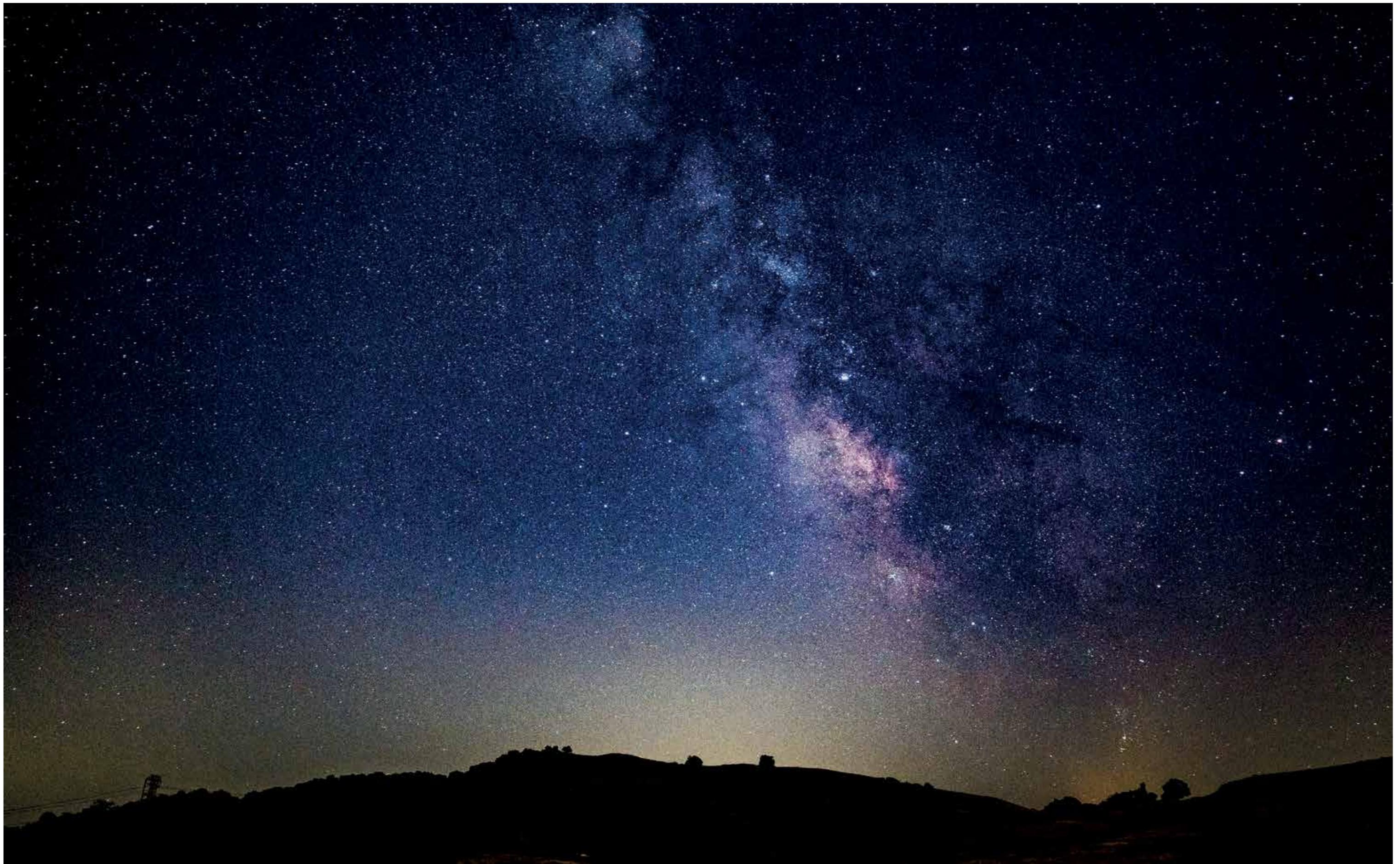


A large, glowing mushroom with a bright yellow-orange cap and a dark stem, illuminated from below, stands in a dark field of grass at night. The background is a deep blue-black sky.

**Be smart.
Be sustainable**

Be smart. Be sustainable





Estimado lector,

Reflexionar sobre el mundo de los negocios hoy en día supone observar un ecosistema complejo y en constante cambio, lleno de interacciones. En ese contexto, en **Velatia** no nos limitamos a buscar el resultado económico; somos conscientes de nuestro rol en la comunidad y el efecto que tenemos en lo cotidiano y en el planeta.

Hablar de responsabilidad social y cuidado ambiental no es opcional, es una característica que forma parte de nuestro ADN. Pensando a largo plazo no es suficiente alcanzar objetivos financieros; es fundamental encontrar un equilibrio para prosperar sin comprometer la salud del ecosistema. En este escenario, cada movimiento que realizamos como compañía se evalúa y se considera no solo por las ganancias que genera, sino por su aportación a un futuro más atractivo y equitativo para todos.

Nos distinguimos por una trayectoria sólida y reconocida. Como la corporación en crecimiento que somos, nos adaptamos rápidamente y tenemos nuestro compromiso con la sostenibilidad, reflejado en nuestros principios y criterios de acción.

2023 ha sido un año excepcional para **Velatia**. Hemos superado con creces los objetivos establecidos hace tres años y nos embarcamos en el nuevo periodo estratégico 2024-2026 con un plan ambicioso y desde una posición de fortaleza sin precedentes. El crecimiento en nuestros negocios ha sido notable, alcanzando 983 millones de euros en facturación, un aumento del 18 % respecto al año anterior, y una rentabilidad de dos dígitos porcentuales, fruto del buen desempeño de las más de 3.900 personas de la plantilla a cierre del ejercicio.

En cuanto al medio ambiente, **Velatia** ha logrado una reducción significativa en la intensidad de las emisiones directas e indirectas de un 65% con respecto a 2019, lo que refleja nuestro firme compromiso con la sostenibilidad ambiental. Estamos en camino de alcanzar una reducción del 68% para 2030 y nos hemos propuesto el ambicioso objetivo de cero emisiones para 2050.

En el ámbito corporativo también hemos dado pasos significativos. El Consejo de Administración aprobó actualizaciones en nuestro Código Ético y en el Libro de Políticas, incluyendo la Prevención de Delitos, la Política Anticorrupción y la Gestión del Canal Ético, y la Política de Respeto a los Derechos Humanos, adaptándonos a la nueva normativa europea.

También, el Consejo de Administración ha aprobado una nueva Política de control y gestión de riesgos para asegurar que todos los riesgos sean identificados y gestionados de manera eficaz.

En **Velatia** estamos involucrados con los principios del Pacto Mundial. Desde 2002 participamos activamente en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Nos tomamos muy en serio nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y trabajamos para integrarlos en la estrategia y cultura de nuestro grupo empresarial.

La confianza de nuestros clientes y accionistas impulsa nuestro crecimiento sostenible. Su apoyo nos anima a mejorar, invirtiendo en nuestro equipo humano y en tecnología para optimizar nuestros procesos y cuidar del planeta.

Seguiremos trabajando codo con codo con nuestros colaboradores, impulsando proyectos y prácticas responsables. Nos hemos propuesto metas ambiciosas, pero alcanzables, para responder a las demandas presentes y futuras, buscando el equilibrio entre progreso económico, conservación ambiental y equidad social.

La sostenibilidad no es solo una palabra; es la guía de nuestra estrategia y el bienestar de nuestro equipo.

Los resultados que vemos hoy son el reflejo de las decisiones y acciones del pasado. Con cada día que pasa, no solo nos esforzamos por alcanzar las metas de mañana, sino que también pensamos en el legado que dejaremos para las futuras generaciones. Es un ciclo continuo de compromiso y visión a largo plazo.

En el ámbito corporativo también hemos dado pasos significativos. El Consejo de Administración aprobó actualizaciones en nuestro Código ético y en el Libro de políticas, incluyendo la Política de prevención de delitos, la Política anticorrupción y la gestión del canal ético, y la Política de respeto a los derechos humanos, adaptándonos a la nueva normativa europea.

Javier Ormazabal Echevarria
Presidente de **Velatia**

VELATIA

CONOCE VELATIA

1.1. Propósito, visión, valores y pilares.....	11
1.2. Empresas y negocios.....	12
1.3. Resumen del año.....	14
1.4. Gobernanza.....	22
1.5. Ética e integridad.....	26
1.6. Gestión de riesgos.....	33
1.7. Sostenibilidad.....	37
1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	45

NUESTROS COMPROMISOS

2.1. Personas.....	50
2.2. Innovación.....	80
2.3. Medio ambiente.....	82
2.4. Clientes.....	88
2.5. Proveedores.....	88
2.6. Sociedad.....	90

ORMAZABAL

CONOCE ORMAZABAL

1.1. Propósito, misión, visión y valores.....	107
1.2. El negocio de Ormazabal.....	107
1.3. Ormazabal en cifras.....	108
1.4. Resumen del año.....	110
1.5. Gobernanza.....	120
1.6. Gestión de riesgos.....	121
1.7. Sostenibilidad.....	122
1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	126

COMPROMISOS ORMAZABAL

2.1. Personas.....	130
2.2. Innovación.....	158
2.3. Medio ambiente.....	167
2.4. Clientes.....	178
2.5. Proveedores.....	181
2.6. Sociedad.....	186

IKUSI

CONOCE IKUSI

1.1. Propósito misión, visión, valores y pilares.....	201
1.2. El negocio de Ikusi.....	202
1.3. Ikusi en cifras.....	204
1.4. Resumen del año.....	205
1.5. Gobernanza.....	213
1.6. Gestión de riesgos.....	214
1.7. Sostenibilidad.....	216
1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	221

COMPROMISOS IKUSI

2.1. Personas.....	224
2.2. Innovación.....	246
2.3. Medio ambiente.....	248
2.4. Clientes.....	252
2.5. Proveedores.....	254
2.6. Sociedad.....	256

OTROS NEGOCIOS

1. Empresas y negocios.....	265
2. Resumen del año.....	266

SOBRE ESTA MEMORIA

1. Alcance y cobertura.....	272
2. Indicadores GRI.....	274
3. Correlación de los principios del Pacto Mundial.....	286
4. Informe de verificación externa independiente.....	287

**Somos parte
de la revolución
sostenible**

01 | **Conoce
Velatia**



Velatia es un grupo con sólidas **raíces familiares**, un marcado **carácter industrial** y una firme **vocación tecnológica** que sustenta su crecimiento desde hace casi seis décadas. Colabora estrechamente con sus clientes para idear, producir e implementar soluciones orientadas hacia la descarbonización del planeta, la digitalización, la conectividad y la seguridad de las comunicaciones.

Con presencia en **diecinueve países** que abarcan los cinco continentes, **Velatia** cuenta con un equipo humano diverso, compuesto por más de **3.900 personas**. El alcance operativo del grupo se materializa con veintidós centros de fabricación distribuidos estratégicamente, respaldados por un Centro

de Investigación y Tecnología (CIT) que figura entre los más avanzados del mundo en estas infraestructuras, así como un Centro de Operaciones de Nube, Ciberseguridad y Experiencia de Negocio (ONCE).

El modelo de negocio de **Velatia** se centra en el crecimiento mediante una **rentabilidad sostenible**, tanto en la forma como en el tiempo, con el propósito de generar valor para sus grupos de interés y para la sociedad en su conjunto. Entre sus prioridades, ocupa un lugar central causar un **impacto positivo en las comunidades** en las que está presente, una aspiración que ha definido el modo de hacer del grupo desde su fundación en 1967.

1 | Propósito, visión, valores y pilares

Estos son los cuatro pilares fundamentales que dan forma a la personalidad de **Velatia**, los cuales constituyen la base de su identidad corporativa sobre la que se sustenta y desarrolla este proyecto empresarial sólido que mira hacia un futuro sostenible. Son los que guían su estrategia, dirigen su actividad, orientan sus iniciativas y respaldan la toma de decisiones.

Propósito

Velatia es un grupo especializado en la optimización de redes. Como tal, proporciona soluciones fiables e innovadoras gracias a su capacidad de integración y compromiso personal con sus grupos de interés (clientes, socios, proveedores, personas empleadas, entorno y sociedad en general). El propósito corporativo de **Velatia**, está basado en la excelencia, la tecnología y la sostenibilidad.

Visión

Velatia aspira a ser un grupo innovador y de confianza que contribuya positivamente en todas las áreas de actuación en las que está presente, asegurando el rendimiento y la creación de valor para todos sus grupos de interés.

Valores

- **Flexibilidad:** voluntad para entender distintas opciones y adaptarse a situaciones diversas.
- **Liderazgo:** espíritu de superación en la actividad diaria que pueda servir de ejemplo y motivación a otros.
- **Innovación:** actitud dinámica para crear y anticipar procesos, productos y/o servicios novedosos y exitosos.
- **Pragmatismo:** orientación al resultado de manera eficiente.
- **Apoyo:** disposición a ofrecer y solicitar ayuda para el desarrollo de las personas y el logro de objetivos.

Pilares

Velatia se define como un grupo arraigado en sus raíces **familiares**, cimentado en una base **industrial** robusta y una larga trayectoria **tecnológica**. Con capacidad de acción **global**, está compuesto por empresas que aspiran a jugar un papel **referente** en su sector.

Desde sus orígenes, estos cinco pilares han sido los cimientos inquebrantables que resguardan la esencia y la identidad del grupo. Constituyen su fortaleza y proyectan la garantía de un futuro sólido. Con una visión clara de lo que queremos alcanzar y hacia dónde nos dirigimos, **Velatia** reafirma su compromiso de ser referente en innovación, sostenibilidad y excelencia en cada paso que da.

2 | Empresas y negocios

Estas son las empresas y negocios que componen el tejido de **Velatia** y sus correspondientes áreas de actividad. Una suma de fortalezas y sinergias que potencian el alcance y desarrollo del grupo.

Ormazabal

Redes eléctricas

Ormazabal es experta en soluciones personalizadas, fiables y de alta tecnología para la infraestructura eléctrica con más de cincuenta años de experiencia. Sus soluciones están orientadas a digitalizar la red eléctrica para integrar mayor generación de energía renovable, posibilitar una movilidad más sostenible y garantizar el suministro para edificios e infraestructuras con necesidades críticas de energía.

Stratenergy

Servicios energéticos y estaciones de carga para vehículo eléctrico

Stratenergy impulsa proyectos de gestión energéticos y estaciones de carga para vehículo eléctrico que impulsa proyectos de gestión eficiente de la demanda de energía e implanta medidas de ahorro energético en las instalaciones de sus clientes, ayudándoles a realizar inversiones a las que no pueden dedicar recursos propios, y monitorizando sus consumos para ofrecerles continuas mejoras.

Supsonik

Sistemas de energía ininterrumpida

Supsonik diseña y fabrica sistemas y equipos de energía ininterrumpida que proporcionan energía eléctrica de calidad y fiable durante un corte de suministro eléctrico. Sus productos están presentes en sectores como el eléctrico, el industrial, el naval, el aeronáutico o el ferroviario, entre otros.

Ikusi

Redes de telecomunicaciones, ciberseguridad y digitalización

Ikusi es una compañía de servicios tecnológicos, especializada en redes empresariales y ciberseguridad. Diseña y despliega redes de comunicaciones eficientes, robustas y seguras. Una infraestructura, en constante evolución, cada vez más inteligente, que proporciona conectividad y una capa de ciberseguridad a las empresas.

Idistek

Fabricación de componentes electrónicos

Idistek está enfocada a la ingeniería de diseño, industrialización, fabricación y test de tarjetas y conjuntos electrónicos complejos para clientes que precisan altos estándares de calidad de productos y servicios.

Smarmec

Tecnología e integración electromecánica

Smarmec diseña, industrializa y fabrica soluciones a medida de ingeniería mecánica y electromecánica. Aporta valor añadido en procesos singulares y tecnológicamente avanzados, así como en tecnologías de unión y acabados cosméticos.

Ikusi Proyectos

Proyectos de integración e ingeniería

Ikusi Proyectos despliega soluciones tecnológicas para la gestión de infraestructuras de transporte (viarias, ferroviarias, aeroportuarias y marítimas) y es especialista en soluciones embarcadas para la operación del servicio de transporte ferroviario. Además, presta servicios de ingeniería, implantación y posterior acompañamiento en el soporte y la operación de las soluciones tecnológicas.

Wec

Aeronáutica

Wec diseña y fabrica piezas avanzadas y componentes para motores y turbinas de los aviones de los principales fabricantes mundiales.

Gosa

Administración y finanzas

Gosa es la unidad de servicios compartidos de **Velatia**, responsable de la gestión administrativa del grupo bajo unos criterios de calidad y optimización de costes. Esta unidad da soporte en las áreas de contabilidad, tesorería, administración de personal e IT.

Zeata

Zeata es la sociedad de **Velatia** responsable de la gestión de los inmuebles en propiedad o alquiler del grupo, con el objetivo de optimizar su valor y mantener los inmuebles en las condiciones adecuadas. Para ello, cubre la parte transaccional (compra, venta o alquiler), las obras y reformas del edificio y el mantenimiento del inmueble y sus instalaciones no productivas.

Arquitectura de marcas



Estructura y empresas



En el ejercicio 2023, condicionado por un entorno de gran incertidumbre e inestabilidad a todos los niveles, Velatia ha alcanzado unos resultados récord y cierra un periodo estratégico (2021-2023) excepcionalmente bueno

3 | Resumen del año

Balance anual

En un escenario europeo y mundial complejo, rodeado de numerosos riesgos como la guerra en Ucrania y su fuerte impacto en los precios de la energía y de las materias primas, el conflicto en Oriente Próximo, los altos tipos de interés, la inflación, los cuellos de botella en las cadenas de suministros que continúan, etc.; **Velatia** se mantiene en la línea de crecimiento de los últimos años.

Aunque el balance del año de la economía global ha sido mejor de lo esperado por la moderación de los precios de la energía en general, y del gas en particular, especialmente en Europa, entre otros factores, asistimos a una nueva normalidad en la que los riesgos económicos se quedan en un segundo plano frente a las tensiones geopolíticas, introduciendo una gran incertidumbre en el mercado.

Excelentes resultados

En este incierto panorama, **Velatia** ha completado un buen ejercicio de crecimiento en todos los negocios, especialmente en el de **Ormazabal**, alcanzando los **983 millones de euros de cifra de negocios, lo que supone un crecimiento del 18% respecto del año anterior y un 10% de rentabilidad.**

Fruto del desempeño de las 3.917 personas que componen la plantilla a cierre de 2023, **Velatia** continúa dando pasos firmes en un modelo de negocio basado en la rentabilidad sostenible capaz de acelerar la creación de valor y orientado a cumplir las expectativas de sus grupos de interés integrando los aspectos ESG en la estrategia y gestión de la compañía.

Adaptación, flexibilidad y cercanía: factores clave

Una capacidad de adaptación demostrada a lo largo de su historia, la apuesta por la tecnología e innovación constante, el compromiso con la sostenibilidad, la flexibilidad y la cercanía grabados en su ADN; son los factores clave que permiten a **Velatia** aprovechar las grandes oportunidades que se abren en el campo de la transición energética, la digitalización y la ciberseguridad e impulsar el éxito del grupo en un entorno empresarial desafiante.

En el ámbito corporativo, el Consejo de Administración ha aprobado **modificaciones en el Código ético y el Libro de políticas de Velatia** con la actualización de políticas como la de prevención de delitos, anticorrupción y gestión del canal ético y la Política de respeto a los derechos humanos. Asimismo, se ha adaptado el Canal ético a la nueva normativa europea.

Reducción de un 65% de las emisiones directas e indirectas

Conscientes de que la transición hacia una economía neutra en carbono antes de 2050 es posible y socialmente necesaria, empezando por las propias acciones, **Velatia** ha disminuido la intensidad de las emisiones directas e indirectas en un 65% respecto a 2019 (última referencia tomada antes de la pandemia). Una gran noticia, teniendo en cuenta el alto nivel de actividad durante este ejercicio, que pone de manifiesto el compromiso del grupo en el cuidado del medio ambiente, aspirando a una reducción de las emisiones en un 68% para 2030 con respecto al 2019 y un objetivo cero de emisiones para 2050.

Durante el año se ha seguido potenciando el talento y el desarrollo profesional del equipo humano, con un total de **94.000 horas invertidas en formación.**

Además, el **Programa ARCO**, una de las iniciativas internas más apreciadas por apoyar al talento joven, celebró su segunda edición reuniendo presencialmente a cincuenta y una personas de cinco nacionalidades. Gracias a este programa, todas ellas han podido adquirir una visión global de **Velatia**, de lo que somos y de lo que queremos ser.

Despliegue de los planes de igualdad en las empresas del grupo en España

El compromiso con la igualdad de oportunidades y la creación de empleo estable y de calidad son los dos Objetivos de Desarrollo Sostenibles seleccionados como transversales a toda la organización en los que se ha continuado trabajando a lo largo de este ejercicio.

Durante 2023, se han desplegado en las empresas del grupo ubicadas en España las acciones contenidas en sus respectivos planes de igualdad aprobados el ejercicio anterior. Paralelamente, se ha promovido, entre otras actuaciones, un proceso interno de reflexión sobre cómo abordar el techo de cristal, esto es, el menor acceso de mujeres a los máximos niveles de decisión y se ha potenciado la **Iniciativa LEAP (Learn, Engage, Achieve & Progress)**, un grupo compuesto por mujeres profesionales que participan en el **proyecto Inspira STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Maths)**, respaldado por entidades públicas y privadas, cuyo objetivo es fomentar el interés hacia la ciencia y la tecnología entre los jóvenes, especialmente entre las chicas.

Este ejercicio **Velatia** ha continuado generando **empleo de calidad y estable** a todos los niveles, crecimiento que se ha distinguido por la incorporación de talento joven y de mujeres, y la integración de colectivos desfavorecidos.

En clave interna, merece la pena destacar dos importantes proyectos de colaboración entre las empresas del grupo. Por un lado, un **proyecto de microrred industrial** puesto en marcha en la fábrica de **Ormazabal** en Burgos que aún en un mismo lugar todas las capacidades tecnológicas del ecosistema energético –Ormazabal, Stratenergy y Supsonik– y está diseñado para maximizar el autoconsumo y la eficiencia energética. Por otro lado, un **acuerdo de colaboración entre Ormazabal e Ikusi** (como *partner* de Cisco España), para lanzar la primera de varias iniciativas piloto que pretenden dotar de inteligencia a los centros de transformación eléctrica.

Gosa, la unidad de servicios compartidos de **Velatia**, continúa reforzando su compromiso con los negocios y la mejora continua para facilitar el día a día de las empresas del grupo, incorporando nuevas herramientas y servicios y automatizando procesos. Entre otras actuaciones, destacan la adap-

tación a la nueva normativa de los vencimientos y pagos, la implantación del nuevo sistema de facturación Ticketbai en Euskadi y la actualización de las herramientas de gestión de personas y control de horarios. También se ha integrado una solución DRS que permitirá replicar la información en tiempo real ante cualquier fallo o evento de ciberseguridad. **Gosa** ha realizado además cambios estructurales, tanto en España como en México, para ofrecer el mejor servicio a las empresas del grupo.

La adquisición de una **nueva sede para Ormazabal** en el Parque Tecnológico de Zamudio (Bizkaia) abre un nuevo horizonte a esta empresa que aspira a liderar la transición energética. Asimismo, han continuado las obras de reforma en la planta de **Ormazabal** en Igorre (Bizkaia) y se han ampliado las instalaciones de Cotradis en el polígono El Caballo, en Madrid.

Aprovechar las oportunidades de la transición energética y digital

A lo largo de 2023, se han redactado las respectivas hojas de ruta para el nuevo ciclo estratégico 2024-2026. Si el anterior periodo comenzó en un momento de enorme incertidumbre provocada por la conmoción de la pandemia, este no lo es menos.

El mundo asiste a grandes cambios geopolíticos y su impacto en la economía en forma de desaceleración de la globalización y la vuelta a comportamientos proteccionistas. Pero la economía mundial afronta también importantes transformaciones transversales como la transición energética y la digital, que están siendo fuente de una elevada actividad económica y están atrayendo importantes inversiones. Grandes retos de los que se derivan oportunidades y **Velatia** está muy bien posicionada para liderar esta transición.

EVOLUCIÓN DE LA CIFRA DE NEGOCIO

2022

2023

CIFRA DE NEGOCIO
(millones de euros)

834
MILLONES

983
MILLONES

EBITDA
(% sobre la cifra de negocio)

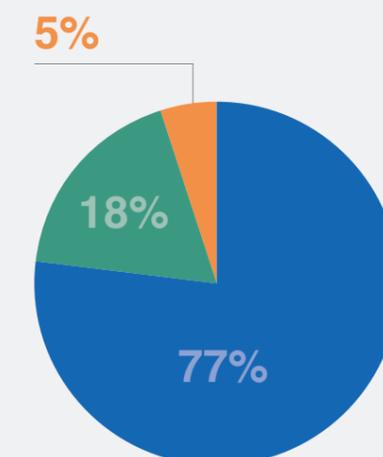
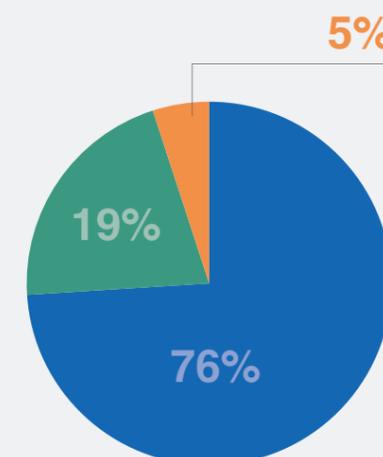
11%

8%

% DE FACTURACIÓN DE CADA NEGOCIO

2022

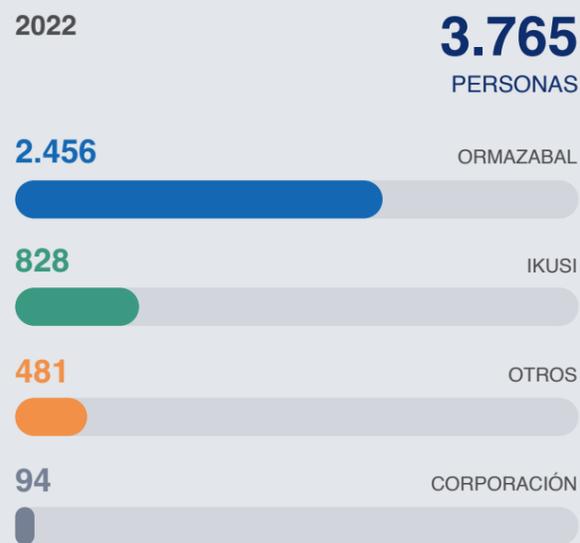
2023



ORMAZABAL IKUSI OTROS



PERSONAS POR NEGOCIO

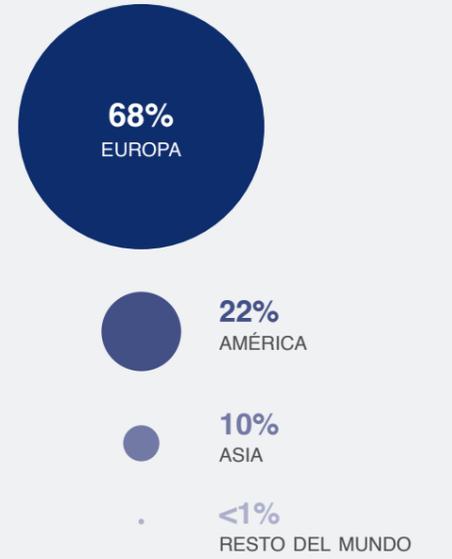


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONTINENTE

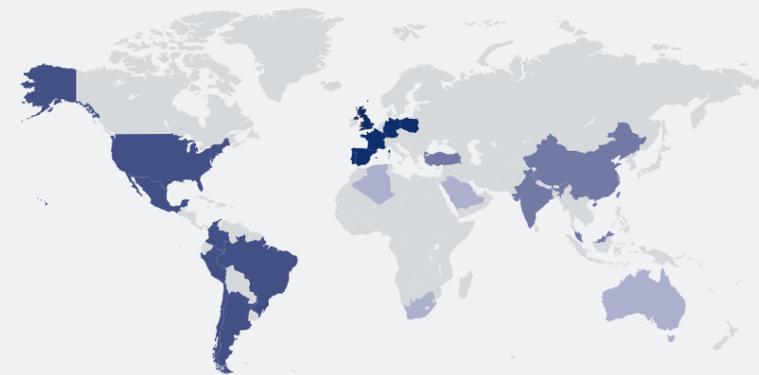
2022 | 3.765 PERSONAS



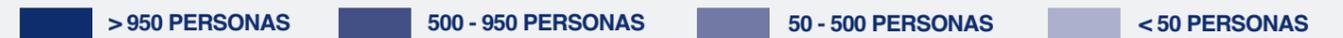
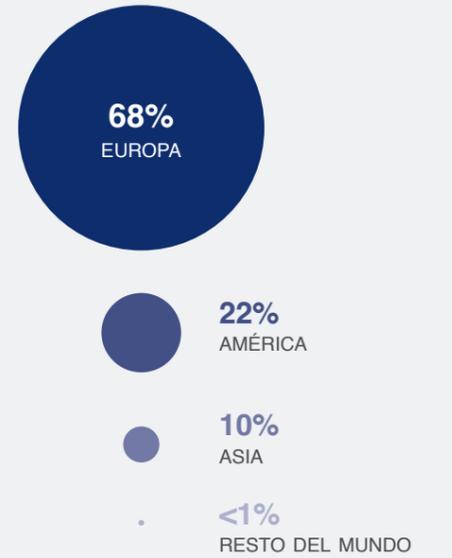
2.542 PERSONAS EN EUROPA	837 PERSONAS EN AMÉRICA	376 PERSONAS EN ASIA	10 PERSONAS EN EL RESTO DEL MUNDO
---------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	--



2023 | 3.917 PERSONAS



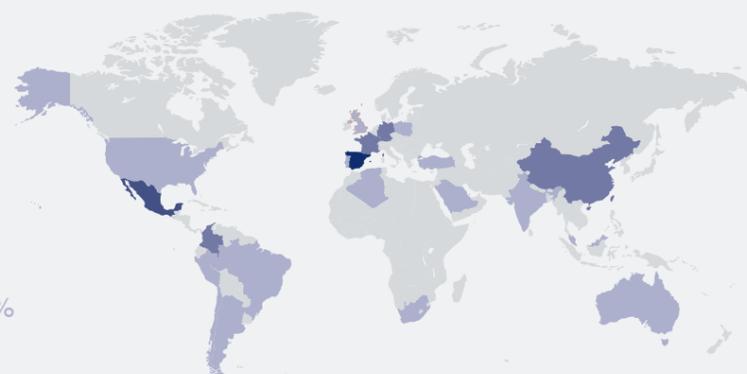
2.653 PERSONAS EN EUROPA	870 PERSONAS EN AMÉRICA	380 PERSONAS EN ASIA	14 PERSONAS EN EL RESTO DEL MUNDO
---------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	--



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍSES

2022 | 3.765 PERSONAS

MÉXICO **669** · 18%
 COLOMBIA **94** · 2%
 BRASIL **32** · 1%
 ARGENTINA **26** · 1%
 CHILE **8** · <1%
 PERÚ **6** · <1%
 USA **2** · <1%



SUDÁFRICA **4** · <1%
 ORIENTE MEDIO **3** · <1%
 ARGELIA **2** · <1%

RESTO DE PAÍSES **79** · 2%

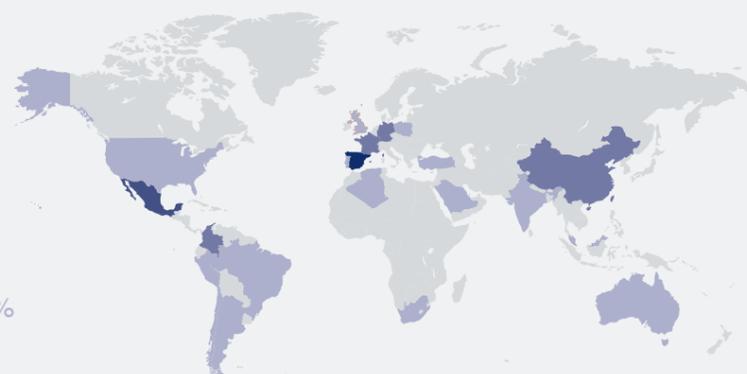
ESPAÑA **2.284** · 61%
 FRANCIA **132** · 4%
 ALEMANIA **87** · 2%
 REINO UNIDO **24** · <1%
 PORTUGAL **11** · <1%
 TURQUÍA **11** · <1%
 POLONIA **4** · <1%

CHINA **313** · 8%
 MALASIA **49** · 1%

AUSTRALIA **4** · <1%

2023 | 3.917 PERSONAS

MÉXICO **680** · 17%
 COLOMBIA **111** · 3%
 BRASIL **32** · 1%
 ARGENTINA **29** · 1%
 CHILE **13** · <1%
 PERÚ **2** · <1%
 USA **3** · <1%



SUDÁFRICA **4** · <1%
 ORIENTE MEDIO **3** · <1%
 ARGELIA **2** · <1%

RESTO DE PAÍSES **101** · 3%

ESPAÑA **2.367** · 61%
 FRANCIA **146** · 4%
 ALEMANIA **83** · 2%
 REINO UNIDO **38** · 1%
 PORTUGAL **15** · <1%
 TURQUÍA **12** · <1%
 POLONIA **4** · <1%

CHINA **309** · 8%
 MALASIA **59** · 2%

AUSTRALIA **5** · <1%



El alma de **Velatia** reside en su equipo global, diverso, multicultural, comprometido y altamente cualificado, compuesto por **3.917 personas** a cierre del ejercicio de 2023. De este total, el 68% se encuentra ubicado en Europa, principalmente en España, con un 61%, mientras que el 32% restante se distribuye entre otros continentes.

El perfil de **Velatia** es el de una organización dinámica y joven, con el 75% de sus miembros en edades comprendidas entre los 26 y los 51 años, el 78% son hombres y el 22% mujeres. Profesionales de distintas geografías y ámbitos de

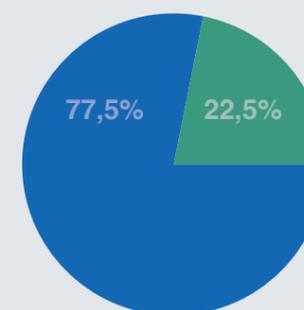
negocio que comparten un compromiso común con el rigor y el empeño por el trabajo bien hecho, y un espíritu innovador y un compromiso con la sostenibilidad y la implicación con los objetivos de los negocios del grupo del que forman parte.

Esta diversidad de experiencias y perspectivas enriquece la capacidad de las empresas de **Velatia** para abordar desafíos complejos en un ambiente de colaboración y crecimiento mutuo dentro de la organización.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

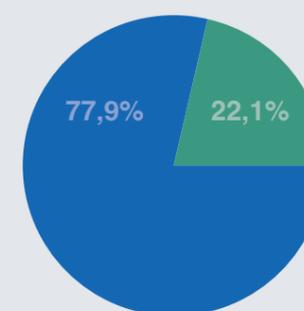
2022 | 3.765 PERSONAS



848
MUJERES

2.917
HOMBRES

2023 | 3.917 PERSONAS

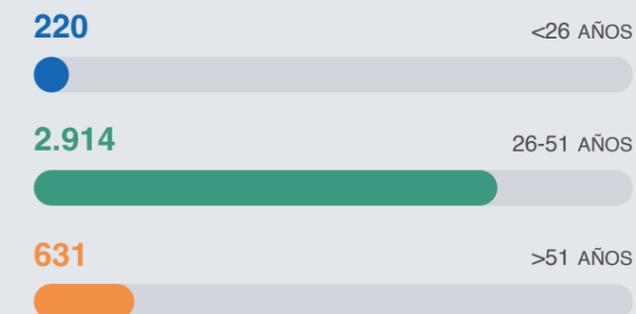


867
MUJERES

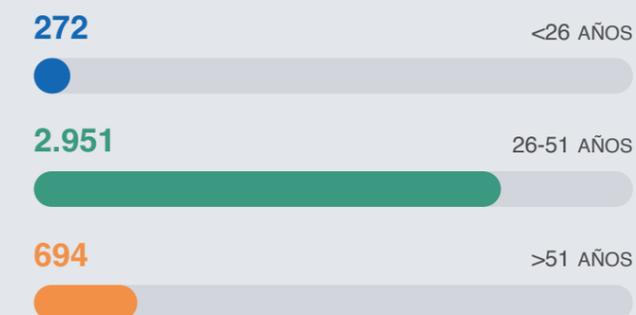
3.050
HOMBRES

HOMBRES
MUJERES

2022 | 3.765 PERSONAS



2023 | 3.917 PERSONAS



Gobernanza en clave de sostenibilidad

4 | Gobernanza

Buen Gobierno

La Junta General de Socios constituye el órgano soberano de **Velatia**. Sus funciones, estructura y responsabilidades se encuentran detalladas en los Estatutos Sociales, y en la Ley de Sociedades de Capital.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración, excepto en los asuntos reservados exclusivamente a la Junta General, actúa como máximo órgano de decisión de la Sociedad al tener encomendada, legal y estatutariamente, la administración y representación de esta. Sus competencias abarcan:

- Orientación estratégica.
- Organización.
- Control económico y de riesgos.
- Política de información.
- Seguimiento de las bases legales y auditoría.
- Desarrollo, aprobación y actualización del objetivo de la organización.
- Definición de Misión, Visión y Valores Empresariales.
- Estrategias y riesgos del negocio.
- Políticas y objetivos relacionados con temas económicos, ambientales y sociales.

La política del Consejo se centra en supervisar la gestión ordinaria de la Sociedad, delegando su gestión a los directores generales de los distintos negocios. En este sentido, el Consejo concentra su actividad en el control general, asumiendo y ejercitando directamente las responsabilidades que esta función comporta.

El **Reglamento del Consejo de Administración** establece las normativas fundamentales para su organización y funcionamiento, incluyendo pautas para la selección, nombramiento, reelección, cese y comportamiento ético de sus miembros.

El interés social se define como la búsqueda de una actividad empresarial rentable y sostenible a largo plazo, que garantice la continuidad de la empresa y maximice de manera responsable su valor económico. Además del cumplimiento estricto de las leyes, reglamentos y un comportamiento basado en la buena fe, la ética y el respeto a los usos y a las buenas prácticas comúnmente aceptadas, el Consejo debe velar por armonizar el interés social con los legítimos intereses de sus personas empleadas, proveedores, clientes y demás grupos de interés, así como considerar el impacto de las actividades de la Sociedad en la comunidad en su conjunto y en el medio ambiente.

Velatia sigue las recomendaciones del **Código de Buen Gobierno y cumple con la Ley de Sociedades de Capital** aplicables a la estructura del Consejo de Administración, tanto en términos de tamaño como de tipología.

Su marco regulatorio se fundamenta en los Estatutos sociales, el Reglamento del Consejo de Administración, los reglamentos específicos de las comisiones y el Código ético que la organización ha adoptado.

El Consejo de Administración de **Velatia** está conformado por ocho miembros, encabezados por su presidente, Javier Ormazabal Echevarría, quien además ocupa el cargo de primer ejecutivo del grupo y cuyas funciones están claramente definidas por el reglamento interno.

Dentro del Consejo operan tres comisiones consultivas: la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Desarrollo Sostenible. Asimismo, existen dos consejos asesores: el Consejo Asesor de **Ormazabal** y el Consejo Asesor de **Ikusi**. Todas las comisiones están presididas por consejeros independientes, una medida esencial que contribuye a mitigar cualquier riesgo asociado a la concentración de poderes.

El secretario y letrado asesor del Consejo desempeña un papel fundamental, garantizando que sus actuaciones se ajusten a la legalidad y estén en concordancia con los estatutos y los reglamentos establecidos.

Con el objetivo de prevenir conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno, se establece la obligación para los consejeros de informar al Consejo de Administración sobre cualquier situación que pudiera generar un conflicto. Según la legislación vigente, quienes se encuentren en tal situación deben abstenerse de participar en decisiones en las

que pueda existir colisión entre los intereses de la Sociedad y los administradores, y/o sus partes vinculadas. Asimismo, se asigna a los consejeros independientes la responsabilidad de supervisar las transacciones que puedan ser susceptibles de generar un conflicto de interés.

Finalmente, todas las operaciones con entidades vinculadas se registran en los informes anuales, asegurando así que estas transacciones sean transparentes y conocidas tanto por el conjunto de consejeros como por los accionistas.

Órganos de gobierno

Los órganos de gobierno de **Velatia** mantienen la máxima exigencia y compromiso con la aplicación de las buenas prácticas de Gobierno que contribuyan a generar valor y a proteger los intereses de la Sociedad y de los grupos de interés.

Consejo de Administración

PRESIDENTE

D. Javier Ormazabal Echevarria (3) (4) (5)

VICEPRESIDENTE

D. Alejandro Ormazabal Echevarria (1) (2) (4) (5) – Dominical

VOCALES

Dña. Ana Ormazabal Echevarria - Dominical

Dña. Carmen Ormazabal Echevarria (1) - Dominical

Dña. Begoña Ormazabal Echevarria (3) - Dominical

D. Ramón Sotomayor Jauregui (2) (5) - Externo

D. Luis Atienza Serna (1) (3) (4) - Independiente

D. Hipólito Suárez Gutiérrez (1) (2) (4) - Independiente

SECRETARIO (NO CONSEJERO)

D. Javier Bicarregui Garay

Comisiones consultivas y consejos asesores

La composición de las comisiones consultivas y de los consejos asesores se fundamenta en los principios de transparencia e independencia y en ambos casos está regulada de acuerdo con el reglamento interno del Consejo de Administración. Las comisiones consultivas se ocupan de áreas específicas de actividad como la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, el Comité de Nombramientos y Retribuciones, y la Comisión de Desarrollo Sostenible. Por su parte, los dos consejos asesores se centran en brindar asesoramiento a los negocios de **Ormazabal** e **Ikusi**, respectivamente.

Comisión de Auditoría y Cumplimiento (1)

Las actividades de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento abarcan los siguientes aspectos:

- Asegurar la transparencia, veracidad y puntualidad de la información financiera y no financiera.
- Evaluar y realizar un seguimiento permanente del sistema de control interno.

- Validar la efectividad de las políticas, sistemas y procedimientos que aseguren la identificación y una adecuada gestión de los riesgos a los que se enfrenta la organización.
- Velar por el cumplimiento estricto de las normas, leyes y regulaciones que afecten a las actividades del grupo.

Está integrada por cuatro consejeros (dos independientes y dos dominicales). También forma parte de ella D. Javier Bicarregui Garay, en calidad de secretario no miembro.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones (2)

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la responsabilidad de llevar a cabo las siguientes funciones:

- Formular y revisar los criterios a seguir para la composición de las comisiones y la selección de candidaturas.
 - Proponer la composición de las comisiones.
 - Examinar y elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de puestos de alta dirección.
 - Proponer las políticas de retribución de los consejeros.
 - Conocer y revisar las políticas de retribución de los puestos de alta dirección.
 - Tutelar el desarrollo del equipo de alta dirección, la evaluación de su desempeño, los planes de sucesión e informar de las cuestiones que puedan implicar conflictos de interés.
- Está compuesta por tres miembros (uno independiente, uno externo y uno dominical). También forma parte de ella D. Alex Otaegui Furriel, en calidad de secretario no miembro.

Comisión de Desarrollo Sostenible (3)

La Comisión de Desarrollo Sostenible tiene entre sus funciones un conjunto de competencias fundamentales para el seguimiento y cumplimiento de los objetivos en materia de sostenibilidad en **Velatia**. Estas incluyen:

- Revisar periódicamente la política de desarrollo sostenible y proponer su aprobación, modificación y actualización al Consejo de Administración.
- Supervisar la actuación de la Sociedad en materia de sostenibilidad, evaluar y revisar los planes de acción e informar sobre ello al Consejo de Administración.
- Monitorizar la contribución del grupo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas.
- Supervisar y evaluar los procesos de relación con los distintos grupos de interés.

- Informar, con carácter previo a su aprobación por el Consejo de Administración, sobre el informe o memoria anual de sostenibilidad, el Estado de Información No Financiera y cualquier otra información relevante para los grupos de interés.

Está compuesta por tres consejeros (uno independiente, uno dominical, y un dominical ejecutivo). También forma parte de ella Dña. Iciar Marquínez Beñarán, en calidad de secretaria no miembro.

Consejo Asesor Ormazabal (4)

El Consejo Asesor de Ormazabal es un órgano de carácter consultivo en el ámbito estrictamente de negocio cuya misión principal es la de servir de apoyo al equipo directivo, prestando su colaboración y asesoramiento. Con tal fin, tiene entre sus atribuciones:

- Analizar los resultados de **Ormazabal** y la labor del equipo directivo.
- Formular el plan estratégico y controlar su ejecución.
- Controlar la gestión presupuestaria.
- Proponer las decisiones más importantes sobre inversiones, venta de activos, fusiones, etc.
- Valorar y proponer la autorización de alianzas estratégicas.

Este consejo se compone cinco miembros, cuatro de los cuales pertenecen al Consejo de Administración. También forman parte de este D. Jorge González Somavilla, como miembro permanente, y D. Alex Otaegui Furriel, en calidad de secretario no miembro.

Consejo Asesor Ikusi (5)

Al igual que en el caso anterior, el Consejo Asesor de Ikusi es un órgano consultivo en el ámbito estrictamente de negocio cuyo cometido principal es el de servir de apoyo, prestando su colaboración y asesoramiento. Con este propósito, sus responsabilidades incluyen:

- Analizar los resultados de **Ikusi** y la labor del equipo directivo.
- Formular el plan estratégico y controlar su ejecución.
- Controlar la gestión presupuestaria.
- Proponer las decisiones más importantes sobre inversiones, venta de activos, fusiones, etc.
- Valorar y proponer la autorización de alianzas estratégicas.

Componen el consejo cinco miembros, tres de los cuales pertenecen al Consejo de Administración. También forman parte de este, como miembros permanentes, D. Francisco Garza Zambrano y D. Iñaki Maiz Elizaran, así como D. Alex Otaegui Furriel, en calidad de secretario no miembro.



Una ética empresarial responsable, sostenible e integral

5 | Ética e integridad

El **propósito, la visión, los valores y los pilares de Velatia**, junto con el **Código ético** y la **Política de desarrollo sostenible** son la fuente de la que emanan los principios éticos y las pautas de actuación que orientan al grupo en el desempeño de sus actividades y en la toma de decisiones.

Estos elementos no solo definen la identidad corporativa de **Velatia**, sino que también guían el camino de toda la organización hacia la consecución de los fines y objetivos empresariales, sabiendo esto no es posible sin un posicionamiento avanzado en el cumplimiento medioambiental y contra el cambio climático, sin un decidido compromiso social, y sin una rigurosa exigencia de respeto y observancia de los criterios de buen gobierno.

Así, a través de la acción económica, medioambiental, social y de gobernanza, **Velatia** genera valor de manera sostenible para sus grupos de interés, con una fuerte implicación en las comunidades donde opera, contribuyendo de este modo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Código ético

El Código ético de **Velatia** establece los principios y directrices de conducta que garantizan un comportamiento ético y responsable de todas las personas vinculadas a la organiza-

ción en el desarrollo de sus funciones, incluidos directivos, personas empleadas y cadena de suministro. Respetando siempre la legislación vigente y las singularidades culturales de los países donde el grupo está presente, de acuerdo con los estándares internacionales más exigentes.

El objetivo del Código es consolidar el compromiso con una **ética empresarial responsable, sostenible e integral**, orientada hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (de acuerdo con los requerimientos ambientales, sociales y de gobernanza) y a la creación de valor sostenible para los grupos de interés.

Velatia alinea sus estrategias y operaciones con los diez principios del Pacto Mundial, la iniciativa de la ONU que aborda aspectos cruciales como los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Desde 2002, forma parte de este pacto que lidera la sostenibilidad empresarial en el mundo, siendo una de las primeras organizaciones españolas en suscribirlo.

En junio de 2023, el Consejo de Administración aprobó la modificación del Código ético.

Políticas y compromisos

Mientras que los **valores** de **Velatia** constituyen la piedra angular del comportamiento de las personas dentro de la organización, reflejando sus convicciones más profundas, los **principios éticos** establecen los estándares de conducta esperados de los profesionales. Estos elementos conforman el marco que rige las normas generales de conducta.

Velatia se ha dotado de un conjunto de **políticas corporativas** que desarrollan dichos principios éticos y contienen las pautas que guían la actuación de todas las sociedades del grupo de forma alineada con el propósito, visión, valores y pilares que definen al grupo. En este sentido, en noviembre, el Consejo de Administración aprobó la actualización del **Libro de políticas de Velatia** que contiene las principales políticas corporativas para la organización y proporciona las directrices y pautas de actuación para que los negocios alineen su actividad con las establecidas por **Velatia**.

Asimismo, en junio, el **Consejo de Administración aprobó la actualización de la Política de prevención de delitos, anti-corrupción y de gestión del canal ético**. Esta política tiene como finalidad, transmitir a todos los profesionales del grupo, así como a terceros que se relacionen con este, un mensaje rotundo de oposición a la comisión de cualquier acto ilícito penal y específicamente contra la corrupción y el fraude. Además, busca velar porque la actividad del grupo esté basada en el respeto a la ley y el compromiso con el buen gobierno, la transparencia, la responsabilidad, la independencia y la reputación respecto de los estándares éticos socialmente aceptados.

Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos

El Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos es el órgano encargado de velar por el cumplimiento del Código ético. Está integrado por las direcciones de la Corporación, Finanzas, Asesoría Jurídica y Auditoría Interna, y tiene entre sus atribuciones:

- **Difundir el Código ético.**
- **Resolver cualquier cuestión relacionada con su interpretación** y ofrecer orientación sobre cómo proceder en caso de duda.
- **Evaluar e informar sobre el cumplimiento del Código**, así como proporcionar un canal de comunicación directo e independiente para informar sobre posibles incumplimientos.

- **Gestionar y resolver** todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas (no resueltas por procedimiento informal) relacionadas con el acoso laboral.

Además, este Comité supervisa el **Canal ético**, una herramienta que **Velatia** pone en manos de todos sus grupos de interés para que puedan comunicar, de manera segura y anónima, conductas, hechos o situaciones irregulares que puedan ser contrarias al Código ético, las políticas y procedimientos corporativos, las buenas prácticas empresariales o la legislación vigente. La gestión de la plataforma sobre la que se articula este canal corre a cargo de una empresa externa e independiente que se encarga de las siguientes cuestiones:

- Garantizar la disponibilidad y accesibilidad del servicio.
- Recibir todas las comunicaciones.
- Preservar la integridad, objetividad y confidencialidad de la información proporcionada.
- Realizar el seguimiento de las etapas de una denuncia.
- Servir de intermediaria entre la compañía y la persona denunciante para salvaguardar la identidad de esta.

El acceso al Canal ético se puede realizar de tres formas: a través de la web corporativa (**www.velatia.com**), en la sección "Código ético", mediante la aplicación **My Velatia** y por correo electrónico a **ethics@Velatia.com**, habilitado específicamente por el Comité como canal de comunicación. Además, cualquier empleado puede notificar directamente a sus responsables cualquier incumplimiento o violación del Código ético.

En 2023, el Canal ético se ha adaptado a la nueva Ley 2/2023, de 20 de febrero, que regula la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Durante este ejercicio no se ha recibido ninguna denuncia a través del Canal ético, frente a una (1) registrada en 2022.

Por último, mediante la plataforma interna e-training todo el personal de **Velatia** dispone de formación específica sobre el Código ético y el uso del Canal ético para promover su conocimiento, difusión e implementación. Como elemento destacable, dentro del proceso de incorporación a los negocios se incluye un paquete de políticas corporativas que contiene formaciones sobre el Código y el Canal ético, así como protocolos y manuales con información relevante sobre la empresa para el empleado. De igual forma, todo el colectivo directivo de **Velatia** ha aceptado formalmente el Código ético.

Lucha contra la corrupción y el soborno

Velatia ha revisado su **Política de prevención de delitos, anticorrupción y gestión del canal ético**, diseñada para actuar como faro de vigilancia permanente y control frente a cualquier indicio de corrupción o fraude dentro de su ámbito de actuación.

Esta política recoge los compromisos adquiridos por el grupo para el desarrollo de **una cultura empresarial basada en la ética y el cumplimiento de la legalidad**, que se resumen en los siguientes puntos:

- **Cultura preventiva:** promover una cultura organizacional fundamentada en el principio de “**tolerancia cero**” hacia cualquier forma de corrupción o actos ilícitos.
- **Autocontrol:** fomentar procesos de autocontrol en las actuaciones y toma de decisiones por parte del equipo directivo y del personal, basados en cuatro premisas fundamentales:
 1. Ser éticamente aceptable.
 2. Ser legalmente válido.
 3. Ser beneficioso para la sociedad y el grupo.
 4. Ser responsabilidad del profesional.
- **Prevenir y reaccionar:** integrar y coordinar el conjunto de actuaciones necesarias para prevenir y reaccionar ante posibles actos ilícitos.
- **Cumplimiento de la normativa:** actuar conforme a la legislación vigente y dentro del marco establecido por el Código ético, dando cumplimiento a la normativa interna.
- **Tolerancia cero:** rechazo a la corrupción, incluyendo la extorsión y el cohecho.
- **Favorecer la transparencia:** generar un entorno de transparencia, manteniendo los canales internos adecuados para favorecer la comunicación de irregularidades, actuaciones ilícitas y actos contrarios al Código ético.
- **Garantizar la confidencialidad** de la identidad de la persona informante y de cualquier otra mencionada, así como del tratamiento de la información y su investigación.
- **Evitar represalias directas o indirectas** contra quienes hubieran informado por los canales establecidos, siempre que actúen de buena fe.
- **Respeto a la presunción de inocencia** y derecho de defensa de las partes afectadas.

- **Garantizar la independencia**, imparcialidad y ausencia de conflictos de interés en la gestión de las denuncias.
- **Asegurar la tramitación efectiva** de las comunicaciones.
- **Investigación de denuncias:** hacer un seguimiento de las posibles irregularidades garantizando la confidencialidad de la persona denunciante y los derechos de las personas investigadas, así como la aplicación de sanciones de manera justa, no discriminatoria y proporcional.
- **Programas de formación y concienciación:** establecer actuaciones y programas de formación recurrentes que se extienden a todas las personas de la organización para el desarrollo de una cultura de ética empresarial y de cumplimiento de la ley.
- **Sistemas de control interno:** implantar y supervisar sistemas de control interno efectivos para la prevención y detección de actos ilícitos.
- **Asegurar medios materiales y humanos:** hacer que el Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos cuente con los medios materiales y humanos necesarios para sus funciones.
- **Asistencia y cooperación:** colaborar con las autoridades judiciales y administrativas en la investigación de hechos presuntamente delictivos y fraudulentos.

Entre las medidas adoptadas para combatir el blanqueo de capitales, **Velatia** dispone de un **Sistema de gestión de riesgos** que incluye una matriz detallada de riesgos y controles asociados. Este sistema está diseñado para mitigar la posibilidad de blanqueo de capitales y garantizar el cumplimiento de las regulaciones establecidas.

Además, a lo largo de este ejercicio, **Velatia** ha realizado diversas **aportaciones a distintas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por una cuantía aproximada de 82 mil euros**, (87 mil euros en 2022).



Derechos humanos

Velatia tiene un firme compromiso con la defensa de los derechos humanos. Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2002, el grupo ha adquirido la responsabilidad de apoyar, impulsar y difundir sus diez principios fundamentales, entre los que se encuentra el relativo a los derechos humanos. Por ello, se ha dotado de herramientas que garantizan y promueven la protección y respeto de estos derechos para prevenir, mitigar y reparar cualquier posible impacto, tanto en las personas vinculadas a la organización como en las comunidades locales donde está presente.

En el ejercicio 2023, **Velatia ha reforzado su compromiso a este respecto al aprobar el Consejo de Administración la Política de respeto a los derechos humanos**. Esta política se concreta en una serie de criterios y medidas para evitar, mitigar o paliar cualquier situación de vulneración de derechos que se pudiera producir en el ejercicio de sus actividades. En este sentido, **Velatia** asume las siguientes obligaciones:

- **Promover una cultura de respeto** a los derechos humanos, sensibilizando y formando a sus profesionales en esta materia en todas las sociedades del grupo.
- **Exigir a sus grupos de interés el respeto a los derechos humanos**, de acuerdo con los estándares internacionales, la legislación aplicable y el propio Código ético.

- **Garantizar la asunción de la responsabilidad** en la materialización del compromiso con el respeto a los derechos humanos en el día a día por parte de todas las personas de **Velatia**. Cada organización y cada individuo deben conocer los asuntos de su competencia que puedan implicar una vulneración de los derechos humanos y, en caso necesario, implementar medidas adecuadas para su subsanación o proceder a la denuncia correspondiente.
- **Identificar potenciales incumplimientos** a través de un mapa de riesgos y desplegar planes de acción para prevenirlos o corregirlos.
- **Habilitar mecanismos de denuncia ágiles y confidenciales**, como el Canal ético, y formar al personal de la organización sobre su uso, en caso necesario.

Adicionalmente, **Velatia ha definido un Marco general de gestión de derechos humanos** que incorpora tres elementos principales: el **compromiso** con el respeto de los derechos humanos, la **debida diligencia** en esta materia y los **mecanismos de reclamación** que permiten detectar posibles vulneraciones y repararlas.



Sistema de debida diligencia en derechos humanos

El compromiso con el respeto a los derechos humanos, respaldado por la convicción absoluta de su importancia, junto con el impulso normativo potenciado por la Unión Europea y las expectativas de los grupos de interés, especialmente de clientes y personal empleado fueron los principales impulsores que llevaron a la dirección de Sostenibilidad a poner en marcha en 2021 la implantación de un sistema de debida diligencia en derechos humanos en toda la organización. Para **Velatia** el respeto a estos derechos **no solo es un imperativo ético sino también una responsabilidad fundamental** que guía todas sus actuaciones y decisiones.

La debida diligencia busca identificar y evaluar los impactos negativos, reales y potenciales, en este ámbito asociados al desarrollo de las actividades de una empresa, teniendo en cuenta el marco geográfico y social, para prevenir, mitigar y reparar cualquier vulneración que se produzca.

El sistema se apoya en el **Marco general de gestión de derechos humanos**, resaltando la importancia de la **identificación y análisis** en tres aspectos:

- Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
- Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.

En lo que respecta a la **autoevaluación** del cumplimiento, se centra en cuatro áreas clave:

1. Management

Hace referencia a todos los procesos, procedimientos y prácticas de gobierno de la empresa mediante los cuales se deciden y regulan los asuntos que atañen al conjunto de la organización. Esta regulación debe estar alineada con el respeto a los derechos humanos y a ella le corresponde establecer los mecanismos para prevenir y solventar cualquier vulneración que se produzca.

2. Recursos humanos

Los derechos laborales constituyen una parte esencial de los derechos humanos. El trabajo digno y su compensación adecuada se materializan en diversos aspectos de la relación de la empresa con sus personas empleadas, recogidos específicamente en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3. Salud y seguridad en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo es un campo interdisciplinar que implica la prevención de riesgos laborales inherentes a cualquier actividad. Abarca no sólo la prevención de los riesgos físicos sino, también, otro tipo de afectación englobada en un concepto más amplio como el de la salud, por lo que exige medidas preventivas y de control, además de las reparadoras en su caso.

4. Contratistas y cadena de suministros

Las sociedades del grupo tienen la obligación de trabajar en la prevención de los abusos y las prácticas incorrectas en el respeto de los derechos humanos de todos los proveedores implicados en la cadena de suministro. Por su parte, los proveedores y contratistas deben proporcionar un espacio de trabajo seguro y sano e implantar mecanismos adecuados para la consecución de tal fin.

Para iniciar el proceso de debida diligencia se desarrolló un cuestionario exhaustivo sobre derechos humanos basado en normativas y acuerdos internacionales como la **Declaración Universal sobre Derechos Humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, paso previo necesario para evaluar el impacto de las actividades en estos derechos, tanto a nivel de empresa como de grupo.

Las cuatro áreas mencionadas, desplegadas en 176 preguntas, componen el cuestionario de evaluación del respeto a los derechos humanos en la organización.

Para agilizar la gestión del proceso, se diseñó una herramienta que permite cumplimentar la evaluación y visualizar gráficamente los resultados de las respuestas, incluyendo un análisis de riesgos.

Durante 2021 y 2022 se implementó este sistema de debida diligencia en derechos humanos en los principales negocios de **Velatia** en España, China y Francia, arrojando resultados favorables en cuanto a la gestión social. Entre los aspectos más valorados se encuentra la robustez de la estructura de gobernanza, uno de los mayores activos del grupo y de sus empresas. **La gestión de las personas** supera incluso los estándares de entidades como la OIT. Por último, la seguridad y la salud de las personas es un área de preocupación y ocupación de los gestores de la organización y su nivel de implantación es un ejemplo en procesos y puesta en marcha de medidas que minimizan los riesgos que toda actividad empresarial, y en mayor medida industrial, implica.

Cabe mencionar que, en respuesta a la falta detectada de un análisis exhaustivo de los proveedores en criterios ESG (medioambientales, sociales y de gobernanza) **Velatia** amplió sus estándares de exigencia e integró estos criterios en los procesos de calificación y seguimiento de la cadena de suministro, asegurando así el cumplimiento integral de los derechos humanos.

A partir de los resultados obtenidos, **en 2023 se han puesto en marcha los correspondientes planes de acción para corregir las pequeñas desviaciones detectadas.**

Velatia en los grandes acuerdos internacionales

Desde 2002, **Velatia** se ha adherido al **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, comprometiéndose firmemente a respaldar, impulsar y difundir sus diez principios fundamentales relativos a los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, tanto internamente como en su esfera de influencia.

A partir de 2005, se han venido publicando informes anuales de progreso que detallan los avances logrados en cada principio. Estos informes están disponibles para los grupos de interés en los sitios web de la Red Española del Pacto Mundial y de *United Nations Global Compact*.

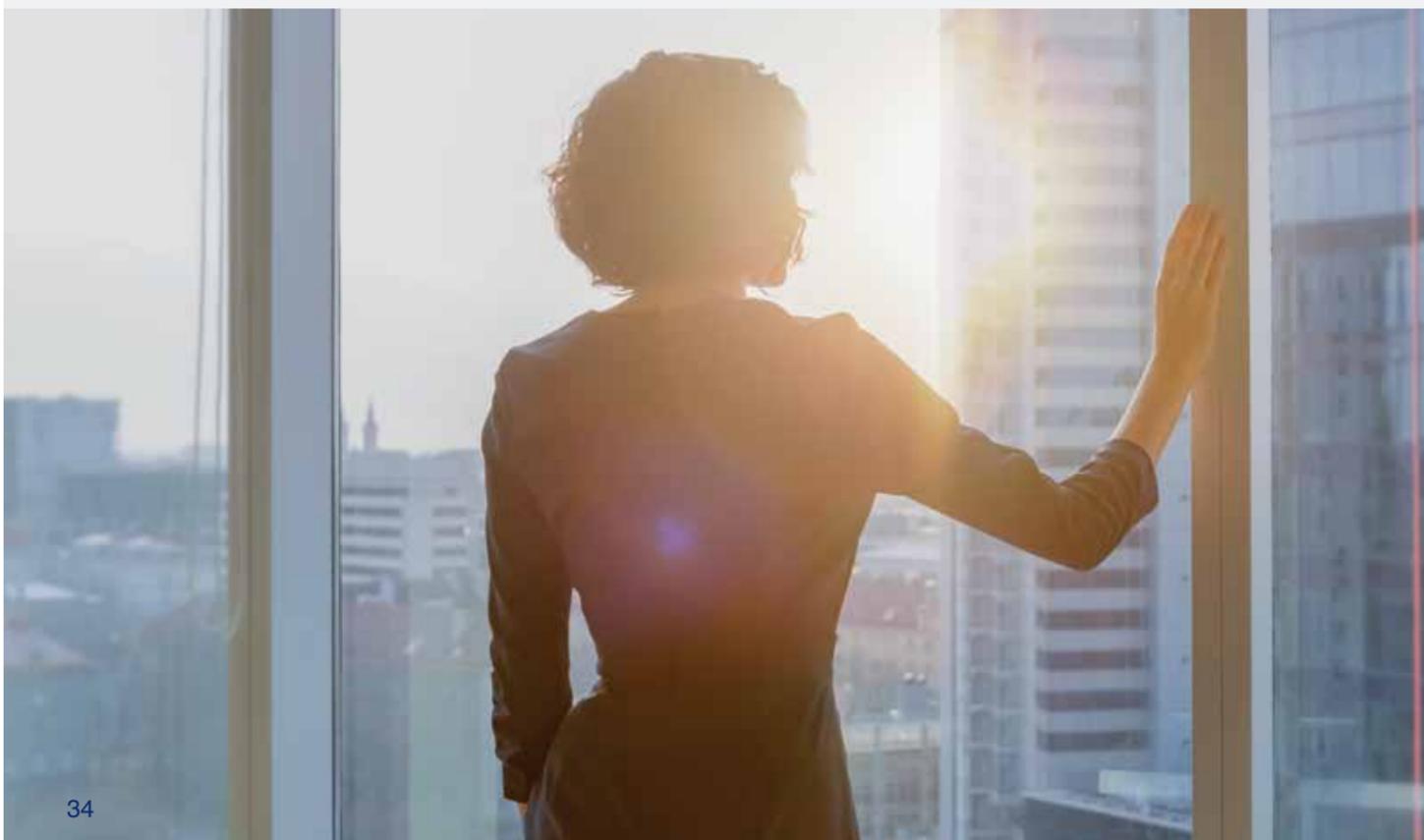
Al unirse a este pacto, el grupo se suma a más de 12.000 entidades provenientes de más de 160 países, convirtiendo a esta iniciativa de responsabilidad social empresarial en la más grande del mundo.

Asimismo, **Velatia** se esfuerza por integrar los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de Naciones Unidas en su actividad empresarial. En 2019, se realizó una selección y

priorización de estos objetivos (ver apartado 1.8. de la memoria) para establecer líneas de acción específicas asignadas para cada ODS, así como sistemas de control para medir la contribución a los objetivos de la Agenda 2030.

Finalmente, desde 2020, el grupo forma parte de la iniciativa **Family Business for Sustainable Development**, la cual reúne a 180 personalidades del mundo empresarial y es promovida por las Naciones Unidas y la organización *The Family Business Network*. La integración en este acuerdo fusiona las raíces familiares de **Velatia** con un fuerte compromiso hacia la sostenibilidad, contribuyendo así a un desarrollo global responsable y poniendo en valor el papel de las empresas familiares en este contexto.

Velatia forma parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas y la iniciativa *Family Business for Sustainable Development*.



6 | Gestión de riesgos

Una gestión orientada a la creación y protección del valor generado para los grupos de interés.

Velatia considera el control y la gestión de riesgos desde un enfoque integrado y transversal, tanto en los procesos de toma de decisiones de los órganos de gobierno corporativos como en cada uno de los negocios que componen el grupo. Para ello, se ha dotado de una estructura organizativa sólida, sistemas y procedimientos que permiten mitigar las amenazas que puedan obstaculizar el desarrollo de su estrategia empresarial y el logro de sus objetivos.

Dada la diversidad de las áreas de actividad de los negocios, así como de países, con diferentes entornos regulatorios, políticos y sociales, la exposición al riesgo de **Velatia** tiene distintas particularidades. El **Sistema de control y gestión de riesgos** permite al grupo identificar, valorar y controlar estos riesgos, facilitando la toma de decisiones para minimizar su impacto en cada una de las líneas de negocio.

En 2023, el Consejo de Administración ha aprobado la **Política de control y gestión de riesgos** que tiene como finalidad establecer los principios básicos y directrices de actuación para asegurar que los riesgos de toda naturaleza que pudieran afectar negativamente a la consecución de los objetivos de **Velatia** sean identificados, analizados, evaluados, gestionados y controlados de forma sistemática, con criterios uniformes y dentro de los umbrales o niveles de tolerancia establecidos.

Esta política define el control y gestión de riesgos como un sistema orientado a la creación y protección del valor generado para todos los grupos de interés, asegurando que el nivel aceptable de riesgo esté alineado con la capacidad de gestión. Además, establece que cualquier intervención para gestionar los riesgos debe atender a los principios básicos de actuación reflejados en los compromisos.

Política de control y gestión de riesgos de Velatia

Los principios recogidos en esta política se resumen en los siguientes seis puntos:

1- **Integrar la visión del riesgo-oportunidad** en la gestión de la organización y en las decisiones estratégicas y operativas.

2- **Separar las funciones operativas** entre las áreas responsables de la toma de riesgos y aquellas encargadas de su análisis, control y supervisión, garantizando un adecuado nivel de independencia.

3- **Dar respuesta a los riesgos** bajo los siguientes principios básicos de actuación:

- Evitar, transferir y/o mitigar los riesgos relevantes de salud, accidentalidad, medioambiente, cambio climático, seguridad, ética y conducta, cumplimiento, fiscal, reputación e imagen, minimizando su probabilidad y/o impacto asociado.
- Transferir el riesgo ante escenarios de baja probabilidad y alto impacto mediante contratos de seguro u otras medidas de cobertura.
- Aceptar el riesgo ante escenarios de baja probabilidad y bajo impacto, manteniendo la coherencia entre la importancia del riesgo, su coste y los medios necesarios para reducirlo.

4- **Realizar un seguimiento y control periódico de los riesgos**, incluyendo medidas de mitigación de su impacto para revisar su gestión de forma regular.

5- **Informar sobre los riesgos** y el funcionamiento de los sistemas de control, manteniendo canales de comunicación adecuados.

6- **Fomentar una cultura de riesgos** que promueva una gestión socialmente responsable y sostenible entre todo el personal de Velatia.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento, impulsada por el Consejo de Administración, se encarga de supervisar los mapas de riesgos presentados por las direcciones de los negocios y su evolución, asegurando la coherencia con la política general en materia de gestión de riesgos.

Mapa de riesgos

A fin de favorecer la toma de decisiones, **Velatia** ha establecido un **mapa de riesgos para los negocios, categorizados** por orden de prioridad, probabilidad e impacto. Esto

permite al grupo gestionarlos proactivamente y mantenerse informado sobre la exposición global a estos.

La clasificación de los riesgos se enmarca en las siguientes categorías:

Riesgos estratégicos

Riesgos que impactan en los objetivos identificados durante el proceso de reflexión estratégica de los negocios y que pueden conducir al incumplimiento de los objetivos estratégicos previstos.

Riesgos operativos

Incluyen aquellos vinculados a los procesos, las personas y los productos como procesos internos inadecuados o defectuosos, errores humanos o fallos en los sistemas, entre otros.

Riesgos de cumplimiento

Estos riesgos se refieren al conjunto de reglas o principios que definen el comportamiento ético, los derechos, responsabilidades y expectativas de los grupos de interés en la gobernanza de los negocios.

Dentro de ellos, se han identificado controles para mitigar las amenazas derivadas de las siguientes normativas:

- Privacidad e información confidencial.
- Estafa y publicidad engañosa.
- Defensa de la competencia.
- Corrupción.
- Fiscal y Seguridad Social.
- Laboral.
- Medio ambiente.
- Regulación sectorial.

Riesgos de información

Son los derivados, principalmente, de la información financiera. Velatia dispone de un Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF).

Este sistema, basado en la metodología establecida por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway - *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), proporciona un marco integral para el control interno sobre la información financiera, asegurando la fiabilidad de los reportes financieros del grupo y proporcionando una seguridad razonable en la prevención o detección de errores en las cuentas anuales.

Principales riesgos identificados

Riesgos macroeconómicos, inestabilidad geopolítica

Los riesgos macroeconómicos y la inestabilidad geopolítica plantean grandes desafíos para las empresas afectando a su estabilidad operativa y financiera en un entorno global cada vez más complejo.

En el año 2022, el conflicto en Ucrania desencadenó la imposición de sanciones, la nacionalización de actores clave y la apropiación gubernamental de activos. El riesgo por enfrentamientos geoeconómicos se mantiene vigente, representando una amenaza para los próximos ejercicios. La militarización de la política económica a escala mundial a puesto de relieve las vulnerabilidades inherentes a la interdependencia comercial, financiera y tecnológica, tanto para el sector público como para el privado.

Ante las vulnerabilidades puestas de manifiesto por la pandemia y los conflictos bélicos, la política económica se orienta cada vez más hacia objetivos geopolíticos. La búsqueda de la "autosuficiencia" mediante prácticas como el "onshoring" y "friend-shoring", está impactando en las cadenas de suministro a nivel mundial.

Riesgos normativos

En el ámbito normativo, la Unión Europea viene desarrollando desde hace varios años un extenso marco regulatorio, particularmente en los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Esta agenda normativa se ha intensificado y se están desarrollando distintos instrumentos para incorporar los aspectos ambientales y sociales en la dinámica de las empresas, como la implantación de la tributación mínima, el Mecanismo de ajuste en frontera por carbono (CBAM por sus siglas en inglés) para bienes procedentes de fuera de la UE, etc. Estos cambios representan riesgos que tienen que ser gestionados adecuadamente debido a sus potenciales impactos a corto y largo plazo en el desarrollo del negocio.

Igualmente, la legislación en cuestiones como la nueva directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (*Corporate Sustainability Reporting Directive*, CSRD), así como toda la normativa asociada, la implementación de mecanismos de debida diligencia en temas de sostenibilidad, el desarrollo de las diferentes taxonomías, etc.; plantean desafíos regulatorios para Velatia. En este sentido, la organización cuenta con estructuras y recursos dedicados a



Una gestión orientada a la creación y protección del valor generado para los grupos de interés

estos aspectos, incluyendo la presencia en diferentes foros, asesoramiento externo, lo que facilita la preparación y anticipación para futuras exigencias normativas.

Riesgos en la cadena de suministro

Las vulnerabilidades puestas de manifiesto por la pandemia, la posterior guerra en Ucrania y la tendencia a la autosuficiencia mencionadas anteriormente, modifica y lleva a replantear las cadenas de suministro globales.

El **Sistema de control y gestión de riesgos** permite monitorizar el panel de proveedores y clasificarlos en distintos niveles en función de su criticidad.

En 2023, Velatia ha aprobado la Política de control y gestión de riesgos para identificar, evaluar y controlar los riesgos que pudieran afectar a la consecución de los objetivos del grupo.

Riesgos de ciberseguridad

Los ataques e incidentes relacionados con la ciberseguridad están experimentando un crecimiento exponencial y sus formas son cada vez más sofisticadas. Los daños ocasionados pueden ir desde la pérdida total o parcial de información hasta la divulgación de datos confidenciales con los consecuentes daños reputacionales e impacto económico asociado.

Velatia cuenta con un **Comité de Seguridad de la Información** encargado de establecer la estrategia para mitigar estos peligros. Tiene la responsabilidad de impulsar, priorizar y administrar los planes y programas diseñados para hacer frente a situaciones de crisis relacionadas con la seguridad de los sistemas o la información. Asimismo, supervisa los riesgos y reporta al Consejo de Administración cuando así se requiriera.

Además, Velatia ha desarrollado un **Plan director de Seguridad** que define las prioridades, los responsables y los recursos y que incluye un **Plan de respuesta ante incidentes** y un **Plan de Continuidad de Negocio**, ambos revisados y aprobados anualmente.

Entre las medidas de refuerzo para hacer frente a los riesgos de ciberseguridad, el grupo ha puesto en marcha un **Plan de concienciación y formación en ciberseguridad**, junto con un canal específico que permite a cualquier persona de la organización reportar cualquier cuestión relacionada con la ciberseguridad.

Adicionalmente, el grupo dispone de una póliza de ciberriesgo que cubre los daños en este ámbito.

Riesgos en derechos humanos

El **Código ético** de **Velatia** recoge los compromisos adquiridos por el grupo que se basan en los **Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos** de Naciones Unidas, aprobados en 2011. Estos principios constituyen la primera normativa global diseñada para prevenir y reparar la violación de derechos humanos asociados con la actividad empresarial.

Con el objetivo de reforzar estos compromisos, **Velatia** ha establecido un sistema de debida diligencia en derechos humanos, un mecanismo preventivo que permite a la organización identificar, evaluar, prevenir, mitigar, y remediar los impactos adversos, reales o potenciales, sobre los mismos. Este proceso se ha seguido desplegando por los diferentes países y empresas del grupo a lo largo del ejercicio.

Los canales de reclamación desempeñan un papel fundamental al facilitar las denuncias y reforzar la relación con los grupos de interés. La principal vía es el Canal ético, puesto a disposición de la plantilla y de terceras personas con interés legítimo. Las consultas se reciben de forma confidencial, tal y como se indica en la sección sobre Ética e integridad (apartado 1.5. del informe), y se toman las medidas oportunas para resolver las situaciones detectadas, en caso necesario.

Riesgos medioambientales

La búsqueda del necesario equilibrio entre la actividad y la conservación del entorno natural y la biodiversidad ha llevado a **Velatia** a desarrollar una serie de políticas e implementar medidas que tienen como finalidad minimizar cualquier riesgo medioambiental que se pudiera producir derivado de su actividad.

El proceso completo de identificación, evaluación, control y gestión de los riesgos relacionados con el clima se integra en el análisis general de riesgos de los diferentes negocios. En este proceso se determinan las oportunidades que surgen en acciones como la incorporación de criterios de ecoeficiencia en el diseño de los productos (extender las buenas prácticas a todas las sociedades del grupo, implantar sistemas de gestión medioambiental, etc.), así como en el desarrollo de nuevos productos, cuyo fin último es la descarbonización de la economía y la lucha contra el cambio climático.

Durante la reflexión estratégica del año 2023, las empresas del grupo han analizado los riesgos y oportunidades en materia medioambiental en sus respectivos negocios.

Para respaldar sus compromisos, **Velatia** cuenta con una póliza de Responsabilidad Civil que cubre los riesgos de contaminación o polución del aire, suelo y agua.

Riesgos físicos por catástrofes debidas al cambio climático

Durante 2022, se realizó un análisis inicial de la exposición a los riesgos actuales derivados de desastres naturales y un análisis preliminar de la exposición a los futuros riesgos físicos relacionados con el clima a largo plazo.

Este análisis se basó en las proyecciones científicas más recientes para evaluar el impacto del cambio climático en todas las instalaciones de **Velatia**. En su elaboración, se contemplaron diversos escenarios climáticos y se proyectaron distintos horizontes temporales. Específicamente, se consideraron tres escenarios diferentes de cambio climático (RCP 2.6 / 4.5 / 8.5) y cuatro horizontes temporales (actualidad / 2030 / 2050 / 2100).

A partir de este estudio, se están analizando los riesgos e impactos identificados para implementar las estrategias de gestión correspondientes.

7 | Sostenibilidad

Velatia considera la sostenibilidad como un componente central de su estrategia empresarial. Esta visión se integra de manera transversal en toda la organización, comprometiéndose a contribuir al desarrollo sostenible mediante la generación de valor a largo plazo.

Uno de los objetivos principales del grupo es proporcionar a las empresas los recursos y estructuras de apoyo necesarios para desarrollar adecuadamente este ámbito. En el negocio eléctrico en particular, se ha establecido una estructura específica encargada de gestionar los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) desde dentro de la compañía.

Para superar con éxito los retos y desafíos en materia de sostenibilidad a los que nos enfrentamos como sociedad, **Velatia asume una serie de principios y compromisos recogidos en su Política de desarrollo sostenible. Esta política, revisada y aprobada por el Consejo de Administración en 2023, considera los intereses y necesidades de los grupos de interés del grupo y de sus negocios.**

El **Plan director de sostenibilidad para el periodo 2021-2023**, integrado en los planes estratégicos de los negocios, incluye los aspectos sociales y ambientales relevantes, tanto a nivel estratégico como operativo para los grupos de interés.

Para el desarrollo del plan, previamente se llevó a cabo un proceso profundo de análisis con el fin de identificar estos aspectos y priorizarlos tomando en consideración las siguientes cuestiones:

- Diferentes expectativas de los grupos de interés.
- Mejores prácticas de la competencia.
- Tendencias normativas.
- Asuntos pendientes en la elaboración del plan anterior.

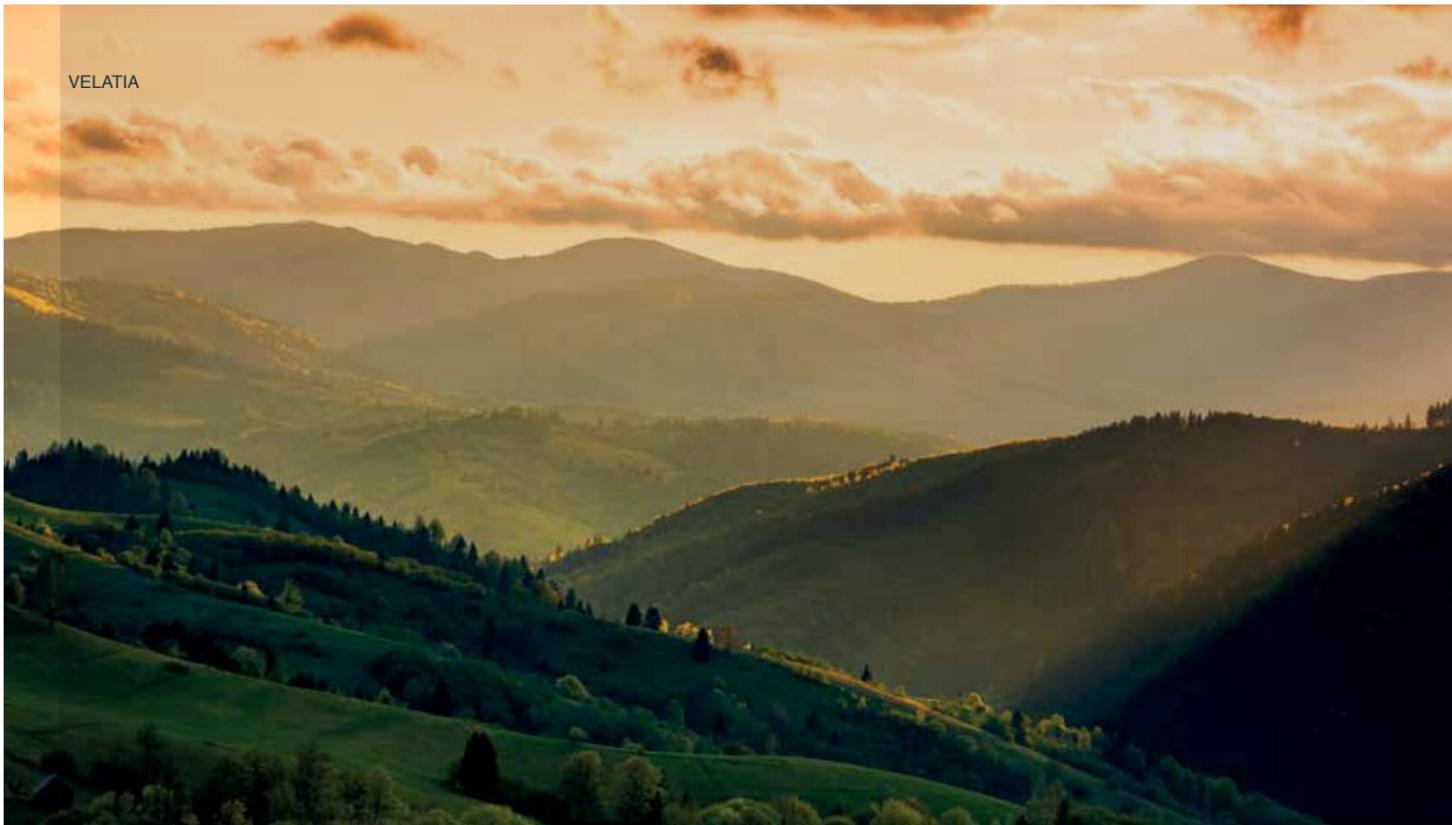


Velatia sitúa la sostenibilidad en el centro de su estrategia

Los resultados de este análisis, que incluyen las necesidades y expectativas detectadas, se recogen en la siguiente tabla:

Líneas		Asunto	Accionistas	Personas	Proveedores	Financiadores	Sociedad
Desempeño económico y relaciones con el cliente	Desarrollo de nuevas soluciones	Propuesta de valor competitiva y diferencial	✓	✓			
		Digitalización					✓
		"Innovación en productos y servicios. Promoción y apuesta por la I+D+i"			✓		✓
		Promoción de ciudades inteligentes					✓
	Desempeño económico, creación de valor económico y financiero	Valor del grupo creciente/Proyecto con futuro	✓				
		Desempeño económico, solvencia, ...				✓	
Ética empresarial y Gobierno corporativo	Comportamiento ético y cumplimiento de normativa	Cumplimiento de código ético		✓	✓	✓	
		Cumplimiento normativo					✓
		Lucha contra la corrupción y el fraude				✓	
		Excelencia en la gestión: Certificación de Sistemas y Uso extendido de estándares y normas de referencia	✓				✓
	Gobierno corporativo y transparencia	Reputación, prestigio, empresa "referente"	✓		✓		
		Valor de marca creciente					
		Buen Gobierno corporativo	✓				
		Transparencia, <i>reporting</i> y colaboración	✓		✓	✓	
		Diálogo y consulta con grupos de interés				✓	
Participación en el desarrollo de normativo	Participación en el desarrollo de normativa y legislación					✓	
Gestión del capital humano	Gestión de talento	Diversidad e igualdad de oportunidades	✓				
		Desarrollo de personas y formación	✓	✓			
	Bienestar de los empleados	Conciliación y flexibilidad	✓				
		Empleo de calidad		✓			

Líneas		Asunto	Accionistas	Personas	Proveedores	Financiadores	Sociedad
Impacto en la Sociedad	Generar impacto social positivo	Integración de la RSC en el negocio y contribución a ODS Empresa responsable y comprometida con el entorno	✓				✓
		Liderazgo y desarrollo local, impacto en el empleo local. Creación de riqueza y empleo. Generar impacto social positivo				✓	✓
		Colaboración con universidades u otros organismos académicos.					✓
	Inclusión y colaboración	Programas de acción social Voluntariado corporativo					✓
	Compromiso con los derechos humanos	Compromiso con los derechos humanos					
Medio ambiente	Cambio climático	Iniciativas de minimización de emisiones GEI y preservación del medioambiente					✓
		Compromiso con la sostenibilidad y descarbonización, en toda su extensión Promoción del uso de energías renovables Promover actitudes "verdes"		✓		✓	✓
	Integración de la economía circular	Análisis del ciclo de vida.			✓		
		Reducir el impacto ambiental en la cadena de suministro/ suministros responsables			✓		
		Seguridad y eco eficiencia de productos					✓
		Integración de la economía circular					✓
Relación responsable con socios, proveedores y otros GI	Alianzas duraderas	Relación duradera y rentable, <i>win-win</i>			✓		
		Defensa común de intereses conjuntos					✓
	Relación con proveedores	Cumplimiento del clausulado de pago			✓		
		Igualdad de oportunidades			✓		
		Integración en la cadena de valor			✓		
Modelo de negocio	Modelo de negocio	% de control mayoritario	✓				
		Foco en negocios industriales y tecnológicos Faro y funcionamiento eficiente y homogéneo	✓				
		Visión global de los mercados y oportunidades y un posicionamiento internacional para cada negocio adaptado a cada mercado	✓				



Análisis de materialidad

Velatia basa su modelo de sostenibilidad en la gestión de los posibles impactos y riesgos derivados de las actividades desarrolladas por las sociedades del grupo, la identificación de las oportunidades, así como las medidas de mitigación para actuar sobre los posibles impactos.

Con este objetivo, se ha realizado un análisis de materialidad adaptado a las particularidades de cada uno de sus negocios principales que, junto con los temas relevantes identificados para el grupo, han servido para obtener la **matriz de materialidad**.

La identificación de estos temas se ha basado en el análisis de diversos aspectos, incluyendo el entorno, la competencia, las mejores prácticas del sector, la normativa aplicable, las tendencias en los criterios ESG, los Objetivos de Desarrollo Sostenible con relación a los negocios, así como los principales objetivos del Plan Estratégico de Velatia 2021-2023 y los intereses para los negocios.

Temas relevantes identificados

MEDIOAMBIENTE

- Disminución de emisiones.
- Consumo eficiente de la energía.
- Descarbonización del mix energético.
- Mejora del ciclo de vida y el ecodiseño de productos.
- Reducción de materiales, reutilización, reciclaje.
- Promoción de actitudes “verdes”.
- Gestión del riesgo de cambio climático.

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

- Diversidad e igualdad de oportunidades.
- Seguridad y salud laboral.
- Empleo de calidad.
- Desarrollo de personas.
- Desarrollo de habilidades digitales y emprendimiento.

DESEMPEÑO ECONÓMICO Y RELACIONES CON CLIENTE

- Desempeño económico y financiero.
- Innovación en productos y servicios.
- Desarrollo de nuevas soluciones y digitalización.
- Conectividad y digitalización.
- Satisfacción del cliente.
- Confiabilidad de la red.
- Seguridad de productos y servicios.
- Privacidad de los clientes.
- Ciberseguridad.

ÉTICA EMPRESARIAL Y GOBIERNO CORPORATIVO

- Desempeño económico y financiero.
- Cumplimiento, ética e integridad.
- Lucha contra el fraude y la corrupción.
- Uso responsable de la tecnología.
- Gestión de riesgos.
- Transparencia y reporte.
- Implicación de la dirección en la gestión de la sostenibilidad.
- Gestión del riesgo reputacional y las tendencias del negocio con los grupos de interés.

RELACIÓN RESPONSABLE CON SOCIOS Y PROVEEDORES

- Reducción del impacto ambiental de la cadena de suministro/ suministros responsables.
- Cadena de suministro responsable.
- Alianzas con aliados locales.

IMPACTO EN LA SOCIEDAD

- Liderazgo y desarrollo local.
- Impacto en el empleo local.
- Derechos humanos.
- Inclusión y colaboración.

Priorización de los temas relevantes

La **matriz de materialidad** presentada en la gráfica inferior, surge de la intersección entre los resultados derivados de la evaluación interna realizada por los negocios respecto a los temas más relevantes para su actividad, incluida su priorización, y la evaluación externa en función de su importancia y dependencia para los grupos de interés.

A partir de estos temas identificados, se han definido los objetivos y compromisos que el área corporativa y los diferentes negocios deben implementar, integrándolos en sus respectivos planes estratégicos. Además, se han asignado responsables para su ejecución y se han determinado los recursos necesarios para abordarlos de manera efectiva.



- Gobierno corporativo y transparencia
- Generar impacto
- Comportamiento ético y cumplimiento de normativa
- Gestión de talento
- Integración de la economía circular
- Desempeño económico, creación...
- Desarrollo de nuevas soluciones
- Cadena de suministro
- Alianzas duraderas
- Participación en el desarrollo de normativa y legislación
- Relación con proveedores
- Inclusión y colaboración
- Cambio climático
- Compromiso con los derechos humanos
- Bienestar de los empleados
- Experiencia de cliente

Líneas de actuación, ambiciones y compromisos

Ética y gobierno corporativo

Identificada como una de las expectativas más significativas y como un factor higiénico, esta línea engloba todos los aspectos relacionados con el buen gobierno, la ética, la integridad y la transparencia. El propósito del gobierno corporativo es generar la confianza y el compromiso a largo plazo entre la organización y sus grupos de interés.

Velatia ha definido un marco de integridad formado por el Código ético y un conjunto de políticas corporativas que establecen los principios de actuación.

Ambición:

- **Integridad** en el comportamiento.
- **Excelencia** en la gestión.
- **Diálogo integrador y confianza** con los grupos de interés.

Gestión del capital humano

En esta línea se realiza una apuesta por las personas fomentando su desarrollo y la diversidad, garantizando además la igualdad de oportunidades para convertir **Velatia** en un grupo diverso e inclusivo.

Ambición:

- Tener personas comprometidas y **sensibilizadas** con la sostenibilidad.
- Garantizar la **igualdad de oportunidades en un entorno diverso e inclusivo**, promoviendo una cultura que favorezca la **conciliación y la flexibilidad**.
- Lograr un **sistema retributivo justo** que considere los logros sociales y ambientales.
- Ser un referente en el **nivel de satisfacción** de las personas empleadas.
- **Priorizar la seguridad y minimizar los accidentes**, particularmente los originados por causas imputables a la empresa.

Medio ambiente

En esta línea se apunta a la reducción del consumo de recursos en el desarrollo de la actividad, así como a contribuir con los productos y servicios a la transición energética y la lucha contra el cambio climático.

Ambición:

Ser un grupo **medioambientalmente comprometido**, que se anticipa al cumplimiento normativo, que utiliza energías **limpias y procesos eficientes**, y que contribuye a la **des-carbonización** mediante la instalación de productos que hacen más eficiente la red eléctrica.

Impacto en la sociedad

En esta línea se trata de conciliar el desarrollo del negocio con los intereses de las comunidades donde el grupo opera, generando un impacto social positivo a través de la creación de empleo, el desarrollo de la economía local, la colaboración con las instituciones educativas, el pago de impuestos y la redistribución del valor generado.

Ambición:

- Ser percibidos como **creadores de riqueza y empleo** en el ámbito local, apoyando a los jóvenes y a los colectivos más desfavorecidos mediante la formación, en línea con los intereses del negocio.
- Garantizar el respeto de los **derechos humanos** en todas las actividades y geografías.
- **Contribuir activamente a la sociedad** mediante el intercambio de conocimientos para fortalecer el desarrollo normativo.

Desempeño económico y relaciones con clientes

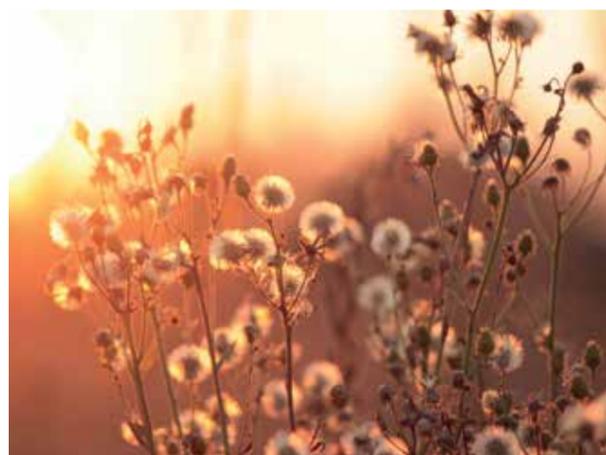
En esta línea se trabaja para fomentar la innovación en los productos y servicios de cara a mejorar e impulsar el crecimiento, tanto del grupo como de las comunidades de las que forma parte.

Ambición:

- Fomentar la **innovación tecnológica y la digitalización** como palancas de transformación hacia modelos de negocio más sostenibles.
- Ser un **referente** en la prestación de los servicios que impulse el área de nuevas soluciones.

Alianzas y relaciones responsables con socios y proveedores

Buscamos establecer relaciones responsables con socios y proveedores basadas en la confianza, la transparencia y el respeto mutuo.



Ambición:

- Fomentar la **sostenibilidad** entre aliados y proveedores.
- Establecer relaciones de **confianza y responsabilidad**.
- Promover **alianzas responsables** para construir redes de valor compartido.

Consciente de la importancia que la sostenibilidad tiene para sus grupos de interés, el **Modelo de sostenibilidad** aprobado por **Velatia** en 2020 reafirma la voluntad del grupo de arraigar en la organización una cultura ligada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsados por la ONU, constituyendo estos objetivos un pilar central de la actividad empresarial. Este modelo incorpora consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), las cuales, a partir del diálogo con los diversos grupos de interés, permitirán generar respuestas adaptadas a las necesidades y expectativas.

Con este propósito, y en consecuencia con el Modelo de gestión de **Velatia**, **se han establecido los requisitos destinados a impulsar el progreso de las empresas del grupo hacia un modelo de gestión excelente en la búsqueda de la sostenibilidad.**

8 | Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el año 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030, un plan con diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para “poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas.” Este gran compromiso global en sus tres vertientes: social, económica y medioambiental; atañe tanto a gobiernos como a empresas y ciudadanía. Su aprobación puso de manifiesto la necesidad de trabajar de forma colaborativa para avanzar hacia modelos de desarrollo más sostenibles. Todos cumplimos una función para mejorar la vida de las generaciones futuras.

Velatia asume este compromiso común y alinea su estrategia empresarial con la sostenibilidad y la traslada a todos los niveles de la organización para generar un impacto positivo en la sociedad y proteger el medio ambiente.

Siendo conscientes del papel crucial que desempeñan el sector energético y el de las tecnologías de la información y la comunicación en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, **Velatia concentra sus esfuerzos en los ODS 7 (Energía limpia y no contaminante), 9 (Industria, innovación e infraestructuras) y 11 (Ciudades y comunidades sostenibles), en consonancia con la naturaleza de sus negocios.** Esto implica facilitar el acceso a la energía, fomentar la digitalización e invertir en innovación, como palancas fundamentales para mantener su competitividad.

Además, Velatia se compromete de manera transversal con los ODS 5 (Igualdad de género) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) en toda la organización. En relación con el ODS 5, el grupo se focaliza en el desarrollo de planes de igualdad, en el aumento de la presencia femenina en la organización para hacerla más igualitaria, sostenible y eficaz, y en la equidad salarial y en la concienciación de la plantilla. Respecto al ODS 8, las acciones puestas en marcha buscan convertir a Velatia en un referente en la creación de empleo de calidad, basado en la igualdad de oportunidades y el crecimiento económico sostenible.

A continuación, se resumen los avances más significativos del ejercicio en el camino hacia la consecución de estos dos objetivos transversales. La actividad correspondiente al resto de ODS se desarrolla en los apartados de la memoria correspondientes a los negocios.



Velatia asume el compromiso de sumar esfuerzos para mejorar la vida de generaciones futuras

Contribución de Velatia a los ODS 5 y 8

ODS 5

Empoderar a mujeres y niñas para disminuir la desigualdad de género, de cara a eliminar la desigualdad social que esta brecha provoca.

Fruto de un compromiso decidido con la igualdad de género, **Velatia** ha establecido planes de igualdad que persiguen tres objetivos fundamentales:

- **Avanzar en la consolidación de la Política de igualdad** en toda la organización, estableciendo una base sólida para su promoción.
- **Afianzar la igualdad de oportunidades para todas las personas** que forman parte del grupo, garantizando un entorno justo y sin discriminación.
- **Trasladar el compromiso del grupo con la tolerancia cero con la violencia en el trabajo**, especialmente en lo que respecta al acoso sexual y por razón de género, promoviendo un ambiente laboral seguro y respetuoso.

Estos planes se revisan y actualizan cada tres años con la colaboración de expertos independientes. A partir de las conclusiones obtenidas, se desarrolla un plan de acción que se monitorea de forma periódica para garantizar su efectividad.

Durante este ejercicio se han desplegado las acciones contenidas en los planes de igualdad de las empresas del grupo en España. Así, en 2023 se ha promovido un proceso de reflexión sobre cómo abordar “el techo de cristal”, que representa la barrera que tienen que afrontar las mujeres para acceder a los máximos niveles de decisión. Además, se ha continuado con la **Iniciativa LEAP (Learn, Engage, Achieve & Progress)** en la que participa un grupo de dieciséis mujeres profesionales.

En línea con el desarrollo del talento, **Velatia** participa en diversos **programas de mentorización**, en los que se presta especial atención al fortalecimiento del talento femenino, contando con 44 mujeres como mentoras y 36 como mentorizadas.

Asimismo, se han realizado análisis y revisiones de procesos internos como el proceso de selección para asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por género, las prácticas de conciliación de la vida personal y profesional con la implantación de nuevas iniciativas como la entrada flexible, el “bolsín” de horas o el teletrabajo, la monitorización de la temporalidad entre hombres y mujeres para detectar y analizar posibles desviaciones, el análisis de los datos de formación desglosados por género para detectar y analizar posibles desviaciones, y la vigilancia de la salud diferenciada por sexo, entre otras cuestiones.

Velatia promueve además la visibilidad y sensibilización sobre el compromiso con la igualdad mediante el lanzamiento de mensajes y la celebración de jornadas con motivo del Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, así como a través de vídeos en la intranet del grupo para concienciar a la plantilla sobre la igualdad de género.

Durante este ejercicio se han desplegado las acciones contenidas en los planes de igualdad de las empresas del grupo en España.

ODS 8

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas.

En línea con el ODS 8, durante este ejercicio **Velatia** ha continuado creando empleo de calidad y estable a todos los niveles. Crecimiento que se ha distinguido por la incorporación de talento joven y femenino, así como por la integración de colectivos desfavorecidos.

En relación con el apoyo a la empleabilidad de los jóvenes, cabe destacar la colaboración habitual de **Velatia** con distintos centros formativos para ofrecer oportunidades de prácticas en las empresas del grupo. Además, **Velatia** participa de manera significativa en el proyecto “**Década de Acción a favor del Empleo Juvenil**”, liderado por la **Fundación Novia Salcedo**. Este proyecto busca catalizar un movimiento internacional de reflexión, pensamiento, debate y acción para abordar el grave problema del desempleo entre los jóvenes. Su meta final es impulsar a la ONU a declarar una década dedicada específicamente al empleo juvenil.

Asimismo, **Velatia** ha colaborado estrechamente con la **Fundación Comunicando Futuro** en el **Foro Empleabilidad e Impacto Social 2023**, foro que ha servido como plataforma para explorar nuevas formas de generar puestos de trabajo para los jóvenes.



Desde el año 2021, **Velatia** cuenta con un sistema de **debida diligencia en derechos humanos** que, entre sus funciones, se encarga de verificar la dignidad de los puestos de trabajo dentro de la organización.

A continuación, se muestran los indicadores que reflejan la contribución de **Velatia** al ODS 8 en 2022 y 2023:

	2022	2023
Valor económico generado	838 m. €	991 m. €
Empleo (directo+ indirecto)	11.300 personas	11.700 personas
Contratos indefinidos	88%	89%
Mujeres	22%	22%
% de compra local	83%	86%



02 | Compromisos Velatia

Una cultura que prioriza a las personas,
basada en la confianza mutua

11 Personas

En un mundo cada vez más complejo y cambiante, **Velatia** reconoce la importancia de su capital humano, su principal seña de identidad y clave para lograr los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.

El grupo pone las personas en el centro de su atención, valorándolas y manteniendo una cultura basada en la confianza mutua que permita aunar los objetivos personales y los de la organización de manera beneficiosa para ambas partes. De esta simbiosis de intereses surge el propósito de establecer un compromiso bidireccional entre la persona y la organización con una doble aspiración:

- **Facilitar la atracción y fidelización** del talento necesario en cada momento y lugar donde operan los negocios de **Velatia**.
- **Hacer partícipes a todas las personas** del éxito del grupo, promoviendo su desarrollo económico y social contribuyendo, de este modo, al cumplimiento del ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

Conseguir estas dos aspiraciones resulta esencial para alcanzar los objetivos del grupo y para ello, **Velatia** basa la gestión de las personas en los siguientes siete **principios generales de actuación**:

1. Desarrollo de un **marco de relaciones laborales** que favorezca un clima social dinamizador de la innovación y el buen hacer, en definitiva, de la competitividad y eficiencia que garanticen la sostenibilidad empresarial. Un modelo basado en la generación de confianza, la comunicación, la transparencia, y la participación, y que facilite un entorno que oriente hacia un proyecto compartido.
2. Diseño de una **propuesta de valor** que promueva la atracción, captación, selección, contratación, desarrollo, promoción y fidelización del talento, compuesta por una recompensa total competitiva y un entorno de trabajo diverso e inclusivo que posibilite la conciliación de la vida personal y laboral e impulse el crecimiento profesional; así como el progreso basado en criterios objetivos de desempeño, en la igualdad de oportunidades y en el compromiso con el **propósito y valores** de **Velatia**. En definitiva, una propuesta de valor que favorezca la consolidación de empleos estables y de calidad.
3. Desarrollo de **procesos homogéneos** de capital humano que avancen en la implantación de una cultura del talento en todos los negocios y países en los que el grupo opera, respetando las particularidades locales.
4. Utilización de un **sistema de recompensa total** que permita la atracción y fidelización de los mejores profesionales y que alinee sus objetivos con los de la organización.
5. Valoración de la aportación de todos los profesionales a la **creación de valor en Velatia** y a su crecimiento.
6. Garantía de que los procesos de selección, contratación y promoción de las sociedades del grupo velen por que sus profesionales sean personas idóneas, alineadas con lo dispuesto en el **propósito y valores del grupo** y con los principios recogidos en el Código ético, valorándose su trayectoria. Todo ello, sin perjuicio del respeto de la identidad y convicciones individuales.
7. Entorno de trabajo que fomente el **bienestar de las personas** en sus ámbitos de influencia.

Be smart. Be Velatia
Let's make the future smart

Actividades destacadas en 2023

CULTURA Y COMPROMISO

Igualdad y diversidad

Velatia es un grupo diverso formado por más de 3.900 personas de casi veinte nacionalidades. En línea con los principios recogidos en su Código ético, se compromete con la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión. Un enfoque que permite evolucionar en un aprendizaje mutuo sobre la base del principio de igualdad y no discriminación.

Con este fin, **Velatia** impulsa acciones para favorecer una diversidad inclusiva que posibilite a las personas desarrollar al máximo su potencial individual. Durante 2023, se ha continuado avanzando con las acciones transversales incluidas en los planes de igualdad y que han sido maduradas por las empresas del grupo asentadas en España durante los ejercicios anteriores.

GESTIÓN DEL TALENTO

Proceso de evaluación del desempeño

En este ejercicio se ha llevado a cabo un seguimiento de los planes individuales de desarrollo identificados mediante la evaluación del desempeño, **My Performance Roadmap**, en todo el colectivo directivo de las empresas de **Velatia**, así como en los negocios y las personas de **Velatia** Corporación. El objetivo es potenciar el desarrollo personal y disponer de una foto nítida tanto de la capacidad de desempeño como del potencial de progreso de cada persona de la organización.

A partir de los resultados obtenidos, se ha creado una **Matriz de talento**, tanto a nivel corporativo como de negocio, ya que el sistema permite a cada empresa disponer de su propio análisis y conclusiones. Esta matriz recopila información diversa como el desempeño, el potencial, el riesgo de salida y su posible impacto, los planes de desarrollo individual y el perfil competencial de cada individuo, entre otros datos.

Desarrollo del talento junior: Programa ARCO

El Programa ARCO, un ejemplo del compromiso con el talento joven en **Velatia**, ha culminado en 2023 su segunda edición en la que han participado 51 profesionales de cinco nacionalidades. El programa, desarrollado en 2023 de forma presencial, les ha proporcionado una visión global del grupo y entre las actividades incluidas cabe mencionar:

- Formación en presentaciones de impacto y tutoría individual.
- *Assessment Center*.
- Formación sobre el Plan de Desarrollo Individual (PDI).
- Lanzamiento de formaciones de *Gamelearn*.
- Presentación de proyectos.
- Elaboración del PDI.

Modelo de Gestión Directiva

El Modelo de gestión directiva de **Velatia** presta una especial atención a las acciones de comunicación para garantizar que los equipos directivos estén debidamente informados y comprometidos, así como para impulsar su participación e implicación. En este sentido, los directivos reciben información por anticipado que posteriormente se pone a disposición del resto de la organización. En 2023 se han realizado sesiones informativas específicas para este colectivo y se ha invitado a participar en jornadas de interés organizadas por entidades externas.

El 13 de diciembre tuvo lugar la jornada anual de **Velatia**, a la que asistieron todos los directivos y mandos intermedios de las empresas del grupo y que, como cada año sirvió como espacio de encuentro para compartir los resultados y proyectos más relevantes del ejercicio que finaliza, y los planes de actuación para el que se inicia.

Ser referentes en la generación de empleo de calidad es una de las máximas aspiraciones de Velatia

A cierre de 2023, la plantilla de **Velatia** experimenta un incremento del 4% en comparación con el ejercicio anterior, evidenciando el compromiso con la creación de empleo. Es importante destacar que los datos presentados a continuación en este capítulo, tanto en relación con el empleo, compensación, seguridad, salud y formación, abarcan información correspondiente a todas las sociedades que conforman el grupo.

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS A CIERRE POR CATEGORÍA

2022 | 3.765 PERSONAS



2023 | 3.917 PERSONAS



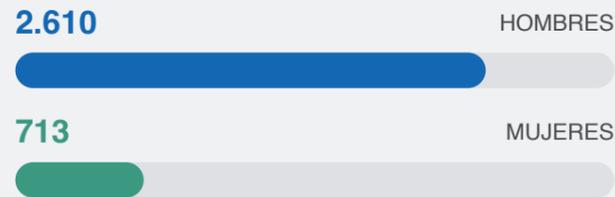
La distribución de la plantilla a cierre de 2023 revela un notable predominio de los contratos indefinidos, un 89% del total (2.740 hombres y 738 mujeres), contrastando con los contratos temporales, que constituyen un porcentaje menor (310 hombre y 129 mujeres). En cuanto a la jornada laboral, los contratos indefinidos muestran exclusivamente jornadas

completas, una tendencia establecida en 2022 por la Ley de Modificación de la Jornada Laboral. En el caso de los contratos temporales, la modalidad a tiempo completo es la predominante, contando con 297 hombres y 121 mujeres, en comparación con los 13 hombres y 8 mujeres que tienen jornadas parciales.

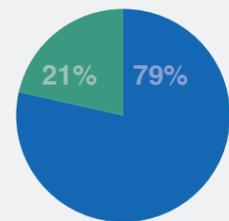
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS POR TIPO DE CONTRATO, TIPO DE JORNADA Y SEXO

2022

3.323
CONTRATOS INDEFINIDOS



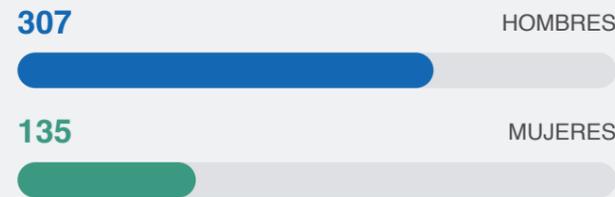
3.323 TIEMPO COMPLETO | **0** TIEMPO PARCIAL



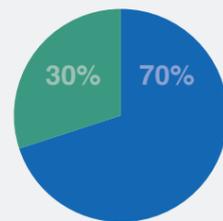
713 MUJERES | **2.610** HOMBRES

HOMBRES MUJERES

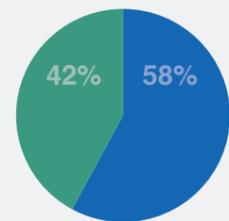
442
CONTRATOS TEMPORALES



423 TIEMPO COMPLETO | **19** TIEMPO PARCIAL



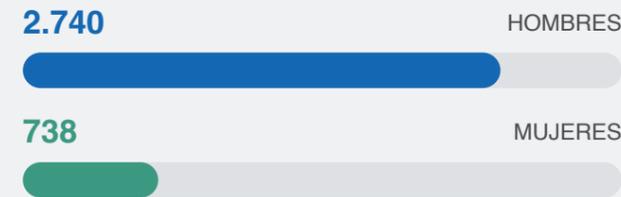
127 MUJERES | **296** HOMBRES



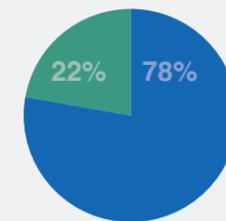
8 MUJERES | **11** HOMBRES

2023

3.478
CONTRATOS INDEFINIDOS



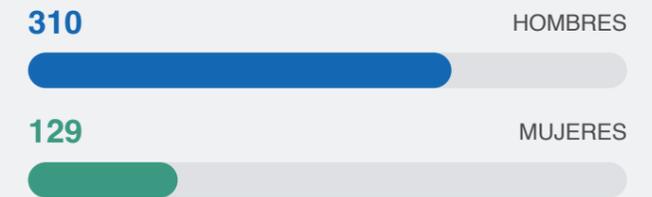
3.478 TIEMPO COMPLETO | **0** TIEMPO PARCIAL



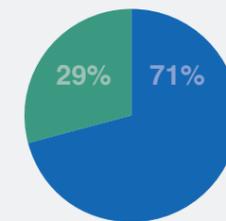
738 MUJERES | **2.740** HOMBRES

HOMBRES MUJERES

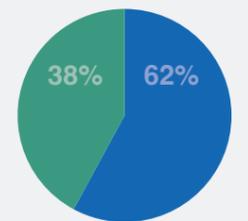
439
CONTRATOS TEMPORALES



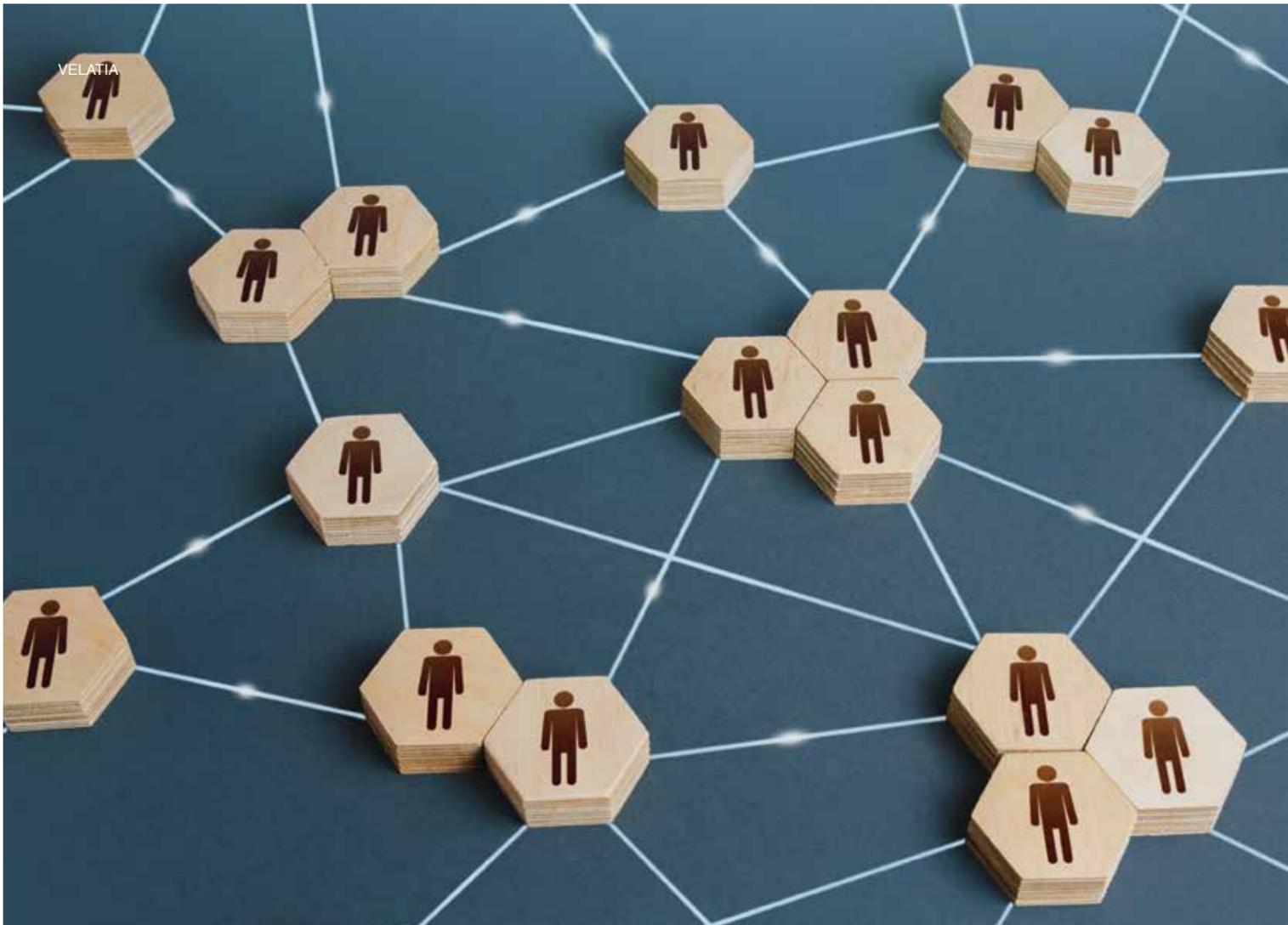
418 TIEMPO COMPLETO | **21** TIEMPO PARCIAL



121 MUJERES | **297** HOMBRES



8 MUJERES | **13** HOMBRES



Distribución de empleados, plantilla media por contrato, tipo de jornada y sexo: promedio anual de contratos

La fortaleza competitiva del grupo descansa en la valiosa experiencia de su equipo humano. Este enfoque es coherente con el tipo de contrato mayoritario, como se desprende del promedio anual de contratos, tanto indefinidos y temporales⁽¹⁾.

Velatia reconoce la importancia de abrir el camino profesional a las personas jóvenes, por lo que cada año ofrece oportunidades de prácticas a través de diversos instrumentos,

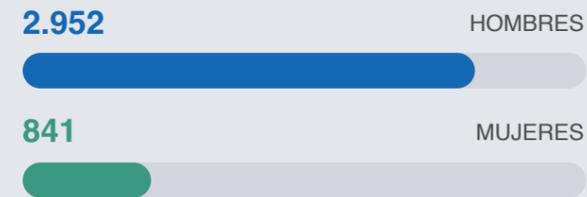
como contratos en prácticas y convenios de cooperación educativa, con el objetivo de transformar estas experiencias en contratos en indefinidos. Estas iniciativas han demostrado ser efectivas, como lo refleja el aumento del 6% en los contratos indefinidos en comparación con el año anterior. Además, destaca que el 89% de la plantilla media cuenta con contratos indefinidos, lo que resalta el compromiso del grupo con la estabilidad laboral de sus personas empleadas.

(1) El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de las personas empleadas que conforman Velatia durante el ejercicio 2022 y 2023, respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes.

PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO POR SEXO

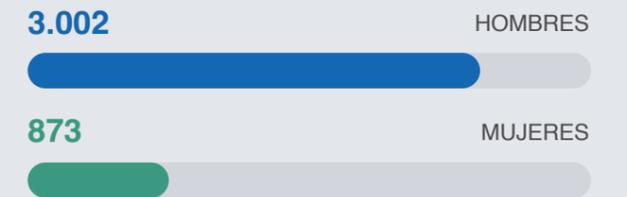
2022

3.793
CONTRATOS

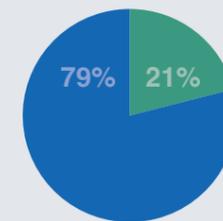


2023

3.875
CONTRATOS

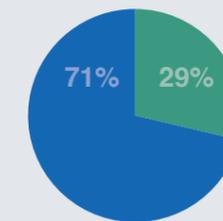


3.212
INDEFINIDO



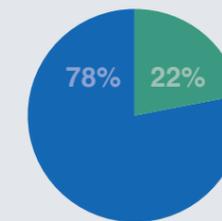
675 MUJERES | **2.537** HOMBRES

581
TEMPORAL



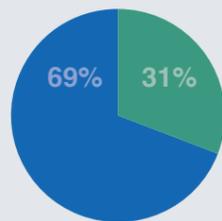
167 MUJERES | **415** HOMBRES

3.389
INDEFINIDO



726 MUJERES | **2.663** HOMBRES

486
TEMPORAL



147 MUJERES | **339** HOMBRES

PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO POR EDAD

2022 | 3.793 CONTRATOS

3.212
CONTRATOS INDEFINIDOS



581
CONTRATOS TEMPORALES



2023 | 3.875 CONTRATOS

3.389
CONTRATOS INDEFINIDOS

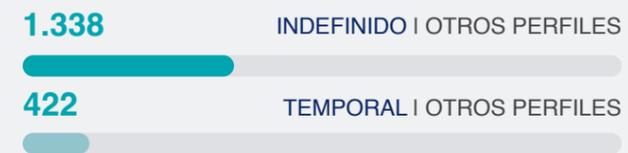
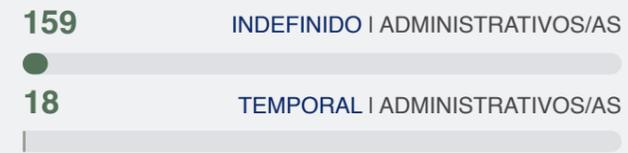
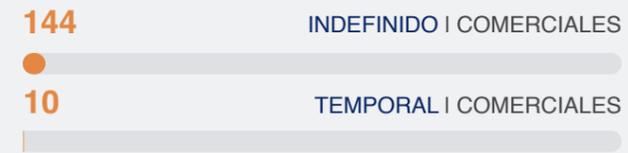
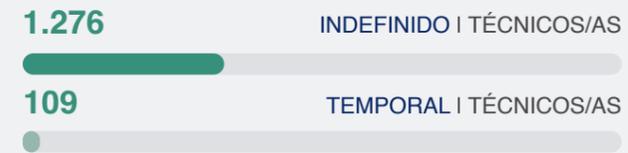
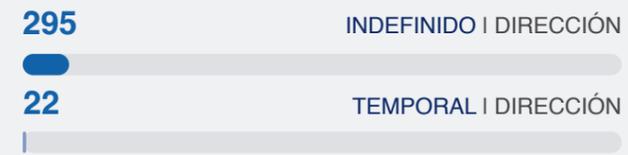


487
CONTRATOS TEMPORALES



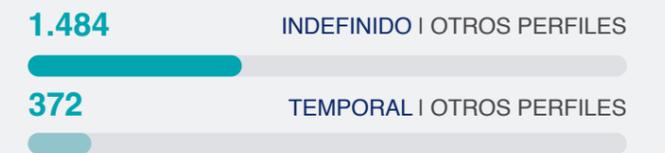
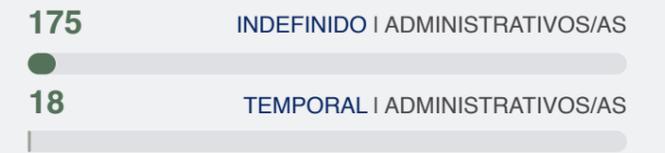
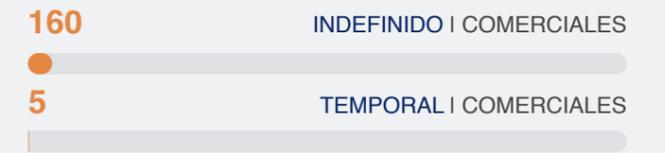
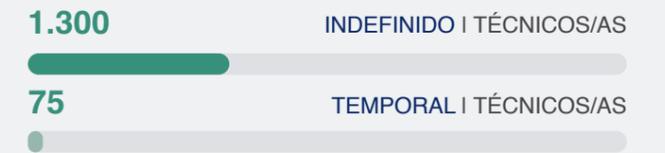
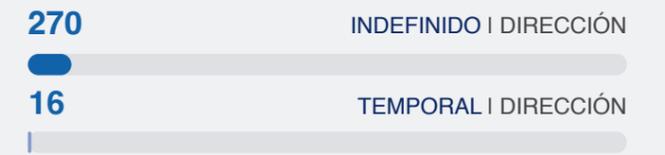
PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2022 | 3.793 CONTRATOS



3.212 INDEFINIDOS | **581** TEMPORALES

2023 | 3.875 CONTRATOS



3.389 INDEFINIDOS | **486** TEMPORALES



Promedio por tipo de jornada

Se observa un incremento de la plantilla media del grupo ya que durante el año 2023 esta suma 3.875 personas y en 2022 fueron 3.793 personas. La diferencia más relevante en cuanto a la tipología de contratos viene dada por la reducción de los contratos temporales que contrasta con el aumento de los indefinidos.

El cambio legislativo acometido por el Gobierno de España en 2022 en torno a la regulación de la contratación parcial, unido

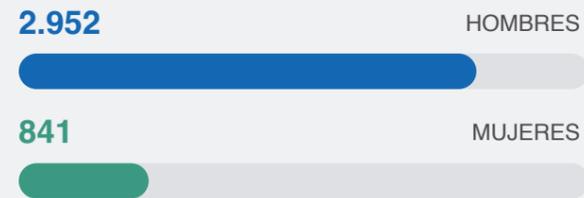
a las medidas impulsadas desde los negocios de **Velatia** para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, hacen que este tipo de contratos se queden en cifras residuales.

A continuación, se detalla el empleo en **Velatia** en 2023 en términos de tipo de jornada laboral, considerando las variables de sexo, edad y categoría.

PROMEDIO DE TIPO DE JORNADA POR SEXO

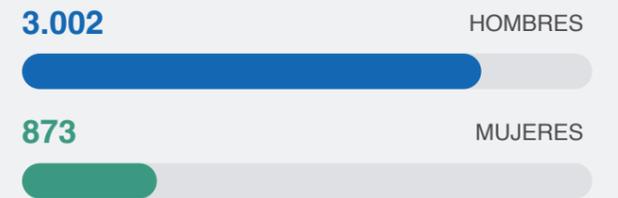
2022

3.793
EMPLEADOS

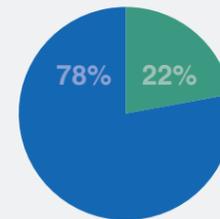


2023

3.875
EMPLEADOS

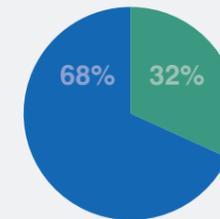


3.771
COMPLETA



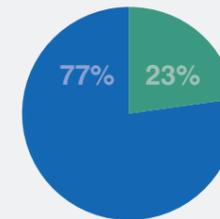
834 MUJERES | **2.937** HOMBRES

22
PARCIAL



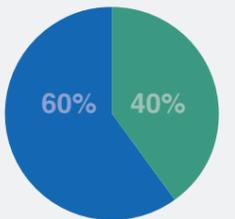
7 MUJERES | **15** HOMBRES

3.855
COMPLETA



864 MUJERES | **2.990** HOMBRES

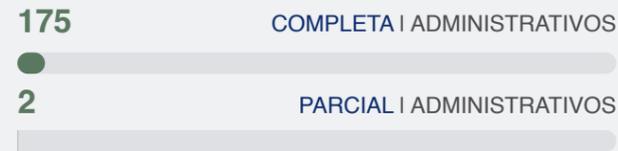
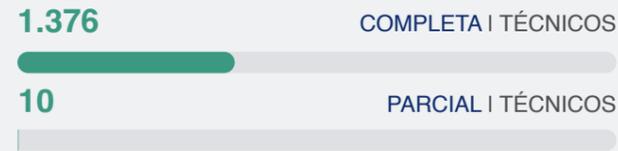
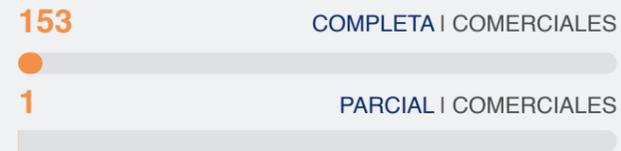
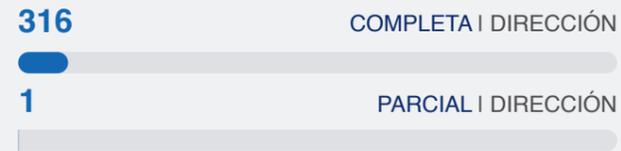
20
PARCIAL



8 MUJERES | **12** HOMBRES

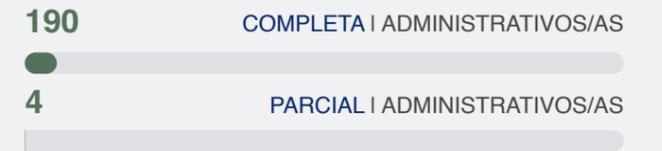
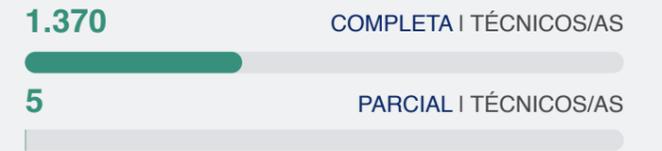
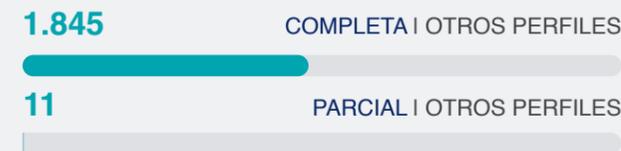
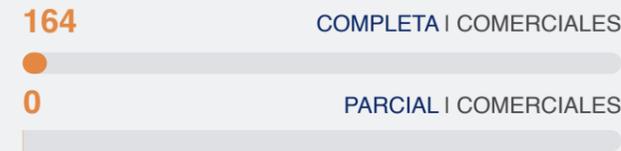
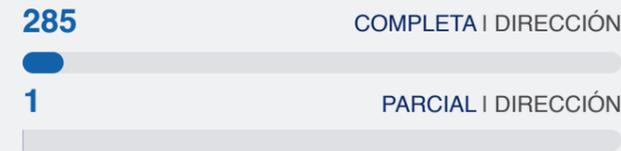
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR TIPO DE JORNADA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2022 | 3.793 JORNADAS



3.771 INDEFINIDOS | **22** TEMPORALES

2023 | 3.875 JORNADAS

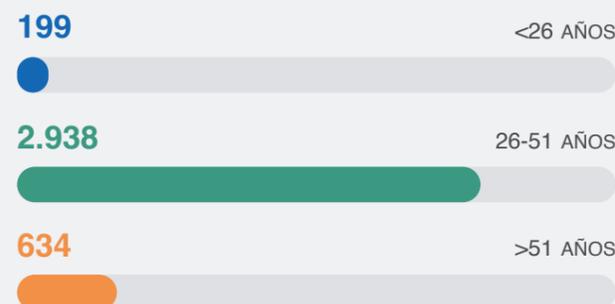


3.855 INDEFINIDOS | **20** TEMPORALES

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR RANGOS DE EDAD

2022 | 3.793 JORNADAS

3.771
JORNADA COMPLETA

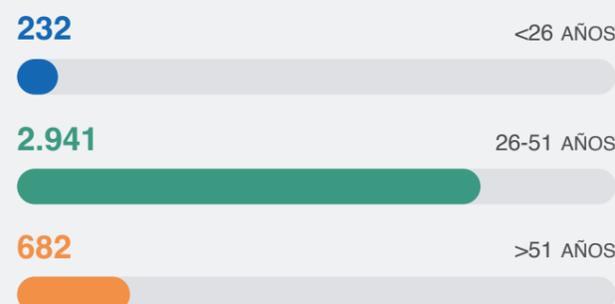


22
JORNADA PARCIAL



2023 | 3.875 JORNADAS

3.855
JORNADA COMPLETA



20
JORNADA PARCIAL



Tasa de rotación

Durante el ejercicio, el flujo de personas empleadas dentro de la organización ha sido el siguiente:

	2022	2023
Plantilla inicial	3.789	3.765
Incorporaciones	913	1.144
Rotaciones	917	1.034
Plantilla final	3.765	3.875

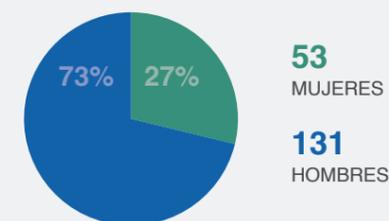
Despidos

En relación con los despidos, a nivel de grupo se observa un marcado descenso de un 38% en comparación con los registrados el año anterior, con 115 casos en 2023 frente a los 184 de 2022.

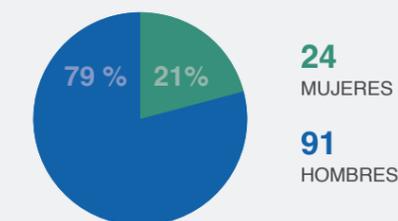
Los despidos ocurridos durante estos dos años se distribuyen de la siguiente forma en función del sexo, la edad y la categoría, sobre la plantilla media:

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR SEXO

2022



2023



HOMBRES
MUJERES

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR EDAD



DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



Accesibilidad

Como grupo comprometido con la diversidad e inclusión social, **Velatia** respeta la accesibilidad universal y, por consiguiente, tiene en consideración todos aquellos criterios que favorezcan la generación de un entorno laboral inclusivo, tanto para su plantilla como para sus grupos de interés

Empleo de personas con discapacidad

Las empresas de **Velatia** están comprometidas con la inclusión y el apoyo a personas con discapacidad, llevando a cabo distintas acciones en este sentido. Entre ellas, la colaboración con varios centros especiales de empleo para diferentes procesos de producción en los países donde el grupo opera, y la cooperación con entidades especializadas, como la Fundación Adecco o la Fundación Lantegi Batuak, con el

propósito de promover la integración laboral de las personas con discapacidad.

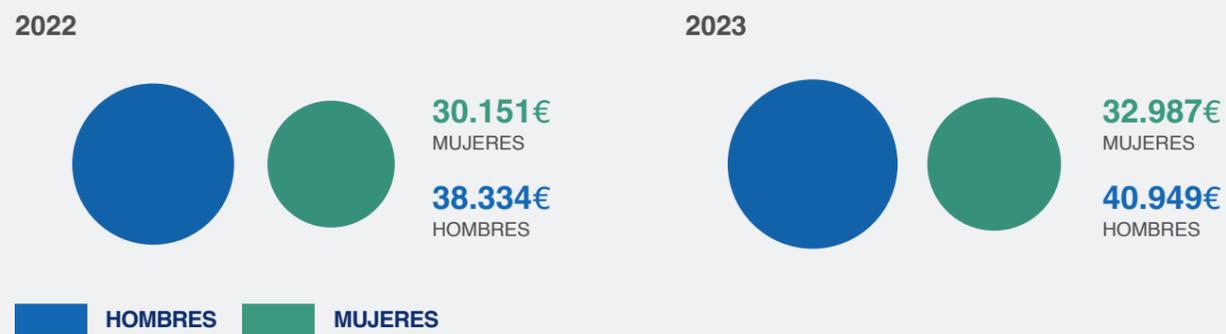
Cumpliendo con la normativa legal en lo relativo a la contratación de personas con discapacidad, en 2023 el número de personas en esta modalidad son 23, mientras que en 2022 eran 17.

Remuneraciones medias

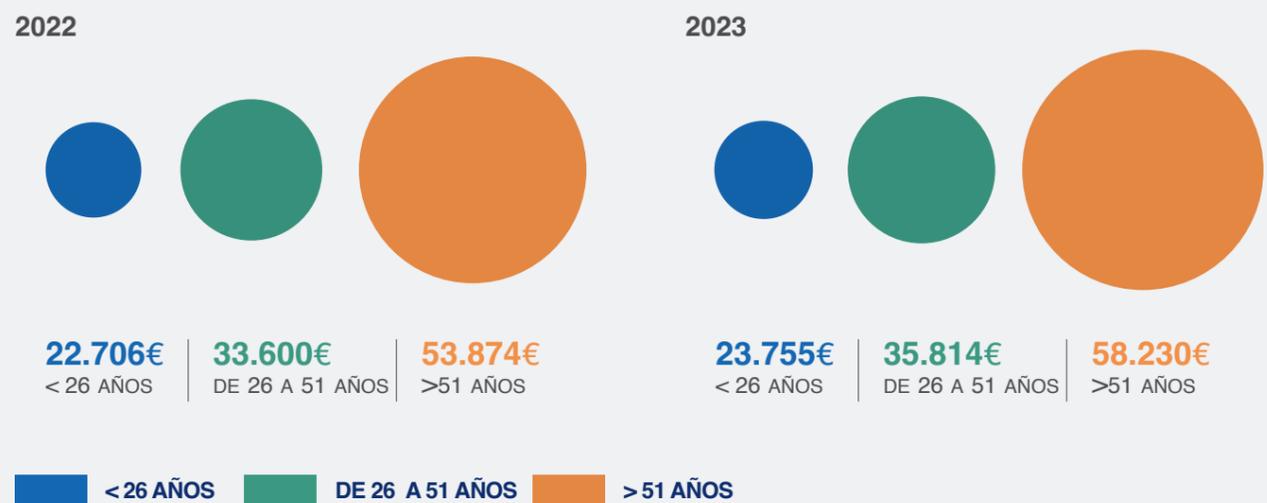
Este ejercicio, la remuneración media de la plantilla a nivel de grupo se ha incrementado respecto al año 2022, tanto para hombres como para mujeres.

A continuación, se detallan las remuneraciones según el sexo, la edad y la categoría, excluyendo a los miembros de la alta dirección. Estas tablas proporcionan una visión completa de la estructura salarial en Velatia.

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO



REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD



REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL



Brecha salarial

Los convenios colectivos de aplicación regulan la remuneración media de la plantilla en todo el grupo, estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo similares con independencia del sexo. En este sentido, las remuneraciones, tanto del personal sujeto a convenio como el que está fuera del mismo, se han establecido de forma equitativa, evitando cualquier forma de discriminación basada en el género.

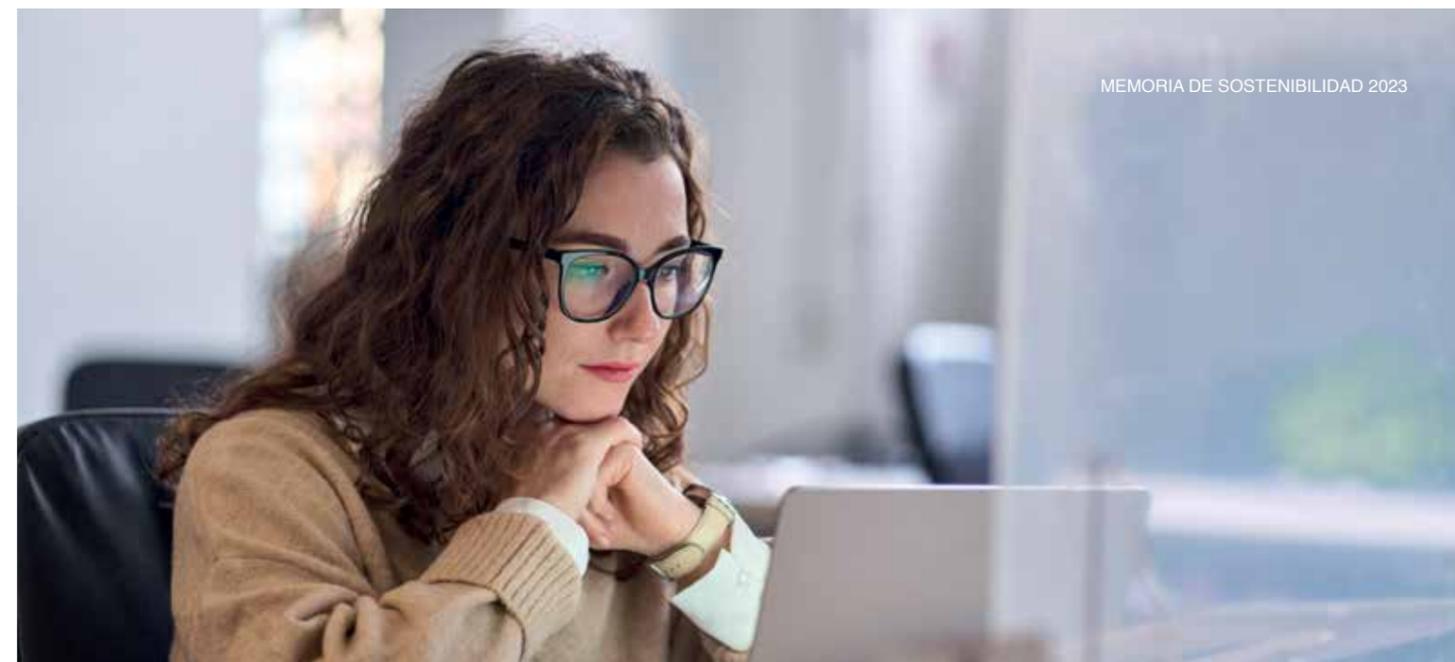
Para el cálculo de la brecha salarial se considera la remuneración media real de las mujeres con respecto a la de los hombres (exceptuando la alta dirección y expatriados), además se tiene en cuenta las diferencias geográficas, obteniendo los siguientes resultados:

Tal y como se desprende de la tabla, en España, donde se encuentra el 61% de la plantilla, se observa un 3,5% de brecha salarial entre hombres y mujeres.

Zona geográfica	2022	Nº Hombres	Nº Mujeres
Europa	7%	2.057	493
Asia Oriental	23%	198	150
América	34%	650	187
Resto Mundo *	66%	10	2

Zona geográfica	2023	Nº Hombres	Nº Mujeres
Europa	8%	2.128	516
Asia Oriental	16%	216	160
América	27%	10	2
Resto Mundo *	66%	10	2

(*) En el resto del mundo están incluidas las regiones de África y Oceanía.



Organización del trabajo

Velatia ha establecido diversas medidas para garantizar el bienestar de sus personas empleadas. Entre ellas, dispone de una herramienta de registro horario, que aporta información sobre jornadas laborales y vacaciones.

Cada empresa del grupo determina las políticas relacionadas con la jornada laboral, los periodos de descanso y otras condiciones laborales de aplicación, de acuerdo con los convenios respectivos. El Código ético, en su apartado de derechos laborales, enfatiza que *“la jornada laboral se acomodará a la legislación local de cada país, asegurando el cumplimiento de las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”*.

La preocupación de las familias en torno a la conciliación convierte a este asunto en relevante en la gestión del capital humano para Velatia. Así, se han adoptado medidas como la flexibilización de la jornada laboral o las mejoras en los permisos de maternidad y paternidad, cuestiones fundamentales para lograr una plantilla integrada por personas satisfechas, saludables y comprometidas.

En esta apuesta decidida por la gestión de la conciliación destaca la experiencia piloto puesta en marcha en 2023 en una de las empresas del grupo con la incorporación del **Modelo de gestión EFR** (Empresa Familiarmente Responsable), una iniciativa que persigue un cambio social y una transformación cultural dentro de las organizaciones para lograr una armonía efectiva entre la esfera personal, familiar y laboral de las personas.

El Modelo de gestión EFR considera el término “conciliación” como un conjunto de **“medidas EFR”** que se clasifican en torno a cinco grupos de actuación (calidad de empleo, flexibilidad, apoyo a la familia, desarrollo personal y profesional e igualdad de oportunidades), además de un sexto grupo referido al liderazgo y estilo de dirección. Cada medida constituye una oferta de servicios de apoyo a la conciliación que la empresa ofrece a su personal.

Las organizaciones que gestionan la conciliación bajo este modelo promueven una cultura empresarial donde la flexibilidad y la productividad son claves en un entorno basado en el rendimiento y eficacia de sus trabajadores.

En relación con la libertad de asociación y representación sindical, ambas están garantizadas en las distintas normas, convenios y acuerdos suscritos relativos a las relaciones sociales.

Por último, Velatia cuenta con diferentes canales de comunicación para llegar a todas las personas del grupo, incluyendo la web corporativa, intranet, jornadas anuales, tablones en los centros de producción para comunicados, revistas internas, buzones de sugerencias, comunicación personal y directa por parte de los gerentes y directores, así como comités de empresa y de seguridad y salud. Además, a través de la aplicación **My Velatia** cualquier miembro del personal puede acceder a información, recibir los comunicados de la empresa y realizar determinadas gestiones administrativas.

Relaciones sociales

La organización del diálogo social en los negocios de **Velatia** se fundamenta en un modelo de confianza, comunicación, transparencia, participación y promoción de empleo. Todo ello regido bajo **un marco de relaciones laborales** que favorece un clima social dinamizador de la innovación y la flexibilidad.

Las empresas de **Velatia** han establecido diversos acuerdos de negociación colectiva, dentro de los que se incluyen las condiciones de salud y seguridad para el personal.

DISTRIBUCIÓN DEL PORCENTAJE DE PERSONAS EMPLEADAS CUBIERTOS POR CONVENIO POR PAÍSES

El porcentaje de personas empleadas bajo la cobertura de convenios colectivos (o acuerdos de empresa) se mantiene estable en el 67% durante el ejercicio. Este indicador refleja la presencia y efectividad de los acuerdos laborales y la importancia que la negociación colectiva representa para el grupo.

En el “resto de países” se incluyen aquellos donde las personas empleadas no están cubiertas por convenios como Argelia, Argentina, Australia, Chile, China, Colombia, Mala-

sia, México, Emiratos Árabes, Perú, Polonia, Portugal, África, Turquía, Sudáfrica, Reino Unido y Estados Unidos.

Además, el grupo tiene mecanismos y procedimientos para promover la participación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación. Entre estos mecanismos, se encuentran diversas comisiones, destacando la Comisión de Formación y la Comisión de Igualdad y de Salud.

País	% de personas empleadas cubiertas en 2022	% de personas empleadas cubiertas en 2023
Brasil	100%	100%
Francia	100%	100%
Alemania	100%	100%
España	100%	100%
Resto de países	0%	0%
Total de personas empleadas adheridas a convenio	67%	67%



Seguridad y salud

En **Velatia** la seguridad y la salud son pilares fundamentales que guían todas las operaciones. Estos principios vienen recogidos en la **Política integrada de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo**, la cual se concreta en tres líneas de actuación:

- **Creación de un entorno laboral seguro**, desarrollando una cultura preventiva en seguridad y salud, tanto en las sociedades integrantes del grupo como en las empresas colaboradoras.
- **Promoción del respeto a la seguridad y salud** de las personas desde la **prevención** de daños y del deterioro de la salud.
- **Excelencia en seguridad y salud**. Alcanzar y mantener las **máximas certificaciones internacionales** en este ámbito.

Por su compromiso con la prevención, **21 sociedades de Velatia cuentan con la certificación ISO 45001**, la norma para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo con mayor reconocimiento internacional. Esta certificación, voluntaria, demuestra el grado de implicación y proactividad del grupo en un asunto relevante para su gestión, protegiendo tanto al personal como a las visitas a los centros de trabajo de accidentes y enfermedades laborales.

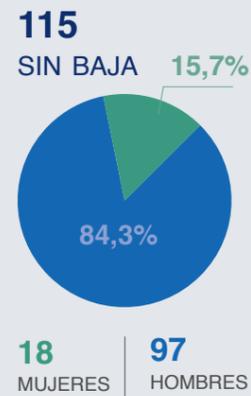
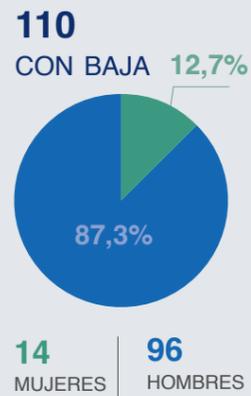
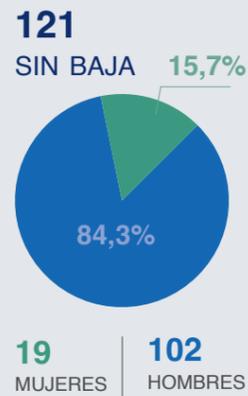
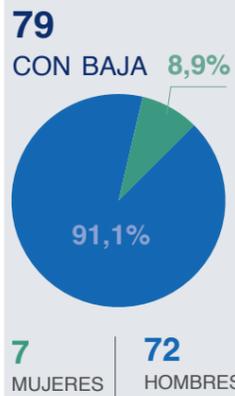


ÍNDICE DE ACCIDENTES REGISTRADOS (CON RESULTADO DE BAJA O SIN BAJA)

2022 | 200 ACCIDENTES



2023 | 225 ACCIDENTES



HOMBRES MUJERES

Absentismo laboral

El Índice de Absentismo Laboral se entiende como el incumplimiento de la jornada laboral por bajas de enfermedad, accidente laboral, horas por comité de empresas y horas de huelga. En 2023, el total de horas de absentismo ha ascendido a 210.188, frente a las 209.395 horas registradas en 2022. Este ligero incremento en valores absolutos se debe al crecimiento de la plantilla. Sin embargo, cabe mencionar que, si se considerara el porcentaje con respecto al total de la plantilla, esta comparación reflejaría una disminución.

En este ejercicio, las enfermedades profesionales reportadas fueron tres, todas ellas se dieron en **Ormazabal** y corresponden a hombres.

En lo que se refiere a los índices de frecuencia y gravedad, se muestran a continuación los resultados desglosados por sexo:

	2022		
	Hombre	Mujer	Total
Índice de Frecuencia	14,41	5,08	12,39
Índice de Gravedad	0,32	0,04	0,25

	2023		
	Hombre	Mujer	Total
Índice de Frecuencia	19,50	10,00	16,80
Índice de Gravedad	0,30	0,12	0,29

El Índice de Frecuencia, esencial en la evaluación de la seguridad laboral, expresa el número de accidentes con baja por cada millón de horas trabajadas en un periodo de tiempo determinado. En esencia, ilustra la frecuencia con la que se produce un accidente con baja en un lugar de trabajo.

Por su parte, el Índice de Gravedad mide el número de jornadas perdidas por mil horas trabajadas en un periodo de tiempo determinado. Este índice ofrece una perspectiva sobre las consecuencias económicas de los accidentes con baja en el proceso productivo, en jornadas perdidas o no trabajadas.

El aumento de la cifra de accidentes y de la frecuencia respecto al año anterior se debe, principalmente, al incremento de la producción en todas las fábricas de **Ormazabal**.



Formación

Velatia reconoce el valor estratégico de contar con profesionales cualificados, formados y comprometidos para el crecimiento y éxito del grupo. Por eso, se esfuerza en ofrecer a sus personas empleadas la posibilidad de desarrollar sus capacidades y aspiraciones profesionales a través de diferentes iniciativas, procesos y procedimientos.

En este sentido, Velatia se marca como objetivos difundir y compartir el conocimiento existente en la organización, así como generar de manera progresiva y creciente en la plantilla competencias alineadas con la estrategia del grupo. El propósito es lograr, a través del aprendizaje continuo, una mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones, así como una mejor adaptación a los cambios culturales y tecnológicos para ser más competitivos.

De acuerdo con la **Política de formación corporativa**, los compromisos de Velatia en relación con la formación se resumen en los siguientes puntos:

- **Incrementar progresivamente los conocimientos, capacidades y habilidades personales** de las personas empleadas.
- **Alinear la formación** impartida con las competencias, valores y requerimientos marcados por la estrategia de la compañía.
- **Impulsar al máximo el intercambio** del conocimiento existente, apostando por la formación interna y proporcionando los recursos necesarios y su utilización de forma eficiente.

En este contexto, en 2022 se realizaron acciones formativas adaptadas a las necesidades específicas de la plantilla en todo el mundo, con un total de 64.597 horas invertidas. Los cursos y talleres abordaron temáticas transversales como liderazgo, planificación estratégica e idiomas (principalmente, inglés). En 2023, Velatia ha continuado consolidando su estrategia de aprendizaje dedicando una especial atención a la formación y concienciación en materia de ciberseguridad, un asunto de vital importancia dada la creciente amenaza que representan los ciberdelitos para las empresas.

Como resultado de las distintas iniciativas impulsadas, en 2023 se han invertido 93.858 horas en formación, 24 horas por empleado. De ese total de horas, 72.251 corresponden a hombres y 21.607 a mujeres⁽²⁾

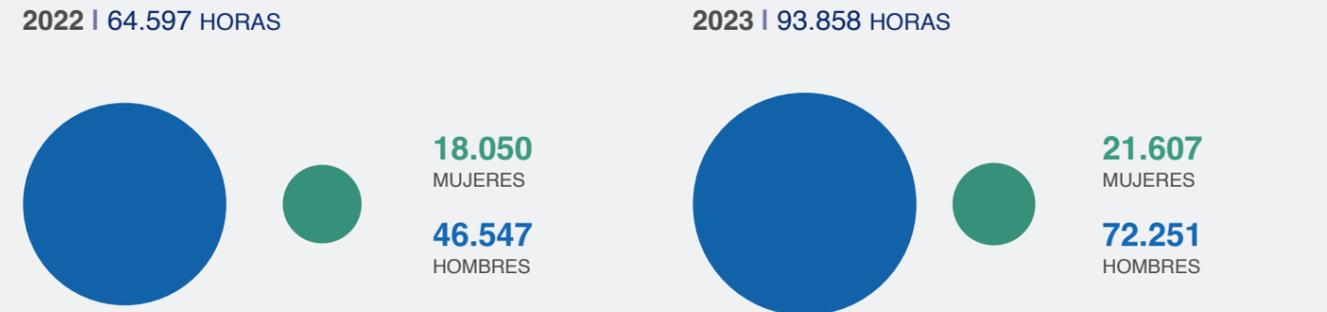
El número de horas dedicadas a formación **ha aumentado un 45%** respecto al ejercicio anterior y el promedio de horas realizadas por persona empleada un 42%.

La principal variación del incremento de horas se debe a acciones formativas principalmente en el área técnica de los negocios.

HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL



HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN POR SEXO



(2) Número total de horas de formación del ejercicio entre la plantilla media de dicho ejercicio. ■ HOMBRES ■ MUJERES

Desconexión digital



Cada vez son mayores las facilidades de conexión a través de los medios tecnológicos, lo que hace que en ocasiones la separación entre el trabajo y la esfera familiar y personal se diluya. Esta realidad y la normativa al respecto hacen necesario proporcionar una mayor autonomía en la gestión del tiempo de trabajo y la flexibilización en torno al lugar de prestación de los servicios.

Bajo esta premisa, **Velatia** cuenta con una **Política de desconexión digital** que fue aprobada en 2022, que tiene como finalidad impulsar medidas para respetar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr, una mejor ordenación del tiempo de trabajo en favor de respetar la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida laboral y personal y lograr la optimización de la salud laboral del conjunto de los profesionales de la organización.

Esta política se concreta en los siguientes **compromisos**:

- **Garantizar el derecho a la desconexión digital** fuera de la jornada laboral, salvo aquellas excepciones justificadas que supongan un perjuicio empresarial y cuya urgencia temporal precise una respuesta inmediata.
- **Reconocer el derecho** a responder únicamente a comunicaciones urgentes, sea cual sea el medio utilizado (correo electrónico, videollamada, móvil, etc.), una vez finalizada la jornada laboral.
- Establecer por parte de las personas de la organización su compromiso respecto al **uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos** puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.
- **Evitar la convocatoria y asistencia** a reuniones de trabajo más allá del horario laboral.
- **Sensibilizar a las personas**, informando y formando sobre la necesaria protección del derecho a la desconexión, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas ellas, así como las características propias de cada organización.



Igualdad

Para **Velatia**, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad son intrínsecas en su gestión y las integra en los valores corporativos. Por ello, promover la diversidad y la inclusión son esenciales en la estrategia del grupo, reafirmando su firme compromiso con el principio número seis del Pacto Mundial de Naciones Unidas que apela a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

El Código ético de **Velatia** promueve el respeto a los principios de igualdad de oportunidades, diversidad, respeto a las personas y no discriminación por razones de raza, color, sexo, tendencia sexual, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen, posición económica, discapacidad o cualquier otra condición.

El grupo dispone de mecanismos específicos que orientan las actuaciones en este ámbito. Así, ha desarrollado un **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral** que tiene como objetivo establecer las medidas necesarias para prevenir y actuar frente a cualquier acoso laboral, ya sea de naturaleza sexual, discriminatoria, psicológica o por razón de género. Cada empresa dentro del grupo es responsable de definir sus propios planes y medidas según sus circunstancias específicas.

El **Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos** es el órgano encargado de gestionar las denuncias o comunicaciones relacionadas con el acoso laboral. Su función principal es gestionar y resolver todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de este tipo no resueltas por procedimiento informal.

Adicionalmente, **Velatia** ha establecido la figura del **mediador** como la persona experta en la materia, quien actúa como asesor confidencial y se encarga de gestionar las situaciones de acoso calificadas como “leves” y de remitir al Comité aquellas consideradas como “graves”, así como los incumplimientos de los acuerdos pactados por el procedimiento informal.



Todas las empresas del grupo en España disponen de planes de igualdad. En 2023, se han desplegado las acciones contenidas en dichos planes realizados en los años anteriores.

La innovación es el pilar transformador que impulsa al grupo y, con ello, los sectores en los que opera y su entorno

2l Innovación

Parte de su ADN, para **Velatia** la innovación no solo es un factor diferencial, sino su manera de entender el emprendimiento empresarial desde hace casi seis décadas. Un compromiso permanente con el desarrollo de tecnologías para ofrecer a sus clientes productos y servicios que aporten mejores soluciones, más flexibles, más eficaces y sostenibles, y que respondan a los grandes desafíos globales.

Velatia está presente en varios de los principales ámbitos señalados por las megatendencias económicas y que más innovación demandan, colaborando estrechamente con las empresas que desarrollan la tecnología que transformará profundamente nuestras vidas y nuestro mundo en el futuro.

El compromiso con la innovación del grupo queda plasmado en la **Política de desarrollo sostenible** que establece como principal objetivo mejorar la competitividad mediante prácticas de gestión basadas en la innovación, la igualdad de oportunidades, la productividad, la rentabilidad, la eficiencia y la sostenibilidad. **Velatia** se compromete a fomentar la I+D+i para que los negocios busquen la optimización continua de su operativa, la gestión de las instalaciones y equipos, la reducción de los costes de operación y mantenimiento, la disminución del impacto ambiental y el desarrollo de nuevos productos y servicios que respondan a las necesidades de los clientes.

Cada compañía monitoriza, a través de un **Sistema Integrado de Gestión de la Innovación Tecnológica** (SIGIT), los

principales indicadores que permiten verificar el despliegue de la estrategia tecnológica en la organización. Gracias a esta información, por un lado, se pueden analizar tendencias a partir de los resultados obtenidos y, por otro lado, se pueden establecer acciones para alcanzar de forma eficaz y eficiente los retos tecnológicos de los negocios de cara al futuro.

La innovación en cifras

	2022	2023
Gasto en I+D+i (mil €)	22.500	26.300
Plantilla de I+D+i (personas)	117	115
N.º de solicitudes de patentes	5	7
Edad media de la propiedad industrial	8,3	7,3
N.º de patentes y registros de propiedad industrial	292	329

Colaboraciones en innovación

En línea con una decidida apuesta por la innovación, **Velatia** colabora con reconocidos centros y organismos de investigación y tecnología a nivel nacional y europeo:

Tecnalia

Primer centro privado de investigación aplicada y desarrollo tecnológico en España y uno de los más sobresalientes a nivel europeo. Lo integran más de 1.500 profesionales de más de treinta países y persigue transformar la tecnología en PIB para mejorar la calidad de vida de las personas y crear oportunidades de negocio en las empresas. Su actividad investigadora se basa en las premisas de excelencia e investigación contribuyendo con ello al desarrollo económico, la cohesión social y la sostenibilidad.

Innobasque, Agencia Vasca de Innovación

El objetivo de Innobasque, de cuya Junta directiva forma parte **Velatia**, es situar a Euskadi en el grupo de regiones referentes en innovación a nivel europeo. En colaboración con todas las entidades asociadas y todos los agentes del sistema vasco de innovación, la Agencia Vasca de Innovación fomenta el desarrollo de iniciativas y promueve la implementación de nuevas políticas en esta área.

tecnalia Inspiring Business

innobasque
berrikuntza erakunde
agencia vasca de la innovación

Excelencia en la gestión medioambiental, alineada con las directrices europeas

3 | Medio Ambiente

Una estrategia de rentabilidad sostenible implica promover negocios comprometidos y responsables con el entorno para, por un lado, fortalecer su resiliencia mediante la gestión de los riesgos ESG y, por otro lado, aprovechar las oportunidades como motor de crecimiento de las empresas.

Velatia promueve e integra en su organización una cultura respetuosa con el medio ambiente y la biodiversidad, orientada a la reducción del impacto ambiental generado por sus productos y procesos, en línea con los principios de la economía circular. Trabaja desde la prevención de la contaminación para mitigar los efectos adversos sobre el cambio climático y enfatiza la conservación de los recursos naturales.

La determinación del posicionamiento de **Velatia** se refleja en la búsqueda de la excelencia en la gestión medioambiental, alineada con las directrices europeas para garantizar un impacto positivo en el entorno y contribuir a los objetivos de la Agenda 2030.

Los compromisos medioambientales del grupo están recogidos en la **nueva Política de Desarrollo Sostenible** además de en las políticas de Calidad, Medio ambiente y Seguridad y Salud. Todas ellas buscan asegurar una gestión responsable, la mejora de los procesos y el uso sostenible de los recursos empleados para mitigar el impacto de las operaciones sobre el medio ambiente, el clima y la salud.

Para cumplir estos compromisos, todas las personas de la organización deben conocer y asumir estas políticas y esforzarse en minimizar el impacto ambiental de sus actividades y el derivado del uso de equipos, instalaciones y medios de trabajo. Estos compromisos se extienden a los proveedores críticos, quienes deben comprometerse por escrito mediante la firma del **Manual de calidad** y el **Código ético**.

Desde 2023, Velatia monitoriza el progreso de su hoja de ruta hacia la descarbonización, que establece el objetivo de reducir las emisiones de CO₂ en un 68% para 2030 y lograr la neutralidad en 2050.

Provisiones y seguros

Velatia analiza periódicamente el registro de las cantidades de provisiones para cubrir algunos de los riesgos ambientales existentes, aplicando el principio de precaución. Hasta el cierre de 2023, no se han registrado en el pasivo del balance consolidado del grupo provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protección del medio ambiente, ni responsabilidades conocidas y/o compensaciones a recibir.

Adicionalmente, **Velatia** cuenta con una póliza de Responsabilidad Civil para riesgos medioambientales que garantiza la cobertura de cualquier daño, siempre que estos sean como consecuencia de una causa accidental, súbita, imprevisible, inesperada y no intencionada. Además, dispone de una póliza de Responsabilidad Medioambiental en régimen de Responsabilidad Administrativa a nivel de España y Alemania.

Por otra parte, el grupo realiza un análisis de las legislaciones sobre seguro medioambiental de los países donde opera para asegurar el cumplimiento de las exigencias en legislación ambiental en cada lugar.

En 2022, se llevó a cabo un análisis de la exposición a los riesgos actuales de catástrofes naturales, así como a los futuros riesgos climáticos físicos a largo plazo, tomando como referencia marcos internacionales como el TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*).

Certificaciones

Como parte de su compromiso con el medio ambiente, las empresas de **Velatia** continúan desplegando un **Sistema de gestión ambiental** conforme a los más rigurosos estándares internacionales y niveles de exigencia.

Las principales sociedades del grupo cuentan con la certificación ISO 14001, la normativa técnica más ampliamente reconocida a nivel mundial para la implantación y evaluación de los sistemas de gestión ambiental. En conjunto, **Velatia** mantiene veintitrés certificaciones ISO 14001.

Contaminación y cambio climático

La estrategia medioambiental de **Velatia** en relación con la reducción de emisiones de CO₂ pasa por realizar un seguimiento permanente de la huella de sus actividades y cal-

cular sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) donde se cuantifican las emisiones directas y las indirectas. El grupo aspira a alcanzar la neutralidad en carbono para el año 2050.

Se consideran emisiones totales directas aquellas que provienen del combustible utilizado en los procesos productivos y calderas (fuel y gas), así como el combustible empleado por los vehículos de empresa para labores comerciales y montajes. Por otro lado, las emisiones totales indirectas incluyen el consumo eléctrico.

En 2023, además de calcular las emisiones de Alcance 1 y 2 a nivel de grupo, se han realizado pruebas piloto para estimar las emisiones de Alcance 3 para algunas instalaciones.

Los resultados del comportamiento ambiental de **Velatia** con relación a las emisiones GEI (t.CO₂eq.) en 2023 y 2022 son los siguientes:

Emisiones GEI (t. CO ₂ eq.)	2022	2023
Directas (alcance 1)	2.778 t	2.703 t
Indirectas (alcance 2)	1.081 t	1.020 t

Se observa una disminución en las emisiones en valores absolutos, directas (Alcance 1) e indirectas (Alcance 2), a pesar de que la actividad ha aumentado un 18% respecto al año anterior. La razón de ello la encontramos en los esfuerzos realizados para reducir el uso de combustibles y avanzar hacia una transición energética baja en carbono.

En el caso de las emisiones indirectas (Alcance 2) que incluyen el consumo eléctrico, debido a las disparidades entre las redes regionales de la red, los consumidores de energía deben evaluarlas según un método basado en la localización (*location based*) o un método basado en el mercado (*market based*).



En 2023, **Velatia** calcula sus emisiones según el método basado en el mercado que viene definido en la Guía del Alcançe 2 del Protocolo de GEI de GHG Protocol. Este método establece “la asignación de las emisiones de los generadores de energía a los consumidores en base a los ‘instrumentos contractuales’, tales como los factores de emisión específicos de la utilidad, los certificados de atributos de energía u otros contratos.”

Con respecto a las emisiones de SF₆, en este ejercicio el grupo ha registrado un total de 4.472 t.CO₂e derivadas del consumo de SF₆ (frente a 7.972 t.CO₂e de 2022), atribuidas a la actividad de **Ormazabal** y provienen de las emisiones de 190 kg de SF₆ (350 kg en 2022) producidas durante el proceso de fabricación.

Teniendo en cuenta el alto nivel de actividad, cabe destacar la importante reducción de la intensidad de las emisiones de CO₂ directas e indirectas en un 65% con respecto al ejercicio 2019 (última referencia antes de la pandemia). Una de las actuaciones que más ha incidido en esta disminución ha sido el consumo energía eléctrica proveniente de fuentes renovables en varias sociedades del grupo, hecho que se ha acreditado con los correspondientes certificados de garantía de origen. Como consecuencia, aunque haya habido un incremento de la actividad con respecto a dicho ejercicio, las emisiones indirectas se han reducido en un 77% en valores absolutos. Asimismo, se han incorporado medidas de mejora de la eficiencia energética que han contribuido a este descenso.

En lo que respecta a emisiones directas, estas han experimentado también una disminución sustancial, tanto en valor absoluto como en intensidad debido a diferentes acciones llevadas a cabo para fomentar la eficiencia energética y minorar las emisiones, entre las que cabe destacar:

- Instalación de paneles fotovoltaicos para la autogeneración en varios centros.
- Reforma integral en las oficinas de la planta de Igorre (Bizkaia) en la que se ha cambiado el sistema de climatización, las calderas de gas, se ha modificado la iluminación existente a iluminación LED y se ha mejorado la eficiencia de los equipos, entre otras mejoras.

Gracias a estas medidas se ha conseguido un ahorro de aproximadamente 738.000 € al año.

Plantación de árboles

En 2023 se ha realizado un plan de mitigación de las emisiones a través de la plantación de 900 árboles. Estos árboles se espera que compensen alrededor de 260 toneladas de CO₂ en un plazo de 40 años.

Economía circular

Velatia basa la implementación de su estrategia medioambiental en los principios de la economía circular, con el fin de minimizar los posibles impactos adversos derivados de su actividad. Su objetivo principal es lograr una gestión eficaz de los residuos que genera.

La mayoría de las sociedades del grupo tienen acuerdos con empresas especializadas en la gestión integral de residuos, desde su recogida y transporte hasta la manipulación de estos y, cuando sea viable, la devolución para su reutilización. Ambas partes comparten la responsabilidad en este proceso.



Gestión de residuos

Tipo de residuos (kg)	2022	2023
Residuos peligrosos	249.181	379.797
Residuos no peligrosos	5.169.777	9.011.079

Se consideran residuos peligrosos aquellos cuyas propiedades intrínsecas presentan riesgos para la salud o el medio ambiente. Con respecto a su gestión, del total de residuos generados en 2023, el 1% se ha destinado a reciclaje, el 62% a otras operaciones de valorización, y el 37% restante a otras operaciones de eliminación.

Por otro lado, en lo concerniente a los residuos no peligrosos, el 2% se ha destinado a preparación para la reutilización, el 77% a reciclaje, el 14% a otras operaciones de valorización, y el 7% restante se ha enviado a vertederos controlados.

Es relevante destacar que, en 2023, tanto los residuos no peligrosos como los peligrosos muestran un incremento significativo. Este incremento se debe al aumento de la producción en todas las plantas de **Ormazabal**, al intenso trabajo de gestión realizado al final de la vida útil de los prototipos fabricados para la homologación de nuevos productos, y a la realización de un mayor número de ensayos de certificación de producto.

En cuanto a la gestión de los ordenadores y material electrónico usado en las oficinas del grupo, si es posible una segunda vida, los equipos se donan a Digitalización Sostenible, una iniciativa solidaria impulsada por Fundación CEOE para reducir la brecha digital y proteger el medio ambiente reduciendo la generación de residuos.

Uso sostenible de los recursos

Evolución del consumo de agua

Velatia continúa avanzando en su determinación por lograr una producción y consumo responsables tanto en la organización como en toda la cadena de suministro. A este respecto, en 2023 se han seguido implementado medidas para incrementar la concienciación entre todas las personas del grupo sobre el uso responsable del agua en el ejercicio de sus diferentes actividades.

Consumo (m³)	2022	2023
Consumo de agua	45.648	47.742

El dato indica que el incremento del consumo de agua ha sido inferior al aumento en el nivel de actividad, como consecuencia de todas las acciones realizadas en los negocios para reducir el consumo de este elemento.

Evolución del consumo de materias primas

Con el propósito de conseguir la máxima optimización de los recursos, los negocios de **Velatia** fomentan el uso eficiente y responsable de las materias primas en todas las fases del proceso en las distintas áreas de actividad. De igual modo, **Velatia** dispone de sistemas de gestión ambiental que permiten medir y valorar y actuar, y a partir de ello, continuar implementando medidas para optimizar el consumo de recursos en los procesos productivos en caso necesario.

La siguiente tabla muestra la evolución del consumo de las principales materias primas utilizadas en los procesos productivos del grupo: chapa magnética, aluminio, cobre, aceros, aceites, pinturas, hormigón, cemento, áridos y otros materiales como resina, endurecedor, cuarzo y silicona.

Materias Primas (Toneladas)	2022	2023
Total	68.430	66.808

Evolución del consumo energético

Asimismo, **Velatia** ha continuado incrementado este ejercicio las instalaciones de generación de energía renovable para el autoconsumo mediante la instalación de placas solares en las plantas de Burgos y Transformadores (Madrid). Gracias a los paneles instalados se ha generado un total de 1.147 MWh de energía destinada al consumo propio (autoconsumo), de los cuales 289 MWh provienen de las nuevas instalaciones. Esto supone un aumento significativo en la capacidad energética autónoma de la organización.

En cuanto a las diferencias interanuales observadas, el análisis de los consumos energéticos derivados del uso de combustibles fósiles en 2023 frente al ejercicio anterior, ponen de manifiesto los esfuerzos considerables del grupo por reducir el uso de este tipo de energía. Como resultado de la sustitución generalizada de equipos energéticos de combustión por equipos eléctricos, **Velatia** ha aminorado en 2023 el consumo, principalmente del gasóleo y del gas natural.

Consumo	2022	2023
Electricidad (kWh)	15.708.307	15.534.369
Gas natural (Nm³)	1.137.409	1.044.182
Gasóleo Ay C (l)	178.760	147.796
Gasolina (l)	12.662	70.047

Electricidad kWh	2022	2023
Renovable	12.541.750	12.089.646
Autoconsumo	902.278	1.161.689
No Renovable	2.264.279	2.283.035
Total	15.708.307	15.534.370

En cuanto al el aumento del consumo de gasolina es debido principalmente a un mayor volumen de obras y facturación durante este periodo, así como a la sustitución de vehículos diésel por vehículos híbridos que consumen gasolina en la flota. Este cambio en la composición de la flota ha conducido a una disminución del consumo de gasóleo y a un aumento en el consumo de gasolina, como se refleja en los datos.

Eficiencia energética

Los resultados presentados revelan una sensible disminución en el consumo eléctrico, a pesar del aumento de la actividad en comparación con el año anterior. Esta reducción se atribuye a las medidas de eficiencia energética implantadas que fueron analizadas y detalladas en las auditorías de 2020. Además de las mencionadas anteriormente, se realizaron otras medidas, como la sustitución del alumbrado convencional por sistemas LED y la implementación de sistemas de monitorización energética, entre otras iniciativas.

El Real Decreto 56/2016 indica que las grandes empresas o grupos de sociedades deben someterse a una auditoría energética cada cuatro años que cubra, al menos, el 85% del consumo total de energía final en el conjunto de las instalaciones ubicadas en el territorio nacional. Debido a que **Velatia** ha realizado auditorías durante los cuatro años anteriores, no se ha requerido efectuar nuevas auditorías en el ejercicio 2023.

Movilidad eléctrica

Velatia continúa invirtiendo en movilidad sostenible. Así, a cierre de 2023 la flota de vehículos de empresa contaba con un 54% de vehículos híbridos o eléctricos/híbridos enchufables. A finales de 2023, los puntos de recarga de vehículos eléctricos instalados en sus instalaciones ascendían a veintitrés.

Además, **Velatia** se compromete a que la renovación de la flota se realice exclusivamente con vehículos híbridos o eléctricos, demostrando así su compromiso con la descarbonización del transporte.

El cliente, siempre en el centro de la estrategia

4 | Clientes

Los negocios de **Velatia** sitúan la satisfacción del cliente en el centro de su estrategia, desde el proceso de escucha de sus necesidades hasta la materialización de cada proyecto, buscando siempre alcanzar el máximo grado de cumplimiento para responder a sus expectativas y establecer relaciones a largo plazo.

Los productos y servicios ofrecidos por las empresas del grupo tienen en consideración todos los parámetros de calidad y seguridad contemplados en la normativa aplicable en cada caso. Por esta razón, **Velatia** aspira a tener un **Sistema de reclamaciones y quejas** adaptado a las particularidades de cada sociedad, en sintonía con sus necesidades específicas. Para conocer más detalles de las reclamaciones recibidas durante 2023 ver los apartados de **Ormazabal** e **Ikusi**.

Como muestra de su compromiso con la calidad, cabe resaltar que, **a finales de 2023, los negocios de Velatia contaban con un total de 30 sociedades certificadas bajo la normativa ISO 9001 en todo el mundo.**

5 | Proveedores

Una cadena de suministro responsable.

Velatia asume los siguientes compromisos que tienen su desarrollo en la Política de desarrollo sostenible y la Política de compras:

- Extender los **aspectos sociales, ambientales y de prevención** de riesgos laborales a las empresas proveedoras.
- Establecer relaciones de **beneficio mutuo** y de prolongada estabilidad con estas empresas, aplicando con rigor el Código ético.
- Respetar los principios de **Responsabilidad Social Corporativa**, fomentando entre los proveedores el cumplimiento de los derechos humanos y las leyes, normas y regulaciones de los países donde el grupo opera.

Como hecho significativo cabe mencionar la puesta en marcha en 2022 de un portal de proveedores único para todas las empresas del grupo. Esto ha sido un paso clave para consolidar y centralizar toda la información relacionada este ámbito, optimizando los procesos operativos y promoviendo una gestión más eficiente.

El portal incorpora en el proceso de selección y evaluación de proveedores los criterios sociales, ambientales y de gobernanza (ESG), lo que refleja una visión holística de la cadena de suministro, donde la responsabilidad social y ambiental se consideran pilares fundamentales.

Durante 2023, Ormazabal como pionera en el grupo, ha formalizado un proceso de supervisión y auditorías a proveedores. Actualmente, el resto de las empresas de **Velatia** están inmersas en el proceso de registrar en detalle la calificación de proveedores. El nuevo portal de proveedores del grupo es fundamental para lograrlo.

Compromiso con los proveedores locales

Velatia apuesta por una estrategia de apoyo a proveedores locales. Más allá de la creación de empleos directos y del pago de salarios e impuestos, su influencia se deja sentir también de forma indirecta con impactos económicos positivos como consecuencia del apoyo a las empresas locales a través de la cadena de suministro.

% gasto de proveedores locales	2022	2023
España	78%	84%
Francia	97%	95%
Alemania	87%	74%
China	96%	96%
México	92%	97%
Colombia	99%	99%

El grupo mantiene un fuerte compromiso con las empresas situadas en las principales regiones donde desarrolla su actividad, un compromiso que cobra aún una mayor importancia en aquellos lugares donde cuenta con plantas productivas. La monitorización regular del volumen de compra asociado a cada zona geográfica permite afianzar el tanto por ciento de proveedores locales en un rango porcentual relevante. Esta estrategia no solo genera valor en el entorno, sino que también se traduce en una ventaja competitiva al dotar de una mayor flexibilidad a la cadena de suministro.

Sostenibilidad en la cadena de suministro

La alineación de la función corporativa de compras con cada departamento operativo del grupo permite a **Velatia** conocer y aplicar los mejores criterios de valoración en cada proceso de contratación o compra y estar siempre a la vanguardia en lo referente a criterios de sostenibilidad, evaluación ambiental, derechos humanos y corrupción. Con este propósito, las empresas que deseen formar parte de la cadena de suministro deben asumir los compromisos adquiridos por el Código ético, la Política de compras y los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

El objetivo principal es lograr que estas contrataciones se realicen poniendo en valor criterios con un menor impacto ambiental. En 2023, se han puesto en marcha diversas líneas de trabajo que van desde procesos de debida diligencia para minerales en zonas de conflicto, hasta la incorporación de materiales reciclados en las materias primas suministradas por los principales proveedores, así como la ejecución de proyectos de reciclaje de embalajes.

En el marco del proyecto “Compra verde”, las empresas del grupo han continuado desarrollando acciones encaminadas a la contratación de productos y servicios sostenibles.

6 | Sociedad

Un grupo familiar que contempla la dimensión económica y humana como eje central de su estrategia empresarial.

Desde sus inicios, **Velatia** mantiene un compromiso inequívoco con la generación de valor sostenible para toda la sociedad. Durante 2023, ha seguido impulsando iniciativas que reafirman su voluntad de contribuir al progreso educativo, tecnológico, social, cultural y medioambiental de las comunidades donde está presente.

Velatia forma parte de las principales asociaciones sectoriales:

Asociaciones	
AMETIC	Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información, Telecomunicaciones y Contenidos Digitales
IAI	Asociación Instituto de Auditores Internos
AEFAME	Asociación Empresa Familiar de Euskadi
APD	Asociación para el Progreso de la Dirección
DIRCOM	Asociación Profesional de Directivos de Comunicación
	Círculo de Empresarios Vascos
EUSKALIT	Fundación Vasca para el Fomento de la Calidad
INNOBASQUE	Agencia Vasca de la Innovación
IEF	Instituto de la Empresa Familiar
IZAITE	Asociación de Empresas Vascas para la Sostenibilidad
	Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas
AGERS	Asociación Española de Gerencia de Riesgos y Seguros
	Asociación para la Revitalización del Bilbao Metropolitano
	Asociación PWN Norte

Apoyo a la formación

Con la firme voluntad de acercar la empresa al mundo educativo, **Velatia** cultiva una colaboración estrecha con diversas instituciones formativas para favorecer el desarrollo y fortalecimiento de tejido económico local. En esta misma línea el grupo mantiene diversos convenios, programas de becas y oportunidades de prácticas en sus empresas.

Desde el año 2012, **Velatia** está adherida a la Fundación Euskampus, cuya misión es conectar instituciones, disciplinas y personas, a fin de cocrear conocimiento y soluciones en favor del bien común.

Compromiso con el talento

Velatia participa en el proyecto “Compromiso con el talento”, iniciativa liderada por la Diputación de Bizkaia que busca reducir la brecha existente entre las competencias STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte, Matemáticas) demandadas por las empresas y la oferta de personas cualificadas en el territorio de Bizkaia. El proyecto contempla una amplia gama de iniciativas centradas en la gestión y desarrollo del talento, con un enfoque particular en tecnología, y educación y en el sector empresarial.

Conocimiento compartido

El presidente de **Velatia**, Javier Ormazabal, destina una parte de su tiempo al ejercicio de cargos de representación en asociaciones, fundaciones e instituciones gubernamentales. Asimismo, tanto el presidente como los miembros de los comités de dirección, de **Ormazabal**, **Ikusi** y el resto de los negocios del grupo, participan como ponentes en diversos actos o foros que son esenciales por su carácter tractor para el desarrollo económico y social, así como para la aportación de valor en términos de conocimiento, experiencia y apoyo a las entidades organizadoras.

Gestión de la acción social

Velatia es un proyecto empresarial de raíces familiares que contempla la dimensión económica y humana en su estrategia como único camino para una rentabilidad sostenible que beneficie a sus grupos de interés. Esta perspectiva constituye el eje central de su gestión social.

Las diversas colaboraciones, patrocinios y donaciones que **Velatia** realiza definen su propia identidad y son una manifestación de su actitud de responsabilidad con la sociedad en general y las comunidades locales en particular.

El grupo cuenta con un **Procedimiento de gestión en acción social** que le permite administrar de manera eficaz las aportaciones a la comunidad, minimizando los riesgos y maximizando las oportunidades reputacionales que puedan derivarse de estas contribuciones.



Los compromisos de la **Política de acción social** se centran en estos propósitos: contribuir al desarrollo de la sociedad en la que opera y/o mantener relaciones comerciales impulsando la innovación en busca de una mayor calidad de vida y la creación de valor para el grupo. Con este fin, se han definido tres áreas de actuación:

Área social

Formación e investigación: actividades y proyectos orientados a la educación de las personas y al progreso social a través de la formación y la investigación.

Integración social y desarrollo comunitario: actividades y proyectos dirigidos al progreso de las comunidades y la integración de los grupos sociales más desfavorecidos.

Área cultural

Programas o colaboraciones orientadas a la **promoción y desarrollo de las artes visuales, escénicas y musicales** que favorezcan su extensión en la sociedad.

Área medioambiental

Proyectos o actividades orientadas a la **preservación de nuestro entorno**.

A continuación, se detalla el destino de las aportaciones de **Velatia** a las entidades con las que habitualmente colabora (Fundación Museo de Bellas Artes, Fundación Museo Guggenheim Bilbao, Fundación Novia Salcedo, y Unicef), así como los apoyos prestados durante 2022 y que se mantienen en 2023. Estos apoyos se enfocan en temas como el desarrollo profesional de la mujer y la igualdad de género, la reutilización de equipos informáticos, iniciativas medioambientales o el acercamiento del sector del metal a la población joven, entre otros.

Actividad en acción social



Fundación Novia Salcedo

Proyecto “Década de acción por el empleo juvenil”.

El objetivo del proyecto de la Fundación Novia Salcedo es impulsar el empleo juvenil y alcanzar las metas establecidas en el ODS 8 en relación con la creación y difusión del conocimiento, comunicación, sensibilización y presencia en la sociedad.

Esta iniciativa se plantea como reto conseguir mejorar la empleabilidad los jóvenes y facilitarles la obtención de empleos dignos y de calidad que les permitan desarrollarse tanto a nivel personal como profesional.

Velatia mantiene desde hace años una colaboración estrecha con la **Red Generación de la Fundación Novia Salcedo** que recoge las inquietudes de diversos actores, como la sociedad civil, empresas, etc., en favor de un objetivo común: lograr una mayor empleabilidad de la población joven.



Colaboraciones en México

Encontrada en la estrategia de negocio en este país, **Velatia** colabora con diversas entidades como Cruz Roja para la compra de material para sus unidades de asistencia o el banco de alimentos Bamsk dentro de su programa “Alimento para todos”.



Save the Children

Save the Children

Proyecto “Educación en la primera infancia”.

Este proyecto, desarrollado en veinticinco centros educativos en México, tiene como finalidad impulsar el acceso a una educación de calidad para niñas y niños en edad preescolar. La iniciativa busca fortalecer la capacidad pedagógica de los Centros Comunitarios de Desarrollo Infantil, creando espacios de aprendizaje que impulsen el desarrollo holístico de su potencial y su protección integral.



Unicef

Discriminación por razón de sexo.

Velatia ha continuado profundizando su compromiso con Unicef para mejorar la vida de la infancia en todo el mundo. En 2023, este apoyo se ha enfocado en proyectos que combaten la discriminación por razón de sexo, reconociendo las amenazas desproporcionadas a las que se enfrentan las niñas en su bienestar y en relación con sus derechos humanos.

Nacer niña o niño determina las oportunidades de las personas de crecer sanas, seguras y con acceso a la educación, y la pandemia ha extremado estas desigualdades. El desempleo generalizado y la inseguridad económica, sumados a las importantes interrupciones de los servicios relacionados con la salud materna, la salud sexual y reproductiva, la nutrición y la educación están poniendo en peligro la vida y el bienestar de mujeres y niñas en todo el mundo.

Este proyecto aspira a conseguir resultados equitativos entre niñas y niños y mejorar la igualdad de género mediante la asistencia sanitaria y la nutrición, una atención materna digna y de calidad, y conseguir el empoderamiento y bienestar de las adolescentes.

Actividad en acción cultural



Museo de Bellas Artes de Bilbao

Velatia contribuye al desarrollo del Museo de Bellas Artes de Bilbao apoyando su labor de reunir, conservar, estudiar y difundir su colección de arte antiguo, moderno y contemporáneo, así como mantener sus servicios y promover actividades de calidad. De este modo, participa en la proyección de los valores culturales de Euskadi y, en último término, contribuye a impulsar la educación a través del arte.

GUGGENHEIM BILBAO

Museo Guggenheim Bilbao

Desde su inauguración en 1997, el Museo Guggenheim Bilbao es un referente artístico a nivel internacional y símbolo indiscutible de la vitalidad económica de un pueblo. Valores que **Velatia** comparte y que apoya con un compromiso de colaboración activa con las actividades que el museo organiza.



Eskolan Kantari - Sociedad Coral de Bilbao

El objetivo de este proyecto es crear una escena intercultural con las voces de los pequeños coralistas de Eskolan Kantari, haciéndoles partícipes en actuaciones de una entidad reconocida como la Sociedad Coral de Bilbao. De este modo, **Velatia** quiere contribuir a extender la educación musical en la sociedad desde edades tempranas.

Gracias a este proyecto, diez centros escolares reciben semanalmente formación musical en sus aulas impartida por profesorado de esta reconocida sociedad coral.

Apoyo al desarrollo profesional de las mujeres

En 2023, **Velatia** ha mantenido su compromiso con el desarrollo profesional de las mujeres a través de la colaboración con iniciativas como PWN (Professional Women’s Network), un movimiento de alcance internacional que trabaja por el impulso de la carrera profesional de las mujeres y la igualdad de género en entornos empresariales. Específicamente, respalda la iniciativa “Hombres a bordo” que insta a los hombres a asumir un liderazgo equilibrado en términos de género en todos los niveles de la sociedad, favoreciendo la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.

El propósito central de este proyecto es atajar la brecha de género que se ha visto incrementada por los efectos de la pandemia que ha impactado especialmente en el ámbito profesional de las mujeres.

Inversiones con un objetivo medioambiental o social

Velatia mantiene un acuerdo con la aseguradora QBE en el marco del Proyecto “Premiums4Good”, a través del cual se compromete a destinar el 25% de la prima del seguro con esta entidad a inversiones con un objetivo social o medioambiental de impacto como, por ejemplo, en el *Asian Development Bank Gender o Thematic Bonds*.

Donación de equipos informáticos

En línea con su compromiso con la economía circular y la gestión medioambiental y social de los recursos, en 2023 **Velatia** ha continuado colaborando con la Fundación OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). Esta colaboración ha consistido en la donación de equipos informáticos en desuso para actualizarlos y darles una nueva vida, contribuyendo también con ello a reducir la brecha digital.

Todas estas acciones y apoyos contribuyen al desarrollo de la sociedad, del entorno y de nuestros grupos de interés

Aportación a la sociedad

Velatia está comprometida con el estricto cumplimiento de la legislación vigente en este ámbito y los requisitos de elaboración de informes internos asociados.

Estas tablas muestran su contribución económica a la sociedad por la actividad realizada en 2023, teniendo en cuenta el valor económico generado, el valor económico distribuido y, por la diferencia entre estos dos conceptos, el valor económico retenido. Se muestra también un recálculo del año 2022 para que estos datos concuerden con los reportados en las cuentas anuales del ejercicio anterior.

(A) VALOR ECONÓMICO GENERADO

Ingresos	2022	2023
Cifra de Ventas	834.039	982.932
Otros ingresos de explotación	2.229	6.285
Ingresos financieros	1.589	3.555
Beneficio puesta en equivalencia	159	-1.611
TOTAL	838.016	991.161

(B) VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO

	2022	2023
Consumo y trabajos realizados	-488.518	-521.794
Otros gastos de explotación	-110.887	-153.285
Gastos de personal	-189.837	-218.541
Gastos financieros	-5.900	-8.000
Impuestos sobre sociedades	-8.638	13.720
TOTAL	-803.780	-887.900

VALOR ECONÓMICO RETENIDO (A+B)

	2022	2023
	34.236	103.261

Beneficios obtenidos por país

El objetivo último de **Velatia** es generar confianza y distribuir valor en el mercado nacional e internacional a través de una conducta empresarial responsable, especialmente en el ámbito fiscal. A continuación, se muestran los datos de la fiscalidad en 2023 y 2022, desglosados por país para cumplir con la normativa vigente.

Beneficios por país	2022	2023	Beneficios por país	2022	2023
Alemania	2.792	3.538	Malasia	-79	-325
Argentina	262	2.525	Marruecos	-54	70
Australia	-13	-332	México	5.748	5.066
Brasil	6.689	4.604	Emiratos Árabes	-2	4
Chile	695	945	Perú	190	191
China	-3.930	1.178	Polonia	25	372
Colombia	591	1.086	Portugal	867	1.310
Estados Unidos	621	-399	Sudáfrica	163	268
España	24.232	54.181	Turquía	277	147
Francia	5.268	9.870	Reino Unido	-1.295	408
TOTAL			TOTAL	40.622	84.739

*Cantidades en miles de euros

Responsabilidad fiscal

Velatia cuenta con una **Política fiscal**, actualizada por el Consejo de Administración el 7 de noviembre de 2023, que contempla los **principios básicos de actuación en lo relativo a conducta ética, buen gobierno y transparencia** que deben ser respetados en materia tributaria.

La estrategia del grupo a este respecto se centra en garantizar el cumplimiento de la normativa tributaria aplicable y en procurar una adecuada coordinación de la política fiscal. Todo ello, en el marco de la consecución del interés social, con una aportación relevante a la sociedad, y del apoyo a la estrategia empresarial del grupo a largo plazo, evitando riesgos e ineficiencias que en este aspecto se pudieran dar en la ejecución de las decisiones de negocio.

Además, la Política fiscal de **Velatia** refleja su compromiso con las buenas prácticas tributarias que se aplican a toda la organización.

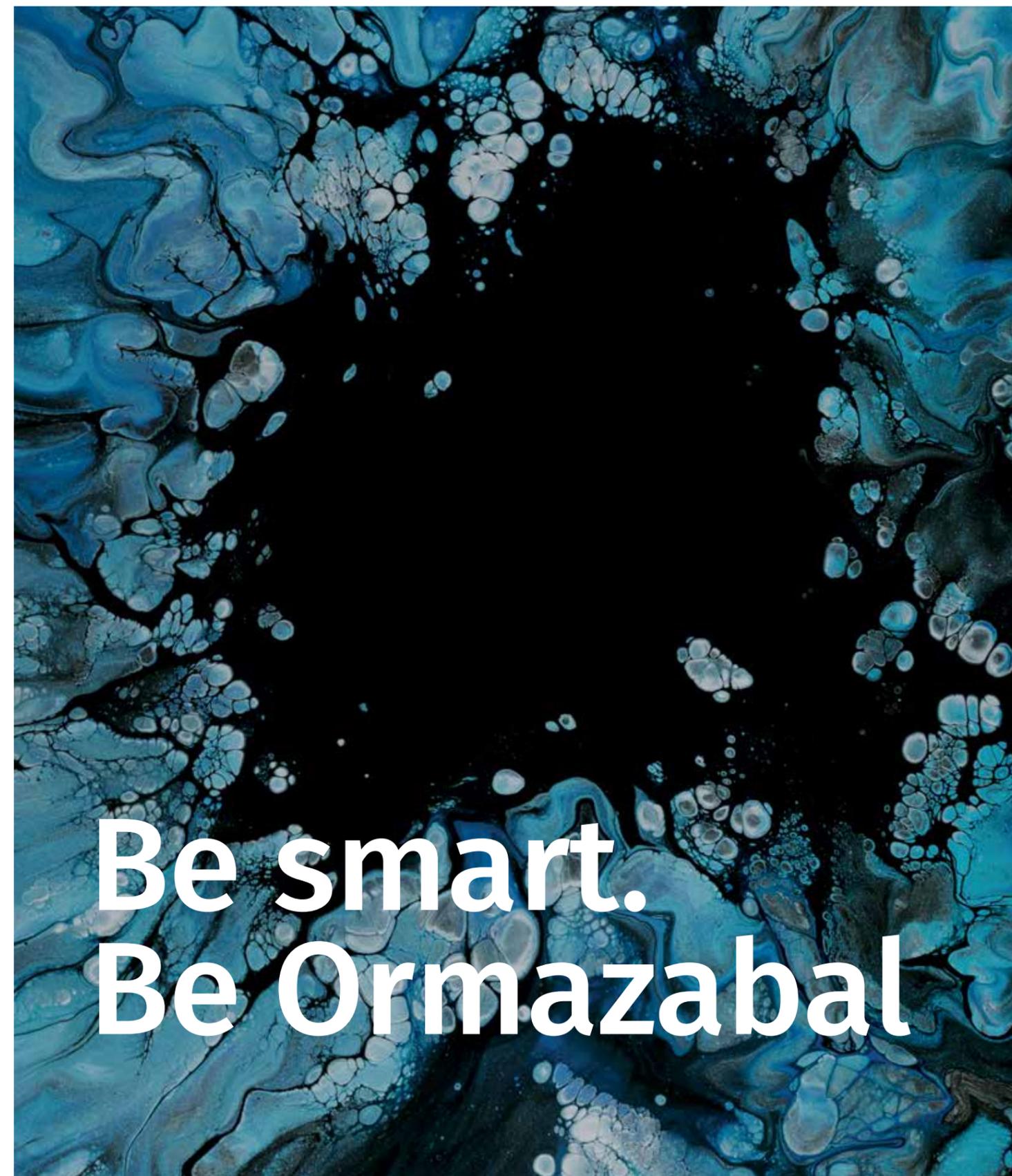
Impuestos sobre beneficios pagados

Tal y como se indica en el Estado de Flujos de Efectivo de las Cuentas Anuales Consolidadas de **Velatia**, en el ejercicio 2023 se han pagado (criterio de caja) 7.598 mil euros en concepto de impuestos sobre beneficios (1.207 mil euros en 2022, que han sido reexpresados para alinear el reporte con las Cuentas Anuales).

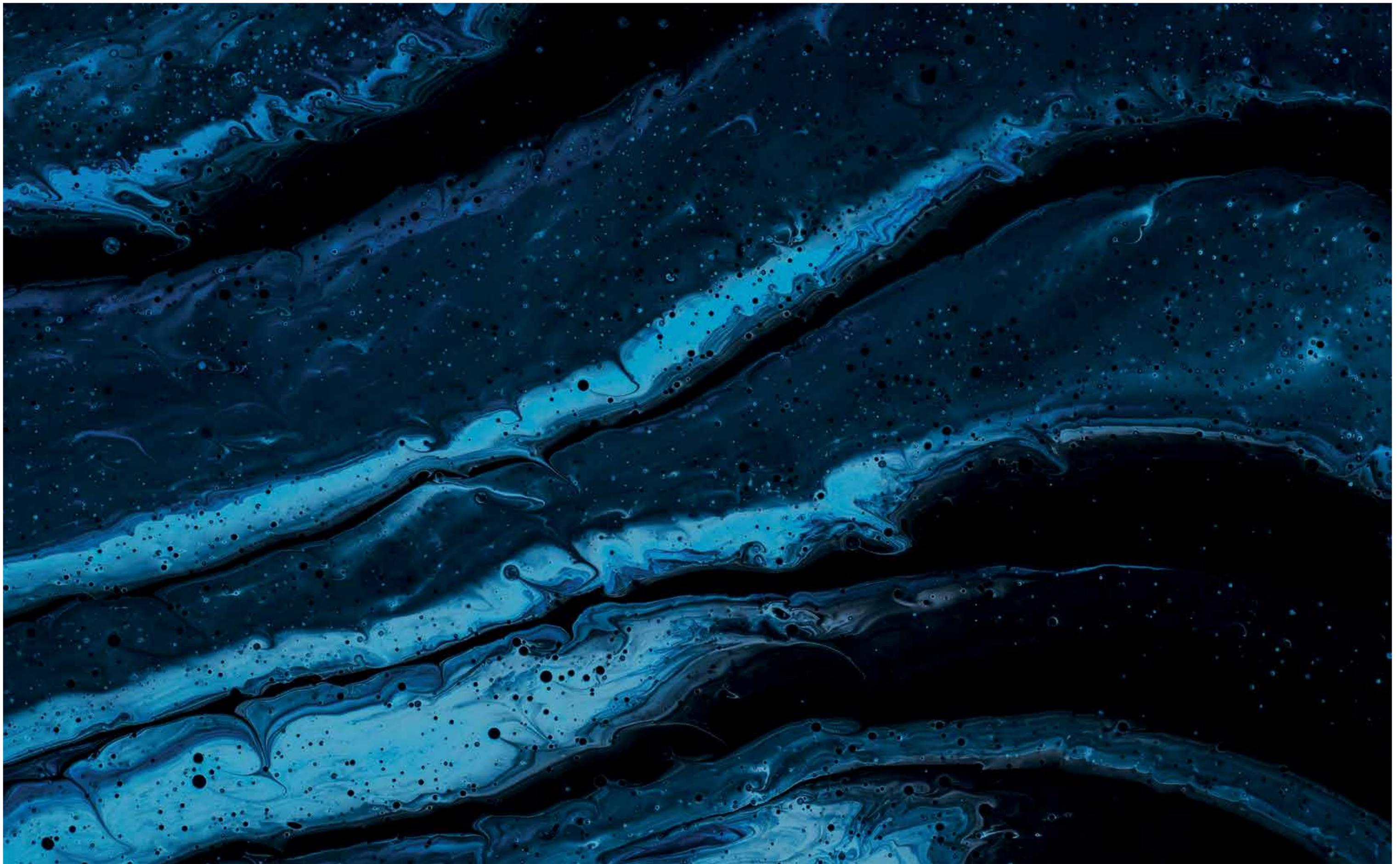
Subvenciones

Velatia cuenta con el apoyo de organismos públicos que, a través de la concesión de subvenciones, fomentan la ejecución de proyectos de innovación y desarrollo impulsados por el grupo. La información relativa a las subvenciones recibidas ha sido incluida en las Cuentas Anuales Consolidadas de **Velatia** y Sociedades Dependientes (Nota 15.2) del ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023.

El total de subvenciones recibidas en 2023 fue de 2.165 mil euros, mientras que en 2022 fueron 4.286 mil euros, que han sido reexpresados para alinear el reporte con las Cuentas Anuales.



Be smart.
Be Ormazabal





Afrontamos un nuevo curso lleno de retos y lo hacemos con una pequeña pausa para repasar lo que el 2023 ha supuesto para **Ormazabal**. Un año que ha estado marcado, como empieza a ser costumbre, por una coyuntura de inestabilidad a nivel geopolítico, muy acentuada por el conflicto aún vigente en Ucrania, y económico, ya que, pese a moderarse con respecto al curso anterior, los insumos han continuado aumentando sus precios.

Unido a esto, el año 2023 será recordado en nuestro sector como el momento en el que, en el contexto de las políticas y estrategias europeas para lograr una transición energética sostenible, la regulación comunitaria dio el definitivo paso adelante para la limitación del uso de gases fluorados, afectando a la actividad del sector de los bienes de equipo eléctrico. Una transición tecnológica en la que desde **Ormazabal** venimos trabajando desde hace una década, como parte de nuestro compromiso con la innovación.

Pese a lo exigente de este escenario, el balance del curso ha sido, una vez más, positivo en varios aspectos. En 2023 hemos alcanzado los 748 millones de euros de facturación, logrando un EBITDA del 13%. Un resultado que, además, se enmarca en el crecimiento acumulado y sostenido de los últimos años, cuya tasa se sitúa en el 15% interanual, y que respalda nuestra estrategia y apuesta por liderar la evolución tecnológica de la red eléctrica.

Además, y pese al contexto convulso, hemos continuado con nuestro esfuerzo inversor en materia de innovación y capacidad productiva; una visión de largo plazo propia de nuestro ADN. Así, el ejercicio 2023 sirvió para seguir incrementando nuestras capacidades productivas en Igorre (Bizkaia), y afrontar la ampliación de las instalaciones fabriles en Loeches (Madrid). Capítulo destacado merece la adquisición de unas

nuevas instalaciones en el Parque Científico y Tecnológico de Bizkaia, que, además de aumentar nuestra capacidad de fabricación, se convertirán en la nueva sede de **Ormazabal** y en el máximo exponente de nuestra apuesta por la evolución y digitalización de la red eléctrica.

Por otro lado, y con la mirada en la transición hacia un escenario libre de SF₆, este ha sido el año de salida de nuestra "Route to zero" con el lanzamiento de nuestras primeras soluciones tecnológicas SF₆-free. Una puesta de largo que, con la base de un fuerte esfuerzo en materia de investigación y desarrollo, en comunión con las necesidades de nuestros clientes, se inició con la presentación de nuestras primeras gamas de producto durante la feria CIRED, en Roma. Todo un éxito de acogida por parte del mercado y el inicio paulatino de nuestra transición productiva hacia un escenario descarbonizado.

Asimismo, 2023 ha sido el año de materialización del primer gran proyecto conjunto del ecosistema **Ormazabal**: la microrred industrial en nuestra fábrica de Burgos. Hemos aunado las capacidades tecnológicas de **Ormazabal**, **Stratenergy** y **Supsonik** para dar a luz una red autónoma de generación y acumulación de energía renovable que, dirigida por un software de gestión, permite su interconexión con la red de distribución pública; dando como resultado el mayor ejemplo de la propuesta en valor conjunta del ecosistema.

En definitiva, 2023 ha sido un año tan exigente como positivo. Un balance que podrá conocer en detalle con la lectura de esta memoria en la que incluimos nuestro desempeño económico, medioambiental y social del último ejercicio.

Jorge González
CEO de **Ormazabal**



**Technology
for a new
electric world**

01 | **Conoce
Ormazabal**

ormazabal
velatia

Technology for a new
electric world

Ormazabal es una compañía global nacida en 1967, experta en soluciones personalizadas, fiables y de alta tecnología para la infraestructura eléctrica.

Sus soluciones están orientadas a digitalizar la red eléctrica para facilitar la integración de una mayor generación de energía renovable, posibilitar una movilidad más sostenible y garantizar el suministro para edificios e infraestructuras con necesidades críticas de energía.

La compañía mantiene una apuesta permanente por la innovación tecnológica e industrial, lo que le ha permitido posicionar su propia tecnología a nivel mundial y consolidarse como una empresa de alcance global.

La transición hacia un modelo energético descarbonizado pasa por la sustitución de combustibles fósiles por energías renovables, dotar de inteligencia a las redes eléctricas, mejorar la eficiencia energética y un consumo cada vez más responsable. **Ormazabal** participa en este desafío con la aspiración de convertirse en una empresa referente en la transformación de la red eléctrica como proveedora de soluciones innovadoras.

Para ello, colabora con empresas globales líderes, trabajando codo con codo para impulsar un futuro energético sostenible en armonía con la naturaleza y las personas. Siendo parte de la revolución eléctrica.

1 | Propósito, misión, visión y valores

Propósito

Liderar la evolución tecnológica de las redes eléctricas para posibilitar la **transición energética**.

Misión

Aportar **soluciones personalizadas, fiables** y de **alta tecnología** para la infraestructura eléctrica, avaladas por una experiencia contrastada y un gran nivel de servicio.

Visión

Ser el **referente** para los clientes en la **innovación** de sus redes eléctricas.

Valores

Ormazabal, como parte de **Velatia**, comparte estos cinco valores, fuertemente arraigados en la cultura del grupo:

- **Flexibilidad:** voluntad para entender distintas opciones y adaptarse a situaciones diversas.
- **Liderazgo:** demostrar espíritu de superación en la actividad diaria que pueda servir de ejemplo y motivación a otros.
- **Innovación:** actitud dinámica para crear y anticipar procesos, productos y/o servicios novedosos y exitosos.
- **Pragmatismo:** orientación al resultado de manera eficiente.
- **Apoyo:** disposición a ofrecer y solicitar ayuda para el desarrollo de las personas y el logro de objetivos.

Technology for a new electric world

“Tecnología para un nuevo mundo eléctrico” es mucho más que un eslogan corporativo, es una declaración de intenciones que fortalece la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa y la propuesta de valor de la marca **Ormazabal**.

2 | El negocio de Ormazabal

Ormazabal trabaja para transformar la red eléctrica en una infraestructura de futuro: más fiable, resiliente y sostenible.

Estos son los cuatro principales segmentos o áreas de actividad en los que la compañía presta servicio:



Smart & digital grids
(Redes inteligentes y digitales)



Green generation & storage
(Generación verde y almacenamiento)



Green mobility
(Movilidad verde)



Sustainable buildings & infrastructures
(Edificios e infraestructuras sostenibles)



3 | Ormazabal en cifras

Ormazabal tiene una sólida presencia internacional, respaldada por dieciséis centros de producción localizados en diferentes regiones del mundo y con capacidad para operar en más de cincuenta países a través de empresas filiales y distribuidores. Esto le permite estar cerca de sus clientes y ajustarse a las características de los mercados locales para responder de manera ágil y personalizada a sus necesidades.

Más allá de las fábricas y oficinas, está el compromiso con el trabajo bien hecho y la voluntad de un equipo compuesto por más de 2.500 personas altamente cualificadas que se esfuerzan día a día por hacer realidad la transformación de la red eléctrica.

Generando un impacto positivo



Huella de proximidad

- Presencia en **más de 50 países**
- Sus **equipos** se instalan en **más de 150 países cada año**
- Más de **2 millones de equipos instalados** en el mundo
- Más de **62.000 instalaciones automatizadas** en el mundo

Huella industrial

- **16 centros productivos** en el mundo

Huella tecnológica

- 1 Centro de Investigación y Tecnología **único en el mundo**
- Centros de desarrollo de producto en **8 países**

Ormazabal continúa su trayectoria ascendente, reafirmando su compromiso de liderar la transformación de la red eléctrica y consolidando su posición como proveedor de soluciones innovadoras

4 | Resumen del año

Balance anual

Incluso en contexto global marcado por la incertidumbre y tensiones geopolíticas, la compañía ha demostrado un excelente desempeño en 2023, con un crecimiento sostenido en los últimos años.

Este éxito se ve coronado por un hito significativo en la estrategia de **Ormazabal**, que representa un avance considerable como proveedor de soluciones innovadoras. Después de más de una década trabajando en tecnologías orientadas a aumentar la sostenibilidad de sus productos, en 2023, la empresa presentó sus nuevas soluciones sin gas SF₆, tanto para distribución primaria como secundaria. Estas innovaciones han sido muy bien acogidas en el mercado por su atractivo y características diferenciales, marcando un logro significativo para la estrategia de innovación de la compañía y la anima a seguir avanzando hacia el liderazgo del sector.

Las nuevas soluciones sin gas SF₆ para distribución primaria y secundaria impulsan a Ormazabal.

El excelente desempeño en términos de contratación y facturación, junto con la consolidación de la nueva imagen de marca, el lanzamiento exitoso del porfolio de productos nativos digitales, la implementación del proyecto para aprovechar sinergias entre todas las empresas del ecosistema energético, las inversiones industriales para ampliar la capacidad productiva y el respaldo de los clientes que reconocen el compromiso de la compañía con la sostenibilidad; impulsan más a **Ormazabal** para enfrentar con determinación los retos tecnológicos de los próximos años. La empresa se encuentra mejor preparada que nunca para liderar la transformación del sector energético.

El ecosistema del negocio eléctrico se despliega e inicia una andadura conjunta. **Ormazabal**, **Supsonik** (especialista en sistemas de energía ininterrumpida) y **Stratenergy** (empresa de servicios energéticos y estaciones de carga para vehículos eléctricos) comienzan una etapa de colaboración más estrecha para afrontar los nuevos retos del sector. Esta alianza se fundamenta en la búsqueda de sinergias y se desarrollará a lo largo del Plan Estratégico 2024-2026.

Alianza de Ormazabal, Supsonik y Stratenergy.

Pese a la incertidumbre y las amenazas que acechan a la evolución económica de las empresas, la apuesta de **Ormazabal** por la innovación no cesa y a ella se han destinado buena parte de sus esfuerzos en 2023. Así, junto al lanzamiento de las soluciones libres de SF₆, cabe destacar las ventas de nuevos productos nativos digitales como es el caso de los primeros cuadros de baja tensión automatizados para la compañía eléctrica italiana Enel, el acuerdo con el **Banco Europeo de Inversiones (BEI)** por valor de 40 millones de euros para financiar el desarrollo de las líneas de I+D en el periodo 2022-2025, o el acuerdo con Iberdrola orientado a financiar la investigación y el desarrollo de nuevos productos para la distribución eléctrica.

Nuevos hitos en ventas en productos nativos digitales.

Además, con el objetivo de reforzar su estrategia en innovación en las vertientes tecnológica, industrial y comercial, **Ormazabal** ha lanzado en 2023 el **proyecto OOIS (Ormazabal Open Innovation System)** a través del cual se incentivarán la innovación abierta de la compañía por medio de iniciativas de *venture client*, *intraemprendimiento*, *tech scouting* y alianzas estratégicas.

Profundización en los criterios ESG desde una perspectiva transversal.

En relación con la sostenibilidad, entre los propósitos de **Ormazabal** está dotar a las empresas de recursos y estructuras de apoyo para desarrollar adecuadamente el ámbito de la sostenibilidad y los criterios ESG. Con este fin, la empresa ha puesto en marcha en 2023 un foro multidisciplinario para analizar los diferentes aspectos de interés relacionados con esta materia y trabajarlos desde una perspectiva trasversal.

Como parte del compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, este ejercicio se ha celebrado por primera vez la **Ormazabal Contribution Week** en sedes de todo el mundo con el propósito de incrementar en la plantilla la conciencia y la responsabilidad, el sentimiento de pertenencia y contribución al desarrollo sostenible en las regiones donde está presente.

Asimismo, **Ormazabal** se ha unido al **European Wind Center**, sumándose a los principales actores del sector eólico para acelerar la descarbonización de la sociedad y sigue avanzando en su compromiso de reducción emisiones para acelerar el objetivo final de cero emisiones. Así, en 2023, ha continuado con el proyecto piloto iniciado en 2022 para medir las emisiones de CO₂ de Alcance 3 más relevantes en tres de sus centros.

En términos de gestión del talento, cabe destacar los treinta nuevos procesos de *mentoring* realizados a través de **Ormazabal Mentoring Experience**, proyecto iniciado en 2021 y desplegado en 2022 y 2023, cuyo propósito es fomentar el crecimiento personal y profesional del talento de la empresa a través de la figura del mentor.

Nuevos hitos se han sumado a lo largo del año al desempeño exitoso de la compañía como un proyecto pionero en eólica marina que desarrolla una plataforma para impulsar este tipo de generación renovable en aguas costeras profundas, las más de 225 conexiones a la red de infraestructuras de recarga de vehículo eléctrico a grandes operadores europeos, los más de diez años llevando la electricidad a *data centers*, un importante suministro de equipos para TNB en Malasia, la electrificación sostenible del Puerto de Burdeos o un proyecto solar en Brasil liderado desde **Ormazabal** China, entre otros.

En resumen, un año vibrante y retador, pero también ilusionante y satisfactorio, que ha sido merecedor de varios reconocimientos, entre los que destacamos el premio internacional **Quality Innovation Award** para las soluciones tecnológicas libres de SF₆, y también, por su importancia y significado, el **Premio AED concedido por la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia** por el compromiso de la compañía con la inclusión de mujeres en el mundo empresarial. Además, ha recibido varios reconocimientos en China que respaldan su gran labor en este país.

Preparada para liderar la transformación del sector energético.

La empresa encara un nuevo ciclo estratégico en un mundo que está experimentando una evolución vertiginosa. El sector eléctrico afronta tanto amenazas como oportunidades crecientes. Por un lado, las incertidumbres macroeconómicas, las tasas de interés, la desglobalización, la lucha por el talento y las constantes regularizaciones son algunos de los desafíos que se vislumbran. Por otro lado, la Comisión Europea y la Organización Internacional de la Energía han subrayado la necesidad de duplicar la inversión en redes eléctricas para 2030 a fin de acelerar la transición energética (digitalización de las redes eléctricas, renovables, vehículo eléctrico, almacenamiento eléctrico). La agencia internacional *Bloomberg New Energy Finance* pronostica que la demanda eléctrica se duplicará para 2040. Todo ello, representa una oportunidad valiosa para **Ormazabal**.

Para abordar estas amenazas e incertidumbres, así como capitalizar las oportunidades emergentes, la compañía se va a centrar en la hoja de ruta diseñada para los próximos años en la digitalización de los productos, la tecnología, sus capacidades industriales, la exploración de sinergias internas y el desarrollo del talento. La combinación de todas estas palancas permitirá a **Ormazabal** adaptarse a las nuevas condiciones del mercado para garantizar un crecimiento sostenible en el tiempo y competir con éxito en el futuro.

A continuación, se muestra la evolución de los resultados de la compañía.

EVOLUCIÓN DE LA CIFRA DE NEGOCIO

2022

2023

CIFRA DE NEGOCIO
(millones de euros)

617
MILLONES

748
MILLONES

EBITDA
(% sobre la cifra de negocio)

11%

13%

EBT
(% sobre la cifra de negocio)

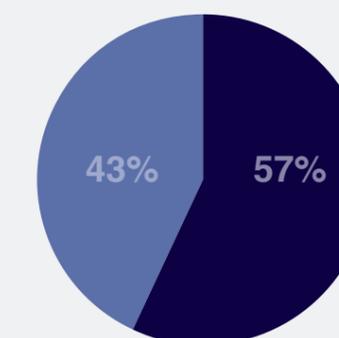
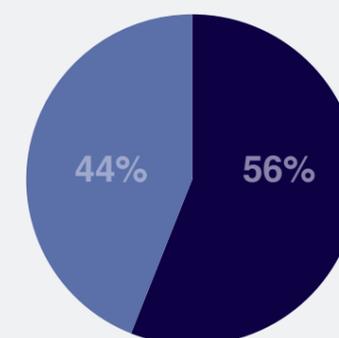
9%

12%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

2022

2023

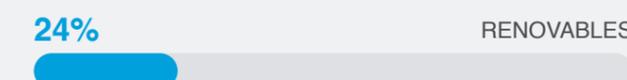
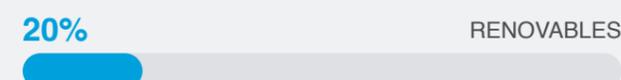
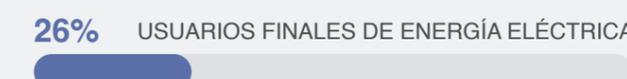
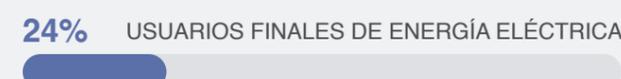


■ MANO DE OBRA DIRECTA
■ MANO DE OBRA INDIRECTA

DISTRIBUCIÓN DE VENTAS

2022

2023



Principales hitos en 2023

Presentación de las soluciones libres de SF₆ para distribución pública

Uno de los hitos más sobresalientes y esperados de **Ormazabal** en 2023 ha sido el lanzamiento de las soluciones libres de SF₆ para distribución primaria y secundaria, fruto del esfuerzo de más de diez años en I+D+i. Estas soluciones han sido muy bien acogidas por el mercado por su atractivo y las características diferenciales aportadas. Tras la presentación se han comenzado a desarrollar los primeros proyectos piloto. De este modo, la compañía da un gran salto adelante para aspirar a ser referentes en soluciones innovadoras y sostenibles.

Las soluciones SF₆-Free han sido galardonadas con el *Innovation Quality Award* que concede Euskalit y el proyecto ha quedado finalista en el premio internacional *Quality Innovation Award* que anualmente reconoce la labor innovadora en diversas categorías en empresas de todo el mundo.

Proyecto de microrred industrial en la planta de Burgos

Ormazabal, **Stratenergy** y **Supsonik** han puesto en común todo el conocimiento y experiencia del ecosistema eléctrico en un único lugar: la planta que la compañía tiene en Burgos. Con ello, este centro se ha convertido en un potente demostrador de todas las capacidades que las tres empresas aúnan aplicables en clientes con alta demanda eléctrica que necesiten descarbonizar su negocio.

Se trata de un proyecto pionero diseñado para maximizar el autoconsumo y la eficiencia, garantizando el suministro energético. El proyecto incorpora en su propuesta una planta fotovoltaica en cubierta, un sistema de almacenamiento energético escalable, un conjunto de soluciones de recarga de vehículo eléctrico, un sistema de conexión a la red de distribución y, por último, una plataforma software que actúa como centro de control.

Primeros cuadros de baja tensión automatizados para Enel

Entrega y puesta en servicio de los primeros cuadros de baja tensión automatizados para la compañía eléctrica italiana Enel que han sido distribuidos tanto en Italia como en España. Una excelente noticia para la compañía por el respaldo que representa para el avance en la comercialización

de los productos nativos digitales. Los equipos están provistos de interruptores de operación monofásica y relés de protección integrados y el protocolo de estándar internacional IEC 61850 para la automatización de subestaciones que facilita la comunicación con los centros de control de Enel.

Dando alas a un proyecto pionero en eólica marina

El objetivo del proyecto de aerogenerador marino flotante DemoSATH, ubicado en la costa de Bizkaia (España) y con 2 MW de potencia, es el de servir de banco de pruebas de un nuevo tipo de plataforma para impulsar la eólica marina en aguas costeras profundas. La participación de **Ormazabal** en el proyecto se centra en la conexión a la red del aerogenerador.

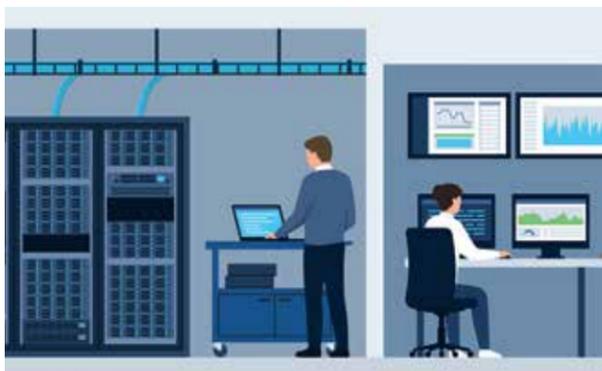
Tecnología OPS para puertos sostenibles: electrificación del Puerto de Cádiz

La eléctrica Enel eligió en concurso la propuesta de **Ormazabal** para la electrificación de la terminal de cruceros del Puerto de Cádiz. El proyecto, presentado de forma conjunta con Ingeteam, utiliza tecnología OPS (*On-shore Power Supply*), que permite la conexión eléctrica de los buques al puerto mientras están atracados, evitando de este modo el uso de combustibles fósiles para cubrir sus necesidades eléctricas.

Más de 225 conexiones a la red de infraestructuras de recarga

Ormazabal incrementa el suministro de equipos para infraestructuras de recarga de vehículo eléctrico a grandes operadores europeos. Países como Francia, Holanda, Alemania, Reino Unido, Portugal y España cuentan cada día con más instalaciones que confían en las soluciones tecnológicas de la compañía para hacer posible la descarbonización del transporte terrestre.





Más de 10 años llevando la electricidad a data centers

Ormazabal acumula más de diez años de experiencia en el campo de la electrificación de los CPD o data centers. El posicionamiento de la compañía como *partner* estratégico de actores globales de comunicación le permite suministrar la solución completa con una arquitectura de red diseñada según las tendencias más avanzadas y con capacidad para afrontar proyectos de alta complejidad como transferencias secuenciales, reconexiones automáticas que mitigan el efecto de las corrientes de magnetización de los transformadores existentes, etc.

Importante suministro de equipos para TNB en Malasia

Suministro de cientos de equipos modulares y compactos (RMU) para la compañía eléctrica TNB de Malasia que significa un importante impulso para la compañía en el mercado asiático.

Un acuerdo que es un ejemplo de trabajo coordinado en pro de un objetivo común y que ha sido posible con la colaboración del equipo de **Ormazabal** en China y la *joint venture* **Ormazabal TSG**.

Electrificación sostenible en el Puerto de Burdeos

Ormazabal ha participado en el proyecto de conexión eléctrica de embarcaciones de recreo y fluviales del Puerto de Burdeos para limitar la contaminación acústica y la derivada del uso de generadores diésel. La solución aportada incluye la implantación de centros de transformación subterráneos, lo que le ha permitido, además de dar una respuesta eficiente y respetuosa con el medio ambiente, cuidar el entorno dada la complejidad de instalar equipamiento eléctrico en una zona clasificada como patrimonio de la humanidad.



Proyecto solar en Brasil liderado desde China

Ormazabal puede abordar proyectos complejos y con diferentes necesidades logísticas gracias a una dilatada trayectoria en energías renovables en todo el mundo. El proyecto fotovoltaico de 735 MW en el que ha colaborado la compañía en Brasil se ha liderado desde China y ha culminado con el suministro de 100 equipos para su electrificación.

En la subestación La Asomada de Iberdrola en Murcia

Iberdrola ha confiado en **Ormazabal** para la renovación de los sistemas de alta y media tensión existentes en su subestación transformadora La Asomada, situada en Cartagena, Murcia. Una parte de la remodelación ha consistido en la creación de dos edificaciones nuevas de tipo contenedor, una de ellas destinada a albergar las celdas de doble barra de tipo cpg.1. Esta actuación permitirá conectar la futura planta electrolizadora de Repsol a la subestación.

Proyecto OPTIAM

Ormazabal participa en este proyecto de I+D para optimizar el diseño de la red eléctrica y minimizar el impacto ambiental del consumo eléctrico. El objetivo del proyecto es asegurar una transición resiliente del sector eléctrico en Euskadi a través del desarrollo de equipos eléctricos innovadores y de la digitalización del proceso de toma de decisiones en el diseño de productos y proyectos del sector.

Ormazabal Contribution Week: compromiso con los ODS

La "**Ormazabal Contribution Week**" refuerza el compromiso de la compañía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de la realización de múltiples actividades en todas las sedes de **Ormazabal** con el propósito de incrementar entre las personas de la plantilla la responsabilidad, el sentimiento de pertenencia y desarrollo sostenible en las regiones donde está presente.





Presencia en actividades del sector

La feria **CIRED International Conference & Exhibition** celebrada en junio de 2023 en Roma, fue el punto de partida elegido dentro de la campaña **"Route to zero"** para oficializar la presentación pública de las soluciones libres de SF₆ de 24 kV, tanto para las redes de distribución secundaria como primaria.

La ruta prosiguió con otras paradas destacadas como **Matpost Conferece** (Lyon, Francia), **Enlit Europe** (París, Francia), o **Energetab** (Bielsko-Biala, Polonia), donde **Ormazabal** presentó el centro de transformación digital con tecnología SF₆-Free.

Además del energético, la compañía ha tenido una presencia destacada en numerosas exposiciones y eventos de otros sectores de gran importancia para el negocio como el de las energías renovables: **Windpower Brazil**, **Inte-solar South America** (Sao Paulo, Brasil) o **WindEurope** (Copenhague, Dinamarca); y en el ámbito de los centros de procesamiento de datos: **Data Centre World Paris** o **DCD Connect** (Sao Paulo, Brasil). Además, ha asistido a ferias especializadas como **Electricon** (Guadalajara, México), **Eltefa** (Stuttgart, Alemania), etc.

A estos eventos, se suma la participación en conferencias sobre *smartgrids* como **EuroDoble** o el **II Congreso de redes inteligentes Futured** (Madrid, España) y en distintos foros imprescindibles del sector eléctrico, entre ellos, el **V Congreso Aelec** (Madrid, España) para impulsar la aceleración de la transición energética y un futuro eléctrico más sostenible.

Asimismo, **Ormazabal** patrocinó **Eurelectric PowerSummit** (Bruselas, Bélgica), durante el que destacados líderes de la industria eléctrica exploraron los retos del sector en torno al lema **"Balance of power"**. También participó en el **Primer Congreso anual de la Alianza NetZero Mar** (Valencia, España) dentro del campo de las soluciones para la descarbonización de los puertos.

Por último, merece una mención especial la **adhesión de Ormazabal en 2023 al European Wind Charter**. La compañía se une así a los principales actores del sector para acelerar la descarbonización de la sociedad.



Premios y reconocimientos

Premio Kaizen de Mejora Continua en la Industria

La fábrica de distribución secundaria de **Ormazabal** situada en Igorre (España) ha sido galardonada con el premio **"Mejora continua en la industria"**, otorgado por el reputado Kaizen Institute para reconocer la aplicación de metodologías de mejora en la organización industrial. Este importante premio reconoce la labor de la compañía en un proyecto iniciado hace cinco años y enfocado a la sección de calderería de la fábrica.



Premios A de Plata y Quality Innovation Award Euskadi de Euskalit

La división de **Supply Chain Drive** de **Ormazabal** recibió la A de Plata en Gestión Avanzada y el equipo de distribución secundaria resultó ganador del premio internacional **Quality Innovation Award Euskadi** por el lanzamiento de las soluciones tecnológicas SF₆-Free. Dos importantes galardones que ponen de manifiesto el profundo compromiso con la excelencia, la gestión avanzada y la innovación de **Ormazabal**.



AED Bizkaia premia el compromiso de la compañía con la inclusión de mujeres en el mundo empresarial

El Premio AED que concede la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia, distingue la política empresarial de **Ormazabal** centrada en la igualdad de oportunidades para todas las personas que integran el equipo. La AED ha elogiado la contribución de la compañía al impulso de la participación de las mujeres en el mundo empresarial de Bizkaia.

China reconoce la labor de Ormazabal

El respaldo a la gran labor de la compañía en China queda confirmado en los diversos premios y reconocimientos en diferentes categorías recibidos a lo largo del ejercicio: **Caring Enterprise**, **Top Ten Excellent Wind Power Products**, **Glory Award** recibido en el acto **Top 10 Highlights Awarding Ceremony** y el **Development of Specialized and Sophisticated SMEs Certification**. Sobresale el galardón **Excellent Photovoltaic Materials/Equipment Enterprise** entregado durante la conferencia **Photovoltaic Top 100** en la que se premió a las empresas líderes en el mercado de las energías renovables en el país.





5 | Gobernanza

Órganos de gobierno

Ormazabal se rige por el máximo órgano de gobierno de **Velatia**, que es el Consejo de Administración cuyo marco regulatorio está definido por los Estatutos Sociales, el Reglamento de la Junta de Socios, el Reglamento del Consejo de Administración, los distintos reglamentos de las comisiones del Consejo y el Código ético.

En 2020, se constituyó en el seno del Consejo de Administración el **Consejo Asesor de Ormazabal**, compuesto por cinco miembros, al que se ha dado un carácter fundamentalmente consultivo en el ámbito estricto del negocio. Como tal, actúa como soporte o apoyo, prestando su colaboración y asesoramiento. Sin perjuicio de otros cometidos que el Consejo de Administración de **Velatia** le solicite, este Consejo Asesor tiene asignadas entre sus funciones:

- Analizar los resultados de **Ormazabal** y la labor del equipo directivo.
- Proponer el plan estratégico y controlar su ejecución.
- Controlar la gestión presupuestaria.
- Proponer al Consejo las decisiones más importantes sobre inversiones (venta de activos, fusiones, etc.).
- Valorar y proponer la autorización de alianzas estratégicas.

- Poner en marcha mecanismos para disponer de la información más veraz sobre todas las áreas de la empresa.
- Proponer la política de retribuciones a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de **Velatia**.
- Cualquier otro objetivo que contribuya a la consecución de las finalidades de la compañía.
- Recabar información, elaborar presentaciones, etc.; y cualquier otro cometido que solicite el Consejo.

Consejo Asesor Ormazabal

PRESIDENTE

D. Javier Ormazabal Echevarria

MIEMBROS

D. Alejandro Ormazabal Echevarria

D. Hipólito Suárez Gu tiérrez

D. Luis Atienza Serna

D. Jorge González Somavilla

SECRETARIO (no miembro)

D. Alex Otaegui Furriel



6 | Gestión de riesgos

Ormazabal realiza un seguimiento permanente de la evolución de los riesgos que podrían comprometer el logro de sus objetivos y el desarrollo de su proyecto futuro. Como resultado de un proceso de reflexión estratégica, la compañía ha identificado, valorado y priorizado estas amenazas, clasificándolas en cuatro categorías principales, asignando a cada una de ellas medidas específicas encaminadas a mitigar sus impactos:

- Riesgos estratégicos.
- Riesgos operativos.
- Riesgos de cumplimiento.
- Riesgos de información.

A lo largo de 2023, se ha realizado un análisis de riesgos en el que se han identificado veinticinco riesgos distintos. Tras la evaluación de cada uno de ellos, se han priorizado los diez elementos con mayor potencial:

- Cambios regulatorios y/o políticos en relación con la sostenibilidad y la transición energética.
- Evolución del margen y comoditización.
- Innovación y nuevos productos.
- Relaciones de los prescriptores.
- Lucha por la atracción y vinculación de talento.
- Posicionamiento estratégico en el negocio tradicional.
- Irrupción de competidores de bajo coste.
- Capacidad de lobby y gestión de las relaciones.
- Cambios en el modelo de negocio.
- Calidad del producto final.



7 | Sostenibilidad

La sostenibilidad es un elemento central de la estrategia empresarial de **Ormazabal**, por ello, la integra de manera transversal en toda la organización. El modelo de negocio de la compañía busca contribuir al desarrollo sostenible a través de la generación de valor a largo plazo que beneficie a todos sus grupos de interés.

Dentro de sus objetivos se encuentra proporcionar a sus sociedades los recursos y estructuras necesarios para desarrollar adecuadamente este ámbito. Con este propósito, **Ormazabal ha puesto en marcha en 2023 un foro multidisciplinar dedicado al análisis de los diferentes aspectos relevantes en materia ESG, abordándolos desde una perspectiva integradora y holística.**

Identificación de los grupos de interés

Ormazabal reconoce la importancia crucial de delimitar y catalogar los grupos de interés para una organización. Por ello, realiza una labor permanente de análisis y seguimiento para asegurar que se consideren todos aquellos relevantes.

En este proceso de identificación se toman en consideración las siguientes perspectivas:

- **Por cercanía:** que interactúan de manera cercana con la compañía, incluye interactúan de manera cercana con la compañía, incluyendo a los grupos de interés internos.
 - **Por influencia:** que influyen, o pueden hacerlo, en el desarrollo de la actividad de la compañía.
 - **Por responsabilidad: que tienen obligaciones legales.**
 - **Por dependencia:** que dependen de la actividad de la compañía.
- La priorización de los grupos se realiza de acuerdo con dos variables:
- **Influencia:** si pueden tener impacto en la compañía o si es un grupo estratégico para la toma de decisiones.
 - **Dependencia:** si son directa o indirectamente dependientes de la actividad o productos y servicios de la compañía y de sus funciones.

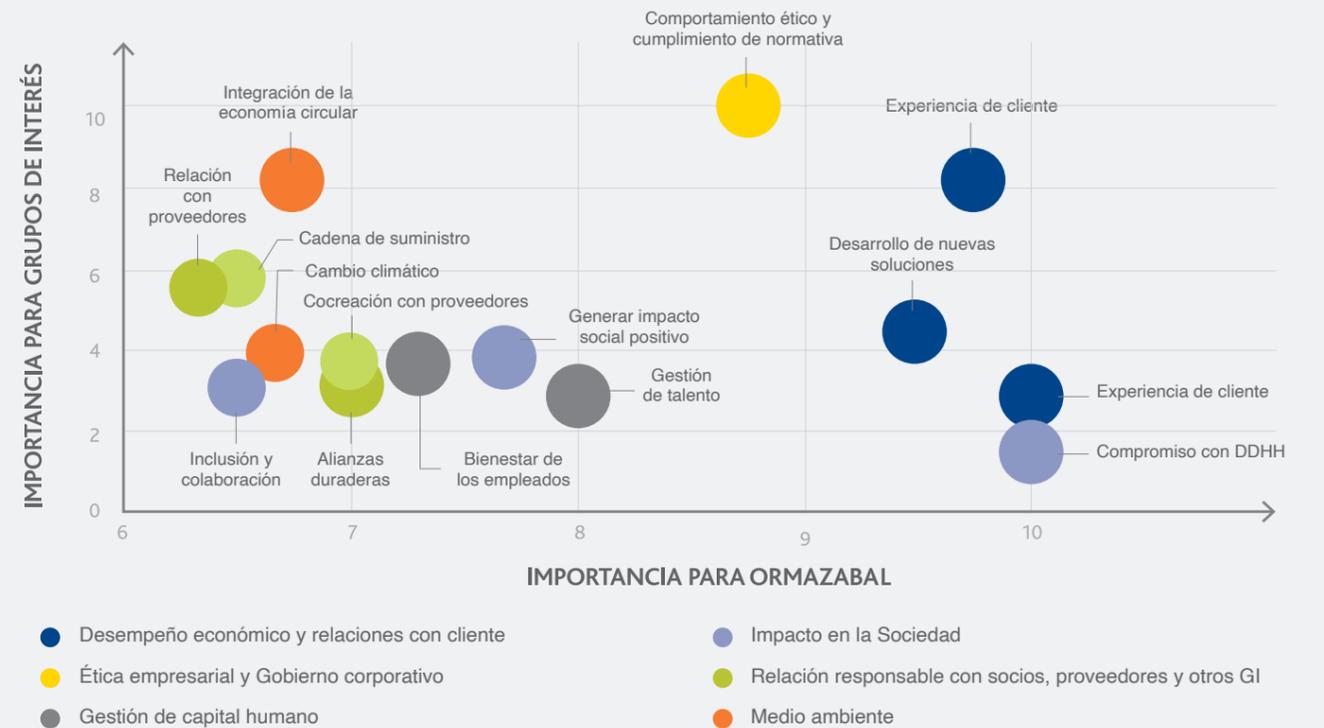
Identificación de los asuntos relevantes

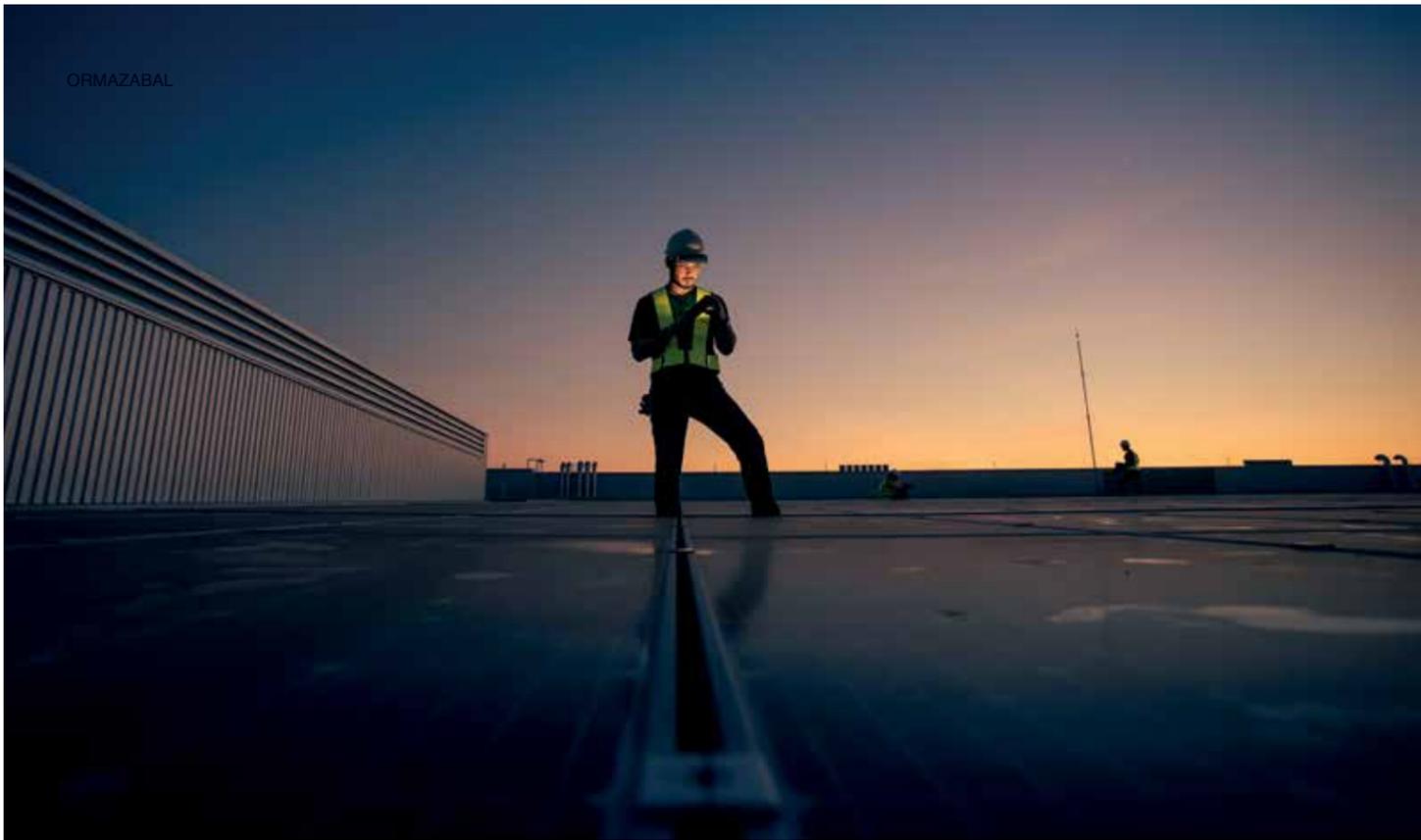
Ormazabal mantiene un diálogo permanente con sus grupos de interés a través de los canales de comunicación habituales para identificar los asuntos considerados como relevantes en relación con la sostenibilidad para sus grupos de interés y para la propia compañía. Así, determina aquellos aspectos económicos, sociales, ambientales y de gobierno prioritarios para un enfoque en materia de desarrollo sostenible.

El estudio de materialidad se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- Un análisis de las expectativas de los distintos grupos de interés.
- Una investigación de las mejores prácticas de la competencia.
- Un estudio de las tendencias normativas en el entorno energético y en sostenibilidad que puedan afectar en el presente o en el futuro a la actividad de la compañía.
- Una revisión de los proyectos que quedaron pendientes del plan estratégico anterior.

El análisis cruzado de las variables “Importancia para la estrategia de negocio” y “Prioridad para los grupos de interés en cada uno de los asuntos considerados relevantes da como resultado la siguiente **matriz de materialidad**:





Líneas de actuación, ambiciones y compromisos

A partir de la matriz de materialidad, Ormazabal ha determinado qué objetivos quiere alcanzar, qué compromisos adquiere y qué líneas de trabajo establece para lograrlos. Estas líneas se concentran en seis focos de desarrollo:

1. Ética y gobierno corporativo

Cumplir con el Código ético y las políticas que establecen los principios de actuación. Reforzar su compromiso con el buen gobierno, la ética, la integridad y la transparencia; considerados importantes por los grupos de interés y base fundamental para generar confianza y compromiso a largo plazo entre las partes.

Ambición:

- **Integridad** en el comportamiento.
- **Excelencia** en la gestión.
- **Diálogo** integrador y **confianza** con los grupos de interés.

2. Gestión del capital humano

Apostar por las personas, fomentando su desarrollo, garantizando la igualdad de oportunidades para ser una empresa diversa e inclusiva.

Ambición:

- **Tener personas comprometidas y sensibilizadas** con la sostenibilidad.
- **Garantizar la igualdad de oportunidades en un entorno diverso e inclusivo**, promoviendo una cultura que favorezca **la conciliación y la flexibilidad**.
- **Lograr un sistema retributivo justo** que considere los logros sociales y ambientales.
- **Ser un referente en el nivel de satisfacción** de las personas empleadas.
- **Priorizar la seguridad y minimizar los accidentes**, particularmente los originados por causas imputables a la compañía.

3. Medio ambiente

Reducir el impacto en el medio ambiente debido al ejercicio de su actividad y contribuir, con sus productos y servicios, a ser parte de la transición energética y de la lucha contra el cambio climático.

Ambición:

Ser una empresa medioambientalmente responsable, que se anticipa al cumplimiento normativo, que utiliza energías limpias y procesos eficientes, y que contribuye a la descarbonización del planeta mediante la instalación de productos que hacen más eficiente la red eléctrica.

4. Impacto en la sociedad

Conciliar el desarrollo del negocio con los intereses de la comunidad que le rodea, generando un impacto social positivo a través de la creación de empleo, el desarrollo de la economía local, la colaboración con centros educativos, el pago de impuestos y la distribución del valor generado.

Ambición:

- **Ser percibidos como creadores de riqueza y empleo** en el ámbito local, apoyando a los jóvenes a través de la formación y a los colectivos más desfavorecidos; en línea con los intereses del negocio.
- **Garantizar el cumplimiento de los derechos humanos** en todas sus actividades y geografías.
- **Ser parte activa** de la sociedad, aportando su conocimiento para la solidez en el desarrollo normativo.

5. Desempeño económico y relaciones con clientes

Potenciar la innovación en los productos y servicios para mejorar e impulsar el crecimiento, tanto de la compañía como de su entorno.

Ambición:

- **Fomentar la innovación tecnológica** como palanca de transformación hacia modelos de negocio más sostenibles.
- **Ser un referente** en la prestación de servicios a los que el área de nuevas soluciones impulse a la compañía.

6. Alianzas y relaciones responsables con socios y proveedores

Promover alianzas responsables para construir redes de valor compartido.

Ambición:

- **Fomentar la sostenibilidad** entre sus aliados y proveedores.
- Ser y tener **colaboradores de confianza**.



8 | Objetivos de Desarrollo Sostenible

La estrategia de sostenibilidad de **Ormazabal** busca atender a los desafíos de la Agenda 2030 mediante soluciones innovadoras que generan impactos positivos en ámbitos como la transición energética, la digitalización, el transporte o el coche eléctrico, entre otros.

En consonancia con los cinco Objetivos de Desarrollo Sostenible priorizados por **Velatía**, la compañía concentra sus esfuerzos y contribuciones en el ODS 7 cuyo reto es asegurar el acceso a energía asequible, fiable y sostenible para todas las personas, sin importar donde vivan, estimulando el crecimiento y ayudando al medio ambiente.

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



Metas identificadas:

Para alcanzar los objetivos del ODS 7 se han definido las siguientes metas:

Meta 7.1.: Garantizar el acceso universal a servicios de energía asequibles, fiables y modernos.

Meta 7.2.: Aumentar sustancialmente el porcentaje de energía renovable en el conjunto de fuentes de energía.

Meta 7.3.: Duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

Contribución de Ormazabal a los ODS:

En redes inteligentes y digitales:

- Apoyo a las principales compañías eléctricas en el despliegue de sus automatizaciones.
- Más de 15 años digitalizando la red de media tensión.
- Más de 24 millones de consumidores beneficiados.

En generación verde y almacenamiento:

- Colaboración con los principales tecnólogos del sector.
- Más de 30 años de experiencia.
- Más de 150 GW protegidos y automatizados en el mundo.
- Más de 250 MW instalados en almacenamiento de energía.
- Presentes en importantes proyectos de generación de hidrógeno verde.

En movilidad verde:

- Acompañamiento a los actores más destacados en el desarrollo de sus infraestructuras.
- Conexión a la red del 20% de las estaciones de recarga ultrarrápida de Europa.
- Electrificación de puertos, ferrocarriles y metros.
- Referencias en conexiones eléctricas para movilidad con hidrógeno verde.

En edificios e infraestructuras sostenibles:

- Presentes en cualquier tipología de proyecto.
- Electrificación del primer centro de datos *Tier IV* de Europa.

- Presentes en más de 80 aeropuertos, hospitales, industrias, hoteles, centros comerciales, etc., alrededor del mundo.

Ormazabal ayuda a través de sus procesos y negocios a garantizar el **acceso eficiente a la energía, aumentando el porcentaje de energía renovable generada, favoreciendo la transición energética, además de aportar valor en la lucha contra el cambio climático.**

Durante el ejercicio 2023, la compañía ha continuado desarrollando el **proyecto piloto lanzado en 2022 para medir las emisiones de CO₂ de Alcance 3** más relevantes en tres de sus centros productivos, reflejando el compromiso con la medición y reducción de su huella ambiental. Además, está comprometida con la **responsabilidad ambiental de sus instalaciones**. Tras el análisis del desempeño energético de sus edificios en España sigue implantando las acciones de mejora identificadas, orientadas a mejorar su eficiencia. Asimismo, adquiere **energía de origen 100%** renovable certificada para sus centros en España y en su planta de Francia, **minimiza** todos los residuos facilitando su reciclaje, e incorpora el **ecodiseño** en sus productos.

La alineación del Plan Estratégico de **Ormazabal** 2021-2023 con los Objetivos de Desarrollo Sostenible pone de relieve el compromiso de la compañía con el futuro del negocio, la lucha contra el cambio climático y la protección de la biodiversidad, además de su contribución social.



02 | Compromisos Ormazabal

1 | Personas

Las personas son el activo más valioso para **Ormazabal**. Su equipo, diverso y singular estaba formado por **2.551 personas** al finalizar 2023, la mayoría ubicada en Europa (86%), principalmente en España (75%), mientras que el 14% restante se encuentra distribuido en otros continentes. El 79% de la plantilla son hombres, el 21% mujeres, y el 73% tienen edades comprendidas entre los 26 y los 51 años, lo que dibuja un perfil de empresa joven con una amplia experiencia.

Empleo

Ormazabal considera la atracción y la gestión del talento dos factores cruciales para abordar con garantía de éxito los grandes retos a los que se enfrenta. En 2023, la plantilla ha crecido un 4% debido a la actividad desarrollada, mientras que en 2022 se mantuvo en niveles similares al ejercicio previo.

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS A CIERRE POR CATEGORÍA

2022 | 2.456 PERSONAS

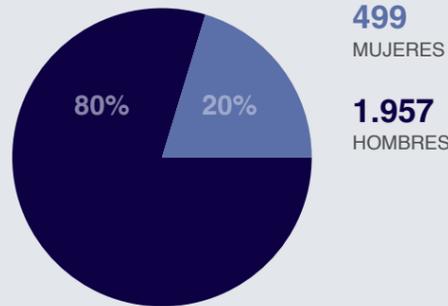


2023 | 2.551 PERSONAS



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

2.456 PERSONAS 2022

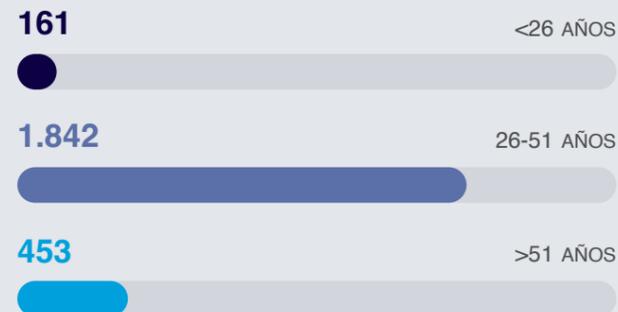


2.551 PERSONAS 2023



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

2022 | 2.456 PERSONAS



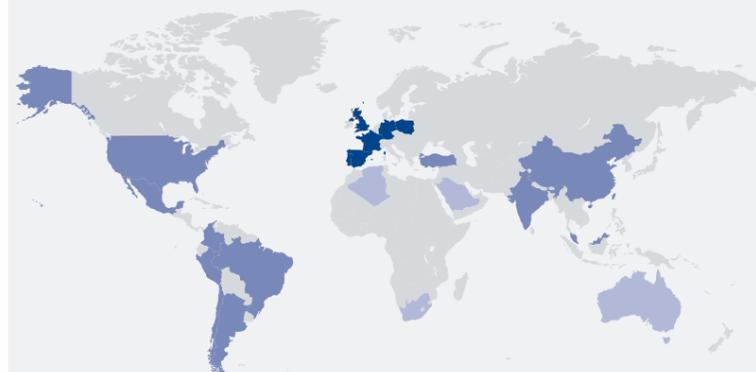
2023 | 2.551 PERSONAS



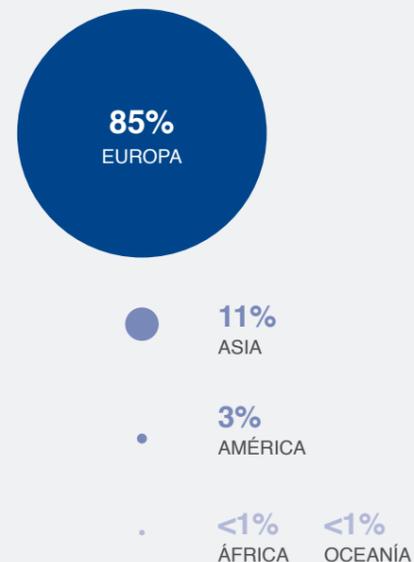
(1) Otros perfiles se compone principalmente de mano de obra directa, perfiles que no se corresponden a ninguna de las demás categorías y a personas jubiladas parciales.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONTINENTE

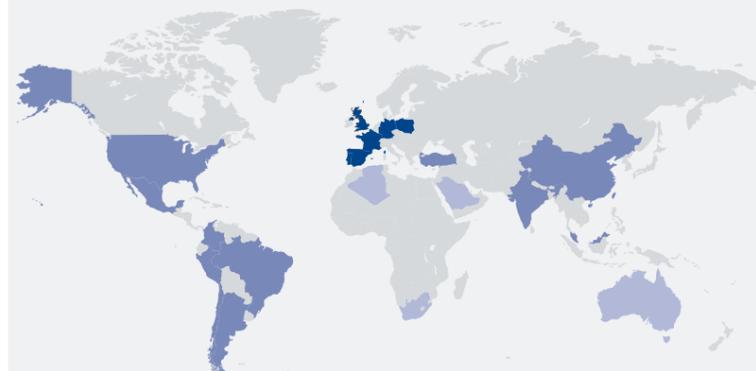
2022 | 2.456 PERSONAS



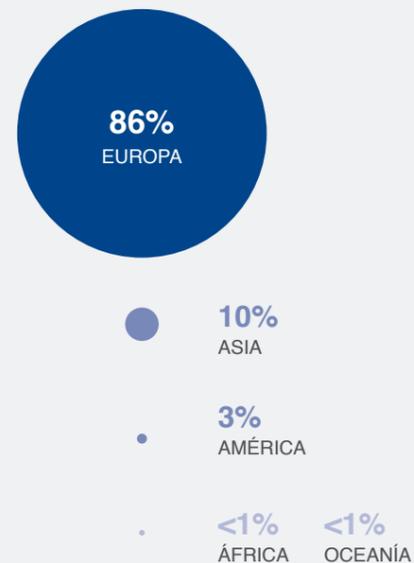
2.096 PERSONAS EN EUROPA | **276** PERSONAS EN ASIA | **74** PERSONAS EN AMÉRICA | **6** PERSONAS EN ÁFRICA | **4** PERSONAS EN OCEANÍA



2023 | 2.551 PERSONAS



2.197 PERSONAS EN EUROPA | **263** PERSONAS EN ASIA | **80** PERSONAS EN AMÉRICA | **6** PERSONAS EN ÁFRICA | **5** PERSONAS EN OCEANÍA

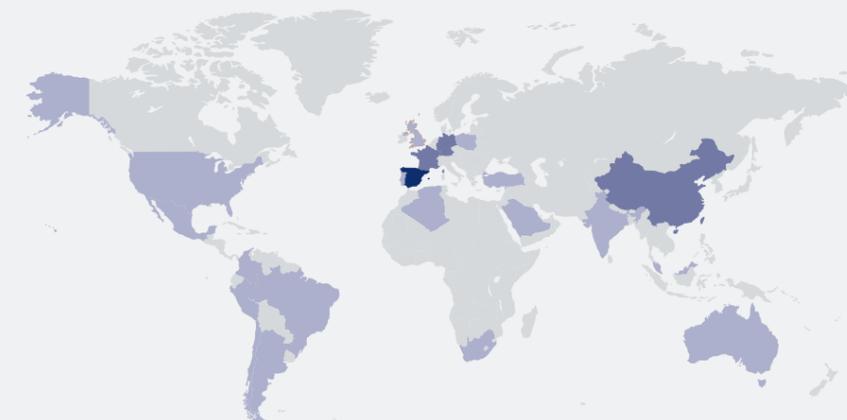


> 950 PERSONAS | **500 - 950 PERSONAS** | **50 - 500 PERSONAS** | **< 50 PERSONAS**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍSES

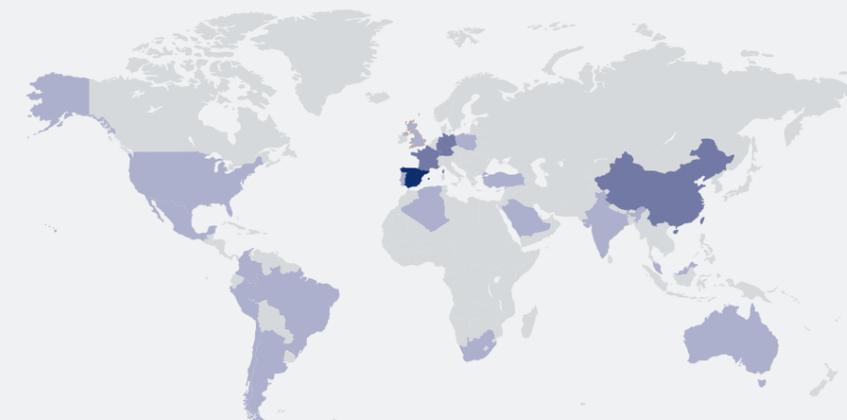
2022 | 2.456 PERSONAS

ESPAÑA **1.838** · 75%
 CHINA **264** · 11%
 FRANCIA **132** · 5%
 ALEMANIA **87** · 3%
 REINO UNIDO **24** · 1%
 BRASIL **32** · 1%
 MÉXICO **14** · <1%
 OTROS⁽²⁾ **65** · 2%



2023 | 2.551 PERSONAS

ESPAÑA **1.911** · 75%
 CHINA **251** · 10%
 FRANCIA **146** · 6%
 ALEMANIA **83** · 3%
 REINO UNIDO **38** · 1%
 BRASIL **32** · 1%
 MÉXICO **16** · <1%
 OTROS⁽²⁾ **74** · 3%



> 950 PERSONAS | **500 - 950 PERSONAS** | **50 - 500 PERSONAS** | **< 50 PERSONAS**

(2) Otros engloba los siguientes países: Argelia, Argentina, Australia, Estados Unidos, Polonia, Portugal, Sudáfrica y Turquía.

Distribución por modalidades de contrato de trabajo

Los datos de la plantilla al cierre de 2023 muestran un total de 2.183 contratos indefinidos, de los cuales 1.757 corresponden a hombres y 426 a mujeres. Además, se han contabilizado 368 contratos temporales, distribuidos entre 264 hombres y 104 mujeres.

jornada parcial son los temporales, con un total de 19, de los que 12 son ocupados por hombres y 7 por mujeres. Por otra parte, de los 349 contratos que se desempeñan a jornada completa, 252 son de hombres y 97 de mujeres.

En cuanto al tipo de jornada, no se han registrado contratos indefinidos a tiempo parcial. Los contratos que prevalecen a

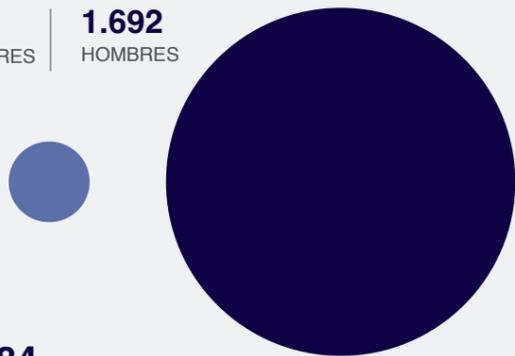
La distribución de la plantilla muestra una clara tendencia hacia los contratos fijos y a tiempo completo, independientemente del género.

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS POR TIPO DE CONTRATO, TIPO DE JORNADA Y SEXO

2022 | 2.456 PERSONAS

2.084
CONTRATOS INDEFINIDOS

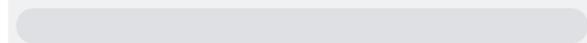
392 MUJERES | 1.692 HOMBRES



2.084
JORNADA COMPLETA



0
JORNADA PARCIAL



HOMBRES | MUJERES

372
CONTRATOS TEMPORALES

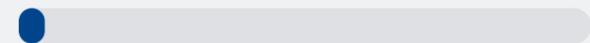
107 MUJERES | 265 HOMBRES



355
JORNADA COMPLETA



17
JORNADA PARCIAL

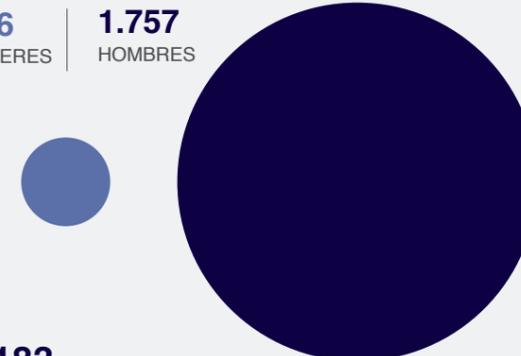


10 HOMBRES | 7 MUJERES

2023 | 2.551 PERSONAS

2.183
CONTRATOS INDEFINIDOS

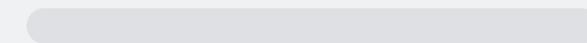
426 MUJERES | 1.757 HOMBRES



2.183
JORNADA COMPLETA



0
JORNADA PARCIAL



HOMBRES | MUJERES

368
CONTRATOS TEMPORALES

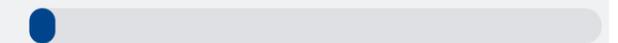
104 MUJERES | 264 HOMBRES



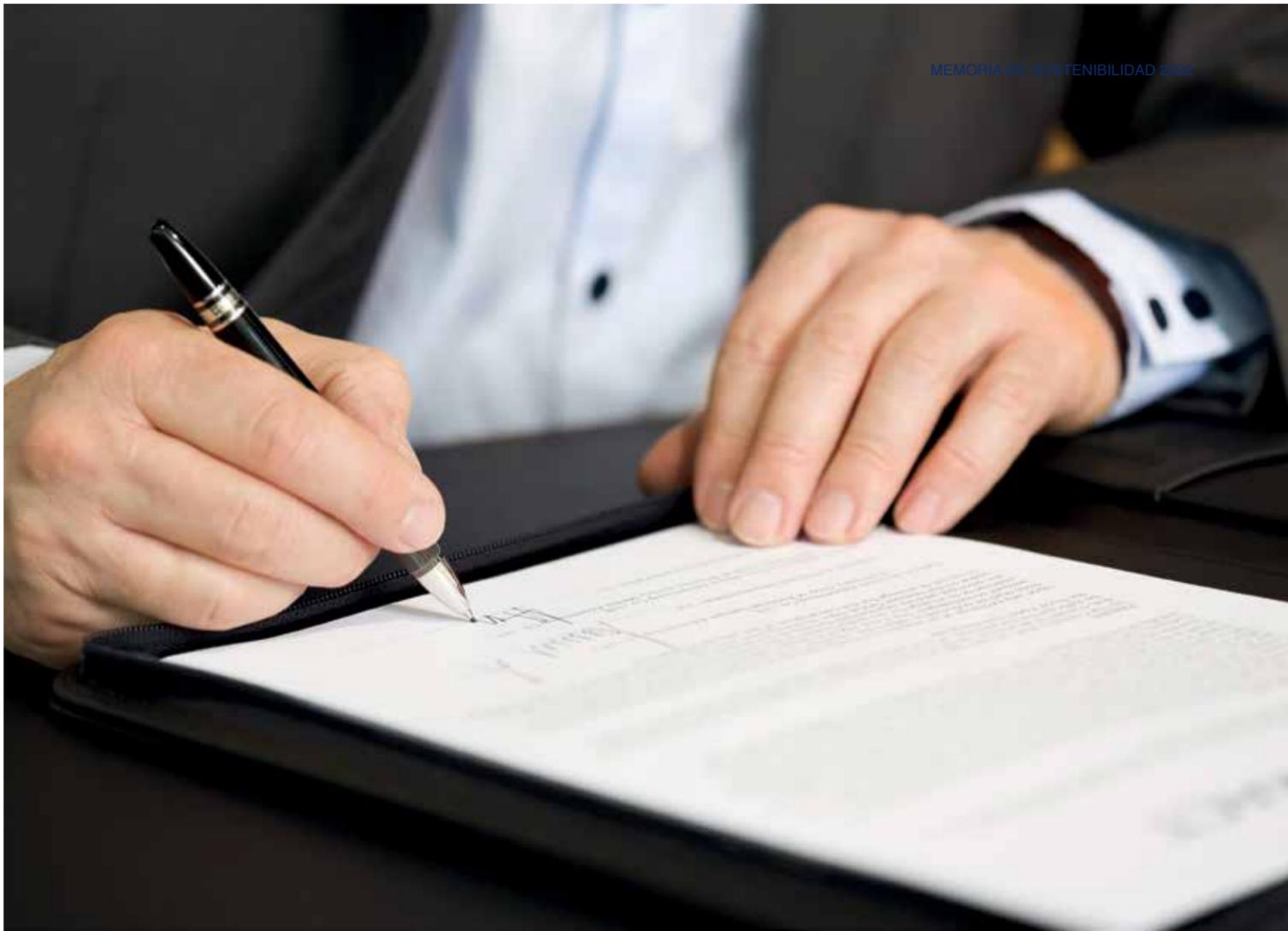
349
JORNADA COMPLETA



19
JORNADA PARCIAL



12 HOMBRES | 7 MUJERES



Promedio anual de contratos

La experiencia, el conocimiento y las competencias de las personas que forman parte de **Ormazabal** son claves para afianzar su posición competitiva en el mercado. Además, consciente de la necesidad de promover el desarrollo profesional de la gente joven, la compañía ofrece prácticas cada año a través de distintos instrumentos como contratos en prácticas, convenios de cooperación educativa etc. Estas iniciativas buscan convertir estos contratos en indefinidos, en coherencia con la filosofía de la empresa orientada a formalizar este tipo de relaciones laborales (con un 84% de contratos indefinidos respecto al total de la plantilla media).

En el siguiente desglose⁽³⁾, que contiene la información del promedio anual de contratos indefinidos y temporales, se puede apreciar que, comparando los datos con el año anterior, la contratación temporal se ha reducido un 17% y la contratación indefinida se ha incrementado un 7%. Esto refleja el compromiso de **Ormazabal** con la estabilidad laboral y el crecimiento sostenible, así como su esfuerzo por fortalecer su equipo humano con profesionales comprometidos a largo plazo.

El 84% de los contratos vigentes en 2023 son indefinidos.

⁽³⁾ El dato promedio anual se ha calculado con la plantilla media de las personas empleadas que conforman **Ormazabal** durante los ejercicios 2022 y 2023 respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas cada mes.

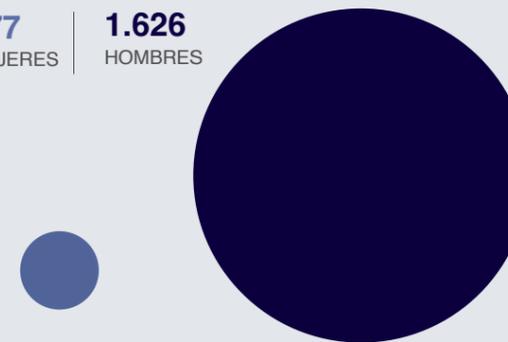
PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO POR SEXO

2022 | 2.501 CONTRATOS



2.003
CONTRATOS INDEFINIDOS

377 MUJERES | 1.626 HOMBRES



498
CONTRATOS TEMPORALES

136 MUJERES | 362 HOMBRES

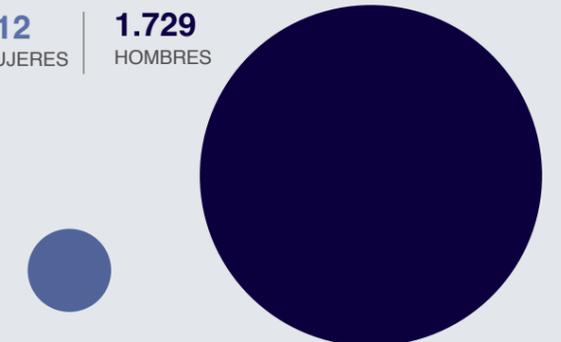


2023 | 2.555 CONTRATOS



2.140
CONTRATOS INDEFINIDOS

412 MUJERES | 1.729 HOMBRES



415
CONTRATOS TEMPORALES

120 MUJERES | 295 HOMBRES



■ HOMBRES ■ MUJERES

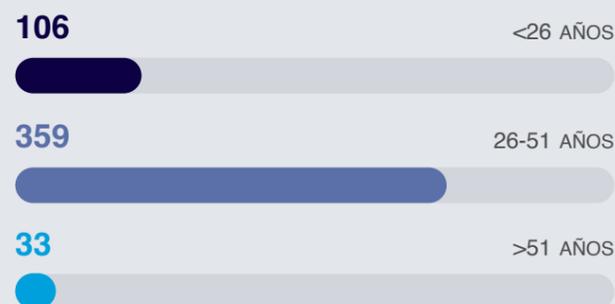
PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO POR EDAD

2022 | 2.501 CONTRATOS

2.003
CONTRATOS INDEFINIDOS

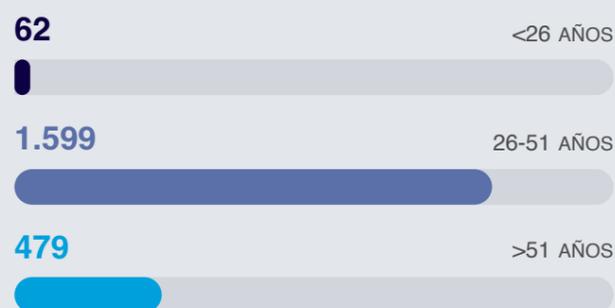


498
CONTRATOS TEMPORALES

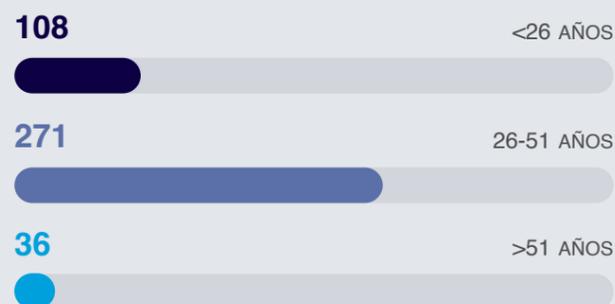


2023 | 2.555 CONTRATOS

2.140
CONTRATOS INDEFINIDOS



415
CONTRATOS TEMPORALES

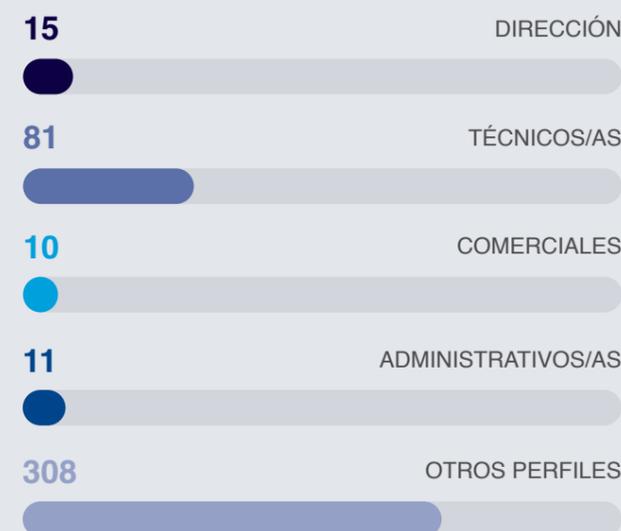


PROMEDIO DEL TIPO DE CONTRATO POR CATEGORÍA

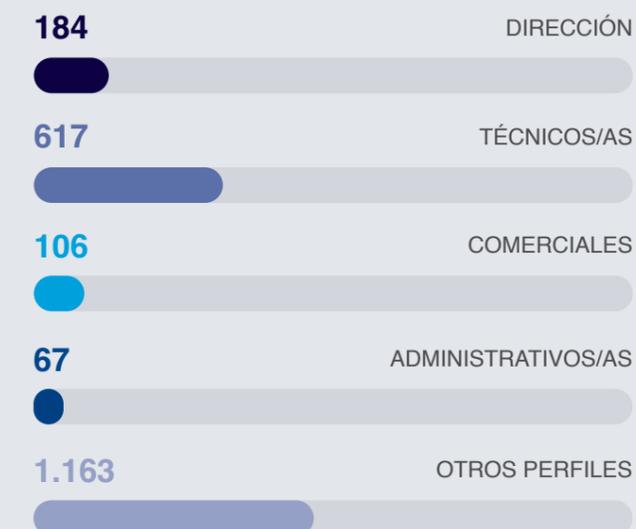
2022 | 2.481 CONTRATOS INDEFINIDOS



2022 | 20 CONTRATOS TEMPORALES



2023 | 2.537 CONTRATOS INDEFINIDOS



2023 | 18 CONTRATOS TEMPORALES





Promedio por tipo de jornada

La plantilla media de **Ormazabal** ha crecido en 2023 respecto al año anterior, estando conformada este ejercicio por 2.555 personas frente a las 2.501 de 2022. En cuanto a la tipología de contratos la diferencia significativa viene derivada del impacto del cambio legislativo acometido por el Gobierno de España en 2022 con relación a los contratos a tiempo parcial, así como a las medidas adoptadas por la empresa para favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal.

Ormazabal ha implantado ampliamente el teletrabajo, especialmente en aquellos puestos que permitan esta modalidad. Además, la mayoría de las personas de la compañía disponen de flexibilidad horaria, lo que disminuye la necesidad de reducciones de jornada por motivos de conciliación familiar.

Estas actuaciones se reflejan en la contratación de la plantilla media, donde el 99% del personal ha trabajado en 2023 a jornada completa, mientras que solo el 1% lo ha hecho a jornada parcial.

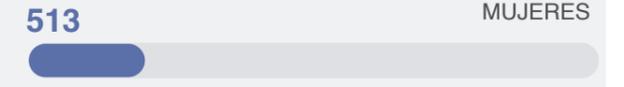
La distribución de la plantilla según el tipo de jornada laboral, desglosada por sexo, edad y por categoría, es la siguiente:

PROMEDIO DE TIPO DE JORNADA POR SEXO

2022 | 2.501 JORNADAS

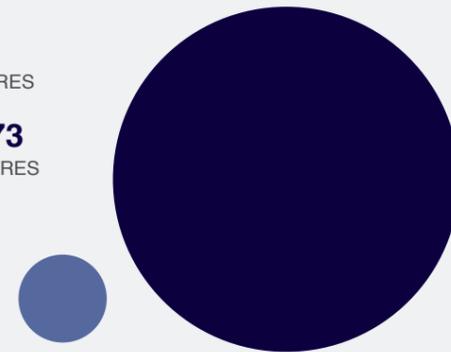


2.481
JORNADA COMPLETA



507
MUJERES

1.973
HOMBRES



6
MUJERES

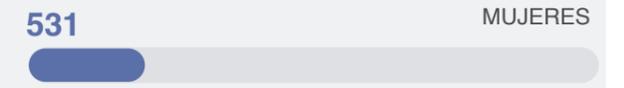
14
HOMBRES



2023 | 2.555 JORNADAS

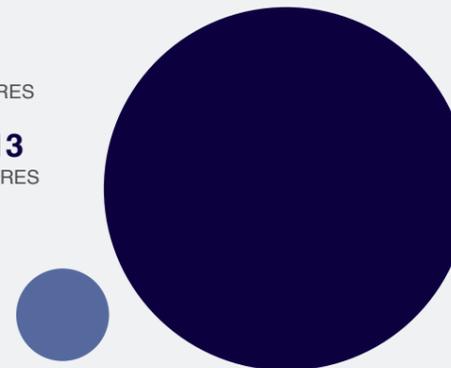


2.537
JORNADA COMPLETA



524
MUJERES

2.013
HOMBRES



7
MUJERES

11
HOMBRES

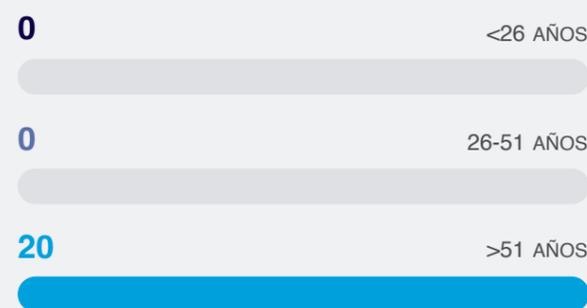


PROMEDIO DEL TIPO DE JORNADA POR EDAD

2022 | 2.501 JORNADAS

2.481
JORNADA COMPLETA

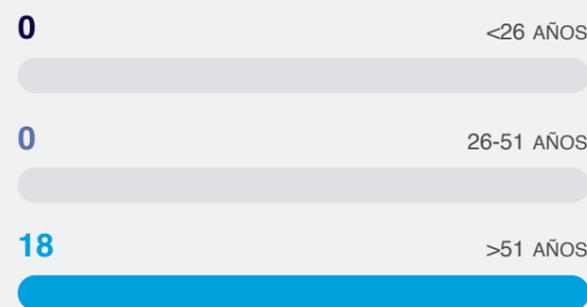
20
JORNADA PARCIAL



2023 | 2.555 JORNADAS

2.537
JORNADA COMPLETA

18
JORNADA PARCIAL

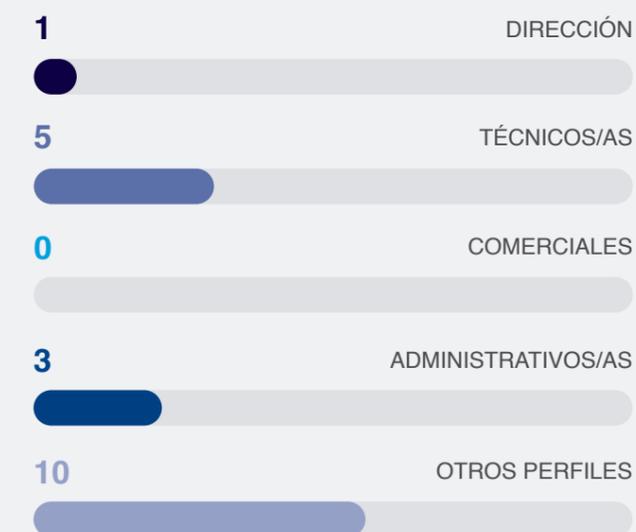


PROMEDIO DEL TIPO DE JORNADA POR CATEGORÍA⁽⁴⁾

2023 | 2.555 JORNADAS

2.537
JORNADA COMPLETA

18
JORNADA PARCIAL



(4) Esta tabla no dispone de comparativa con el año anterior ya que se han calculado estos datos por primera vez en 2023 para Ormazabal.

Bajas no voluntarias

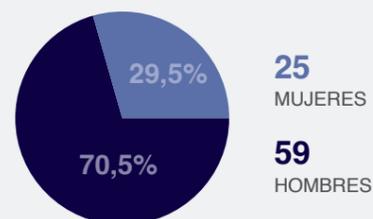
Este ejercicio se aprecia una sensible disminución en las bajas no voluntarias registradas respecto al año anterior, pasando de un total de 84 en 2022 a 67 en 2023. La distribución de estas bajas, en función del sexo y la edad, es la siguiente:



NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO

NÚMERO DE DESPIDOS POR EDAD

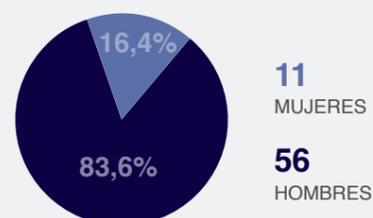
2022 | 84 DESPIDOS



2022 | 84 DESPIDOS



2023 | 67 DESPIDOS



2023 | 67 DESPIDOS



■ HOMBRES ■ MUJERES

Personas empleadas con discapacidad

Desde hace casi cuatro décadas, **Ormazabal** mantiene una sólida colaboración con la Fundación Lantegi Batuak, así como con otras entidades sin ánimo de lucro dedicadas a promover y alcanzar la inclusión social e integración laboral de las personas con discapacidad. Esta alianza se traduce en la contratación de personal para diversas actividades productivas, tanto en España como en otros países donde la compañía opera.

Además, **Ormazabal** coopera con el grupo empresarial de economía social vasco Urbegi y su fundación en su labor de generar oportunidades laborales y fomentar la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

Durante 2023, la compañía ha establecido una nueva relación de colaboración con otra organización enfocada al mismo fin. Asimismo, ha realizado una donación a una fundación de este ámbito especializada en la infancia. En este ejercicio, **Ormazabal** ha aumentado el número de personas con discapacidad trabajando en la compañía, pasando de 16 en 2022 a 20 en 2023.

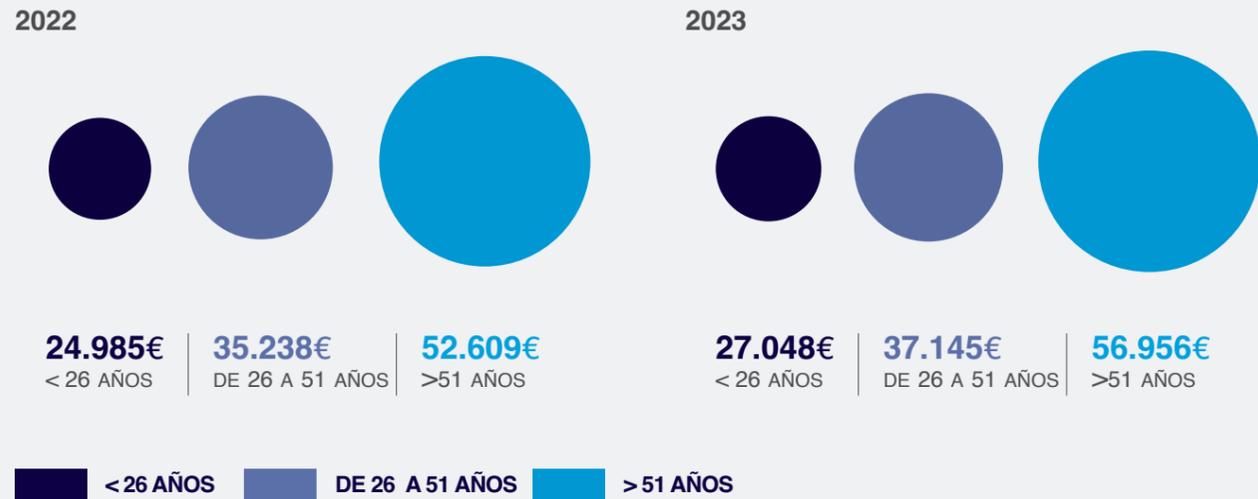
Remuneración media

Las remuneraciones medias de la plantilla se han incrementado en 2023 en comparación con el ejercicio anterior, exceptuando la alta dirección. La cuantía, considerando todos los conceptos retributivos existentes en la organización, tales como fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros; se distribuye de la siguiente forma, desglosado por sexo, edad y categoría profesional:

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO



REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD



REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA





Perspectiva de género

Los convenios colectivos de aplicación en **Ormazabal** regulan la remuneración mínima de la plantilla, estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo de igual valor, con independencia del género. En este sentido, tanto el personal sujeto a convenio como aquel fuera del mismo recibe remuneraciones equitativas, evitando cualquier forma de discriminación por género.

En el cálculo de la remuneración media real (compuesta por salario fijo más variable) de las mujeres con respecto a la de los hombres (exceptuando la alta dirección), se observa una diferencia del 14% en 2023, frente al 16% registrada en 2022.

Esta cifra refleja la baja presencia de las mujeres en la industria y en **Ormazabal**, donde representan el 21% de la plantilla. En lo que respecta al colectivo directivo de la empresa, que incluye a las personas con responsabilidad sobre áreas de actividad, el porcentaje de mujeres sube al 26%. La predominancia masculina en tres cuartas partes de los puestos de dirección contribuye a un promedio salarial más elevado para este grupo.

La lucha contra el “techo de cristal” es una ambición fuerte en **Ormazabal**. Sin embargo, el tamaño de la base femenina de la plantilla es un obstáculo sobre el cual se trabaja a través de iniciativas enfocadas al colectivo femenino como OMEX (*Ormazabal Mentoring Experience*) y LEAP (*Learn, Engage, Achieve and Progress*), primera iniciativa en Ormazabal con enfoque de género.

El compromiso de la compañía con la **inclusión de mujeres en el mundo empresarial** ha sido reconocido por la **Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED)** con el premio **AED 2023** que pone en valor la política empresarial de **Ormazabal** y su compromiso con la igualdad de oportunidades, con independencia del género.

Organización del trabajo

Ormazabal ha implementado medidas orientadas a proteger el bienestar de sus personas empleadas y consolidarse como una compañía referente en la creación de empleo de calidad. Para ello, cuenta con una herramienta para el seguimiento de los registros horarios, contrarrestando las largas jornadas laborales y fomentando el uso de las vacaciones, entre otras iniciativas.

Cada una de las sociedades de la compañía determina los aspectos relacionados con la jornada laboral, los periodos de descanso y demás condiciones laborales aplicables. En el apartado de derechos laborales del Código ético del grupo, se especifica que la jornada laboral debe acomodarse a la legislación local de cada país, asegurando el cumplimiento de las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



Seguridad y salud

El compromiso con la seguridad y la salud es una prioridad en **Ormazabal** que se refleja en las políticas de desarrollo sostenible, calidad, medio ambiente y seguridad, salud y bienestar. Este compromiso se materializa en tres puntos fundamentales:

- **Establecer un entorno laboral seguro** mediante el desarrollo de una cultura preventiva en seguridad y salud en el trabajo.
- **Promover el respeto a la salud y la seguridad** de las personas a través de la prevención de daños y deterioro de la salud.
- **Obtener y mantener las certificaciones** internacionales reconocidas de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

En consonancia con esta cultura preventiva, **Ormazabal** asume como propios los siguientes compromisos adicionales:

- **Formación:** promover la formación y acciones dirigidas a eliminar peligros y reducir riesgos para la seguridad y salud durante el desarrollo de una actividad.
- **Condiciones laborales:** proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones y problemas de salud.

Desde 2018, **Ormazabal** promueve una reflexión sobre la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, lo que le ha llevado a analizar e implementar medidas de forma progresiva en la organización como el teletrabajo y la generalización de la flexibilidad horaria. Durante el año 2023, no se han introducido nuevas medidas en este sentido.

En cuanto a las relaciones sociales, cabe subrayar que la libertad de asociación y representación sindical se recoge en las normas, convenios y acuerdos suscritos con el personal y sus representantes.

Además, **Ormazabal** se esfuerza por mantener una comunicación interna efectiva y transparente a través de una variedad de canales. Estos incluyen la página web, la intranet, tabloneros de comunicados en plantas de producción, revistas internas, buzones de sugerencias, jornadas anuales, la comunicación personal y directa con los responsables y la dirección, así como los comités de empresa y de seguridad y salud.

Desde el año 2021, la aplicación **My Velatia**, de uso compartido por todo el grupo, ha introducido un nuevo canal de comunicación, ágil y eficaz. Su impacto positivo ha sido reconocido en 2023 con el premio **Excelencia en comunicación interna** por la compañía tecnológica Nunsys Group en el transcurso de su jornada anual.



- **Espacios laborales:** proteger y mejorar los espacios físicos y el equipamiento de los centros de trabajo frente a diversos riesgos, desde intrusiones hasta incendios. En este sentido, en 2023, se ha continuado con la reforma integral de las oficinas e instalaciones de las empresas ubicadas en Igorre (Bizkaia), mejorando las condiciones laborales y el entorno físico de trabajo.
- **Integridad laboral:** garantizar, en la medida de lo posible, la integridad de la plantilla cumpliendo con la normativa sectorial y adoptando las medidas necesarias.
- **Certificaciones internacionales:** obtener y mantener las certificaciones más reconocidas en sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

Cada sociedad de **Ormazabal** vela por el cumplimiento de la normativa aplicable, respaldándose en los **Comités de Seguridad y Salud**. Además, la compañía tiene personal especializado que trabaja en la mejora continua de prácticas y procedimientos, así como en la obtención y cumplimiento de las normativas más estrictas en prevención de riesgos.

Por su compromiso con la prevención, varias sociedades de **Ormazabal** cuentan con la certificación ISO 45001, la norma para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo con mayor reconocimiento internacional. Esta certificación, voluntaria, demuestra el grado de implicación y proactividad de la compañía en un asunto relevante para su gestión, protegiendo tanto al personal como a las visitas a los centros de trabajo de accidentes y enfermedades laborales.

País	Sociedad
China	Ormazabal Kunshan Switchgear
	Ormazabal NRG (Beijing) Switchgear Limited
	Ormazabal Zhuhai Switchgear Limited
Inglaterra	Ormazabal UK
España	Prefabricados Uniblok
	Ormazabal Distribución Secundaria
	Ormazabal Media Tensión
	Ormazabal International Business
	Ormazabal Distribución Primaria
	Ormazabal Burgos Switchgear
	Ormazabal Cotradis
Francia	Ormapost
Brasil	Ormazabal Brasil
México	Ormazabal México



Como dato adicional, cabe destacar que en la planta que **Ormazabal** tiene en Zhuhai (provincia de Guangdong, China) se organizan consultas médicas gratuitas regulares y se ofrece a todo el personal revisiones médicas anuales. Este ejemplo de cuidado de la salud y el bienestar del equipo es un reflejo de la responsabilidad compartida por todas las sociedades de la compañía.



Accidentes

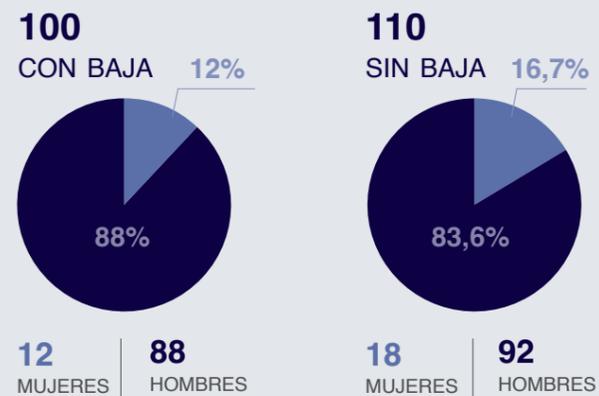
En línea con su compromiso con la seguridad y la salud, **Ormazabal** se ha propuesto como objetivo prioritario minimizar el número de accidentes mediante un seguimiento exhaustivo de la evolución de los indicadores más representativos de los que dispone:

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE ACCIDENTES POR SEXO

2022 | 184 ACCIDENTES



2023 | 210 ACCIDENTES



■ HOMBRES ■ MUJERES

En el año 2023, se han registrado 100 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 12 han afectado a mujeres y 88 a hombres. Además, se han producido 110 accidentes sin baja, con 18 casos que han involucrado a mujeres y 92 a hombres. Comparando los datos con los del año anterior, en 2022 se reportaron 74 accidentes con baja, 7 de mujeres y 67 de hombres; y 110 sin baja, 18 de mujeres y 92 de hombres.

Asimismo, en 2023 se han notificado tres enfermedades profesionales, todos los casos corresponden a hombres, al igual que en 2022 aunque este año las enfermedades profesionales totales ascendieron a 4.

Índice ⁽⁵⁾ 2022			
	Hombre	Mujer	Total
Índice de Frecuencia	19,4	9,8	17,5
Índice de Gravedad	0,4	0,1	0,4

Índice ⁽⁵⁾ 2023			
	Hombre	Mujer	Total
Índice de Frecuencia	25,8	14	23,1
Índice de Gravedad	0,4	0,1	0,4

Respecto a los índices de frecuencia y gravedad, en el año 2022 fueron del 17,5 y 0,4, respectivamente. En 2023, el Índice de Frecuencia ha experimentado un ligero crecimiento quedando en un 23,1% mientras que el Índice de Gravedad se mantiene en el 0,4%.

El incremento del número de accidentes y, en consecuencia, de la frecuencia de estos respecto al año anterior se debe, fundamentalmente, al incremento de producción en todas las fábricas de la compañía, y en el caso de accidentes de mujeres al aumento de mujeres en la plantilla.

(5) El número de horas trabajadas por los empleados es teórico, considerando una jornada laboral estimada de 145 mensuales para cada línea de negocio.

Absentismo laboral

El Índice de **Absentismo Laboral** se entiende como el incumplimiento de la jornada laboral por bajas de enfermedad, accidente laboral, horas por comité de empresas y horas de huelga. En 2023, el número de horas perdidas por estas razones se reduce significativamente, alcanzando un total de 173.962 horas, una disminución del 2% respecto al año anterior, donde se registraron 177.098 horas.

Formación

Para **Ormazabal** la capacitación de la plantilla es clave para su crecimiento y el éxito empresarial. Por eso, concede una gran importancia a la gestión eficaz de la formación, articulando iniciativas, procesos y procedimientos que permitan un desarrollo real y efectivo de los equipos.

Los esfuerzos de **Ormazabal** se alinean con las directrices del **Proceso de evaluación del desempeño del grupo** y que están recogidas en la **Política de formación corporativa**. La compañía aspira a difundir y compartir el conocimiento existente en la empresa, así como generar progresiva y crecientemente en la plantilla el conocimiento y capacitación necesarios según la estrategia de la organización. Todo esto se enfoca en alcanzar, a través del aprendizaje continuo:

- Un mejor **desempeño** de sus puestos de trabajo.
- Una mejor **adaptación a los cambios culturales y tecnológicos** que permiten a la empresa ser más competitiva.

De acuerdo con la **Política de formación corporativa**, los compromisos de **Ormazabal** en relación con la formación se resumen en los siguientes puntos:

- **Incrementar progresivamente los conocimientos, capacidades y habilidades personales** de las personas empleadas.
- **Alinear la formación** impartida con las competencias, valores y requerimientos marcados por la estrategia de la compañía.
- **Impulsar al máximo el intercambio** del conocimiento existente, apostando por la formación interna y proporcionando los recursos necesarios y su utilización de forma eficiente.



Nuevos programas de formación: Sophos, Ormazabal Mentoring Experience y Modulo de finanzas.

En este contexto, **Ormazabal** ha desarrollado en 2023 acciones formativas adecuadas a las necesidades de cada puesto de trabajo en todo el mundo, ascendiendo a 37.857 el número total de horas dedicadas a la formación, frente a las 38.313 horas dedicadas en 2022.

El contenido de los cursos impartidos se agrupa en cuatro áreas principales: producto (**Ormazabal Learning Center**), desarrollo y liderazgo, idiomas (inglés, principalmente) y planificación estratégica. En particular, cabe destacar los siguientes **planes de formación incluidos en 2023**:

- **Sophos**: programa de formación y certificación dirigido preferentemente al equipo comercial. Su objetivo es mejorar y ampliar el conocimiento sobre la gama completa de productos y soluciones de **Ormazabal** en la organización. Durante 2023, se ha actualizado el primer nivel, conocido como “*Associate*”, para reflejar los cambios producidos en el portafolio de producto.
- **Ormazabal Mentoring Experience**: programa iniciado en 2021 y desplegado en 2022 y 2023 que busca favorecer el crecimiento profesional dentro de la empresa y desarrollar el potencial de los talentos a través de la relación entre una persona de referencia (mentor) y otra en desarrollo (*mentee*). A lo largo de 2023, se han llevado a cabo treinta nuevos procesos de *mentoring* en la compañía.

- **Módulo de finanzas**: curso en línea dirigido a los responsables de las unidades de negocio para proporcionarles conocimiento básico de los datos económicos del negocio y capacitándolos para tomar decisiones según estos datos. En 2023, se ha completado la concepción del módulo llamado “*Oikonomía*” que será lanzado a principios de 2024.

Del total de horas impartidas en 2023, un 82% han sido realizadas por hombres, lo que corresponde a la proporción del colectivo en la plantilla total. La categoría de comerciales que había subido un 49% en 2022 a raíz del despliegue del módulo SOPHOS de formación de producto se ha estabilizado en 2023.

En cómputo global, la inversión de la Empresa es constante en cuanto a la capacitación de personas. Como consecuencia de ello, se ha mantenido la proporción en el número medio de horas de formación por empleado, representando una media de 15 horas de formación por empleado.

DISTRIBUCIÓN DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA



HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN POR SEXO

2022 | 38.313 HORAS



2023 | 37.857 HORAS



■ HOMBRES ■ MUJERES



Igualdad

Todos merecemos las mismas oportunidades y para **Ormazabal**, la igualdad de oportunidades y la diversidad son aspectos intrínsecos a su gestión.

El **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral** del grupo, aplicable a **Ormazabal**, vela por la protección de los derechos fundamentales de las personas y garantiza las medidas necesarias frente a cualquier forma de acoso en el entorno laboral, ya sea de naturaleza sexual, discriminatoria y/o psicológica. Este protocolo fue actualizado en 2021 para incluir el acoso por razón de sexo, evidenciando así el compromiso del grupo por la igualdad en la organización.

El objetivo principal de **Ormazabal** es respaldar la igualdad de oportunidades y preservar la diversidad, aspectos esenciales de la gestión de la empresa, acorde al principio número seis del Pacto Mundial de Naciones Unidas sobre la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Al igual que el resto de las empresas del grupo, **Ormazabal** se compromete con el cumplimiento de las pautas establecidas por el Código ético de **Velatia** en lo relativo a la igualdad, la diversidad, el respeto a las personas y la no discriminación por razón de raza, color, género, tendencia sexual, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, discapacidad o cualquier otra condición.

El **Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos** es el órgano encargado de gestionar las quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso no resueltas por procedimiento informal.

Adicionalmente, se ha establecido la figura del mediador, persona experta en esta materia que actúa como asesora confidencial y se encarga de gestionar las actuaciones consideradas como "leves" y de remitir al Comité las de gravedad, así como los incumplimientos de los acuerdos alcanzados por el procedimiento informal.

Como parte de su compromiso con la igualdad de género, **Ormazabal** cuenta con **Planes de igualdad** que persiguen los siguientes objetivos:

- Avanzar en la **consolidación de la Política de igualdad** en la organización.
- **Afianzar la igualdad de oportunidades** con las personas de la empresa.
- Trasladar la **tolerancia cero** con la violencia en el trabajo, singularmente en relación con el acoso sexual y por razón de sexo.

Estos planes son revisados y actualizados a su vencimiento, con la colaboración de expertos independientes, y a partir de las conclusiones obtenidas se desarrolla un plan de acción sobre el que se hace un seguimiento periódico.

Los Planes de igualdad de **Ormazabal** incluyen objetivos generales y específicos, un análisis y diagnóstico interno de la organización, así como propuestas de actuación para los años de vigencia. Durante 2023, se ha seguido avanzado en su despliegue con el objetivo de que todos los centros de la compañía en España lo tengan implantado.

Este ejercicio se ha profundizado en la **Iniciativa LEAP (Learn, Engage, Achieve & Progress)**, lanzada en 2022, cuya finalidad es recibir retroalimentación y propuestas de acción sobre igualdad por parte de dieciséis mujeres de distintas edades, empresas y niveles organizativos. Esta iniciativa piloto se consolidará en 2024.

El reconocimiento otorgado por la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED) destaca la política empresarial de **Ormazabal** orientada hacia la igualdad de oportunidades y su contribución al impulso de la participación femenina en el ámbito empresarial de Bizkaia.

Además, **Ormazabal** ha organizado diversas actividades y eventos durante el ejercicio, como, por ejemplo, con motivo del Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo y en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer el 25 de noviembre, reforzando así su compromiso con la igualdad.





2 | Innovación

La innovación para **Ormazabal** no es una característica más, sino que está en su ADN y es el fundamento sobre el que ha pivotado su exitosa progresión, desde hace casi seis décadas, de crecimiento tecnológico sostenido.

Esta trayectoria innovadora, combinada con un espíritu emprendedor, le permite ofrecer a sus clientes soluciones tecnológicas de vanguardia en equipamiento eléctrico para acompañarlos en su camino hacia la digitalización de la red, la expansión de las fuentes renovables y la movilidad eléctrica para una transición energética verde.

Su compromiso inalterable con la innovación es el resultado de la convergencia de tres conceptos fundamentales: innovación tecnológica, industrial y comercial. Son las tres caras de un mismo prisma con el que **Ormazabal** se proyecta al mundo como empresa referente en la incorporación de valor añadido a sus productos.

Con el objetivo de reforzar su estrategia en innovación en estas tres vertientes (tecnológica, industrial y comercial), **Ormazabal ha lanzado en 2023 el proyecto OOIS (Ormazabal Open Innovation System)** a través del cual se incentivará la innovación abierta de la compañía por medio de iniciativas de *venture client*, intraemprendimiento, tech scouting, así como alianzas estratégicas.

Innovación tecnológica

La inversión en innovación tecnológica es estratégica para la compañía, dedicando aproximadamente **25,6 millones de euros** al I+D+i. Cuenta con un equipo dedicado a este fin compuesto por **115 personas de diez nacionalidades** diferentes trabajando en distintas partes del mundo.

Desde 2005, **Ormazabal** cuenta con una **Unidad de I+D Empresarial** adscrita a la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación. Esta unidad se distingue por sus infraestructuras únicas a nivel mundial, incluyendo un laboratorio de alta potencia (HPL) acreditado e independiente de 2,5 GW conectado a una red experimental totalmente configurable (UDEX). Disponer de esta infraestructura avanzada permite a la compañía testar tecnologías, productos y aplicaciones en un entorno real y seguro, sin afectar a la red eléctrica de los clientes.

El **Plan estratégico tecnológico** de **Ormazabal**, sincronizado y alineado con el plan estratégico del negocio, identifica las tecnologías clave en las que la empresa debe posicionarse para abordar los retos tecnológicos derivados de la transición energética y la digitalización de las redes eléctricas. Además, este plan recoge las propuestas de proyectos a acometer que permitan a la compañía alcanzar sus metas estratégicas tecnológicas.

2023 ha marcado un hito muy significativo en la estrategia de apoyo a la transición energética liderada por **Ormazabal**. Durante el congreso y exposición **CIRED 2023** celebrado en Roma, la compañía presentó sus primeros equipos libres de gas SF₆ junto con su estrategia “*Route to zero*”. La presentación de esta novedosa estrategia de descarbonización en su gama de productos generó un gran interés en el mercado, tanto entre clientes como en competidores. Este proyecto ha sido reconocido por la fundación Euskalit con el premio **Innovation Quality Award** en la categoría de innovación en economía circular y huella cero.

Para mantener un ritmo alto de innovación es crucial estar verticalmente integrados. En este sentido, **Ormazabal** se distingue por desarrollar toda la tecnología que ofrecen sus soluciones, desde la interrupción y corte de corriente y las tecnologías de aislamiento eléctrico, hasta el *firmware* y las comunicaciones. Para la compañía es prioritario que todos sus productos sean intrínsecamente digitales desde su concepción, asegurando así la automatización y optimización de la red como activos fundamentales.

Recientemente, **Ormazabal** ha incorporado en su estrategia dos nuevas áreas tecnológicas que sin duda reforzarán su posicionamiento ante el desafío de la digitalización de la red. La primera es la analítica de datos con la creación del departamento de **Ormazabal Analytics**, y la segunda es la electrónica de potencia, gracias a la integración de Supsonik en el ecosistema de la empresa.

Entre los logros destacados en el área de la digitalización, merece la pena resaltar el reconocimiento otorgado a la Unidad de Demostración y Experimentación como **European Digital Innovation Hub**. Esta distinción es especialmente relevante al tratarse del único centro privado que forma parte del Basque digital Innovation Hub, dentro del nodo de “Redes eléctricas digitales”.

Ormazabal cuenta actualmente con más de 320 patentes y registros de propiedad intelectual, mostrando su compromiso con el desarrollo de tecnología puntera, lo que posiciona a la compañía como un referente en su entorno en la generación de valor tecnológico.

El respaldo a la innovación se refleja también en la participación en los patronatos de diversos centros de investigación, como Tecnalía, el principal organismo de investigación aplicada y desarrollo tecnológico de España y uno de los más prominentes a nivel europeo. Asimismo, forma parte del CIC Energigune, fundado en 2011 con el propósito de generar investigación excelente en materiales y sistemas para el almacenamiento de la energía, y la Fundación Euskampus, iniciativa universitaria de renombre internacional.

Dentro de las políticas prioritarias de la compañía se incluye el impulso a la colaboración con *startups* tecnológicas tratando de aprovechar su efecto tractor sobre estas empresas. La participación de **Ormazabal** en el programa BIND 4.0 del Gobierno Vasco en calidad de **Corporate Venture Client** ha facilitado el desarrollo de proyectos conjuntos con estas empresas emergentes.

Innovación industrial

Ormazabal se sitúa a la vanguardia en innovación industrial, enfocándose en la máxima eficiencia global combinada con capacidades de adaptación locales. Para ello, realiza inversiones continuas en la actualización de su plataforma de producción a nivel global, cuenta con el equipamiento y los procesos más punteros de la industria 4.0 en instalaciones ubicadas estratégicamente cerca del cliente y de sus necesidades. Además, la compañía implementa los sistemas de gestión de calidad más avanzados para garantizar la excelencia en cada paso del proceso.

Como parte de su compromiso continuo con la innovación industrial, en 2021 lanzó el proyecto estratégico **“Ormazabal Operations Model”**. Durante el Plan estratégico 2021-23, **Ormazabal Operaciones** se ha enfocado la innovación en torno a la Industria 4.0. El **Comité Industrial Ormazabal** ha facilitado debates abiertos entre los directores industriales de las diferentes divisiones de producto, junto con la dirección general de cada división de producto y el COO, promoviendo así un enfoque colaborativo orientado al futuro.

Durante el transcurso de 2023, la empresa ha concentrado sus esfuerzos en las siguientes iniciativas:

ÁREA DE ACTIVIDAD

- Robótica:
 - Soldadura robotizada de cubículos.
 - Líneas de conformado de metales totalmente automatizadas.
 - Tecnología AGVs para logística interna (vehículos guiados autónomos).
 - Almacenes inteligentes.
- Análisis de big data mediante IA y algorítmica.
- Excelencia en el ensamblaje de núcleos magnéticos.
- Ergonomía.
- Realidad virtual y realidad aumentada:
 - Servicio con asistencia remota.
 - Formación (interna y para socios).
 - Sala de exposición virtual del cliente.
- Tecnología logística Bluetooth.
- Digitalización de procesos.
- Adquisición de datos de utillajes y maquinaria en ODS, ODP, OBG y Cotradis.
- Selección de socios para consultoría industrial loG/ Industria 4.0.

Gracias a su compromiso con la innovación industrial, **Ormazabal** tiene hoy una cadena de suministro global y resiliente que le permite llevar sus productos a más de 150 países.

Innovación comercial

Un elemento clave en la gestión de **Ormazabal** es el fomento de la innovación en la relación con los clientes con el objetivo de alcanzar siempre la excelencia en el asesoramiento y el servicio.

Para ello, cuenta con una amplia plantilla en el área comercial experta en la red eléctrica que acompaña a los clientes en todo el proceso, desde la identificación de una necesidad específica, asesoramiento técnico y venta, hasta el servicio postventa.

Ormazabal trabaja junto a sus clientes, compartiendo conocimiento y esfuerzos como mejor vía para abordar proyectos más ambiciosos, superar barreras, abrir nuevos mercados y afrontar los desafíos en sostenibilidad a los que se enfrenta el planeta mediante el impulso de las energías renovables, llevando la inteligencia a la red, haciendo posible la electromovilidad, desarrollando productos más sostenibles, etc. Prueba de ello, ha sido la incorporación de la compañía al **Global Smart Grids Innovation Hub de Iberdrola**, donde ha participado en la mayoría de los grupos de trabajo en los que se han discutido diferentes ideas innovadoras alrededor de las redes eléctricas del futuro, que se han materializado en varios proyectos. También en esta línea, desde 2022 **Ormazabal** participa en la iniciativa denominada **Enel Open Grid**.

En definitiva, **Ormazabal** aspira a ser un referente por el elevado nivel de innovación aplicado a cada proyecto, lo que se traduce en la búsqueda constante de soluciones competitivas y diferenciadoras que satisfagan las necesidades de sus clientes.

Hitos en innovación

A pesar de las incertidumbres y amenazas a las que se enfrentan las empresas en su evolución económica, **Ormazabal** no cesa en su apuesta por la innovación, destinando a ella una buena parte de sus esfuerzos durante 2023.

En este contexto de permanente afán innovador se enmarca el trabajo realizado en diversos proyectos y desarrollos tecnológicos en colaboración con centros de investigación de vanguardia, universidades, organismos y empresas del sector. Gracias a ello, nuevos hitos se suman este ejercicio a la dilatada trayectoria de innovación de la compañía de los que se mencionan a continuación algunos ejemplos:

Ventas de nuevos productos

Ormazabal reafirma su fuerte nivel de innovación ya que casi un tercio de las ventas de este ejercicio corresponden a productos desarrollados en los últimos años.

Acuerdo con el Banco Europeo de Inversiones (BEI)

Ormazabal ha continuado desarrollando las líneas de I+D trazadas en el acuerdo de financiación por valor de **40 millones de euros**, suscrito con el Banco Europeo de Inversiones, que facilitará su avance en el período 2022-2025.

El apoyo del BEI al ambicioso proyecto de innovación de la compañía respalda la misión de **Ormazabal** de acompañar a sus clientes en la transición energética, y contribuir con ello a la descarbonización del sistema energético en Europa.

El acuerdo cuenta con el respaldo del **programa InvestEU**, que proporciona a sus socios implementadores una garantía presupuestaria. Este aval les permite aumentar su capacidad para asumir riesgos, contribuyendo así a movilizar la inversión tanto pública como privada para las prioridades políticas de la Unión Europea.

Acuerdo en I+D con Iberdrola

En 2022, **Ormazabal** renovó el contrato formalizado con Iberdrola con vigencia 2022-2024 para financiar la investigación y el desarrollo de nuevos productos para la distribución eléctrica. Entre estos productos se incluyen los gases de aislamiento de bajo impacto ambiental, la sensorización de celdas de distribución primaria y secundaria, así como equipos para la automatización de las redes eléctricas y relés ciberseguros para media tensión, entre otros. En el ámbito de la red de baja tensión, la investigación se centra en la





digitalización, control y automatización de los equipos como los cuadros de baja tensión, así como otros componentes. Además, el desarrollo de aplicaciones basadas en el tratamiento inteligente de datos para la gestión de la red.

Durante el ejercicio 2023, se ha completado la justificación técnico-económica de la primera anualidad del contrato, al tiempo que se ha avanzado en los desarrollos previstos en el acuerdo.

Proyectos y desarrollos tecnológicos

Proyectos iniciados en 2022 y continuados en 2023

Transformación integral de la cadena de valor de la movilidad eléctrica para la sostenibilidad y competitividad en el desarrollo y fabricación nacional del monovolumen Premium eléctrico

Descripción: Proyecto liderado por Mercedes-Benz dentro del PERTE del Vehículo Eléctrico y Conectado, que cuenta con un presupuesto financiable de casi 513 millones de euros.

Este proyecto tractor se subdivide en diversos proyectos primarios. **Ormazabal** participa desarrollando una electro-linera instalada en una industria que cuenta con un *buffer* de energía, basado en almacenamiento electroquímico, una planta fotovoltaica y un sistema de gestión de la energía de la instalación.

Participan: Consorcio liderado por Mercedes-Benz en el Ormazabal participa junto a otras treinta y cuatro empresas entre las que se encuentran Basquevolt, Fagor Automation, CIC Energigune, Gestamp, Grupo Antolín, Ibil, Ingeteam, etc.

La participación en el consorcio se realiza a través de las empresas **Stratenergy** y **Supsonik**.

Proyecto EDGE

Descripción: Proyecto centrado en la investigación, diseño y desarrollo de un sistema que integre:

- Nodos de computación distribuida (*Edge Computing*) instalables en centros de transformación MT/BT.
- Plataforma IoT para la gestión de los nodos.
- Algoritmos y aplicaciones para computación distribuida a nivel del centro de transformación que permitan:

El equilibrado de la red.

La detección de pérdidas técnicas y no técnicas.

La toma óptima de transformadores convencionales.

La consigna óptima de tensión para transformadores inteligentes con OLTC.

El proyecto está financiado por el CDTI y tiene una duración prevista de veintinueve meses.

Participan: Ormazabal lidera este proyecto y en él participa la *startup* Barbara IoT y la empresa distribuidora CMH de Puerto Lápice, en Ciudad Real (España).

Proyecto SINAPE

Descripción: Proyecto colaborativo de investigación con alto potencial industrial financiado por el Gobierno Vasco dentro del programa Elkartek destinado a los agentes de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación.

Sus objetivos son:

- Investigar sensores de presión, compensados con la temperatura, para entornos de gases alternativos al SF₆ capaces de transmitir su medida mediante sistemas inalámbricos.
- Investigar sensores de temperatura autoalimentados y con transmisión de datos inalámbricos para cuadros de baja tensión y celdas de media tensión, inmunes a los campos electromagnéticos generados por las corrientes de cortocircuito.
- Investigar una arquitectura de plataforma *edge computing* que permita capturar y tratar las señales de los sensores presentes en un centro de transformación, integrando aplicaciones basadas en datos, entre otros, de sensores.

Participan: Centro de Investigación y Tecnología de Ormazabal lidera este proyecto y en él participan, además, el grupo de Teoría de la Señal y Comunicaciones de Mondragon Goi Eskola Politeknikoa (MGEP).

Proyecto MODITRANS

Descripción: Proyecto orientado a la modelización y diagnóstico de transformadores.

Sus objetivos son:

- Desarrollar un sensor de calidad del aceite basado en la medida de la constante dieléctrica (parte real e imaginaria) para proporcionar información al cálculo del *Health Index*.

· Modelización térmica de los transformadores en presencia de armónicos y el desarrollo de una herramienta que permita mejorar el cálculo de los transformadores y proporcionar la información del HST para el cálculo del *Health Index*.

· Investigación de sistemas que reduzcan la corriente de conexión de los transformadores para evitar los efectos adversos en las redes, especialmente en las más débiles.

· Investigación e implementación de una metodología que permita determinar el *Health Index* del transformador.

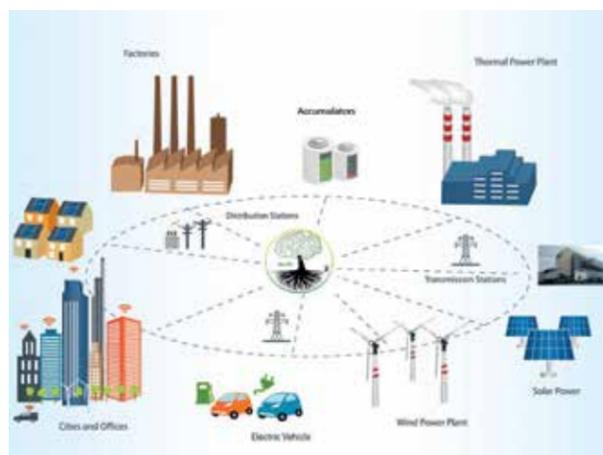
El proyecto está financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (MICINN) dentro de las ayudas a la colaboración público-privada del programa estatal para impulsar la investigación científico-técnica y su transferencia, del plan estatal de investigación científica y técnica y de innovación 2021-2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Participan: Proyecto de investigación colaborativa liderado por la **División de Transformadores de Ormazabal**, coordinado por **Centro de Investigación y Tecnología de Ormazabal** y en el que participan, el centro tecnológico CEIT, el grupo de Teoría de la Señal y Comunicaciones y el grupo de Energía Eléctrica de Mondragon Goi Eskola Politeknikoa (MGEP) y el Área de Ingeniería Térmica y de Fluidos (AITF) del Departamento de Ingeniería Mecánica y Materiales de Tecnun.

Proyecto ASTRA-CC

Descripción: El proyecto Arquitectura de Servicios para Tecnologías de Energías Renovables y Almacenamiento para redes públicas de Corriente Continua (ASTRA-CC) tiene como objetivo fundamental la investigación de tecnologías y componentes necesarios para el desarrollo de una arquitectura de red eléctrica que facilite el almacenamiento y acelere la integración de aplicaciones y servicios asociados a sistemas de energías renovables en redes públicas de corriente continua. Adicionalmente, incluye la novedad de desarrollar un nuevo servicio público de redes CC mediante la agregación de servicios y la accesibilidad a diversas tecnologías.

El proyecto está financiado por el Gobierno Vasco dentro del programa Hazitek destinado a proyectos que incluyan actividades de I+D para desarrollar nuevos productos y planes de investigación industrial y desarrollo experimental de carácter estratégico en el País Vasco.



Participan: Iberdrola lidera este proyecto y cuenta con la participación de **Ormazabal** como socio dentro de un consorcio formado por 6 empresas.

Proyectos puestos en marcha en 2023

Proyecto BrainEn

Descripción: Investigación experimental en tecnologías innovadoras para una comunidad energética eficiente y sostenible. Proyecto impulsado por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI), dentro de su programa Misiones.

La investigación de **Ormazabal** está orientada al desarrollo de nuevos sistemas de aislamiento e interrupción de corriente, así como al desarrollo de equipos y software para la gestión de la energía en electrolineras.

Participan: Consorcio compuesto por ocho organizaciones complementarias entre las que se encuentran operadores de redes de distribución, fabricantes de equipos, integradores de sistemas, proveedores de servicios, además de universidades y centros de investigación con subcontratos.

Ormazabal participa en el consorcio a través de las empresas **Ormazabal Electric** y su **Centro de Investigación y Tecnología**.

Proyecto OPTIAM

Descripción: El proyecto Optimización del diseño de la red eléctrica y sus componentes para minimizar el impacto ambiental del consumo eléctrico tiene como objetivo asegurar una transición resiliente del sector eléctrico vasco a través del desarrollo de equipos eléctricos innovadores y de la digitalización del proceso de toma de decisiones en el diseño de productos y proyectos del sector de acuerdo con los siguientes aspectos clave:

- Minimizar el impacto ambiental y garantizar la resiliencia de la infraestructura eléctrica y de sus componentes, entendiendo la importancia relativa de cada componente y fase del ciclo de vida, considerando la variable de costes.
- Optimizar el diseño de proyectos de generación, almacenamiento y distribución eléctrica a partir del impacto horario del *mix* eléctrico prospectivo, considerando el potencial de flexibilidad de la red y la variación de la demanda entre otros.

- Incorporar criterios de protección climática y circularidad en el desarrollo de proyectos eléctricos y en el ecodiseño de productos innovadores.

El proyecto está financiado por el Gobierno Vasco a través del programa Hazitek Estratégico 2023.

Participan: la **División de Distribución Secundaria de Ormazabal** lidera el proyecto de un consorcio compuesto por siete participantes en calidad de socios y cuatro agentes de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación, entre los que se encuentra el **Centro de Investigación y Tecnología de Ormazabal**.

Proyecto EriGRID 2.0

Descripción: Proyecto europeo de ampliación de los servicios de investigación y las herramientas de las infraestructuras de investigación para validar las redes de energía inteligentes con la red eléctrica como eje central.

El enfoque de validación que propone está basado en sistemas holísticos y ciberfísicos. EriGrid 2.0 fomentará el apoyo y la educación a nivel de sistema para investigadores industriales y académicos en investigación y desarrollo de tecnología de sistemas de potencia y energía.

La participación en este proyecto coloca a **Ormazabal** en una posición de liderazgo tecnológico en el sector, hecho evidenciado por la realización de una "Transnational Access" a las instalaciones del **Centro de Investigación y Tecnología de Ormazabal** a lo largo de 2023. Durante 22 jornadas una universidad europea ha realizado sus investigaciones, utilizando, tanto presencial como remotamente, las instalaciones de la Unidad de Demostración y Experimentación (UDEX).

Participan: el **Centro de Investigación y Tecnología de Ormazabal** participa en el consorcio EriGrid 2.0., compuesto por organizaciones complementarias entre las que se encuentran operadores de redes de distribución, fabricantes de equipos, universidades y centros de investigación. Todos con gran experiencia en redes inteligentes y con sus propias infraestructuras de laboratorio de sistemas eléctricos de potencia. Juntos, aglutinan la experiencia necesaria para abordar la extensión de las infraestructuras imprescindibles para las redes inteligentes, siendo los pioneros a nivel europeo en este ámbito.



Proyecto FLEXIGRID

Descripción: Este proyecto europeo, financiado dentro del consorcio Horizonte 2020 (*EU Framework Programme for Research and Innovation*) y que ha finalizado en 2023, está orientado al desarrollo de soluciones interoperativas que tienen como fin la implementación de servicios holísticos de flexibilidad en la red.

Participan: La división de Smart Grids y el Centro de Investigación y Tecnología de Ormazabal participa en el consorcio de este proyecto compuesto por más de diez compañías y entidades socias de Horizonte 2020, entre ellas la Fundación CIRCE y Viesgo.

La responsabilidad de los productos

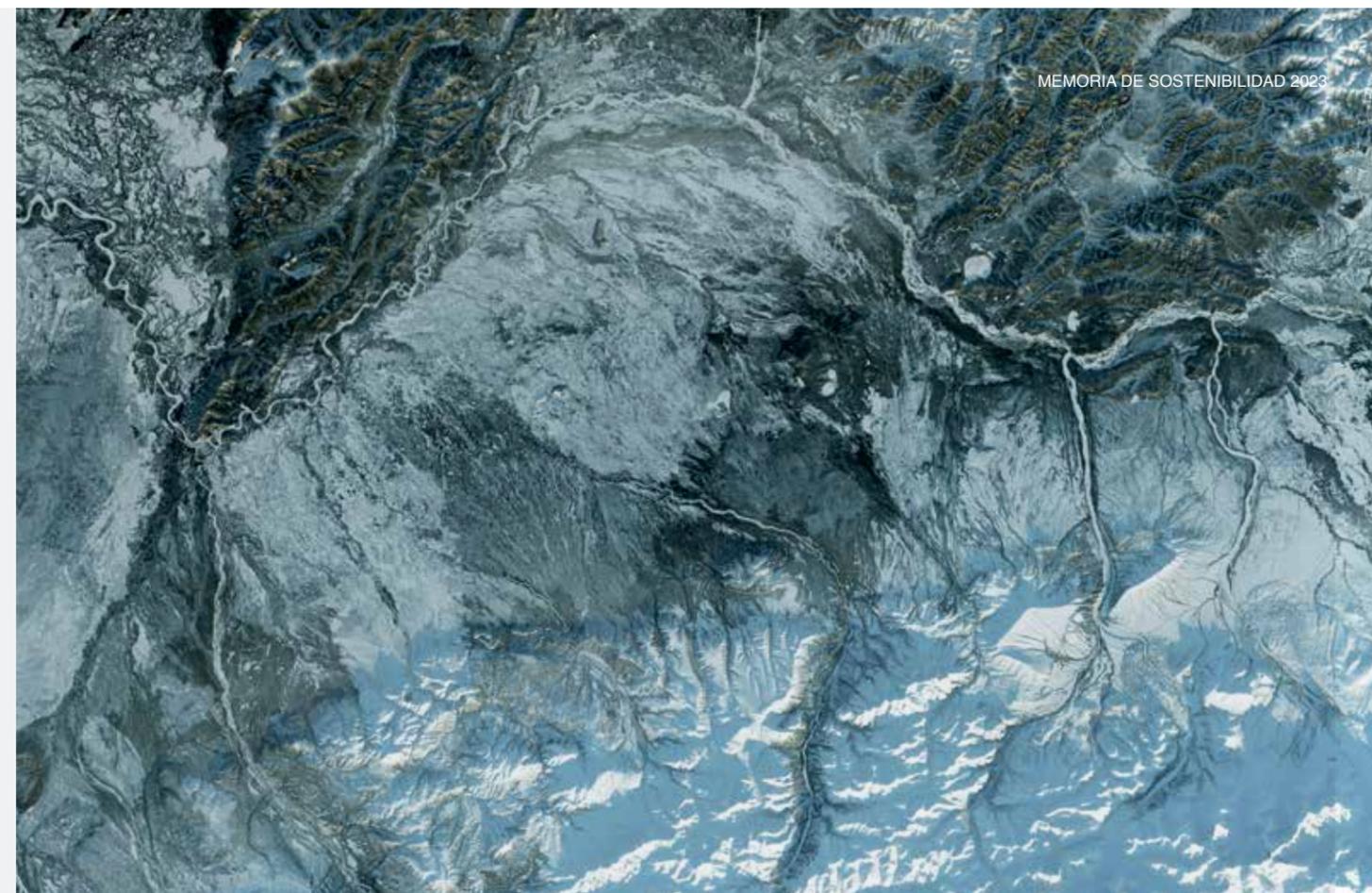
Ormazabal cumple rigurosamente con la normativa y legislación vigente relacionada con la seguridad y el medio ambiente en todos los países donde opera. Además, se compromete a satisfacer las especificaciones individuales de sus clientes.

En Europa, la compañía hace un seguimiento permanente de los cambios legislativos que puedan afectar a sus productos, con el fin de estar siempre alerta y preparada para adaptarlos a las nuevas especificaciones y requisitos.

Asimismo, otorga una gran importancia al desarrollo de la información descriptiva de sus productos, como parte integral de su proceso de desarrollo. Por este motivo, el 100% de los productos instalados o entregados van acompañados de la documentación técnica correspondiente, conforme a los procedimientos y normativas en vigor. Esta documentación incluye:

- Información detallada sobre los resultados de los ensayos que garantizan la conformidad de los productos con las normativas aplicables.
- Documentación completa relacionada con las prestaciones técnicas de los productos y las necesidades de instalación y montaje.

En el apartado relativo a clientes se puede obtener más información a este respecto.



3 | Medio Ambiente

Ormazabal promueve e integra una cultura responsable en la organización, y trabaja en favor de la protección del medio ambiente desde una doble perspectiva: la prevención de la contaminación y el ecodiseño.

Los compromisos de la compañía con el medio ambiente están recogidos en las políticas de desarrollo sostenible y calidad, medio ambiente y seguridad y salud. Estos compromisos están arraigados en una firme creencia en la sostenibilidad, que guía el desarrollo estratégico de la empresa y responde a las inquietudes y necesidades de sus grupos de interés. Así, Ormazabal conjuga el beneficio económico con el compromiso social y medioambiental.

La búsqueda constante de la excelencia ha llevado a la empresa a desarrollar un **Sistema de gestión ambiental** con las siguientes funciones principales:

- Promover e integrar **una cultura de responsabilidad ambiental**.
- Maximizar la **consulta y participación** de las personas en la gestión de las políticas, promoviendo nuevas ideas y reconociendo los logros alcanzados.

- **Velar por el cumplimiento** de las leyes, normativas y compromisos adquiridos.
- **Potenciar la formación**, la flexibilidad, la innovación y la mejora continua a través de la excelencia, la protección ambiental desde la prevención de la contaminación y el uso sostenible de los recursos, así como acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud de la plantilla.
- Proporcionar **condiciones de trabajo seguras y saludables** para prevenir lesiones y enfermedades.
- Crear un **marco común** para establecer y revisar los cuadros de mando de las empresas, orientado a satisfacer a los grupos de interés.
- Obtener y mantener las **certificaciones internacionales** reconocidas de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y la salud en el trabajo.
- Mantener una **comunicación** fluida con los grupos de interés.

Para cumplir con estos compromisos, todas las personas de la organización deben conocer y asumir estas políticas y esforzarse en minimizar el impacto ambiental de sus actividades y el uso de los equipos, instalaciones y medios de trabajo puestos a su disposición.

Las políticas anteriormente mencionadas buscan garantizar una gestión responsable y mejorar los procesos ambientales, apelando a una cultura de reducción del impacto ambiental generado por los productos, procesos y soluciones. Esto incluye la conservación de los recursos naturales, la minimización de residuos mediante la reutilización, el reciclaje y la optimización de recursos, entre otros aspectos. Esta preocupación se refuerza con el principio de responsabilidad ambiental contemplada en el Código ético de **Velatia**, aplicable a **Ormazabal**.

Provisiones y seguros

Ormazabal realiza análisis periódicos de las cantidades de provisiones existentes, en línea con el principio de precaución, para cubrir los riesgos ambientales existentes.

Es importante resaltar que la póliza de Responsabilidad Medioambiental del grupo cubre los riesgos asociados al medio ambiente.

Certificaciones

En 2023, **Ormazabal** ha reforzado su compromiso con la excelencia ambiental al desplegar su **Sistema de gestión ambiental** de acuerdo con las normas y certificaciones de mayor reconocimiento internacional, así como los más exigentes estándares de cumplimiento, como la ISO 14001 implantada en sus principales sociedades. Este ejercicio se ha renovado las correspondientes a **Ormazabal** y Cía, **Ormazabal Limited UK**, y Aislantes Sólidos. Asimismo, **Ormapost** ha logrado obtener también su certificación correspondiente.

La certificación ISO 14001 es la norma técnica más ampliamente adoptada en todo el mundo para la implantación y evaluación de sistemas de gestión ambiental. Su obtención es voluntaria y con ello **Ormazabal** reafirma su compromiso con los más altos estándares de excelencia en materia ambiental.

Sociedades de Ormazabal con certificación ISO 14001 en 2023

En la misma línea de responsabilidad, distintas sociedades de **Ormazabal** realizan declaraciones ambientales de producto. En concreto, en 2023 cabe resaltar las realizadas por **Ormazabal** y Cía S.L.U. para seis modelos de cuadros de baja tensión con embarrado aislado (addibo). El objetivo de este tipo de declaraciones es facilitar al público y a otras partes interesadas información detallada sobre el impacto y desempeño de la organización, así como de la mejora permanente de su actuación en materia ambiental.

Para asegurar el mantenimiento y aplicación de los certificados mencionados, **Ormazabal** cuenta con **un equipo**

asignado distribuido en sus principales plantas de producción. Entre las responsabilidades de este equipo están identificar los requisitos legales relacionados con la gestión ambiental, evaluar su cumplimiento, colaborar en la definición, implementación y evaluación de los objetivos ambientales, realizar auditorías internas del Sistema de gestión de calidad y medio ambiente, así como proporcionar sesiones de formación a las nuevas incorporaciones sobre los aspectos de la gestión de la calidad y medio ambiente en la compañía.

País	Sociedad
España	Ormazabal Cotradis
	Ormazabal Distribución Primaria
	Ormazabal y Cía. (Ormazabal Distribución Secundaria)
	Ormazabal Media Tensión
	Ormazabal International Business
	Prefabricados Uniblok
	Aislantes Sólidos
	Ormazabal Burgos Switchgear
Francia	Ormapost
China	Ormazabal Zhuhai Switchgear
	Ormazabal Kunhsan Switchgear
Inglaterra	Ormazabal Limited UK
Alemania	Ormazabal GmbH
Brasil	Ormazabal do Brasil
México	Ormazabal México

Contaminación y cambio climático

Ormazabal, en su compromiso por combatir el cambio climático, y como paso necesario para reducir su emisión de CO₂, calcula la huella de carbono de sus actividades, cuantificando tanto las emisiones directas como indirectas de sus actividades. En 2023, en asociación con la fundación Empresa y Clima, ha continuado con el proyecto piloto lanzado en 2022 para estimar las emisiones de Alcance 3 de tres organizaciones dentro de la compañía.

Durante el año, se han emprendido iniciativas destacables lideradas por diferentes centros de **Ormazabal** que se pueden consultar en el apartado dedicado a la eficiencia energética de este informe.

Asimismo, se han mantenido las acciones **de compensación de las emisiones a través de la plantación de árboles**, con varias iniciativas desarrolladas en Bizkaia en colaboración con la Fundación Lurgaia. En concreto, se han plantado 900 árboles y arbustos autóctonos en una parcela de 90.847 m² de extensión, dentro del proyecto Undabaso, que abarca 197 hectáreas. Esta acción conlleva una compensación de 260 toneladas de CO₂ en un plazo de cuarenta años, según el certificado emitido por la Fundación Lurgaia. Además de la compensación, estos proyectos tienen como objetivo la restauración y promoción de la biodiversidad, y se realizan con un enfoque de “voluntariado corporativo”, con la participación de alrededor de setenta personas en 2023.

Los resultados del comportamiento ambiental de **Ormazabal** con relación a las emisiones GEI (t.CO₂ eq.) en 2023 y 2022 son los siguientes:

Emisiones GEI (t. CO ₂ eq.) ⁽⁶⁾	2022	2023
Directas (alcance 1)	2.649	2.588
Indirectas (alcance 2)	741	603

(6) El alcance de la información reportada para emisiones de GEI directas está asociado al consumo de gas natural, de gasóleo, de gasolina, de butano, de GLP y de aceites empleados durante el proceso de fabricación. Los factores de emisión y la metodología empleada para el cálculo están alineados con lo publicado por Miteco (Ministerio de Transición Ecológica) utilizados para el cálculo. El alcance de la información reportada para emisiones GEI indirectas es el mismo que el empleado para la información de consumo eléctrico. Los factores de emisión empleados para el cálculo de las emisiones de gas de efecto invernadero se han basado en la metodología definida para el cálculo de huella de carbono para el comercio de emisiones verificada por un experto independiente.

Se consideran emisiones directas (Alcance 1) las provenientes del consumo de combustible por los procesos productivos de la organización, incluyendo el uso de calderas (fuel y gas), así como el combustible empleado en los vehículos de empresa utilizados para labores comerciales y montajes. Cabe resaltar que, en 2023, gracias a los esfuerzos de **Ormazabal** por reducir su consumo de combustible, la organización ha logrado reducir sus emisiones directas en un 2% frente al ejercicio anterior.

En el caso de las emisiones indirectas (Alcance 2), **Ormazabal** considera como tales aquellas derivadas del consumo de electricidad, excluyendo el autoconsumo. En este sentido, calcula sus emisiones según el **método basado en el mercado** (*market-based*) definido en la Guía del Alcance 2 del Protocolo de GEI de GHG Protocol. Este método asigna las emisiones de gases de efecto invernadero GEI asociadas con la electricidad consumida en base a los instrumentos contractuales de la organización, teniendo en cuenta los certificados de atributos de energía u otros contratos. En 2023, **Ormazabal** ha conseguido reducir sus emisiones indirectas (Alcance 2) en un 19% gracias a los esfuerzos dirigidos a la eficiencia energética y el aumento del autoconsumo de energía renovable.

En general, se observa una disminución de las emisiones tanto directas (Alcance 1) como indirectas (Alcance 2) en valores absolutos, a pesar del incremento de la actividad. Esto se debe a los esfuerzos realizados para reducir el uso de combustibles y el compromiso decidido de la empresa para avanzar hacia una transición energética baja en carbono.

De manera adicional a las emisiones previamente mencionadas, en 2023 **Ormazabal** ha registrado 4.473 tCO₂ eq. derivadas del consumo de SF₆ (frente a 7.972 tCO₂ eq. de 2022), que derivan de las emisiones de 190 kg de SF₆ (350 kg en 2022) producidas durante el proceso de fabricación.

Economía circular y ecodiseño

La economía circular emerge como una palanca esencial para alcanzar un modelo económico sostenible. Por tanto, la integración en la cultura de la organización de este pensamiento, que promueve un cambio radical en el modelo actual de producción de residuos y de consumo de materias primas, está adquiriendo un peso creciente en la visión estratégica de la compañía.

En este sentido, **Ormazabal** establece como prioridad la adopción de una estrategia medioambiental basada en el paradigma circular. La meta de la compañía es reducir su huella ecológica con el firme propósito de lograr una gestión eficaz de los residuos que genera. Este compromiso se alinea con el espíritu del **Pacto Verde Europeo y el Plan de Acción para la Economía Circular**, aprobado por la Comisión Europea en febrero de 2021.

De acuerdo con los objetivos del Pacto Verde Europeo que promueve el diseño de productos según criterios de sostenibilidad, cabe resaltar que **Ormazabal** integra aspectos del ecodiseño en el desarrollo de sus nuevas soluciones, con miras a un futuro más eficiente y sostenible.

En este sentido, la compañía ha continuado desarrollando herramientas específicas para su portafolio de productos, con un enfoque particular en el ecodiseño. En concreto, en 2023 se han mantenido las siguientes herramientas:

- **Una herramienta de análisis** de ciclo de vida en celdas de media tensión para la distribución secundaria y cuadros de baja tensión.
- **Una herramienta de automatización** de análisis de ciclo de vida para celdas de media tensión (distribución primaria). Pilotaje con celda cpg.0 lite 2000A.

Asimismo, durante 2023, se ha puesto en marcha el **proyecto Optiam** que persigue optimizar el diseño de los componentes de la red eléctrica con el objetivo de reducir el impacto ambiental del consumo eléctrico. Este proyecto incorpora criterios de protección climática, circularidad y ecodiseño en su desarrollo.





Dentro de este contexto, destaca la relevancia de **Ormazabal** en la creación del **Basque Ecodesign Center (BEC)**, una iniciativa enmarcada en la estrategia *Green Deal* del Gobierno Vasco. El BEC es el resultado de una colaboración entre empresas del sector privado y el Gobierno Vasco cuyo objetivo es conceptualizar y ejecutar proyectos innovadores en ecodiseño, singularmente la aplicación de herramientas de estas características en la fase inicial de los productos. Su fin último es minimizar la huella de carbono de los productos, tanto en la red de distribución eléctrica como en la integración de energías renovables.

El Basque Ecodesign Center cuenta con la participación del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, a través de las sociedades públicas Ihobe y SPRI, junto a un grupo de empresas tractoras como Iberdrola, EDP, Siemens Gamesa y **Ormazabal**.

En 2021, **Ormazabal** renovó su compromiso de colaboración con el BEC para el periodo 2021-2025. Durante el año 2023, la compañía ha desarrollado dos proyectos significativos. Por un lado, se ha dedicado a analizar las implicaciones y el despliegue de las obligaciones derivadas del Reglamento de Taxonomía. Por otro lado, ha iniciado un proyecto, que continúa en 2024, para desarrollar una metodología integral para sistematizar los riesgos de transición. Esta metodología permitiría a **Ormazabal** anticipar y gestionar de manera más eficaz los desafíos emergentes, fortaleciendo así la posición de la empresa frente a los cambios en el panorama energético y climático.

Gestión de residuos

Los principales gastos soportados por **Ormazabal** para la minimización de residuos están asociados a su gestión y retirada, así como a la adquisición de contenedores de reciclaje.

A fin de seguir dando pasos decisivos en este propósito, se ha seguido avanzando en distintas medidas y procedimientos puestos en marcha en algunas divisiones de producto que persiguen fomentar la reducción y el reciclaje de residuos para minimizar su impacto en el entorno entre las que cabe señalar:

- En las divisiones de **distribución secundaria, distribución primaria y Transformadores** se han desarrollado guías de desmontaje para los equipos fabricados, facilitando su desmontaje de manera eficiente y la adecuada segregación y gestión de residuos al final de su vida útil.
- La planta de Burgos se ha integrado en el servicio “puerta a puerta” del ayuntamiento de la ciudad. Además, se ha reorganizado el punto limpio para separar diferentes tipos de residuos como chatarra, epoxi, cobre limpio, cobre sucio, aparatos y electrónica, latón, envases plásticos contaminados, envases metálicos contaminados, entre otros.
- En la planta de Igorre (Bizkaia) se ha aumentado la cantidad de cajas de recirculación para las entregas de materia prima de proveedores, lo que ha permitido reducir el desperdicio de embalaje.
- En **Distribución Secundaria** en Igorre se ha cambiado el gestor encargado de plásticos enviados a vertederos, consiguiendo reducir la frecuencia de recogida, pasando de semanal a mensual y mejorar la tasa de reciclaje del polietileno en comparación con su disposición en vertederos.
- En la fábrica de **Transformadores de Torcy** (Francia), se ha implementado un circuito para retornar a la planta de **Loeches** (España) los soportes de los transformadores para su reutilización, reduciendo así el residuo generado.
- Por último, se ha instalado un sistema *paper cut* en las impresoras de las oficinas de España, lo que ha reducido el consumo del papel debido a impresiones erróneas o innecesarias.

Se consideran residuos peligrosos aquellos cuyas propiedades intrínsecas presentan un riesgo para la salud o el medio ambiente. En 2023, el manejo de estos residuos se distribuye de la siguiente manera: el 1% se ha destinado a reciclaje, el 64% se ha sometido a otras operaciones de valorización y el 35% restante a otras operaciones de eliminación.

Tipo de residuos (kg)	2022	2023
Residuos peligrosos	227.585	362.346
Residuos no peligrosos	5.088.639	8.928.291

En lo que respecta a los residuos no peligrosos, en el mismo periodo, el 2% se ha preparado para la reutilización, el 77% se ha reciclado, el 14% se ha sometido a otras operaciones de valorización, mientras que el 7% restante se ha enviado a vertederos controlados.

Durante 2023, tanto los residuos no peligrosos como los peligrosos han experimentado un incremento atribuible al incremento generalizado de la producción en todas las plantas de **Ormazabal**. El aumento del volumen manejado respecto a años anteriores se debe principalmente a la gestión de prototipos fabricados para la homologación de nuevo producto y a la realización de más ensayos de certificación. Además, la fábrica de **Transformadores de Loeches** ha ampliado sus responsabilidades este ejercicio para incluir la gestión de una serie de productos derivados de limpiezas y aceites, que anteriormente no se consideraban residuos peligrosos. Es importante destacar también que en **La división de Smart Grids** se han gestionado durante 2023 equipos obsoletos almacenados para proyectos I+D, lo que ha supuesto un aumento de los residuos generados.

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua

Con la sostenibilidad como meta, **Ormazabal** ha continuado trabajando en 2023 para lograr una producción con un consumo de agua que responda a los criterios de responsabilidad en toda la cadena de suministro. Con este propósito, se han implementado medidas para incrementar la concienciación de todas las personas de la compañía sobre el uso de este elemento esencial para la vida.

Los datos de la tabla muestran que el consumo de agua en **Ormazabal** sigue una tendencia lineal, con solo un aumento del 3% en comparación con 2022. Este incremento se concentra principalmente en la planta de fabricación de **Centros de Transformación en Seseña** (España), cuyo consumo ha aumentado debido al incremento en la producción durante 2023.

Consumo (m ³)	2022	2023
Consumo de agua	41.771	42.942

Consumo de energía

Todas las sociedades de **Ormazabal** están aplicando medidas de eficiencia energética y están comprometidas con la reducción del consumo de energía.

En cuanto a los consumos energéticos derivados del uso de combustibles, la compañía está realizando importantes esfuerzos para disminuir su uso, priorizando la sustitución de

Consumo de combustibles ⁽⁷⁾	2022	2023
Consumo de gas natural (Nm ³)	1.086.798	1.008.759
Consumo de gasóleo (L)	178.760	137.898
Consumo de gasolina A y C (L)	327	61.767

(7) Adicionalmente, se han consumido 20.215 litros de aceite, 160 litros de GLP y 112 litros de butano.

Consumo de electricidad (kWh)	2022	2023
Electricidad no renovable	1.453.912	1.200.787
Electricidad procedente de fuentes renovables	10.533.814	10.265.699
Autoconsumo de electricidad	902.278	957.689
Consumo total de electricidad	12.890.004	12.424.175

equipos energéticos de combustión por alternativas eléctricas, como la aerotermia, tal como se detalla más adelante en el apartado dedicado a la eficiencia energética.

Gracias a los esfuerzos realizados, el consumo de gas natural de la organización se ha reducido en 2023 a pesar del aumento de la producción.

Cabe mencionar el aumento del consumo de gasolina debido principalmente a un mayor volumen de obras y facturación durante este periodo, así como a la sustitución de vehículos diésel por vehículos híbridos que consumen gasolina en la flota de **Ormazabal**. Este cambio en la composición de la flota ha conducido a una disminución del consumo de gasóleo y a un aumento en el consumo de gasolina, como se refleja en los datos.

Por otro lado, los consumos de electricidad se han reducido notablemente durante este ejercicio. En consonancia con años anteriores, **Ormazabal** ha continuado incrementado las instalaciones de generación de energía renovable para autoconsumo en sus edificios, concretamente con la instalación de placas solares en la planta de Burgos y en la de transformadores de Loeches, consiguiendo un aumento significativo en la producción de energía renovable en comparación con el año previo.

Asimismo, la apuesta de la empresa por el uso de energías renovables se evidencia en el hecho de que todas las sedes de **Ormazabal** en España y Francia disponen de certificado de garantía de origen de la electricidad consumida durante el ejercicio. El objetivo es seguir ampliando este alcance a todas las sedes de la compañía dónde sea posible asegurar un consumo 100% renovable.

Eficiencia energética

Como empresa comprometida con la reducción del consumo energético, **Ormazabal** ha implementado diversas iniciativas en 2023 destinadas a impulsar y fomentar la eficiencia energética en sus instalaciones:

- En la planta de Igorre (Bizkaia) se han instalado dos equipos *rooftop* que emplean aerotermia para calentar la nave, eliminando así las calderas de gas antiguas. Esta medida genera un ahorro de 681.581,2 kWh/año.
- Además, en Igorre, se han instalado equipos que utilizan aerotermia para la climatización y renovación de aire de los vestuarios. Para el agua caliente sanitaria se ha instalado una bomba de calor con dos depósitos acumuladores. Con ambas actuaciones se obtiene un ahorro de 13.050 kWh/año.
- En la planta de centros de transformación de Seseña (Madrid), se ha mejorado el aislamiento y se ha aumentado la temperatura del agua de la caldera al reemplazar el tanque nodriza. Esto ha permitido generar más vapor, acelerando el proceso de fraguado del hormigón en los moldes y reduciendo el consumo de gas.
- Además, en la planta de centros de transformación se ha separado el circuito de vapor en los moldes de una de las naves, logrando un ahorro en el consumo de gas.
- También en la planta de centros de transformación, se ha implantado un sistema de control del apagado de la caldera, disminuyendo así el consumo de energía cuando no hay fabricación.
- En la planta de Torcy (Isla de Francia) se han llevado a cabo acciones para mejorar el aislamiento y reducir la pérdida de vapor, mejorando la eficiencia en el consumo de gas.

El 100% de las ubicaciones de la compañía en España dispone de auditorías energéticas, de las que se encarga **Stratenergy**, sociedad de **Velatia**, cumpliendo con el Real





Decreto 56/2016 en el que se indica que las grandes empresas o grupos de sociedades deben someterse a una auditoría energética cada cuatro años que cubra, al menos, el 85% del consumo total de energía final del conjunto de las instalaciones ubicadas en el territorio nacional. Dado que se han realizado auditorías en los últimos cuatro años, en 2023 no ha sido necesario realizar nuevas auditorías.

Movilidad eléctrica

La movilidad sostenible es clave en la estrategia de descarbonización hacia una economía más limpia y amigable con el medio ambiente.

Para **Ormazabal**, la movilidad sostenible es un eje estratégico y como tal, realiza un importante esfuerzo de inversión en este terreno. En el año 2023, el 56% de la flota de vehículos de empresa es híbrida, y el 3% son vehículos eléctricos/híbridos enchufables. Para apoyar esta transición, la compañía ha instalado un total de 23 puntos de recarga distribuidos en todas sus sedes. Adicionalmente, **Ormazabal** se compromete a que la renovación de su flota se realice con vehículos híbridos o eléctricos con etiqueta DGT "0", reafirmando así su compromiso con la sostenibilidad y la reducción de emisiones.

Consumo de materias primas

Para maximizar la optimización de recursos, **Ormazabal** fomenta el uso eficiente y responsable de las materias primas en todas las fases del proceso y en todas las áreas de actividad. Así, dispone de sistemas de gestión ambiental que permiten a la compañía hacer mediciones y, a partir de ellas, valorar y actuar en consecuencia, implementando medidas para optimizar el consumo de recursos en los procesos productivos.

Materias Primas (Toneladas) ⁽⁸⁾	2022	2023
Total	68.430	66.808

(8) La cantidad total de materias primas es superior a la publicada en la memoria del año 2022 ya que se han incorporado tipologías de materias primas que hasta entonces no se incluían. Se aporta el dato del 2022 calculado con el nuevo criterio para que ambos datos sean comparables.

Tal y como se ha mencionado en los apartados relativos a economía circular y gestión de residuos, **Ormazabal** investiga constantemente para encontrar las mejores alternativas que permitan el uso de las materias primas de una manera cada vez más eficiente en la fabricación de los productos y en su embalaje. Además, cada año aumenta la incorporación de materiales reciclados en los productos, siempre que la tecnología lo permita.

La siguiente tabla muestra la evolución del consumo de las principales materias primas utilizadas en los procesos productivos de **Ormazabal**: chapa magnética, aluminio, cobre, aceros, aceites, pinturas, hormigón, cemento, áridos y otros materiales como resina, endurecedor, cuarzo y sílica.

El consumo de materias primas en 2023 se ha mantenido en línea con el año anterior, registrando un ligero descenso. Es una muestra del objetivo de **Ormazabal** de hacer un uso responsable y eficiente de las materias primas empleadas en el proceso productivo.

Protección de la biodiversidad

La biodiversidad no solo es vital para el equilibrio medioambiental, sino también es la base de una gran variedad de bienes y servicios que contribuyen al bienestar social.

Consciente de la necesidad de proteger y restaurar la diversidad de hábitats y organismos que los componen, sobre todo en aquellos de especial vulnerabilidad, **Ormazabal** ha realizado en 2023 un análisis sobre los posibles impactos causados por la compañía en áreas protegidas a nivel mundial. Utilizando bases de datos como el visor de la Red Natura 2000 (Europa) y el visor *Protected Planet* de Naciones Unidas (WCMC), se confirmó que ninguna de las plantas de la compañía se encuentra en áreas protegidas, lo que significa que no ocasiona impactos en zonas de especial vulnerabilidad ni en hábitats amenazados.

Asimismo, **Ormazabal** continúa apoyando el **proyecto Kumula**, una iniciativa de voluntario corporativo puesta en marcha en 2021 que consiste en la reforestación con árboles y arbustos autóctonos en diversas zonas de la península. El objetivo es recuperar unas hectáreas de bosque que, además de su inestimable valor ecológico, sirven de refugio y fuente de alimento para numerosas especies animales. La participación de **Ormazabal** en este proyecto supone una compensación de parte de las emisiones de gases de efecto invernadero de la compañía.

En 2023, alrededor de setenta personas de la empresa y sus familiares han participado en esta iniciativa, plantado aproximadamente **900 árboles en Bizkaia, en una parcela de 90.847 m² de extensión**. La plantación se ha realizado en colaboración con la fundación Lurguia, como parte del proyecto Undabaso que abarca 197 hectáreas. Las especies autóctonas plantadas incluyen: arce campestre (*acer campestre*), abedul (*betula celtiberica*), castaño (*castanea sativa*), avellano (*corylus avellana*), espino albar (*rataegus monogyna*), arrastrán (*frangula alnus*), acebo (*ilex aquifolium*), manzano silvestre (*malus sylvestris*), álamo temblón (*populus tremula*), cerezo silvestre (*prunus avium*), peral silvestre (*pyrus cordata*), roble (*quercus robur*), mostajo (*sorbus aria*) y mostajo de perucos (*sorbus torminalis*).

Para recargar energías, al final de la jornada se disfrutó de un catering con productos agroecológicos y de proximidad proporcionado por REAS, Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria.

Compromiso con los clientes

4 | Clientes

El compromiso con el cliente es un fundamento estratégico para **Ormazabal** y toda la cadena de valor de la compañía está orientada a este fin: proporcionar un servicio sostenible que satisfaga plenamente las necesidades de sus clientes con soluciones personalizadas y cultivando relaciones duraderas basadas en la confianza y el interés mutuo.

Este propósito, es el eje central que vertebra la estrategia de negocio de la compañía y forma parte de una apuesta decidida por el trabajo bien hecho consustancial a la marca **Ormazabal**.

Los equipos y productos que la compañía suministra tienen en consideración los parámetros de seguridad contemplados en la normativa y legislación aplicable en cada caso. Todos los productos instalados o entregados van acompañados de las correspondientes instrucciones generales de uso e instalación y de documentación técnica sobre ensayos que aseguran el cumplimiento de las normas vigentes. El objetivo final es proporcionar un nivel de protección óptimo tanto para las personas y bienes que emplean o están en contacto con dichos equipos.

Los materiales informativos proporcionados tienen unos objetivos claros:

- **Eliminar peligros** siempre que sea posible.
- **Incorporar protecciones** adecuadas en los equipos para eliminar cualquier riesgo.
- **Comunicar los riesgos** remanentes para facilitar la elaboración de los procedimientos operativos que los prevengan, la formación del personal de operación y el uso de las medidas de protección personal.
- **Maximizar el uso de materiales reciclables** y establecer procedimientos para el tratamiento adecuado de los equipos al final de su vida útil, en conformidad con las regulaciones ambientales establecidas por los organismos competentes.

Ormazabal se compromete con la satisfacción del cliente mediante la implementación de mecanismos internos de evaluación, como encuestas, entrevistas, etc.; que permiten comprender mejor sus necesidades y expectativas, identificando así áreas de mejora en las que deben seguir trabajando.

En los últimos años, **Ormazabal** ha realizado encuestas de satisfacción en los países donde cuenta con presencia comercial y plantas de producción. Concretamente, en 2023, se han realizado encuestas en España, China y Australia. Entre las conclusiones destaca el alto nivel de satisfacción con respecto al trato recibido por el personal de la compañía, la calidad de la asistencia técnica, la resolución de incidencias, la eficacia y la mejora en las prestaciones tecnológicas de los productos, así como el crecimiento de la gama. Sobresalen nuevamente como aspectos más valorados la calidad de los productos y servicios, la rapidez en la respuesta y la asistencia técnica.

Ormazabal utiliza el Modelo de gestión avanzada como marco de referencia para evaluar y mejorar su sistema de gestión, con un enfoque particular en la satisfacción del cliente.

Durante el ejercicio, la compañía ha continuado ofreciendo workshops para sus clientes, una iniciativa que ha sido muy bien acogida y que tiene como objetivo anticipar soluciones que respondan a las futuras necesidades de las principales empresas del sector de la distribución eléctrica y las renovables, acompañándolas en el camino de la transformación eléctrica.

Todos productos y servicios de **Ormazabal** cumplen con los **parámetros de calidad** contemplados en la normativa correspondiente. El compromiso con la calidad y la mejora continua de la compañía se ve reflejado en las dieciocho sociedades certificadas con la normativa ISO 9001.



Sociedades de Ormazabal con certificación ISO 9001 en 2023

Ormazabal cuenta con un **Sistema de reclamaciones y quejas** altamente sólido, adaptado específicamente a las demandas del sector en el que opera. A través de él, se realiza un seguimiento periódico de las reclamaciones recibidas identificando su naturaleza, el estado en el que se encuentran y la fecha resolución. Este sistema permite mejorar la calidad del servicio y aplicar las oportunas acciones correctivas, ya que las incidencias que se reciben por los medios formales e informales puestos a disposición se gestionan y tramitan por personal especializado mediante una **herramienta de registro**

de incidencias. Cada incidencia se analiza individualmente y se ponen en marcha las medidas oportunas para ofrecer una solución en sintonía con los más altos estándares de calidad.

Durante el ejercicio 2023, la compañía ha recibido 2.752 solicitudes de actuación ante incidencias relacionadas con la calidad o errores en el suministro de productos y servicios. De estas, 1.656 han sido resueltas satisfactoriamente y las 1.096 restantes se encuentran en proceso de resolución. En 2022, se gestionaron 2.510 reclamaciones, de las cuales 2.306 fueron cerradas y 204 estaban pendientes de resolución al cierre del ejercicio.

País	Sociedad
España	Ormazabal Cotradis
	Ormazabal Distribución Primaria
	Ormazabal y Cía. (Ormazabal Distribución Secundaria)
	Ormazabal Media Tensión
	Ormazabal International Business
	Ormazabal Protection & Automation
Alemania	Prefabricados Uniblok
	Aislantes Sólidos
	Ormazabal Burgos Switchgear
	Ormazabal GmbH
China	Ormazabal Zhuhai Switchgear
	Ormazabal NRG (Beijing) Switchgear Limited
Inglaterra	Ormazabal Kunhsan Switchgear
	Ormazabal Limited UK
Argentina	Ormazabal Argentina
Brasil	Ormazabal do Brasil
Turquía	Ormazabal Elektromekanik San. İç ve Dis Ticaret A.S.
México	Ormazabal México



5 | Proveedores

Impulsar la producción y el consumo responsable y sostenible en toda la cadena de suministro forma parte de las aspiraciones centrales de **Ormazabal**, y en este propósito ha continuado trabajando en 2023.

El compromiso de la compañía con sus proveedores se recoge en las políticas de desarrollo sostenible y de compras, poniendo el foco de atención en los siguientes puntos:

- **Extender los aspectos sociales, ambientales y de prevención** de los riesgos laborales a los proveedores.
- **Establecer relaciones beneficiosas para ambas partes** y estables con los proveedores, basadas en un estricto cumplimiento del Código ético.
- **Respetar los principios del desarrollo sostenible**, promoviendo en la cadena de suministro el respeto a los derechos humanos, así como las leyes, normas y regulaciones de los países donde opera.

Para asegurar la implementación de estos compromisos, **Ormazabal** cuenta con el **Marco normativo de la función de compras de Velatia**, aplicable a toda organización, que proporciona directrices comunes y obligatorias que regulan el ciclo completo de compra, desde la identificación de necesidades hasta su satisfacción. Todos los negocios deben

contar con un proceso de homologación de proveedores en el que estos deben comprometerse por escrito con la **Política de compras y el Código ético** del grupo. Desde 2019, se ha reforzado este proceso enviando a los proveedores críticos el Manual de calidad y el Código ético para su firma, logrando así la conformidad de un número cada vez mayor de proveedores.

En este proceso de calificación se evalúa principalmente la disponibilidad de certificaciones medioambientales y el cumplimiento normativo en esta materia. **Ormazabal** dispone de un **Plan de auditorías anuales a proveedores** para este fin y durante el año 2023 se han completado un total de 36 proveedores. Es el primer año que se realiza el seguimiento de este indicador, por lo que no se facilitan datos comparativos.

Para gestionar el riesgo con los proveedores, la empresa cuenta con un Sistema de gestión de riesgos en la cadena de suministro que permite monitorear a los proveedores críticos según distintos niveles de criticidad.

Actualmente, **Ormazabal** se haya en el proceso de registrar en detalle las auditorías y los resultados obtenidos en ellas. El nuevo portal de proveedores del grupo desempeñará un papel fundamental para lograr este objetivo.



Apuesta por los proveedores locales

Más allá de la creación de empleos directos y del pago de salarios e impuestos, la influencia de **Ormazabal** se deja sentir también de manera indirecta mediante el apoyo a empresas locales a través de la cadena de suministro, generando impactos económicos positivos.

La compañía mantiene un fuerte compromiso con las empresas locales en las principales regiones donde desarrolla su actividad, especialmente en aquellas donde tiene plantas productivas. La monitorización regular del volumen de compra por zona geográfica ayuda a afianzar el porcentaje de proveedores locales en porcentaje significativo.

En su estrategia de compras, **Ormazabal** trabaja con un panel de proveedores globales para materias primas básicas (cobre, aluminio, aceros...), mientras que para productos estándar y/o de alta rotación para su personalización, lo hace con proveedores locales situados cerca de los puntos de consumo. Esta estrategia supone una ventaja competitiva que permite una mayor flexibilidad y cercanía al cliente final.

A continuación, se presentan los cuatro países con mayor relevancia en las compras a proveedores locales, así como la evolución del gasto, resaltando el aumento experimentado en España y el descenso en Alemania durante 2023.

Gasto de proveedores locales (%)	2022	2023
España	77%	83%
Francia	97%	95%
Alemania	87%	74%
China	95%	96%



Sostenibilidad en la cadena de suministro

Las sociedades de **Ormazabal** se esfuerzan por aportar valor real a sus procesos de gestión de las compras, tanto para sus propios negocios como para sus proveedores. Este enfoque permite garantizar resultados y la adaptación al entorno local, lo que a su vez se traduce en la creación de riqueza y empleo en las comunidades donde la compañía trabaja. En esta línea, se ha iniciado la comunicación a las empresas interesadas en formar parte de la cadena de suministro de la obligación de asumir los compromisos impulsados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

La alineación de la función corporativa de compras con cada departamento operativo capacita a **Ormazabal** para identificar y aplicar los mejores criterios de valoración para cada proceso de contratación y/o compra. Esto permite a la empresa mantenerse en vanguardia en términos de sostenibilidad, evaluación ambiental y respeto a los derechos humanos.

En cuanto a las acciones llevadas a cabo en 2023 en relación con la sostenibilidad en la cadena de suministro, destaca el lanzamiento de un **nuevo portal de proveedores** para la homologación y gestión de estos. Entre las medidas implementadas se incluyen:

- Actualización de la plantilla de homologación, incorporando aspectos éticos y criterios ESG para los proveedores estratégicos.
- Revisión y actualización del procedimiento de gestión del riesgo y clasificación de proveedores.



Proyecto de compra sostenible

Ormazabal continúa implementando en las sociedades de la compañía el proyecto “**Compra verde**” en el que participa desde 2019. Una iniciativa pionera en el sector privado que busca priorizar la contratación de productos y servicios con menor impacto ambiental con acciones que se definen anualmente.

En este contexto, **Ormazabal** ha desarrollado en 2023 las siguientes líneas de trabajo:

- **Seguimiento y actualización anual de la política de minerales en conflicto.** Para ello, la compañía lleva a cabo un proceso de debida diligencia en minerales en conflicto con sus proveedores, utilizando el *Conflict Minerals Reporting Template* (CMRT), para asegurar que no se vulneran los derechos humanos.

- **Análisis y seguimiento, junto con los proveedores de materias primas, del nivel de incorporación de material reciclado** en sus procesos productivos para impulsar su uso. Durante 2023, se ha trabajado en la integración de material reciclado en las siguientes materias primas:

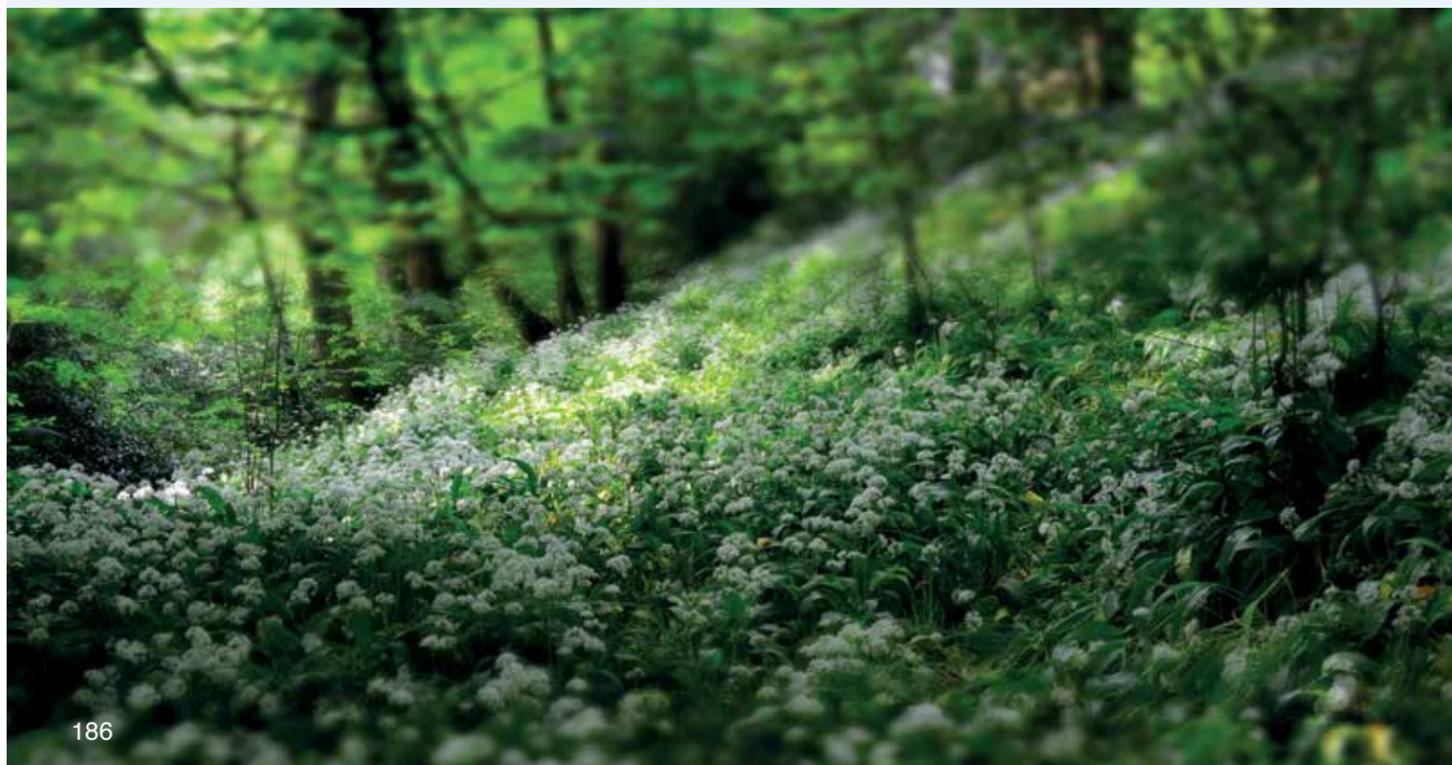
- **Cobre:** los principales proveedores, que suponen más del 70% del consumo total de cobre en 2023, han lanzado inversiones para que en 2025 el 100% del material suministrado sea de material reciclado.

- **Acero Inoxidable:** el primer proveedor, que facilita más del 90% del consumo total de acero en 2023, plantea iniciar el uso acero inoxidable verde en 2024, con una huella de carbono un 70% menor que la actual.

- **Chapa galvanizada:** el proveedor de la compañía ha desarrollado un circuito de embalajes con las fábricas que se implantará en 2024.

- **Promoción del uso de la chapa magnética verde cuya huella de CO₂ es menor.** Para ello, se han establecido contactos con clientes clave para fomentar su uso y recibir retroalimentación. En este sentido, se han realizado pruebas piloto con un cliente clave de la compañía y la fábrica de **transformadores de Loeches** ha incrementado el porcentaje de adquisición de chapa verde.

- **Proyecto de reciclaje de embalajes de madera con acerías en la Unión Europea y en las fábricas de la empresa en China.** En el caso de China, se ha realizado una prueba piloto de envío de embalajes retornables entre las fábricas de **Ormazabal** en China y España, con la intención de implantarlo en la producción en serie a lo largo de 2024. Asimismo, se ha establecido un circuito de embalajes de madera retornables entre la fábrica de transformadores en Madrid y el proveedor en Alemania.



Compromiso social: apoyar el desarrollo social de la comunidad en la que Ormazabal opera participando y promoviendo proyectos de interés social, cultural y medioambiental

6 | Sociedad

De acuerdo con los principios de Responsabilidad Social Corporativa, **Ormazabal** integra su crecimiento económico con los intereses de las comunidades con las que convive y de sus grupos de interés, de forma sostenible. Una sostenibilidad entendida como una forma de trabajar y duradera.

Este firme compromiso con el entorno se pone de manifiesto a través de la inversión continua en proyectos sociales en ámbitos importantes para el progreso social como la educación, el empleo, la integración de las personas con discapacidad y la cultura. En este sentido, **Ormazabal** respalda iniciativas que protegen los derechos de la infancia mediante la promoción de la educación, que ofrecen oportunidades a la juventud a través de la formación y el impulso de programas que fomentan su empleabilidad, así como la de las personas con discapacidad. Además, impulsa propuestas que buscan acercar la cultura a toda la sociedad.

La actuación de **Ormazabal** en el ámbito social está guiada por la **Política de responsabilidad social corporativa y la Política de acción social**.

Ormazabal pone especial énfasis en mantener una comunicación clara y directa con todos sus grupos de interés para conocer sus necesidades y expectativas. Además, vigila y se compromete a garantizar que todas las personas dentro

de la organización cumplan con las directrices del Código ético en el desarrollo de su actividad profesional.

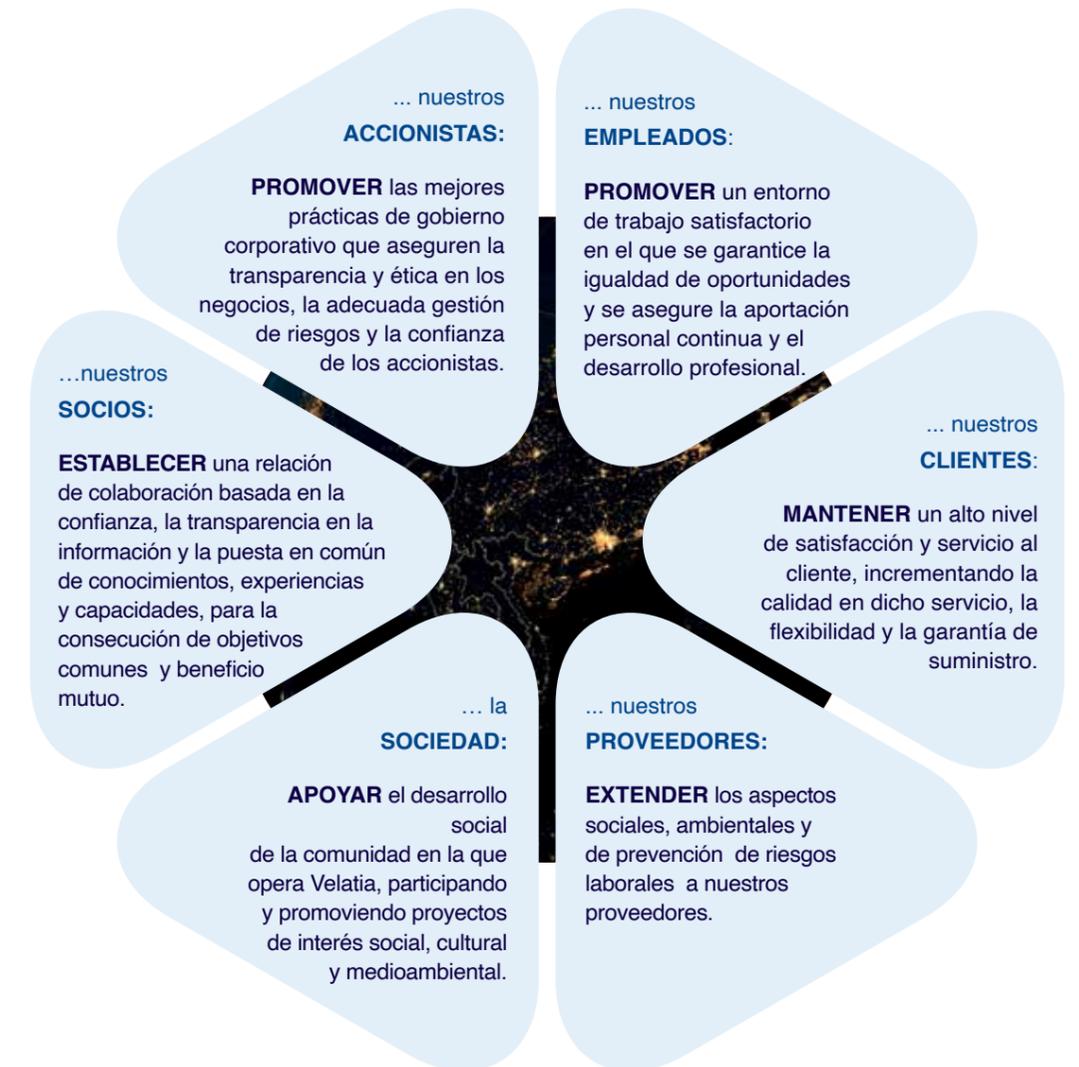
Relación con las comunidades locales

Ormazabal contribuye a los intereses de las comunidades generando un **impacto social positivo** a través de diversas acciones. Estas incluyen la creación de empleo, el impulso al desarrollo económico local, la colaboración activa con centros educativos, el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y la redistribución del valor generado.

Para liderar el cambio hacia un modelo de red eléctrica sostenible, la compañía se compromete con el desarrollo de políticas públicas junto a los organismos reguladores del sector eléctrico. Asimismo, participa, en algunos casos liderando, con las asociaciones empresariales ligadas al sector en todos los ámbitos de actuación, tanto a nivel nacional como europeo.

Ormazabal defiende una regulación que garantice la sostenibilidad del sistema eléctrico, mediante el desarrollo, puesta en servicio y mantenimiento de una red eléctrica de distribución confiable, perdurable, eficiente y respetuosa con el medio ambiente. Esta postura regulatoria es congruente

Contribuimos al desarrollo de la sociedad a través de...



con los criterios y conceptos que la compañía aplica en el diseño, fabricación y prestación de sus productos, equipos y servicios.

En cuanto a las relaciones institucionales y asociativas, todas las personas de **Ormazabal** mantienen una actitud de estricta vigilancia y cumplimiento de los preceptos fijados por las normas del Derecho de la Competencia. Además, la empresa participa proactivamente en numerosos foros y asociaciones, para convertirse en un actor de referencia en

los sectores en los que está presente. Este hecho, le permite demostrar su compromiso con la sostenibilidad, interactuar con los principales agentes del cambio, generar valor compartido entre la empresa y su entorno, compartir buenas prácticas y fortalecer relaciones con sus grupos de interés.

A continuación, se incluyen algunos de los **foros y asociaciones más relevantes en los que Ormazabal participa**:

País	Asociaciones	
España	AFBEL	Asociación Española de Fabricantes de Bienes de Equipos Eléctricos de Alta y Media Tensión
	Clúster de la energía del CAPV	Clúster de Energía de Euskadi
	Confebask	Confederación Empresarial Vasca
	Euskalit	Fundación Vasca para el fomento de la calidad
	Basque Ecodesign Center	<i>Basque Ecodesign Center</i>
	AEE	Asociación Empresarial Eólica
	GT compartición datos aeros	Club Español de la Energía
	UNE	Asociación Española de Normalización
	CONSORCIO ENERGIAS RENOVALBES	Asociación de Renovables
	ENERCLUB	Club español de la energía
	CONFEMETAL	Confederación de Empresas del Metal
	AEDIVE	Asociación Empresarial Movilidad Eléctrica
	SERCOBE	Asociación Nacional de Fabricantes de Bienes de equipo
	CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
	UNEF	Unión Española Fotovoltaica
	FUNDACION EMPRESA/CLIMA	Mitigación al cambio climático
	FORO PARA LA ELECTRIFICACIÓN	Uso de la electricidad y beneficios
	Club Marítimo Español	Servicios de industrias marítimas españolas
	Foro Marítimo Vasco	Servicios industrias marítimas vascas
	AEMENER	Asociación Española de Mujeres para la Energía (AEMENER)
	SREC	<i>Spain Renewable Energy Consortium</i>
	AELEC	Asociación de empresas de energía eléctrica
	CIDE	Asociación de pequeñas distribuidoras de energía
	BIND 4.0	<i>Basque Open Innovation Platform</i>
	INNOBASQUE	Agencia Vasca de la Innovación
	GSGHI	<i>Global Smart Grid Innovation</i> . Hub de Iberdrola
	Alianza NET Zero Mar	Descarbonización del transporte marítimo y puertos
	ASEME	Asociación de empresas eléctricas

País	Asociaciones		
Francia	GIMELEC	Grupo de empresas del sector tecnológico y digital	
	MATPOST	SEE-Comité técnico y organización de congresos	
	AFNOR	Normalización	
	AVERE	Asociación Europea para promoción electromovilidad y transporte sostenible	
Portugal	ANIMEE	Asociación portuguesa de empresas eléctricas y electrónica	
UK	BEAMA		
Alemania	ZVEI	<i>Expert committee network components</i> (orientado a los negocios y al mercado)	
	DKE/WG432	Normalización de media tensión	
Europa	T&D Europe	Asociación europea de transporte y distribución de electricidad	
	EOPSA	Asociación europea de suministro de energía <i>onshore</i>	
	CIRED/CIGRE	Conferencia internacional sobre distribución de electricidad	
	EURELECTRIC	Asociación sectorial que representa los intereses de la industria eléctrica	
	ORGALIME	Asociación europea de industrias tecnológicas	
	BUSINESS EUROPE	Asociación europea para el crecimiento y competitividad de la industria	
	EDSO_E	Asociación europea de operadores del sistema de distribución	
	GEODE	Asociación europea de pequeñas distribuidoras eléctricas	
	CEDEC	Asociación europea de pequeñas distribuidoras eléctricas	
	SOLAR POWER EUROPE	Renovables PV	
	WIND EUROPE	Digitalización	
	China	Jiangsu Electrical Equipment Industrial Association (JEEIA)	Asociación industrial de equipos eléctricos de la provincia de Jiangsu
		Jiangsu Province Renewable Energy Industry Association (JSREA)	Asociación de la industria de la energía renovable en la provincia de Jiangsu(JSREA)
Electric Power Technology Collaboration (EPTC)		Colaboración en tecnología de energía eléctrica	
China Energy Storage Alliance (CNESA)		Alianza en torno al almacenamiento de energía	
China Electric Vehicle Charging Infrastructure Promotion Alliance (EVCIPA)		Alianza para la promoción de infraestructura de carga de vehículos eléctricos	
China Photovoltaic Industry Association (CPIA)	Asociación de la industria fotovoltaica		
Internacional	IEC	Comisión electrotécnica internacional	

Acciones solidarias

Ormazabal, canaliza su compromiso con la comunidad y sus inquietudes sociales en ámbitos como la solidaridad, la educación y la protección de los recursos naturales. Impulsa y participa en una variedad de iniciativas que buscan contribuir a alcanzar metas compartidas. A continuación, destacamos algunas de las colaboraciones realizadas a lo largo del año.

Colaboración con centros de formación

De acuerdo con la vocación de contribuir a la formación de futuros profesionales en la industria, **Ormazabal** ha patrocinado la iniciativa “*Industria Erronka*”, organizada por la Federación Vasca de Empresas del Metal (FVEM). Además, ha continuado promoviendo el sector industrial en varios centros educativos y dando la oportunidad a sus alumnos de visitar las instalaciones de la compañía para conocer de cerca su labor y tecnología.

Plantación de árboles

Tal y como se menciona anteriormente, este ejercicio se ha puesto en marcha nuevas iniciativas de reforestación, como el **proyecto Kumula**, en el que personas de la compañía y sus familias participan de manera voluntaria, y de la mano de Lurgaia.

El objetivo principal de este proyecto es restaurar y fomentar la biodiversidad autóctona, al tiempo que se busca compensar la huella de carbono. En el transcurso de 2023, setenta personas se sumaron a la iniciativa, contribuyendo con la plantación de 900 árboles.

Campaña solidaria

Este ejercicio, se ha organizado por primera vez la “*Ormazabal Contribution Week*” que logró movilizar en el mes de junio a personas empleadas y familias de diversos países en torno a iniciativas locales de carácter medioambiental y sociales, tales como:

- **Plantación de árboles:** realizada en China y Brasil.
- **Limpieza de entornos naturales (“basuraleza”):** organizada en España, Alemania, Francia y Turquía.
- **Donación ropa y alimentos:** llevada a cabo en España.
- **Ayuda a la infancia (niños ucranianos):** coordinada desde Polonia.
- **SopORTE a comunidades locales:** puesta en práctica en Colombia, México y Estados Unidos.

Acercando la formación a la empresa

Ormazabal se compromete de manera especial en estrechar su relación con el ámbito educativo. Así, colabora con instituciones formativas para impulsar el desarrollo y crecimiento del tejido económico local. Esto se lleva a cabo mediante la firma de convenios, la oferta de becas y prácticas empresariales.

Desde 2001, **Ormazabal** colabora estrechamente con la **Escuela de Ingeniería de Bilbao**, de la Universidad del País Vasco UPV-EHU, a través de un aula de empresa propia. Esta iniciativa, que en el curso 21-22 cumplió veinte años, tiene como objetivos principales:

- Captar alumnos con potencial. Desde los inicios del aula, el 50% de los alumnos se incorporan a **Ormazabal**.
- Desarrollar proyectos en materias de interés para la compañía.
- Contribuir a consolidar la marca **Ormazabal** entre el alumnado como referente de prestigio en el área tecnológica. A lo largo de estos años, se han realizado diversas acciones de comunicación, incluida la participación en jornadas de presentación de las aulas de empresa y en el boletín informativo de la escuela, donde se informa sobre los avances y proyectos desarrollados en el **Aula Ormazabal**.

Por otro lado, el **Aula Ormazabal** de la **Universidad de Mondragón** se puso en marcha en 2007 y está especializada en electrónica de potencia, protección y automatización, así como comunicaciones de la red de media tensión. Su objetivo es desarrollar proyectos con alumnos de los últimos cursos en disciplinas de interés para la compañía. Los profesores dirigen el trabajo de los estudiantes, mientras que los tutores designados por la empresa para cada proyecto se encargan de su supervisión.

Además, desde 2006, **Ormazabal** cuenta con un aula de empresa en la **Escuela Técnica Superior de Ingeniería y Diseño Industrial de la Universidad Politécnica de Madrid**. La iniciativa tiene una doble finalidad, docente e investigadora, y busca formar a futuros profesionales de la ingeniería en el aprendizaje de centros de transformación, simulación práctica de los defectos que se pueden dar en este tipo de instalaciones, así como estudiar y conocer las protecciones asociadas a los centros de transformación.

En el mes de marzo, se organizó en la universidad el evento “*Let’s get closer, Ormazabal Event*”, que contó con más de cincuenta estudiantes de todas las ramas de ingeniería. Durante la jornada, profesionales de la compañía compartieron

con los estudiantes su conocimiento del sector de actividad, presentaron la empresa y su experiencia laboral.

El **Centro de Investigación y Tecnología**, un pilar fundamental de la compañía dedicado a la investigación y desarrollo forma parte del Patronato de la **Fundación Euskampus de la Universidad del País Vasco UPV-EHU**. Esta entidad es un instrumento interinstitucional que aspira a convertirse en un elemento tractor de la dinamización de la I+D+i vasca, con una clara vocación de responsabilidad social e integración territorial. Con este fin, su misión es diseñar, coordinar y ejecutar actuaciones que refuercen y aceleren el proceso de modernización e internacionalización de la universidad pública vasca.

Además de lo citado, a lo largo del año **Ormazabal** ha participado de diversas formas en diversos eventos con el propósito de fortalecer sus lazos con la comunidad estudiantil, las universidades y la sociedad en general:

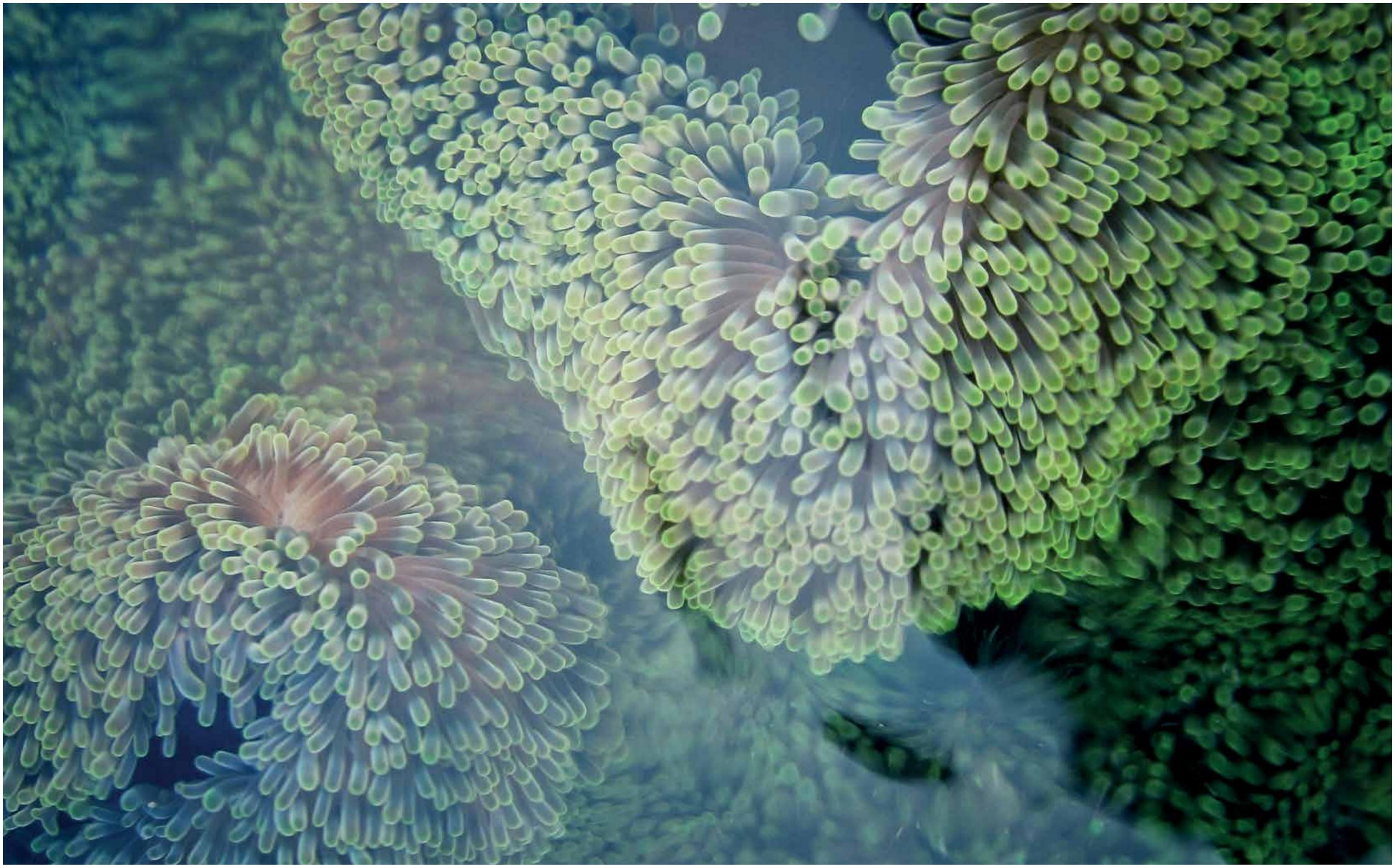
- **Colaboradora con la iniciativa Inspira STEAM:** **Ormazabal** ha participado como empresa colaboradora en este innovador proyecto cuyo objetivo es fomentar la vocación científico-tecnológica entre las jóvenes.
- **Patrocinio de “Kid’s Kitcar Formula Goblin”:** la compañía respalda esta idea inspiradora que busca despertar el interés de niños y niñas por la ingeniería. Este proyecto interdisciplinario implica la construcción de coches eléctricos, fomentando de este modo las competencias en ciencias, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas (materias STEAM).
- **Participación en la Jornada Skillaton**, del programa **Talentia skills**, y en el **Talentia Meet** de la mano de Bizkaia **Talent**.
- **Be Basque Talent Meeting:** **Ormazabal** ha participado en conferencias dirigidas a profesionales altamente cualificados con experiencia laboral internacional que buscan ampliar conocimiento sobre las tendencias del mercado laboral vasco, las competencias más demandadas y las oportunidades profesionales que brindan las organizaciones vascas.
- **Be Basque Talent Conference:** presencia en este evento celebrado en Dusseldorf, Alemania.
- **Jornada de empleo de la Universidad del País Vasco (JEPE2023).** Un año más, la compañía ha estado presente en este evento clave para la inserción laboral de estudiantes universitarios.
- **Participación en las carreras de las empresas**, celebradas en Bilbao y Madrid.



- **Patrocinio del Formula Student Bizkaia.** El respaldo a este evento de alto nivel contribuye a fomentar la innovación y el talento entre los estudiantes de ingeniería.
- **2ª edición de Ormazabal Host Event.** La empresa organizó este encuentro en Bilbao al que acudieron una treintena de estudiantes preseleccionados de las universidades de Deusto, Mondragón y la Universidad de País Vasco.
- **Integración en la plataforma Global Green Employment.** **Ormazabal** se ha unido a esta iniciativa de Iberdrola, que tiene como objetivo ser un referente global en la divulgación del conocimiento, la orientación laboral, la formación y las ofertas laborales en el ámbito del empleo verde.

A vertical rectangular image on the right side of the page. It features a dark teal background with a white, crumpled paper-like texture on the right side, creating a layered effect.

**Be smart.
Be Ikusi**





Estimados colaboradores y grupos de interés,

Es un honor dirigirme a ustedes en esta Memoria de Sostenibilidad 2023, un documento que refleja no solo el desempeño económico, sino también nuestro compromiso con una gestión empresarial responsable y sostenible.

El año pasado fue un periodo de desafíos significativos, marcado por la incertidumbre global y la crisis de los semiconductores. A pesar de estos obstáculos, **Ikusi** no solo alcanzó, sino que superó las metas económicas propuestas, cerrando un ciclo estratégico exitoso y avanzando firmemente hacia una rentabilidad sostenible.

Innovación y expansión. Hemos realizado inversiones clave que nos preparan para superar los objetivos del próximo ciclo estratégico 2024-26, destacando nuestras expansiones en Medellín, Cataluña y Nuevo León. Estas acciones son un claro ejemplo de nuestra visión a largo plazo y de nuestro compromiso con un crecimiento sostenible.

Avances en ciberseguridad. Continuamos fortaleciendo nuestra posición en la prestación de servicios de ciberseguridad a nivel global, utilizando la experiencia y conocimientos adquiridos en México para expandir nuestra presencia en otras regiones.

Resultados financieros. En términos financieros, **Ikusi** ha registrado una facturación de 174,2 millones de euros en 2023, lo que representa un crecimiento del 12% respecto al año anterior, reflejando la solidez y el crecimiento constante de nuestra empresa.

Compromiso y excelencia. El cierre de nuestro ciclo estratégico es el resultado del compromiso y la excelencia de todo nuestro equipo. Nuestra estrategia se ha centrado en la proximidad al cliente, la calidad en los servicios recurrentes, la innovación y la búsqueda de soluciones a los desafíos de la cadena de suministro.

Liderazgo en el mercado. En España y Colombia, hemos logrado un crecimiento significativo, convirtiéndonos en referentes en el sector y en el principal socio de Cisco en Colombia. En México, hemos triplicado nuestros resultados en tres años, enfocándonos en la rentabilidad y el núcleo de nuestro negocio.

Reconocimientos. Nuestro esfuerzo como socio tecnológico confiable y eficaz ha sido reconocido con premios como el *IoT & Industry Partner of the Year* en el *Cisco Partner Summit*, lo cual valida nuestra capacidad para ofrecer resultados excepcionales y liderar en un mercado competitivo.

Sostenibilidad en acción. Con la campaña "Historias sostenibles", hemos demostrado nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental, mostrando cómo la tecnología puede contribuir a la reducción del consumo energético y la huella de carbono.

Mirando hacia el futuro. Mirando hacia adelante, nuestro nuevo Plan Estratégico 2024-2026 se centra en la consolidación de un ADN común, la innovación y la anticipación a las necesidades del mercado. Nuestro objetivo es una rentabilidad sostenible, impulsada por el negocio recurrente y el talento de nuestro equipo.

Agradezco sinceramente el esfuerzo y la dedicación de cada miembro de **Ikusi**, y me siento orgulloso de lo que hemos logrado juntos. Estoy convencido de que, con nuestra sólida cultura organizacional y nuestra estrategia clara, estamos bien posicionados para afrontar los desafíos futuros y continuar nuestro camino hacia una empresa más fuerte, diversificada y resiliente.

Les invito a la lectura de esta memoria en la que podrán conocer en detalle nuestro desempeño durante el último ejercicio.

Iñaki Maiz
CEO de **Ikusi**



**Ikusi, parte de
la transformación
digital**

01 | **Conoce
Ikusi**



Ikusi, una empresa de servicios tecnológicos especializada en infraestructuras de comunicaciones y ciberseguridad cuenta con más de cincuenta años de experiencia. Respalda por un equipo de más de 800 profesionales altamente cualificados, comprometidos y con una clara vocación de servicio. Desarrolla su actividad en México, Colombia y España, mercados en los que aspira a convertirse en un referente tecnológico acompañando a empresas e instituciones en su proceso de transformación digital.

Con la seguridad como principio fundamental, **Ikusi** ofrece un servicio transversal para la generación de unas redes de comunicación eficientes, robustas y seguras. Así, acompaña a sus clientes en proyectos que abarcan desde la eficiencia de la infraestructura y la conectividad de la red, hasta la gestión de instalaciones de data center en la nube y el desarrollo de herramientas colaborativas, entre otros.

Especializada en digitalización y ciberseguridad, la compañía se compromete a convertir la tecnología en una herramienta habilitadora al servicio de las empresas. Esta visión se materializa mediante una combinación única de conocimiento tecnológico y un enfoque centrado en el cliente, que permite comprender a fondo sus necesidades y anticiparse a las demandas tecnológicas futuras. A partir de ese enten-

dimiento, **Ikusi** despliega infraestructuras de red sólidas, en constante evolución y cada vez más inteligentes, que proporcionan conectividad, herramientas de colaboración y una capa de ciberseguridad a las empresas.

Manteniendo su compromiso con la innovación, **Ikusi** permanece atenta a las nuevas soluciones tecnológicas y arquitecturas presentadas por los mejores fabricantes mundiales: redes SD-WAN, Wi-Fi 6e, SASE, data centers de última generación, seguridad en la nube, etc.

A lo largo de más de medio siglo de actividad, la compañía ha llevado a cabo múltiples proyectos en colaboración con las principales empresas de México, Colombia y España, abarcando una amplia variedad de sectores, como el financiero, industrial o el retail, entre otros. Estas colaboraciones, algunas de las cuales se extienden por más de dos décadas, destacan el compromiso y la confianza que las empresas depositan en **Ikusi** como socio tecnológico.

Todo ello, convierte a **Ikusi** en un activo imprescindible para entender las necesidades de las empresas en este nuevo entorno digital y para avanzar juntas en sus procesos de transformación, siempre con el objetivo de “hacer sencillo lo complejo”. Formando parte de la revolución digital.

1 | Propósito, misión, visión, valores y pilares

Ikusi entiende el propósito, la misión y visión como su razón de ser, aquello para lo que existe, y constituyen el soporte de su plan estratégico y los define de la siguiente manera:

Propósito

Creamos un mundo más seguro, conectado y colaborativo.

Misión

Ser el socio tecnológico de referencia en nuestros mercados y clientes en el ámbito de la conectividad y seguridad.

Ikusi cumple con la misión expresada por **Velatia** a través de un triple compromiso:

- **Excelencia** en la gobernanza y la gestión.
- **Tecnología** como fuente de diferenciación.
- **Sostenibilidad** (rentabilidad responsable) basada en la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, asegurando un dividendo recurrente y la capacidad de resiliencia para hacer frente a la adversidad y seguir proyectando el futuro.

Visión

Construimos el futuro creando un mundo más sostenible, seguro, conectado y colaborativo.

Valores

Como parte de **Velatia**, **Ikusi** comparte unos valores fuertemente arraigados en la cultura del grupo:

- **Flexibilidad:** voluntad para entender distintas opciones y adaptarse a situaciones diversas.
- **Liderazgo:** demostrar espíritu de superación en la actividad diaria que pueda servir de ejemplo y motivación a otros.
- **Innovación:** actitud dinámica para crear y anticipar procesos, productos y/o servicios novedosos y exitosos.
- **Pragmatismo:** orientación al resultado de manera eficiente.
- **Apoyo:** disposición a ofrecer y solicitar ayuda para el desarrollo de las personas y el logro de objetivos.

Pilares

Familiar, Industrial, Tecnológico, Global, Referente.

Ikusi comparte los pilares fundamentales del grupo que representan la visión a largo plazo y la vocación inquebrantable por la creación de valor sin especulación, la excelencia en la gestión, la inversión en I+D+i y el liderazgo con valores. Estos pilares conforman una base sólida que perdura en el tiempo y que define la esencia de **Ikusi** de la siguiente manera:

Tecnológico

Ikusi se distingue por integrar soluciones innovadoras y fiables, así como servicios de alto valor añadido, poniendo énfasis en la calidad y el servicio en cada una de sus acciones. Su compromiso primordial radica en la creación de valor para sus clientes, desempeñando el papel de aliado tecnológico. Su objetivo es perdurar y expandirse en los mercados en los que opera, manteniendo un firme compromiso con la continuidad y el desarrollo.

Global

Compite en mercados como México, Colombia y España con soluciones globales, teniendo que medirse tanto con la competencia local como con grandes multinacionales. El propósito de la compañía es estar muy cerca de sus clientes, proporcionándoles soluciones adaptadas a sus necesidades específicas y actuando en los mercados que las demandan. En este sentido, la estrategia de las ubicaciones de la empresa está orientada a lograr un fuerte enraizamiento en los mercados que atiende.

Referente

Ikusi aspira a convertirse en un referente tecnológico en cada uno de los lugares donde está presente, no solo por su posición de liderazgo en el mercado, sino también por otras razones de peso:

- Un enfoque centrado en la generación de oportunidades, la exigencia y la meritocracia, creando un entorno laboral excepcional. En definitiva, un “**buen sitio para trabajar**”.
- Una **cultura arraigada en el respeto y el cuidado** de las personas, que constituye su sello distintivo.
- Un liderazgo basado en **valores**.
- Una gestión caracterizada por la **excelencia** y la **transparencia**.
- Un compromiso firme con la sostenibilidad, entendida como **rentabilidad responsable**.
- Un compromiso con los **mercados locales**, buscando integrarse y contribuir al desarrollo de las comunidades donde opera.

2 | El negocio de Ikusi

Ikusi utiliza la tecnología para **conectar, procesar y gestionar la información de manera segura**, con capacidad para integrar los procesos críticos de negocio y explotar la información generada (soluciones de operaciones). Su enfoque se centra en proporcionar servicios y soluciones especializadas en **redes de comunicación, ciberseguridad y digitalización de procesos industriales**.

El valor añadido de **Ikusi** radica en su capacidad para desarrollar propuestas innovadoras en torno a la adquisición y el análisis de datos, que permiten incrementar la competitividad, a través de la optimización de los procesos, y también la eficacia operativa de sus clientes.

Con una sólida experiencia en el campo de la tecnología de la información y las comunicaciones, la compañía se compromete a ofrecer soluciones a medida que se adaptan a las necesidades específicas de cada cliente. Además, se mantiene a la vanguardia de las últimas tendencias y avances tecnológicos, asegurando así que sus clientes se benefician de soluciones innovadoras y eficientes que impulsen su éxito a largo plazo.

Actividades

Como empresa tecnológica, **Ikusi** ofrece a sus clientes servicios transversales para la generación de unas redes de comunicación eficientes, robustas y seguras.

Redes de comunicación

Ikusi diseña, implementa y administra tecnología e infraestructuras para telecomunicaciones, aportando su amplio conocimiento y experiencia en ámbitos con requerimientos específicos. Cuenta con un extenso bagaje en redes inteligentes, *data centers*, monitorización y automatización de redes; un profundo conocimiento de las necesidades de negocio en múltiples sectores y un saber hacer marca de la casa. Detrás de ello se encuentra, un equipo altamente especializado y comprometido que constituye la piedra angular del negocio.

Ikusi se distingue por ofrecer propuestas innovadoras para arquitecturas tecnológicas brindando a sus clientes herramientas para liderar el mercado a través de soluciones de negocio integradas, respaldadas por su experiencia, conocimiento técnico y las mejores prácticas de la industria.

Ciberseguridad

La ciberseguridad debe anticiparse y adaptarse a la rápida evolución de las amenazas en la red, cada vez más sofisticadas. **Ikusi** considera que la prevención debe ser prioritaria. Para ello, es esencial realizar una buena arquitectura o ingeniería preventiva, potenciar la monitorización, detección y respuesta temprana, así como aplicar defensas en múltiples capas.

Las soluciones de **Ikusi** protegen contra una amplia gama de amenazas, abarcando los principales vectores de potenciales ataques, tales como email, *data center*, campus, nube y usuarios (tanto internos como remotos). En este sentido, garantiza la seguridad y confiabilidad de las interacciones entre los usuarios y las aplicaciones, desde entornos de oficina hasta las conexiones remotas y el acceso a las nubes públicas y privadas.

Asimismo, integra soluciones de *hardware* y *software* junto a servicios de consultoría y auditoría para comprender la realidad de cada cliente y sus retos concretos para, a partir de ello, plantear un proyecto de ciberseguridad adaptado a sus necesidades con una serie de beneficios:

- **Protección integral de la información** en todas sus capas, desde los puntos de acceso del usuario final hasta la infraestructura de redes y TI en su modalidad física, virtual y en nube.
- **Reducción de los riesgos** de exposición de los datos críticos de la organización.
- **Visibilidad global** para prevenir de manera proactiva ataques cibernéticos con mecanismos avanzados de inteligencia de ciberseguridad.
- **Integración de funcionalidades de seguridad** en entornos tradicionales y avanzados de TI.
- **Control seguro de medios y accesos** a la información sensible dentro y fuera de la organización.
- **Mantenimiento de una arquitectura integral** de seguridad eficiente y simple.
- **Centralización de varias fuentes de información** para mejorar la toma de decisiones en la gestión de la seguridad de la información.

La propuesta de **Ikusi** en seguridad se fundamenta en un esquema de servicios administrados que incorpora procesos certificados y prácticas de atención y respuesta a incidentes alineadas con los estándares de excelencia en el mercado, aplicando niveles de cobertura y alcance operativo de veinticuatro horas al día, los siete días de la semana, mediante el **Centro de Operaciones de Nube, Ciberseguridad y Experiencia de Negocio (Ikusi ONCE)**.

Valores diferenciales de Ikusi

Ikusi ONCE

El Centro de Operaciones de Nube, Ciberseguridad y Experiencia de Negocio de **Ikusi** se ocupa del monitoreo, soporte y gestión proactiva de infraestructuras de red, ciberseguridad y TI. Como verdadero centro neurálgico de una empresa, proporciona a sus clientes atención, resolución y análisis de incidentes para garantizar la continuidad de sus operaciones, sin interrupciones, todo desde un mismo lugar.

Con un equipo compuesto por más de 150 ingenieros certificados, **Ikusi ONCE** controla más de 17.000 dispositivos y a tiende a más de 87.000 tiques de media al año, con un esquema de atención 24x7. Este centro aglutina los mejores sistemas, herramientas de gestión de servicios y plataformas de monitoreo. El diseño de sus instalaciones cumple con las más rigurosas normas de seguridad para centros especializados en redes, seguridad y TI.

A través de consolas, ofrece a sus colaboradores la posibilidad de brindar atención y soporte de una manera eficiente, para asegurar la continuidad operativa de los servicios.

Los sistemas informáticos de gestión utilizados por **Ikusi ONCE** hacen uso de soluciones de Inteligencia Artificial para aislar amenazas de ciberseguridad, permitiendo detectar comportamientos peligrosos y tomar las medidas de prevención y/o mitigación de manera oportuna.

Ikusi Intelligence

La inteligencia de negocio es esencial para forjar el camino hacia el futuro. Por este motivo, **Ikusi** ha concebido este portal que proporciona una visión holística de la continuidad de los servicios de red, los sistemas de seguridad, las tecnologías de la información, los sistemas de automatización de la infraestructura de red y los sistemas de inteligencia empresarial.

Con **Ikusi Intelligence**, la compañía dota a sus clientes una herramienta potente que facilita la toma de decisiones al permitirles acceder de modo integral a la información de los servicios contratados desde una única plataforma.

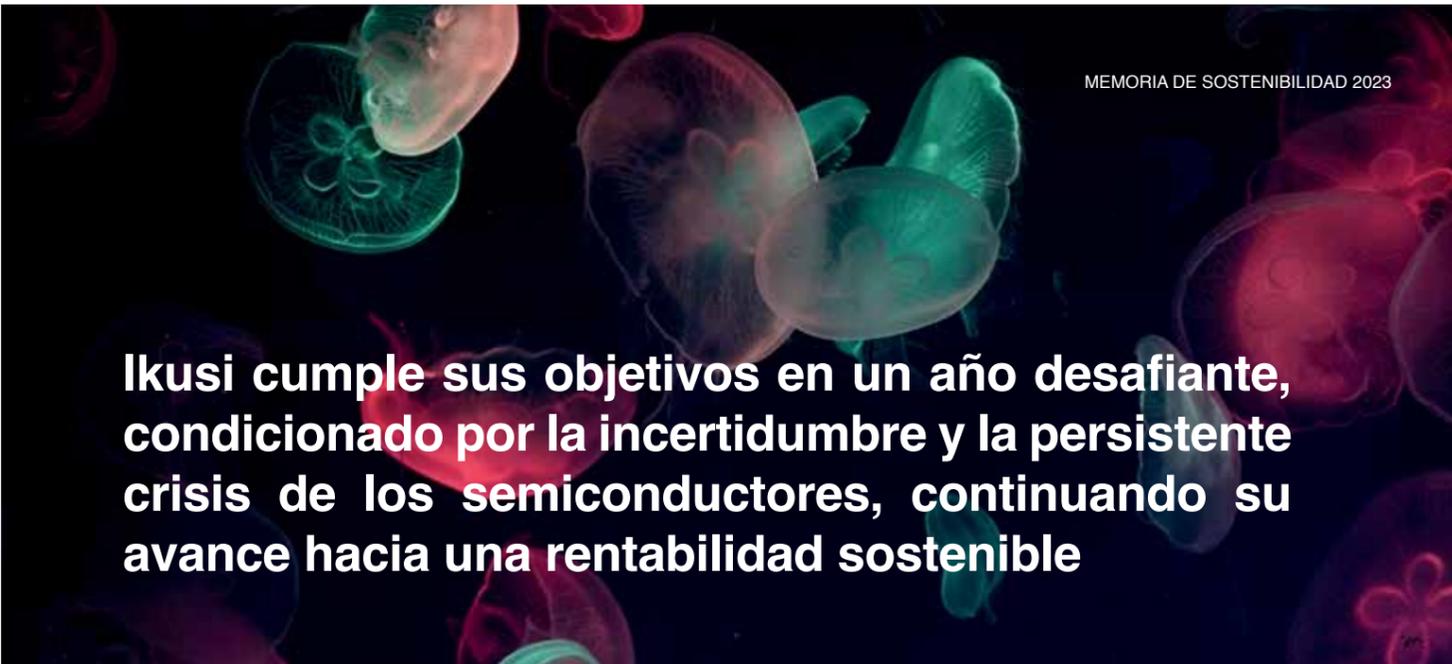
Ikusi Intelligence para SD-WAN

Módulo específico para la plataforma que brinda un control completo de la red empresarial y servicios SD-WAN. Los usuarios tienen acceso a funciones de control ejecutivo, analítica, automatización y servicios de operación de red. La combinación de estos servicios administrados convierte a este soporte en único en el mercado.

Ikusi Intelligence, en cualquiera de sus dos modalidades, surge como extensión de **Ikusi ONCE**, el centro de operaciones unificado de **Ikusi**.



3 | Ikusi en cifras



Ikusi cumple sus objetivos en un año desafiante, condicionado por la incertidumbre y la persistente crisis de los semiconductores, continuando su avance hacia una rentabilidad sostenible

4 | Balance del año

La compañía no solo alcanza los objetivos económicos establecidos en su plan de gestión, culminando un buen periodo estratégico, sino que también progresa en sus líneas estratégicas a largo plazo, sentando las bases para la consolidación de la sostenibilidad del negocio.

En este sentido, se han realizado inversiones para superar los objetivos del próximo ciclo estratégico 2024-26, destacando las expansiones del negocio en sus tres mercados principales. En concreto, en Medellín (Colombia), en Cataluña (España), así como la implementación del modelo nearshore en Nuevo León (México). Todas estas inversiones, ejemplifican la visión de **Ikusi** a largo plazo y su compromiso con el crecimiento sostenible.

Por otro lado, **Ikusi** sigue avanzando en la prestación de servicios de ciberseguridad a nivel global, aprovechando la especialización, capacidades y conocimientos adquiridos en el mercado mexicano, para expandirse a otras regiones.

En términos de resultados financieros, en 2023, **Ikusi** ha registrado una facturación de 174,2 millones de euros, lo que representa un aumento de casi el 12% en la cifra de negocio con respecto al año anterior.

Cierra un ciclo estratégico cumpliendo gracias al buen hacer del equipo.

A nivel general, el cierre del ciclo estratégico refleja el cumplimiento de los objetivos marcados, gracias al compromiso y buen hacer de todo el equipo, respaldado por una estrategia centrada en la cercanía al cliente, la excelencia en los servicios recurrentes, la innovación y en la búsqueda de alternativas para hacer frente a los problemas en la cadena de suministro.

Por mercados, en España y Colombia la estrategia se orientaba hacia el crecimiento para alcanzar la rentabilidad y ser referentes en el sector, con un enfoque en los servicios administrados. Pues bien, en España **Ikusi** ha crecido un 10% y en Colombia es *player* número uno de Cisco. En México, donde el objetivo era la rentabilidad y poner el foco en el Core del negocio, sus resultados se han triplicado en tres años.

Ikusi, partner tecnológico confiable y eficaz.

Entre los hitos más destacables del año, resalta el ambicioso proyecto de digitalización desarrollado para Arquia Banca, así como el contrato con el grupo Banorte para la renovación de la red de su sede principal en Ciudad de México, dentro del estratégico sector financiero. Además, el acuerdo con Entrecanales Domecq e Hijos para implementar una red corporativa robusta que permitirá a la compañía vinícola escalar su negocio y conectar todas sus instalaciones de manera segura y fiable. Asimismo, cabe mencionar el progreso alcanzado en Creditaria, donde la integración de la herramienta digital Job-Ctrl de **Ikusi** ha mejorado la eficiencia del equipo en un impresionante 30%, facilitando un modelo laboral flexible y remoto.

El esfuerzo de **Ikusi** como *partner* tecnológico confiable y eficaz se ha visto recompensado con reconocimientos como la entrega del premio *IoT & Industry Partner of the Year* durante el evento anual del líder en redes y TI: el Cisco Partner Summit. El logro de este galardón pone en valor la capacidad de **Ikusi** para ofrecer resultados excepcionales, responder a los retos de los clientes y liderar en un entorno competitivo y dinámico.

Consciente de la necesidad de armonizar crecimiento económico y preservación ambiental, **Ikusi** lanzó la inspiradora campaña “Historias sostenibles” coincidiendo con el Día Mundial contra el Cambio Climático, destacando cómo la tecnología puede reducir el consumo energético y la huella

de carbono. El objetivo de esta acción, difundida a través de las redes sociales, es reforzar el compromiso de la compañía con la preservación del entorno natural y resaltar la urgencia de pasar de las palabras a los hechos.

En su propósito de consolidar una propuesta de valor homogénea y generar sinergias, **Ikusi** ha seguido avanzando en su camino hacia un ADN común, respaldado por la innovación y la anticipación a las necesidades del mercado. Este enfoque estratégico se refleja en el nuevo Plan Estratégico 2024-2026, que busca consolidar una cultura organizacional sólida y adaptativa.

Nuevo plan estratégico: consolidación de un ADN común.

De cara a los próximos años, **Ikusi** pone el foco en la rentabilidad sostenible mediante la generación de negocio recurrente como reto nuclear. Las palancas para alcanzarlo serán los servicios (monitorización de red, ciberseguridad, mantenimiento, garantía licencias, observabilidad, comercial), el crecimiento orgánico e inorgánico y, por último, la gestión del talento interno.

Todo ello, muestra el camino hacia una empresa más sólida, diversificada y resiliente, lista para afrontar los desafíos futuros.

A continuación, se muestran las principales magnitudes del negocio en el ejercicio 2023 como resultado del compromiso de **Ikusi**.

EVOLUCIÓN DE LA CIFRA DE NEGOCIO

CIFRA DE NEGOCIO
(millones de euros)

162.5
MILLONES

174
MILLONES

EBITDA
(% sobre la cifra de negocio)

10%

9%

CONTRATACIÓN
(millones de euros)

175
MILLONES

165
MILLONES

Principales hitos en 2023

Arquia Banca: digitalización y ciberseguridad

En el panorama del sector bancario, la gestión integrada de las soluciones de seguridad se ha convertido en un objetivo prioritario. En este sentido, en 2023 destaca el acuerdo alcanzado con Arquia Banca, una entidad especializada en servicios para perfiles profesionales, que ha emprendido un ambicioso proceso de digitalización, estratégico para asegurar su futuro de la mano de **Ikusi**.

La solidez y fiabilidad de la solución propuesta, respaldada por la tecnología de Cisco –reconocida tanto por su capacidad de integración como de comunicación entre distintas capas–, junto con el servicio ofrecido por **Ikusi** han sido altamente valorados por Arquia. La entidad financiera aspira a seguir mejorando la experiencia de sus clientes y fortalecer la competitividad de su negocio. Para lograrlo, considera imprescindible contar con equipos tecnológicos ágiles y procesos seguros y confiables.

Arquia Banca, con treinta y seis oficinas en toda España y sedes en Madrid y Barcelona, se posiciona así en la vanguardia de la transformación digital y la seguridad bancaria.

Banorte: renovación tecnológica

Ikusi ha llevado a cabo una completa renovación tecnológica –infraestructura de voz, datos, *wireless* y seguridad– en el edificio corporativo del grupo financiero Banorte ubicado en Ciudad de México, el cual constituye el epicentro de las operaciones de esta destacada entidad bancaria mexicana.

El proyecto, ejecutado en tiempo récord, ha abarcado desde la modernización de la red que da servicio a más de 2.500 puertos con equipos de nueva generación, hasta la migración de más de 800 usuarios a un sistema de telefonía IP, pasando por la implementación de una red inalámbrica que cubre los dieciséis pisos del edificio. Además, los usuarios se benefician de nuevas herramientas de colaboración que mejoran significativamente sus métodos de trabajo.

Esta exitosa intervención posiciona a **Ikusi** como principal proveedor para futuras integraciones tecnológicas en otras sedes.





Entrecanales Domecq e Hijos: red potente y versátil para el sector vitivinícola

La necesidad de contar con una red corporativa robusta que ofrezca soluciones de conectividad y seguridad potentes y flexibles era uno de los principales desafíos que enfrentaba esta destacada compañía vinícola.

Ikusi ha respondido a este desafío con un proyecto de servicios gestionados que garantiza la protección de la red frente a posibles incidentes informáticos, así como la administración centralizada de la infraestructura de red de las bodegas de Entrecanales Domecq e Hijos. Esto permite a la compañía escalar su negocio y conectar todas sus instalaciones de manera segura y fiable.

Bodegas Entrecanales Domecq e Hijos se distingue por su compromiso con la excelencia, la sostenibilidad, la innovación y la transparencia, y cuenta con bodegas en las denominaciones de origen más prestigiosas de España, incluyendo Caserío de Dueñas, Bodegas Viña Mayor, Bodegas Peñasal, todas ellas en Valladolid, y Bodegas Cosme Palacio y Casa Cosme Palacio, ambas en Álava. Su oficina central está ubicada en Madrid.

Obramat: estar donde está el cliente

Obramat, anteriormente conocida como Bricomart, ha apostado por la tecnología y digitalización de **Ikusi** para acelerar su servicio omnicanal dirigido a sus clientes de la construcción y la reforma, tanto en los almacenes físicos como virtuales.

Se trata de una empresa sumamente dinámica, caracterizada por la constante apertura de nuevos almacenes y su continua transformación, donde la experiencia de compra se sitúa en el centro de su filosofía empresarial. Por consiguiente, la flexibilidad y la rapidez son aspectos fundamentales para la compañía.

La nueva plataforma implementada busca mejorar significativamente la experiencia de compra, enfocándose en la agilidad, la simplicidad y la visibilidad. Para hacerlo posible, **Ikusi** ha proporcionado una arquitectura wifi que garantiza una amplia cobertura y flexibilidad para adaptarse a futuras ampliaciones de la infraestructura.

El servicio de **Ikusi** alcanza treinta y dos almacenes y más de 5.000 colaboradores, distribuidos por todo el territorio español, además de su servicio online con más de 20.000 referencias disponibles.



Creditaria: mejorar la eficiencia laboral

Creditaria es una destacada empresa en el ámbito de la asesoría financiera, que ha logrado elevar la eficiencia de su equipo hasta un 30% gracias a la implementación de la herramienta digital JobCtrl de **Ikusi**. Esta innovadora solución está diseñada para el teletrabajo y el home office, permitiendo mantener un modelo laboral flexible y remoto, así como coordinar y supervisar al personal distribuido en distintas regiones del país.

La adopción de esta herramienta durante la pandemia se ha vuelto esencial para la empresa. No solo permite medir los parámetros de productividad y eficiencia de los empleados, sino que también facilita la gestión más efectiva de las cargas laborales, lo que repercute positivamente en el bienestar del equipo y en el ambiente de trabajo.

Ikusi, Ormazabal y Cisco: un caso de éxito

Durante el año 2023, **Ikusi** ha continuado implementando en **Ormazabal** una nueva infraestructura de conectividad y seguridad, eficiente y escalable, que garantiza que el trabajo de sus profesionales se desarrolle en las condiciones óptimas de eficiencia, seguridad y experiencia.

En colaboración con Cisco, el proyecto de **Ikusi** ofrece una gran flexibilidad al usuario al permitirle operar desde cualquier lugar, dispositivo o entorno donde estén alojados los datos o la aplicación, con la misma calidad de experiencia que si estuviera en la misma oficina. Además, también integra soluciones avanzadas de seguridad para los equipos de TI y de los procesos operativos en las fábricas de **Ormazabal** distribuidas en Madrid, Bizkaia y Burgos. Esta mejora ha fortalecido la colaboración dentro de los equipos de trabajo y ha optimizado los procesos de manera significativa, sin comprometer la seguridad de la información corporativa ni la continuidad del negocio.

Asimismo, se han establecido servicios colaborativos para adaptarse a modelos de trabajo híbridos y se han integrado soluciones avanzadas para garantizar la seguridad de los equipos de TI y los procesos operacionales en las fábricas de Madrid, Bizkaia y Burgos.

Esta tecnología ayuda a **Ormazabal** a ahorrar tiempo y recursos, reduciendo los desplazamientos y contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Participación en actividades del sector

IndCyber forum: ciberseguridad en la industria 4.0

Ikusi participó activamente en el destacado evento del año en ciberseguridad OT & IoT en la industria 4.0, el **IndCyber forum 2023**, que se llevó a cabo en marzo en el estado mexicano de Querétaro. Durante este evento, expertos de la compañía impartieron conferencias y presentaciones centradas en la seguridad informática en el ámbito industrial. El objetivo principal fue brindar orientación a las organizaciones para proteger sus sistemas de información y tecnología operativa contra ciberataques y otras amenazas informáticas.

La presencia de **Ikusi** en el foro no solo facilitó la presentación de sus servicios a profesionales de la industria, sino que también permitió escuchar directamente de ellos los desafíos y necesidades que enfrentan a diario. Esta retroalimentación ha brindado información valiosa para continuar mejorando su oferta de servicios y soluciones en ciberseguridad.

Evento sobre ciberseguridad con la Guardia Civil en Madrid

La jornada titulada “Las empresas españolas ante el reto de la ciberseguridad”, organizada por **Ikusi** en Madrid y en colaboración con la Guardia Civil, destacó el creciente riesgo que representan las ciberamenazas para las organizaciones. La acelerada digitalización y la adopción de modelos de trabajo híbrido han desdibujado los tradicionales perímetros de seguridad, una realidad que se ha consolidado tras la pandemia. Según informes del Ministerio de Interior del Gobierno de España, uno de cada cinco delitos se comete en Internet, y se estima que para 2025 esta cifra aumente a uno de cada cuatro.

Este complejo escenario fue analizado por Javier Aguilera, director general de Ikusi en España; Juan Salom Clotet, coronel jefe de la Unidad de Coordinación de Ciberseguridad de la Guardia Civil; y Ángel Ortiz, director de Ciberseguridad de Cisco, ante una audiencia compuesta por responsables de diversas empresas españolas. Todos ellos hicieron hincapié en la necesidad de prevenir, concienciar y colaborar estrechamente con los proveedores de ciberseguridad.

Jornada sobre digitalización y deporte organizada por Ikusi México

Ikusi y directivos de la Real Sociedad reflexionaron en Monterrey sobre un tema crucial que une a ambas organizaciones: la digitalización. A este encuentro fueron invitados los principales clientes de la compañía en el país.

La tecnología, especialmente el análisis de datos ha pasado a jugar un papel fundamental en el campo futbolístico, ejerciendo una influencia significativa en la toma de decisiones tanto deportivas como en la gestión de los clubes, permitiendo optimizar estrategias y rendimientos.

La jornada, que tuvo lugar durante la estancia del equipo de fútbol de la Real Sociedad en la ciudad en su gira de pretemporada 2023, promovió el intercambio de ideas y conocimientos y sirvió para fortalecer los lazos entre ambas instituciones.

Tercer Laboratorio de Ciberseguridad en Colombia

Ikusi organizó un encuentro en Medellín, Colombia, en mayo, que congregó a clientes tanto de esta localidad como de Bogotá. Este evento se caracteriza por la diversidad cultural de las compañías asistentes y la colaboración entre sectores empresariales tan diversos como financiero, salud, educación, aeropuertos, entre otros.

A lo largo del evento, se llevaron a cabo conferencias que abordaron temas relevantes en el ámbito de la protección digital, y se ofrecieron experiencias en vivo para enriquecer la participación de los asistentes.

Cabe destacar la valiosa colaboración de las empresas Cisco y Radware, quienes aportaron perspectivas clave en el campo de la ciberseguridad.

Ikusi, socio formador del Tecnológico de Monterrey

El Tecnológico de Monterrey es una reconocida institución universitaria privada en México a la que **Ikusi** acompaña desde hace varios años en su proceso de transformación digital. Esta colaboración se extiende al ámbito educativo, donde se promueven retos académicos.

En el mes de junio, tuvo lugar la ceremonia de clausura del cuarto ciclo de colaboración que reunió a estudiantes del TEC, responsables de **Ikusi** y del propio TEC. Durante este evento se entregó una placa conmemorativa en reconocimiento al logro del desafío planteado, centrado en esta ocasión en una Unidad Interconexión de Dispositivos.

El acto también destacó la contribución de **Ikusi** al innovador modelo educativo del TEC, el cual trasciende a las prácticas convencionales al fomentar la colaboración y la participación activa de las empresas como socios formativos, desarrollando las competencias de los estudiantes a través de retos.

57 edición de la Convención Bancaria en Colombia

Ikusi asistió en junio a esta importante cita anual organizada por la Asociación Bancaria y de Entidades Financieras, donde se abordaron los desafíos que enfrentan las entidades financieras. Un contexto que la compañía conoce de primera mano, dada su estrecha relación con las principales entidades financieras del país. El evento tuvo lugar en el Centro de Convenciones de Cartagena de Indias.

“Historias sostenibles” contra el cambio climático

Con motivo del Día Mundial contra el Cambio Climático, celebrado el 24 de octubre, **Ikusi** ha lanzado una campaña en redes sociales en México, España y Colombia, titulada “Historias sostenibles”.

Esta iniciativa presenta testimonios que ejemplifican cómo los servicios y soluciones tecnológicas de **Ikusi** están contribuyendo a reducir el consumo energético y la huella de carbono para revertir la actual degeneración del medio ambiente.

El propósito de esta campaña es reforzar el compromiso de **Ikusi** con la preservación del entorno natural y resaltar la urgencia de pasar de las palabras a los hechos.





Premios y reconocimientos

Premio IoT & Industry Partner of The Year 2023 de Cisco

Cisco ha otorgado a **Ikusi** el premio **IoT & Industry Partner of the Year** durante el evento anual Cisco Partner Summit, celebrado en Miami. Este reconocimiento proveniente del líder mundial en redes y TI, distingue a los socios con mejores resultados en los mercados tecnológicos a nivel mundial.

El galardón destaca la capacidad de **Ikusi** para ofrecer resultados sobresalientes, responder a los retos de los clientes y liderar en un entorno competitivo dinámico. Los destinatarios son seleccionados por un comité de ejecutivos que representan a las organizaciones de ventas de partners regionales y globales de Cisco.

Este reconocimiento, otorgado por referentes mundiales como Cisco, animan a la compañía a seguir trabajando para acompañar a las empresas en sus procesos de digitalización, como lo hace desde hace más de dos décadas.



5 | Gobernanza

Como parte de **Velatia**, **Ikusi** se rige por el máximo órgano de gobierno del grupo, el Consejo de Administración, cuyo marco regulatorio está definido por los Estatutos Sociales, el Reglamento de la Junta Socios, el Reglamento del Consejo de Administración, los distintos reglamentos de las comisiones del Consejo y el Código ético.

Órganos de gobierno

En el año 2020, dentro del seno del Consejo de Administración, se estableció el **Consejo Asesor de Ikusi**, compuesto por cinco miembros, a que se ha otorgado un carácter fundamentalmente consultivo en el ámbito estricto del negocio. Como tal, actúa como soporte o apoyo, prestando su colaboración y asesoramiento. La actividad que desarrolla está orientada a evaluar las consultas realizadas por el Consejo de Administración y los directores generales, así como a elevar propuestas a dicho órgano, fruto del análisis y de su dilatada experiencia.

Sin perjuicio de otros cometidos que el Consejo de Administración de **Velatia** pueda encomendarle, esta comisión tiene asignadas las siguientes funciones:

- Analizar los resultados de la compañía y la labor del equipo directivo.
- Proponer el plan estratégico y controlar su ejecución.
- Controlar la gestión presupuestaria.
- Proponer al Consejo las decisiones más importantes sobre inversiones, venta de activos, fusiones, etc.
- Valorar y proponer al Consejo la autorización de alianzas estratégicas.
- Implementar mecanismos para obtener información precisa sobre todas las áreas de la empresa.
- Proponer la política de retribuciones a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Elaborar la información, presentaciones etc., requeridas por el Consejo en cada momento.
- Cualquier otra tarea que contribuya a los objetivos de **Ikusi**.

Consejo Asesor Ikusi

PRESIDENTE

D. Javier Ormazabal Echevarria

MIEMBROS

D. Alejandro Ormazabal Echevarria

D. Francisco Garza Zambrano

D. Ramón Sotomayor Jauregui

D. Iñaki Maiz Elizaran

SECRETARIO (no miembro)

D. Alex Otaegui Furriel

El Consejo Asesor tiene cinco miembros, de los cuales tres pertenecen al Consejo de Administración. Además, forman parte de él, como miembros permanentes, D. Francisco Garza Zambrano, y D. Iñaki Maiz Elizaran, así como D. Alex Otaegui Furriel, en calidad de secretario no miembro.

6 | Gestión de riesgos

En el marco de su proceso de reflexión estratégica, **Ikusi** ha llevado a cabo un exhaustivo análisis de los diversos factores que podrían comprometer el logro de sus objetivos y la realización de sus planes futuros. A partir de esta evaluación, la empresa ha identificado, valorado y priorizado los siguientes riesgos:

Riesgos
Tipo de cambio
Capital circulante
Gestión del cambio
Planificación de tesorería
Adquisición de sociedades
Seguridad lógica y física
Relaciones grandes cuentas
Evolución MB/Comoditización
Riesgo de crédito
Gestión de capital
Dependencia de partners estratégicos
Retención de talento
Planificación operativa
Fuerza de ventas

Con el propósito de facilitar su gestión, **Ikusi** categoriza los riesgos en cuatro grupos distintos y establece las medidas correspondientes para mitigar su posible impacto en el negocio:

- **Riesgos estratégicos:** aquellos que afectan a la dirección y alcance de los objetivos a largo plazo de la empresa, así como su posición en el mercado y su capacidad para adaptarse a los cambios.
- **Riesgos operativos:** se refieren a los relacionados con los procesos internos y las operaciones diarias de la organización, incluyendo la cadena de suministro.
- **Riesgos de cumplimiento:** estos riesgos están asociados con el cumplimiento de las leyes, regulaciones, normativas, políticas internas, etc., que podrían afectar a la reputación y a la viabilidad de la empresa.
- **Riesgos de gestión:** se centran en los riesgos derivados de la estructura organizativa, la toma de decisiones, la gestión del talento y la cultura corporativa, que pueden influir en la eficacia general de la empresa y en su capacidad para alcanzar sus metas.

Estas categorías permiten a **Ikusi** adoptar un enfoque integral para identificar, evaluar y abordar los riesgos a los que se enfrenta en su entorno operativo.



7 | Sostenibilidad

Identificación de los grupos de interés

Conscientes de la importancia de identificar y catalogar adecuadamente los grupos de interés, **Ikusi** se compromete con un seguimiento continuo de su evolución para garantizar la consideración de todos aquellos que son relevantes. Este proceso de identificación se rige por las siguientes perspectivas:

- **Por cercanía:** que interactúan de manera cercana con la compañía, incluyendo a los grupos de interés internos.
 - **Por influencia:** abarcando aquellos que tienen la capacidad de influir, o potencial para hacerlo, en las actividades de la empresa.
 - **Por responsabilidad:** englobando a aquellos grupos que están vinculados por obligaciones legales con la compañía.
 - **Por dependencia:** considerando a aquellos cuya actividad está directamente ligada a la de la empresa y dependen de sus servicios, productos o funciones.
- En cuanto a la priorización de los grupos de interés, se avalúan dos variables principales:
- **Influencia:** se analiza el impacto que dichos grupos pueden tener en la compañía, y si es un grupo estratégico para la toma de decisiones.
 - **Dependencia:** se evalúa el grado de dependencia directa o indirecta que estos grupos tienen respecto a los productos, servicios y funciones de la empresa.

Como pauta general, los grupos de interés menos relevantes suelen ser gestionados de manera unidireccional, mientras que se fomenta una comunicación bidireccional más estrecha con aquellos que son considerados más relevantes. Este enfoque permite una gestión más efectiva de las relaciones con los grupos de interés y una mejor alineación con los objetivos y valores de la compañía.

Identificación de los asuntos relevantes

En consonancia con su compromiso con la sostenibilidad, el **Plan estratégico de Ikusi** aborda los aspectos sociales y ambientales identificados como relevantes tanto a nivel estratégico como operativo. Este enfoque refleja las directrices establecidas por el **Plan director de sostenibilidad de Velatía**.

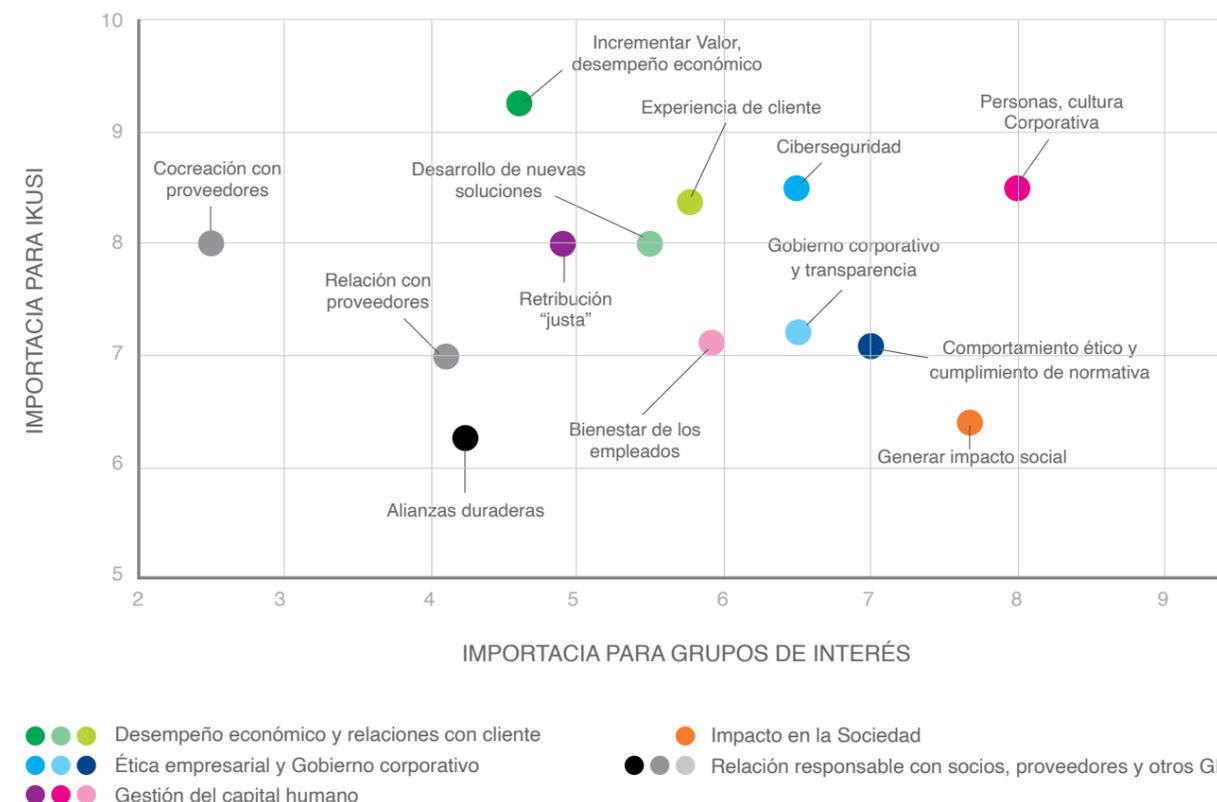
A lo largo de 2023, **Ikusi** ha mantenido un diálogo continuo con sus grupos de interés a través de los canales y procedimientos habituales de comunicación. Este proceso ha permitido identificar los temas importantes en el ámbito de la sostenibilidad.

Para definir las prioridades estratégicas de la compañía en este terreno, se ha realizado un exhaustivo estudio de materialidad basado en un doble análisis.

En primer lugar, un análisis externo que incluye el benchmarking de los competidores, el estudio de las tendencias del mercado, las normativas relevantes, así como las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

En segundo lugar, un análisis interno para identificar los temas más relevantes para el negocio de **Ikusi**.

Mediante el cruce de las variables “Importancia para la estrategia de negocio de **Ikusi**” e “Importancia para los grupos de interés en cada uno de los asuntos considerados relevantes”, se ha obtenido la siguiente **matriz de materialidad**:



Este proceso permite a **Ikusi** enfocar sus esfuerzos en los temas más importantes tanto para su negocio como para sus grupos de interés, asegurando que sus acciones están alineadas con su responsabilidad ambiental y social.

Líneas de actuación, ambiciones y compromisos

Basándose en el mapa elaborado por la matriz de materialidad, **Ikusi** ha identificado los objetivos que busca alcanzar, los compromisos que asume y las líneas de actuación que se propone para lograrlos. A continuación, se detallan las seis líneas definidas junto con sus respectivos desarrollos:

1. Ética y gobierno corporativo

Ikusi sitúa el compromiso con el buen gobierno, la ética, la integridad y la transparencia en un nivel de importancia primordial para sus grupos de interés, considerándolo como un factor higiénico. En este sentido, la compañía establece un robusto marco de integridad que incluye el Código ético y una serie de políticas diseñadas para orientar los principios de actuación, cuyo objetivo es generar confianza y compromiso a largo plazo entre la compañía y sus grupos de interés.

En cuanto a los aspectos relacionados con esta línea de actuación:



Comportamiento ético y cumplimiento normativo:

- Promover activamente la **integridad y adhesión a los más altos estándares éticos** y de cumplimiento, así como iniciativas para combatir la corrupción y el fraude, fomentando la honestidad en la práctica de las relaciones.
- **Cumplir de forma rigurosa la normativa externa** establecida por los reguladores, certificaciones y normas de referencia reconocidas.
- Perseguir la **excelencia en la gestión** como una pauta constante en todas las operaciones.

Gobierno corporativo y transparencia:

- **Garantizar la transparencia y veracidad** de la información, presentada adecuadamente y accesible para todos los grupos de interés.
- Fomentar el **diálogo continuo** con los grupos de interés para gestionar los riesgos e identificar las tendencias de negocio relevantes.
- Enfatizar la **gestión proactiva de la reputación** de la empresa.
- Prestar atención a la **composición y funcionamiento de los órganos de gobierno**, asegurando su idoneidad y eficacia.

Ciberseguridad:

- Promover un **uso responsable de la tecnología** en todos los niveles de la organización.
- **Impulsar la concienciación** de las personas implicadas en el uso y gestión de la tecnología.
- Emplear **herramientas avanzadas** para garantizar la seguridad de los sistemas y la confidencialidad de los datos, protegiendo así la información y los activos digitales de la organización.

Ambición:

- **Integridad** en el comportamiento.
- **Excelencia** en la gestión.

2. Gestión del capital humano

Desde la convicción de que potenciar el talento y la diversidad es fundamental para el futuro sostenible de la empresa, Ikusi centra su atención en fomentar el desarrollo de las personas y garantizar la igualdad de oportunidades para ser una compañía diversa e inclusiva.

Estos son los aspectos relacionados:

Personas, cultura corporativa:

- Desarrollo humano y formación continua.
- No discriminación en el mundo laboral y, en especial, en puestos directivos.
- Selección basada en la meritocracia.
- Igualdad salarial y de oportunidades.

Retribución justa:

- Remuneración acorde al trabajo desempeñado y beneficios sociales.

Bienestar de la plantilla:

- Seguridad del personal.
- Salud psicosocial.
- Satisfacción de los empleados.
- Comunicación interna efectiva.
- Condiciones y derechos laborales.

Ambición:

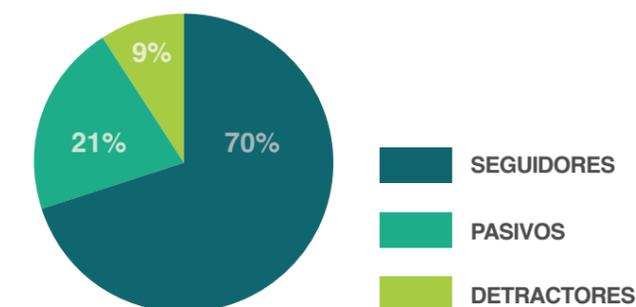
- Tener personas comprometidas y **sensibilizadas** con la sostenibilidad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para convertir a Ikusi en una **empresa diversa e inclusiva** con una cultura que permita la conciliación y la **flexibilidad**.
- Lograr **un sistema retributivo justo** que tenga en cuenta también los logros sociales y ambientales.
- Ser un referente en el nivel de **satisfacción de la plantilla**.
- Lograr **cero accidentes** por causas imputables a la empresa.

Para evaluar el nivel de satisfacción de las personas en la compañía, **Ikusi ha realizado en 2023 una encuesta exhaustiva entre todo el personal de la plantilla en la que se abordan diversos aspectos relacionados con cuatro ejes principales:**

- La satisfacción general de las personas en la organización.
- El grado de reconocimiento del esfuerzo que se realiza en el ámbito de la gestión del capital humano.
- Un análisis del estado emocional de la plantilla, representado en un mapa de emociones.
- El eNPS o Employee Net Promoter Score, herramienta que mide el grado de compromiso de las personas con la empresa, preguntando si recomendarían a otra persona trabajar en la compañía.

Como resultado de esta encuesta, se ha generado un indicador de eNPS que se detalla en el siguiente gráfico:

VALOR DEL eNPS I 61*



* Todo lo que se posiciona por encima de un 0 lo podemos considerar un resultado positivo. Ahora bien, de 0 a 50 se considera BUENO, de 50 a 70 se considera MUY BUENO, y de 70 a 100 se define como EXCELENTE.

Ikusi considera relevante el resultado de esta encuesta ya que proporciona una evidencia clara del nivel de compromiso y la percepción positiva que el personal tiene hacia la organización. Conclusiones fundamentales para comprender la salud organizacional y orientar futuras estrategias de mejora en el ámbito de capital humano.

3. Impacto en la sociedad

Ikusi busca conciliar el desarrollo del negocio con los intereses de la comunidad que le rodea, generando así un impacto social positivo mediante la creación de empleo, el impulso de la economía local, la colaboración con centros educativos, el cumplimiento de obligaciones fiscales y la distribución del valor generado.

Aspectos relacionados con este punto:

Generar impacto social positivo:

- Promover oportunidades para contribuir al **desarrollo económico local** a través de la generación de empleo, el apoyo a los proveedores locales, pago de impuestos, etc.
- Colaboración activa con **universidades y otras instituciones académicas**.

- **Crear riqueza y empleo** de manera que se genere un impacto positivo en la comunidad circundante.
- **Compromiso empresarial** con el entorno y la sociedad.

Ambición:

- Ser percibidos como **creadores de riqueza y empleo** en el ámbito local, apoyando a la población joven a través de la formación y, también, a los colectivos más desfavorecidos; en línea con los intereses del negocio.
- Respeto a los **derechos humanos** en todas las actividades.

4. Desempeño económico y relaciones con clientes

Se enfoca en promover la innovación en productos y servicios para potenciar el crecimiento de la empresa y de su entorno.

Aspectos que considerar relacionados con este ámbito:

Desarrollo de nuevas soluciones:

- Creación de **nuevas soluciones y productos competitivos** y distintivos.
- Presentar soluciones innovadoras aprovechando las oportunidades que brinda el entorno digital.
- Profundizar en la **digitalización**.

Experiencia y relación con el cliente:

- Ofrecer una **experiencia satisfactoria**, incluyendo la calidad del servicio, la seguridad y un enfoque centrado en el cliente.

Desempeño económico, creación de valor económico y financiero:

- Planes para **garantizar resultados** en entornos inciertos.
- **Valor económico** generado y distribuido.
- Política y estrategia fiscal.
- Proyecto de futuro.

Ambición:

- Fomentar la **innovación tecnológica** como palanca de transformación hacia modelos de negocio más sostenibles.
- Ser un **referente** en la integración de nuevas soluciones.

5. Alianzas y relaciones responsables con socios y proveedores

El objetivo es fomentar las alianzas responsables con el objetivo de construir redes de valor compartido.

Aspectos relacionados para las alianzas y relaciones:

Alianzas duraderas:

- Establecer **relaciones perdurables y basadas en la confianza** mutua con terceros.

Relación con proveedores:

- Asegurar que se cumplan las condiciones acordadas, garantizar un **trato justo y la igualdad de oportunidades y fomentar la transparencia** y recogida de opiniones para mejorarla.
- Favorecer la cocreación con proveedores.

Ambición:

- **Fomentar la sostenibilidad** entre sus aliados y proveedores.
- Ser y tener socios de **confianza**.

8 | Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ikusi centra su estrategia de sostenibilidad en relación con la complejidad de los retos definidos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) mediante soluciones innovadoras que generen impactos positivos en áreas como la digitalización, el desarrollo de las ciudades y el transporte con el propósito de mejorar la calidad de vida de las personas y preservar el medio ambiente.

Entre los cinco ODS seleccionados por **Velatia**, **Ikusi** prioriza sus esfuerzos en el número **9** como eje fundamental de su enfoque.



Contribución al ODS 9

El ODS 9 se centra en la necesidad de desarrollar infraestructuras resilientes que puedan adaptarse a los desafíos actuales y futuros. Además, busca promover la industrialización inclusiva y sostenible, así como fomentar la innovación.

Metas identificadas:

Meta 9.1.: desarrollar infraestructuras fiables, resilientes y de calidad.

Meta 9.2.: promover la industria inclusiva y sostenible.

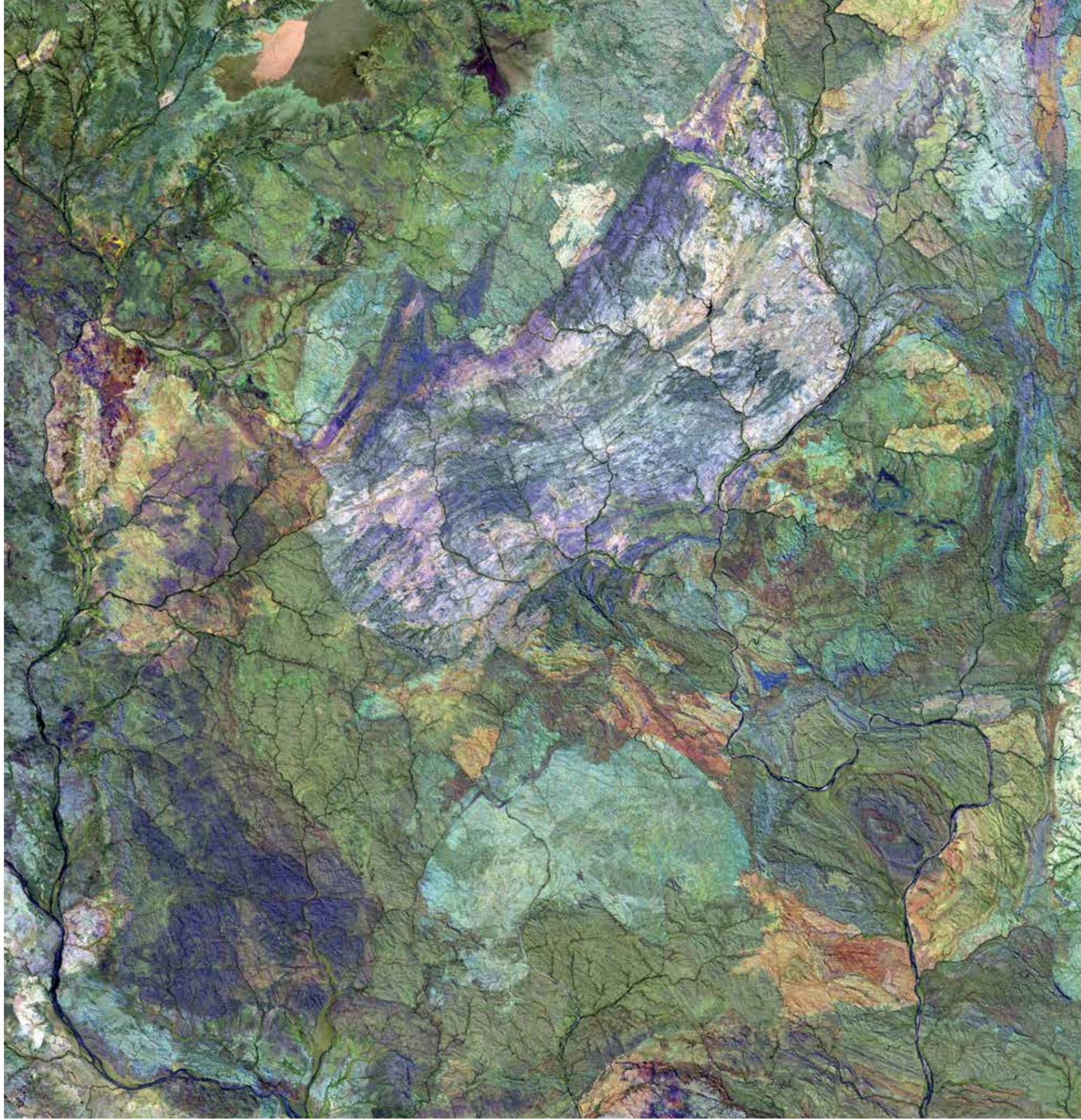
Meta 9.4.: adoptar tecnologías y procesos industriales limpios.

Meta 9.5.: mejorar la capacidad tecnológica industrial fomentando la I+D+i.

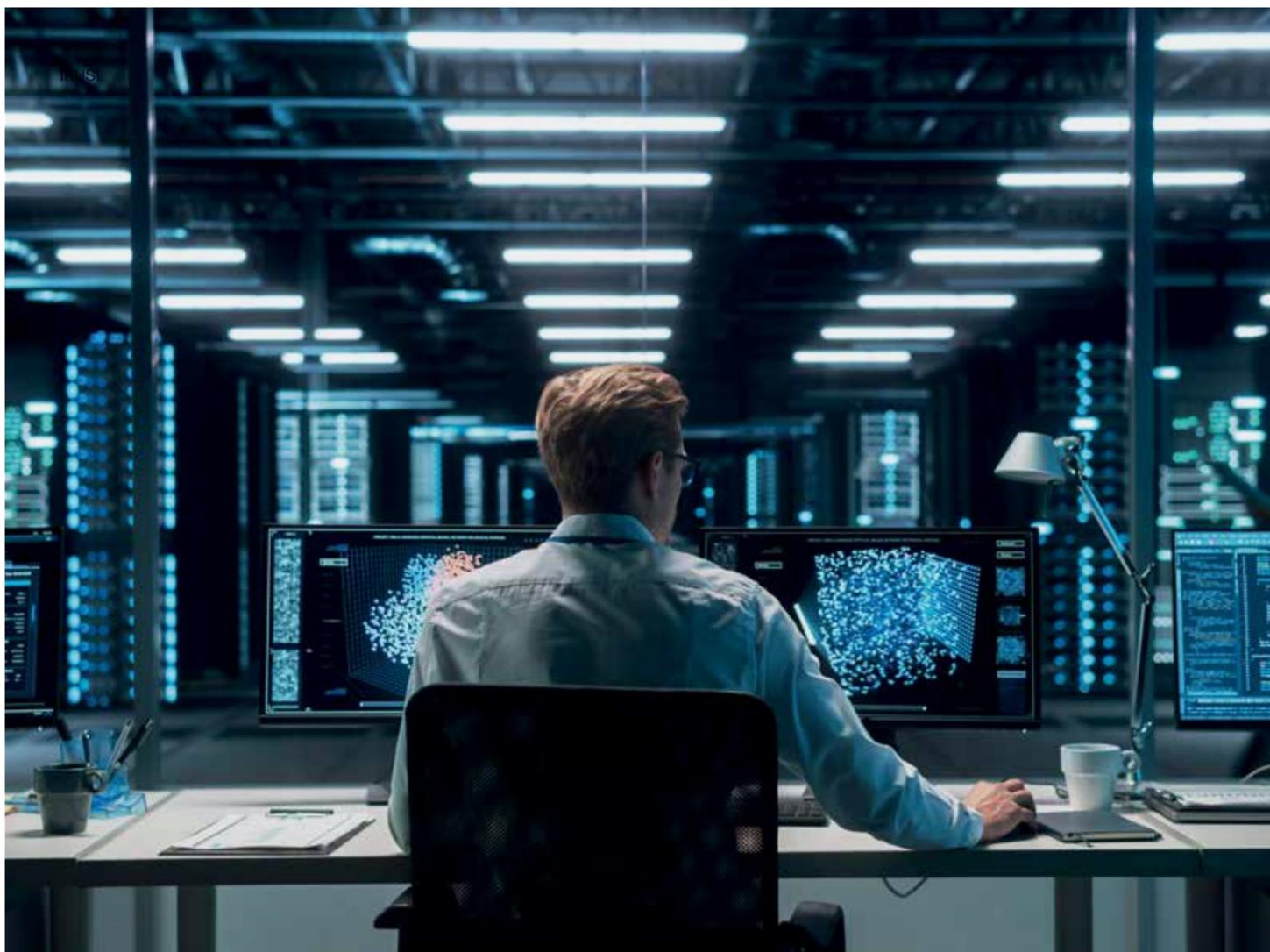
Meta 9.6.: aumentar el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones.

Ikusi promueve la formación de alianzas público-privadas con el objetivo de catalizar la digitalización y así de transformar los procesos que sustentan la dinámica de la sociedad, haciéndolos más eficaces y eficientes.

Cabe destacar que, en 2023, **Ikusi**, en colaboración con Cisco, ha continuado implementando en **Ormazabal** un proyecto de transformación de la infraestructura de conectividad y seguridad que asegura las condiciones óptimas de eficiencia, seguridad y experiencia para sus profesionales, así como una gran flexibilidad. La tecnología aplicada permite a **Ormazabal** optimizar tanto el tiempo como los recursos, reduciendo los desplazamientos y agilizando los procesos. De esta manera, el proyecto no solo impulsa la eficiencia empresarial, sino que también contribuye directamente a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, reflejando el firme compromiso de **Ikusi** con la sostenibilidad y la innovación tecnológica.



02 | Kompromisos Ikusi



1 | Personas

La plantilla de **Ikusi** está compuesta por más de 850 personas comprometidas con el proyecto y una alta cualificación. El 87% de la misma está ubicada en América y el 13% en España, y se compone en un 77,5% por hombres y en un 22,5% por mujeres que se mueven en una franja de edad comprendida entre los 26 y los 51 años en su mayoría (85%). Conforman un equipo experto en transformar los procesos de sus clientes para hacerlos más eficientes, uniendo lo mejor de los mundos TIC y de las tecnologías de la operación (OT).

Ikusi integra el **Plan director de capital humano** en la estrategia del negocio con el objetivo de abordar uno de los desafíos más significativos para la empresa en su historia reciente:

la gestión de las personas. Esta gestión se ha vuelto cada vez más crucial y determinante para el éxito en la consecución de los ambiciosos objetivos que se ha propuesto.

Nos encontramos inmersos en una **revolución sin precedentes, donde el talento y la digitalización** están redefiniendo vertiginosamente la relación entre empresas y trabajadores, así como la forma de relacionarse. Esta transformación obliga a **Ikusi** a dirigir su enfoque hacia una gestión innovadora de las personas y organizaciones, adaptándose a los rápidos cambios que se producen para no perder el hilo de la competitividad.

Este escenario se desarrolla en medio de un proceso de envejecimiento poblacional que impacta significativamente la disponibilidad de talento en el mercado laboral. Este fenómeno se acompaña de un **cambio de valores y prioridades** cada vez más marcado al elegir una empresa, donde los aspectos salariales y el desarrollo profesional ya no son los únicos aspectos considerados. Además, los proyectos empresariales ahora deben asumir preocupaciones sociales, ecológicas y económicas, lo que añade todavía más complejidad a la atracción y retención del talento, especialmente en entornos tecnológicos y de ingeniería, terrenos donde **Ikusi** desarrolla sus actividades.

A pesar de estos desafíos, la nueva realidad abre también **un mundo de oportunidades emocionantes**. Las dinámicas de trabajo impulsadas por la digitalización amplían el espectro de perfiles de talento que pueden aportar valor y conocimiento a las organizaciones. Sin embargo, aprovechar estas oportunidades requerirá cambios culturales y en las formas de hacer las cosas que deben ser planificados con anticipación.

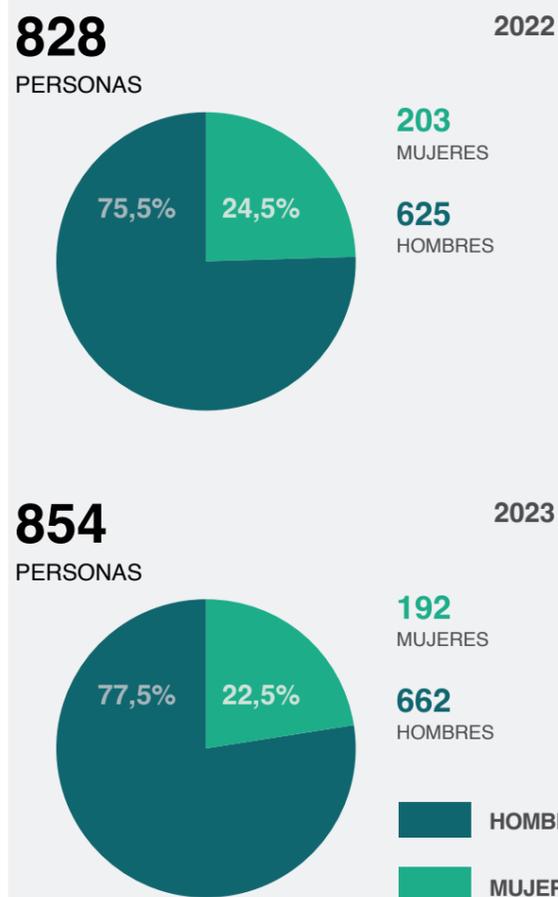
Todas estas circunstancias se suman a un entorno ya de por sí volátil, incierto y complejo, donde la velocidad y la precisión en la toma de decisiones se vuelven cruciales. Ante esta realidad, **Ikusi**, como empresa comprometida con el talento, debe estar preparada para adaptarse rápidamente y aprovechar las oportunidades emergentes.



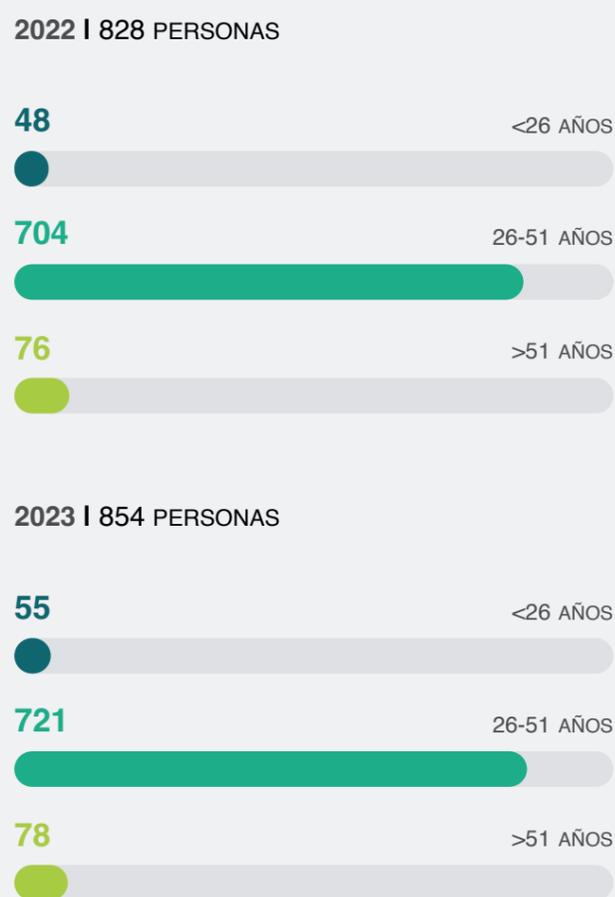
Distribución de la plantilla

A cierre de 2023, la plantilla de **Ikusi** asciende a 854 personas, lo que supone un 3% más respecto al ejercicio anterior (828 personas).

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

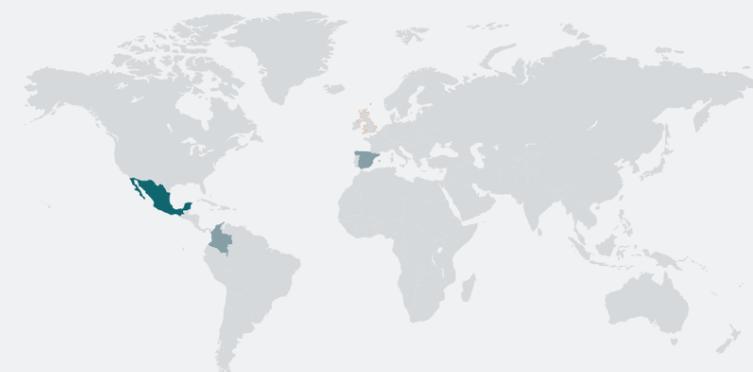


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

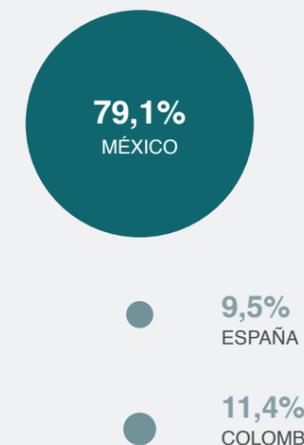


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS

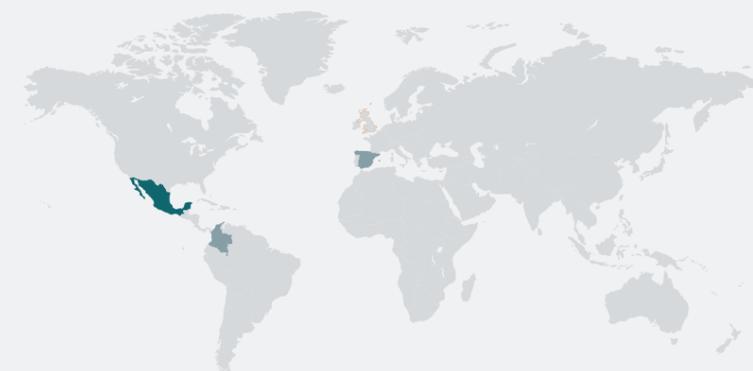
2022 | 828 PERSONAS



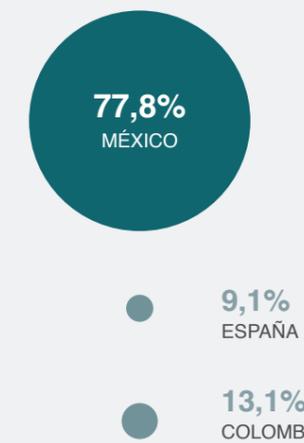
655 PERSONAS EN MÉXICO | **79** PERSONAS EN ESPAÑA | **94** PERSONAS EN COLOMBIA

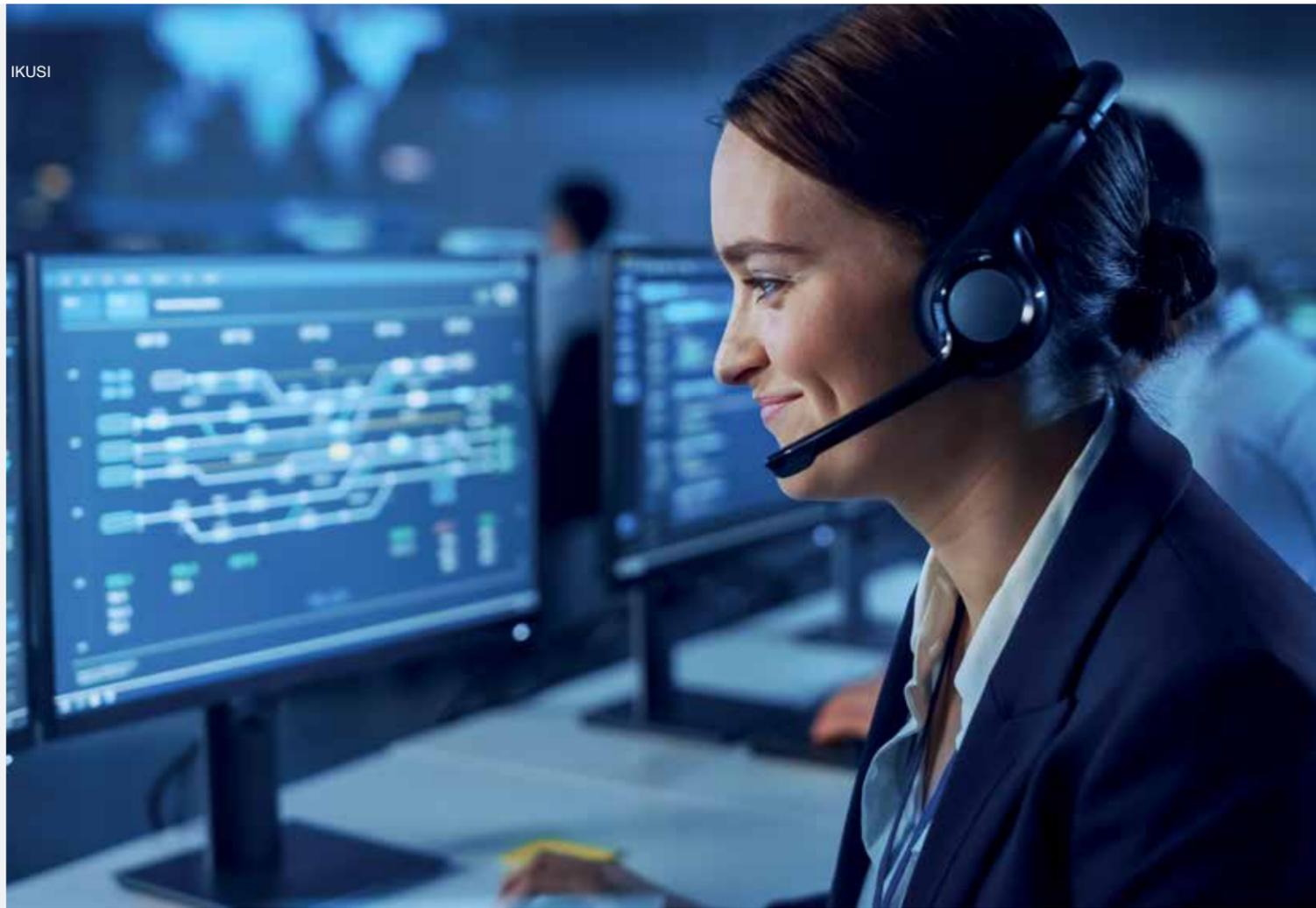


2023 | 854 PERSONAS



664 PERSONAS EN MÉXICO | **78** PERSONAS EN ESPAÑA | **112** PERSONAS EN COLOMBIA





DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2022 | 828 PERSONAS



2023 | 854 PERSONAS



Distribución por modalidades de contrato de trabajo

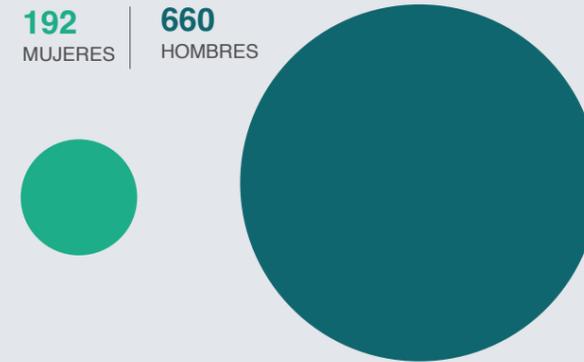
La distribución de la plantilla en función de la modalidad de trabajo, a cierre de 2023, era de 852 contratos indefinidos (192 de mujeres y 660 de hombres) y 2 contratos temporales (2 de hombres y 0 de mujeres). En cuanto al tipo de jornada, la totalidad de los contratos, es decir 852 (192 mujeres y 660 hombres), son a tiempo completo, no existiendo contratos a tiempo parcial.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO, TIPO DE JORNADA Y SEXO

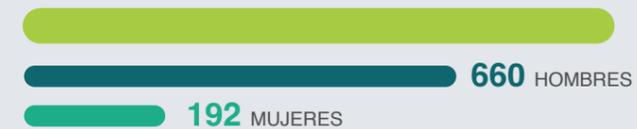
2023 | 854 PERSONAS

852
CONTRATOS INDEFINIDOS

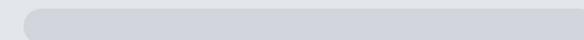
192 MUJERES | 660 HOMBRES



852
JORNADA COMPLETA



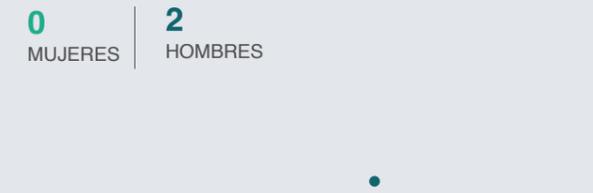
0
JORNADA PARCIAL



HOMBRES | MUJERES

2
CONTRATOS TEMPORALES

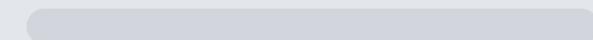
0 MUJERES | 2 HOMBRES

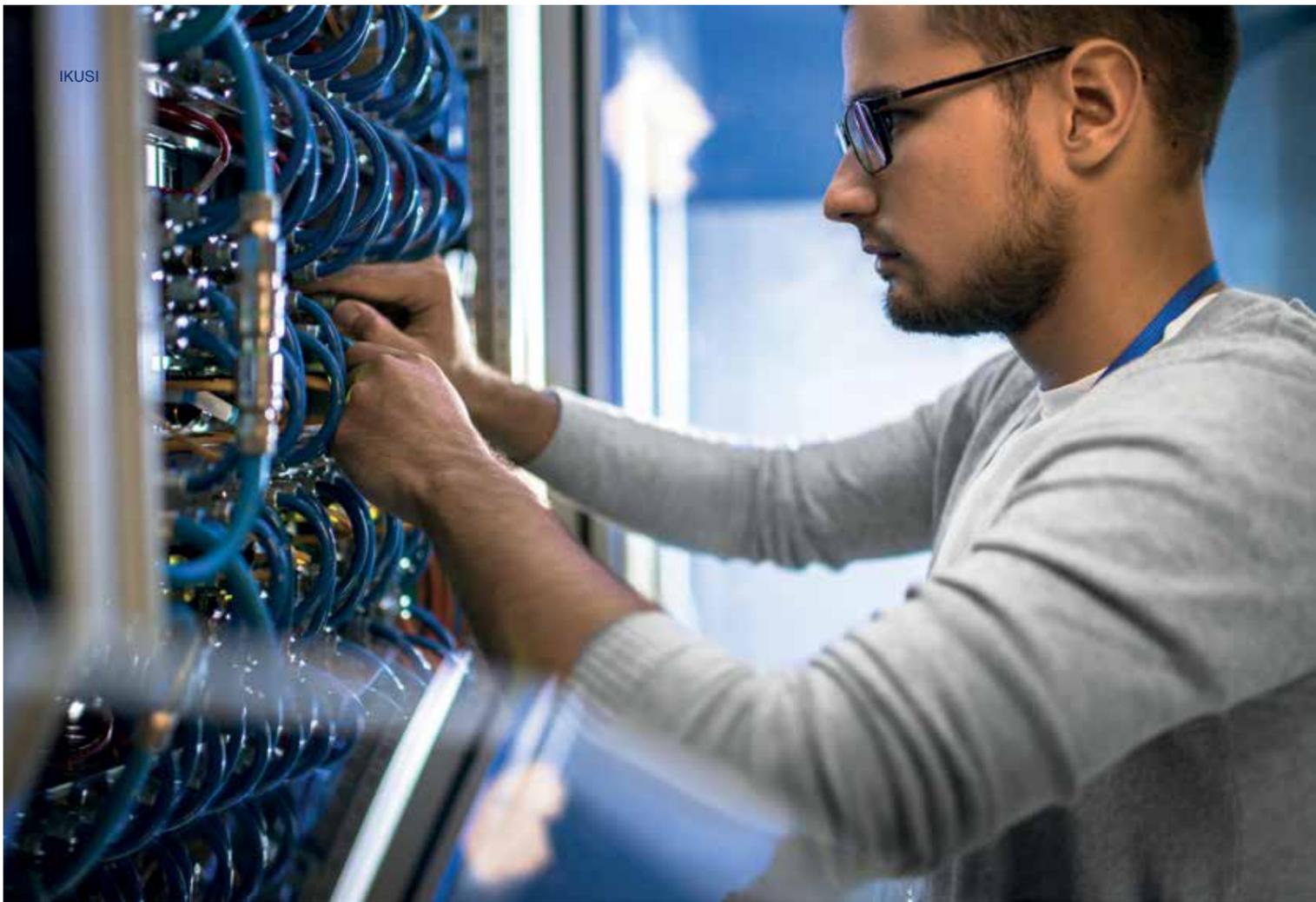


2
JORNADA COMPLETA



0
JORNADA PARCIAL





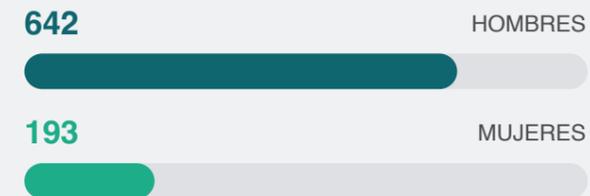
Promedio anual de contratos

La **experiencia y el conocimiento** de las personas que forman parte de **Ikusi** son dos de los ejes que han facilitado su posición competitiva. Este enfoque es coherente con el tipo de contrato mayoritario que se formaliza, como lo evidencian los siguientes desgloses de información sobre la plantilla media ⁽¹⁾.

(1) El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de los empleados que conforman **Ikusi** durante el ejercicio 2022 y 2021, respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes.

PROMEDIO DEL TIPO DE CONTRATO POR SEXO

2022 | 835 CONTRATOS



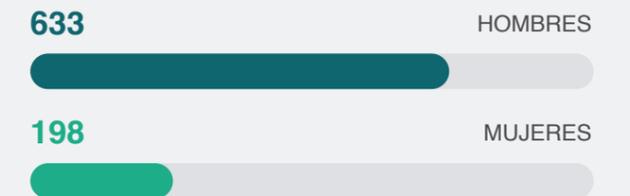
829
CONTRATOS INDEFINIDOS



6
CONTRATOS TEMPORALES



2023 | 831 CONTRATOS



827
CONTRATOS INDEFINIDOS



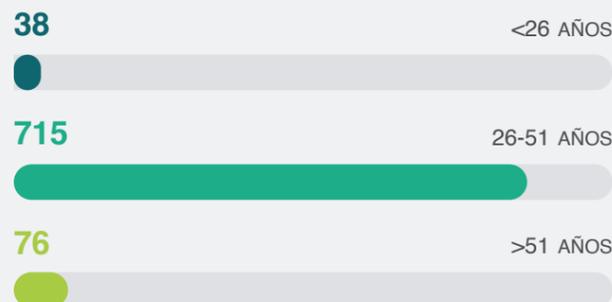
4
CONTRATOS TEMPORALES



PROMEDIO DEL TIPO DE CONTRATO POR EDAD

2022 | 835 CONTRATOS

829
CONTRATOS INDEFINIDOS

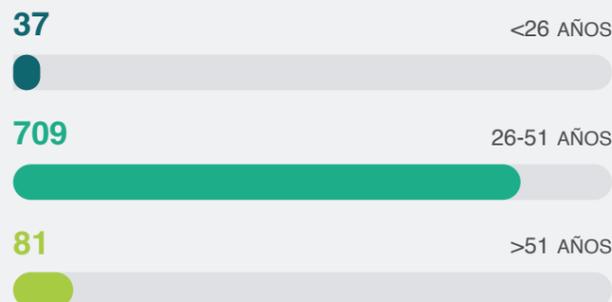


6
CONTRATOS TEMPORALES



2023 | 831 CONTRATOS

827
CONTRATOS INDEFINIDOS

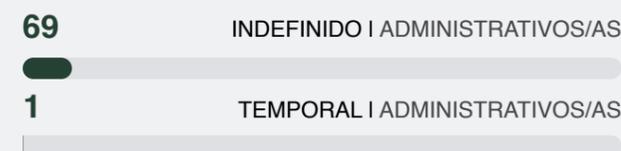
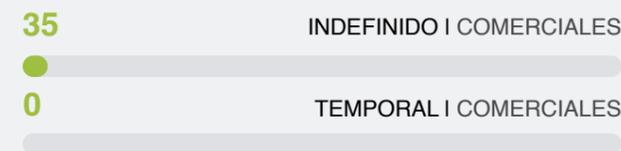
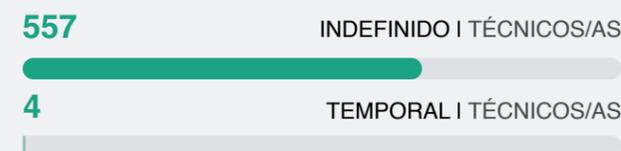
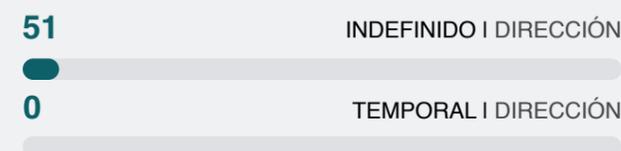


4
CONTRATOS TEMPORALES

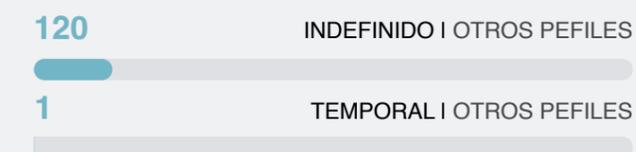
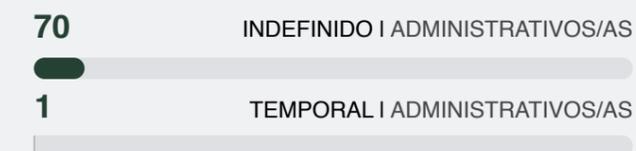
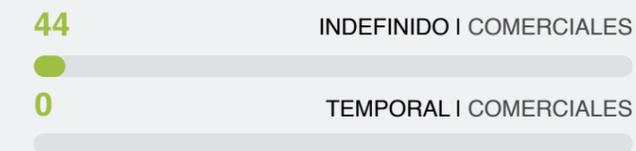
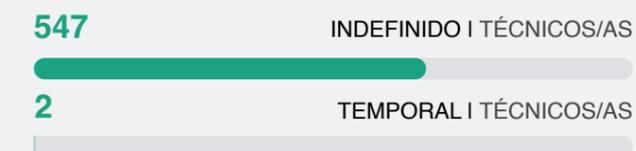
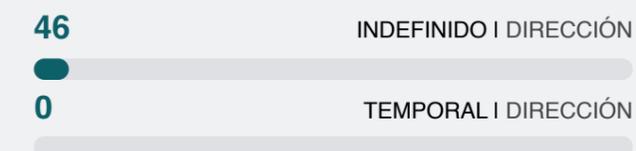


PROMEDIO DEL TIPO DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2022 | 835 CONTRATOS



2023 | 831 CONTRATOS

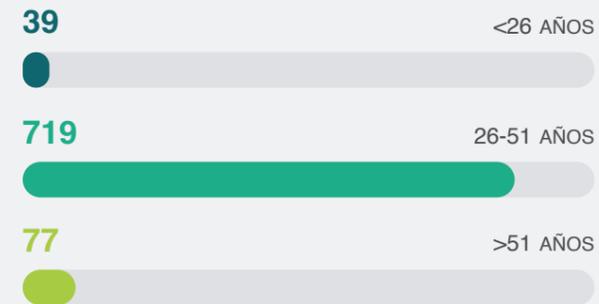




PROMEDIO DEL TIPO DE JORNADA POR EDAD

2022 | 835 JORNADAS

835
JORNADA COMPLETA

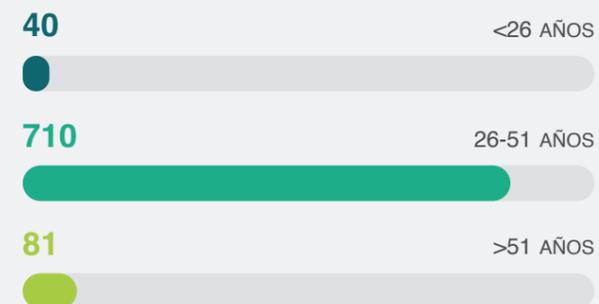


0
JORNADA PARCIAL



2023 | 835 JORNADAS

831
JORNADA COMPLETA



0
JORNADA PARCIAL



Empleo por tipo de jornada

De acuerdo con los datos de la gráfica apenas se aprecia una disminución en la plantilla media del grupo ya que durante el ejercicio 2022 esta estaba compuesta por 835 personas, mientras que en 2021 la formaban 828 personas. La diferencia relevante en cuanto a la tipología de contratos viene derivada, del impacto que tiene el cambio legislativo acometido durante el 2022, facilitándose una mayor flexibilidad horaria, lo que permite a los empleados que se acojan a flexibilidad de horarios y mantengan el tiempo completo en lugar de reducir la jornada.

Además de esto, **Ikusi** establece cada vez más medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral que pone a disposición de la plantilla, hecho que contribuye a que en muchas circunstancias no sea necesario acogerse a una jornada parcial. Los datos reflejan una disminución del 100% de los contratos con jornada parcial por esta circunstancia.

La distribución del empleo según el tipo de jornada laboral, teniendo en cuenta las variables de sexo, edad, y categoría; es la siguiente:

PROMEDIO DE TIPO DE JORNADA POR SEXO

2023 | 831 JORNADAS



PROMEDIO DEL TIPO DE JORNADA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2023 | 831 JORNADAS



Tasa de rotación y despidos

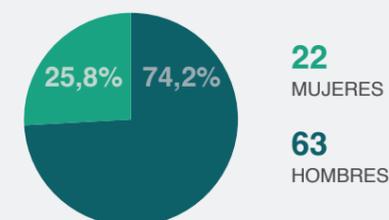
La tasa de rotación durante el ejercicio 2023 ha sido de un 16% con 140 bajas (279 en 2022) de las cuales un 66% (70% en 2022) se han producido por diversas causas tales como jubilaciones, finalizaciones de contrato o bajas voluntarias, mientras que el 34% restante son despidos: 37 en total (34 hombres y 3 mujeres) frente a los 85 de 2022. La significativa reducción con respecto a 2022 se debe a que

en 2022 se produjo la finalización de algunos contratos con clientes que implicaban personal dedicado, circunstancia que en 2023 no se ha dado.

En 2023 y 2022 el número de despidos registrados se distribuyen de la siguiente forma en función del sexo, la edad y la categoría:

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR SEXO

2022 | 85 PERSONAS

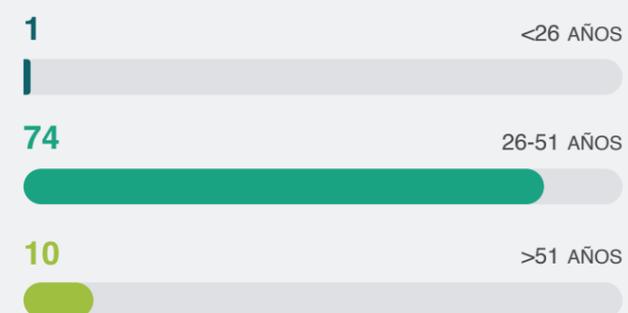


2023 | 37 PERSONAS

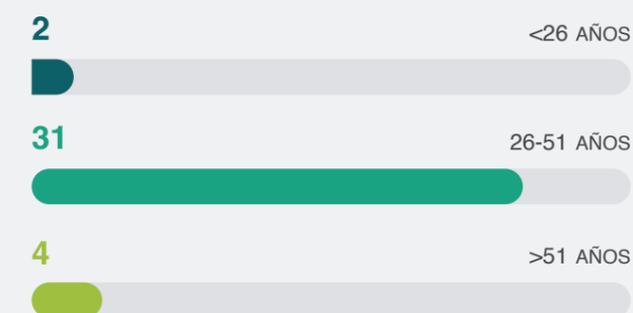


DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR EDAD

2022 | 85 PERSONAS

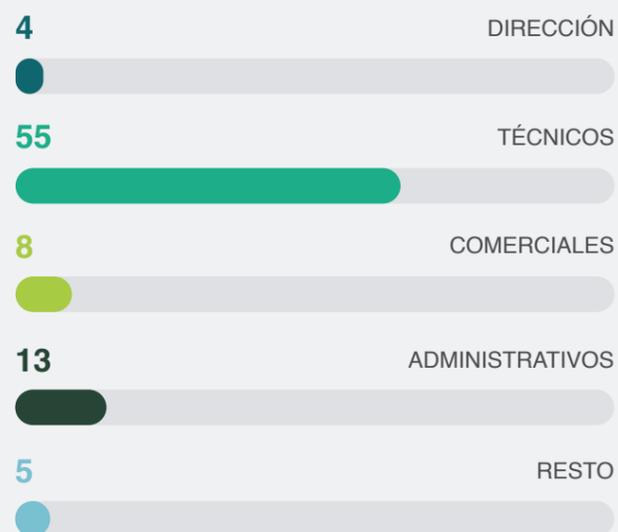


2023 | 37 PERSONAS

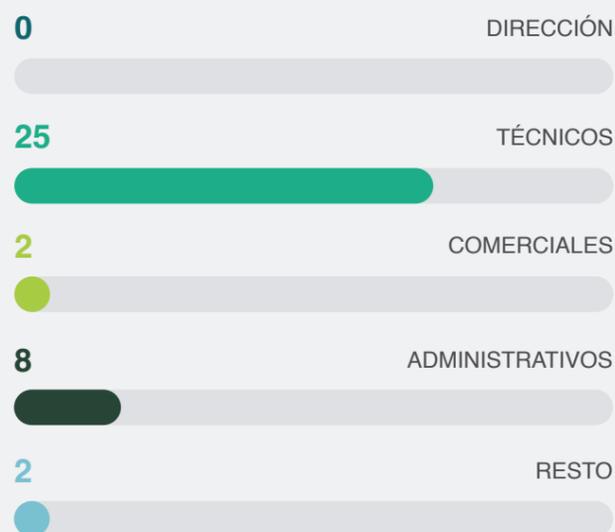


DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2022 | 85 PERSONAS



2023 | 37 PERSONAS



Empleo y discapacidad

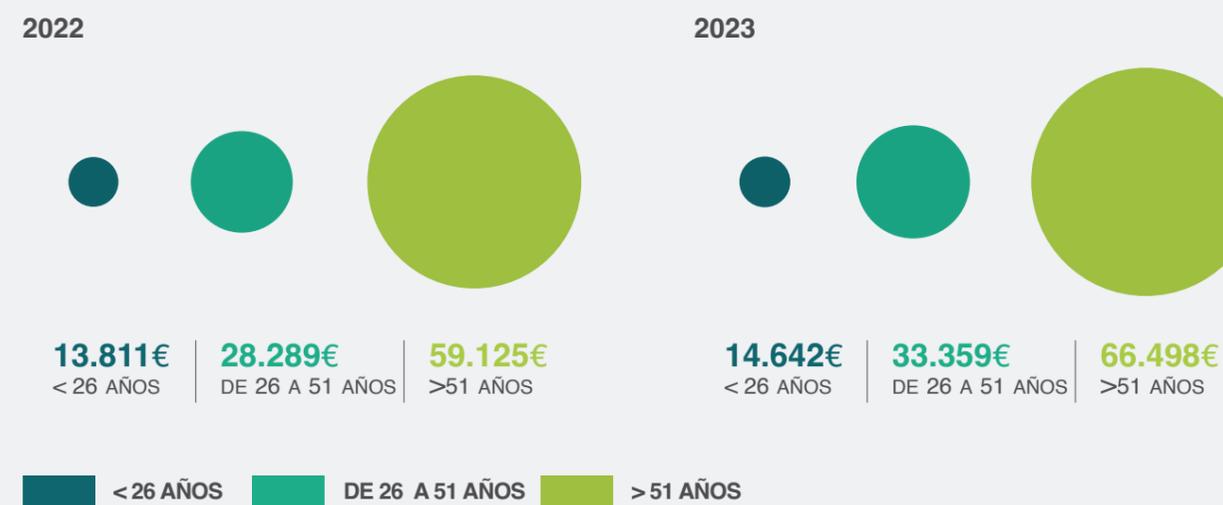
Ikusi ha suscrito un acuerdo con la Fundación Adecco a través del cual, y dentro de los programas de integración laboral de esta entidad, se busca potenciar la incorporación de este colectivo en el mercado laboral.

Actualmente, no hay ninguna persona con un grado de discapacidad superior al 33% integrada en la plantilla de la compañía.

Remuneración media

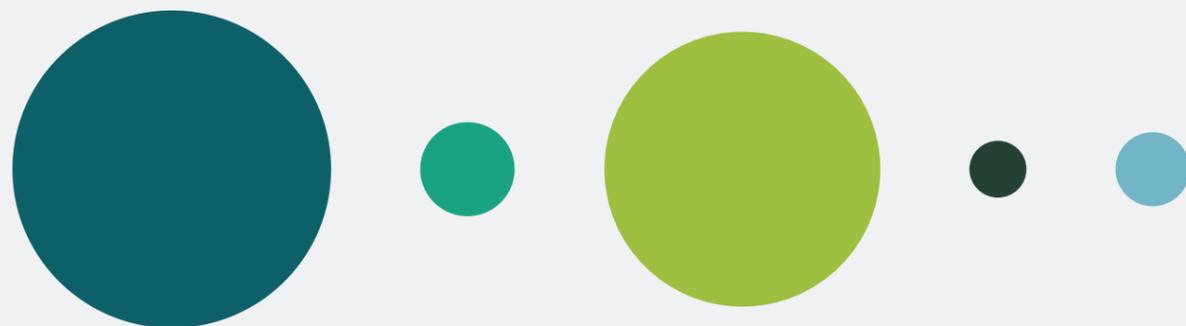
La remuneración media en el ejercicio ha aumentado alrededor de un 12% con respecto a 2022, pasando de 27.246 euros de promedio a 30.422 euros (33.453 en el caso de los hombres y 20.419 en el de las mujeres). Así, la evolución de la retribución media en 2023 y 2022 (exceptuando la alta dirección), considerando todos los conceptos existentes en la organización (fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros), y distribuida por sexo, edad, categoría y en euros; es la que se muestra a continuación:

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD



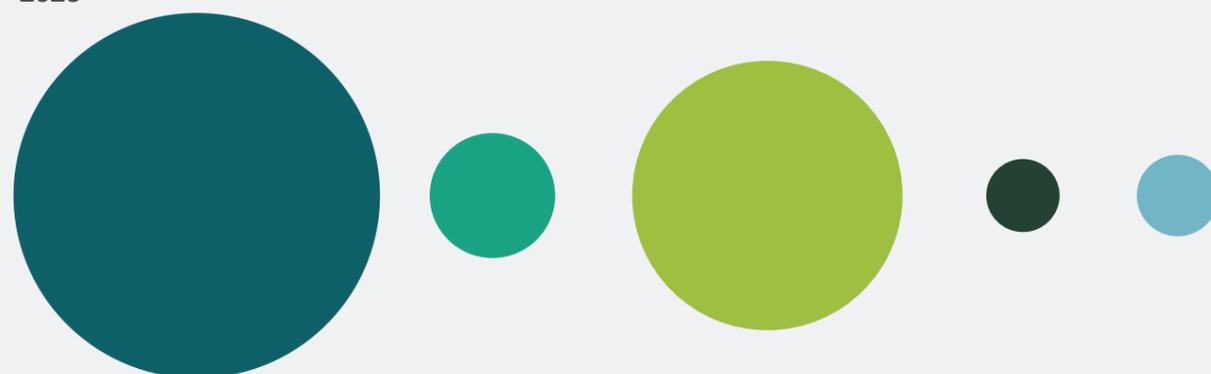
REMUNERACIÓN MEDIA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2022



88.107€ DIRECCIÓN	26.099€ TÉCNICOS/AS	76.268€ COMERCIALES	15.803€ ADMINISTRATIVOS/AS	20.534€ OTROS PERFILES
-----------------------------	-------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------

2023



109.494€ DIRECCIÓN	40.620€ TÉCNICOS/AS	75.661€ COMERCIALES	20.455€ ADMINISTRATIVOS/AS	24.864€ OTROS PERFILES
------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------

DIRECCIÓN
 TÉCNICOS
 COMERCIALES
 ADMINISTRATIVOS
 RESTO



Organización del trabajo

Una de las máximas aspiraciones de **Ikusi** es la de convertirse en un referente en la generación de empleo de calidad. Al igual que el resto de las empresas pertenecientes a **Velatia**, la compañía es la encargada de determinar los aspectos relativos a la jornada laboral, periodos de descanso y el resto de las condiciones laborales de aplicación.

El Código ético del grupo, en su apartado de derechos laborales, establece que la jornada laboral se acomodará a la legislación local de cada país, asegurando el cumplimiento de las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para favorecer la comunicación interna con la plantilla **Ikusi** dispone de los siguientes canales de comunicación: página web, intranet, tableros de comunicados en plantas de producción, revistas internas, buzones de sugerencias, jornadas anuales, comunicación personal y directa con responsables y la dirección, así como los comités de empresa y de seguridad y salud.

Desde el año 2021, se han ampliado estas vías de comunicación con un nuevo canal, la aplicación **My Velatia**, que alcanza a todo el grupo.

Seguridad y salud

El compromiso de **Ikusi** con la seguridad y la salud se encuentra reflejado en las políticas de desarrollo sostenible y calidad, medio ambiente, seguridad, salud y bienestar del grupo. En base a estas políticas, la empresa asume los siguientes compromisos:

- **Promover la formación y acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos** para la seguridad y salud del personal.
- **Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables** para la prevención de lesiones y el deterioro de salud.
- **Proteger y mejorar los espacios físicos** y contenidos en los centros de trabajo respecto a un amplio catálogo de riesgos, desde el intrusismo al incendio.
- **Garantizar en lo posible la integridad laboral** cumpliendo con la normativa sectorial respectiva, susceptible de implementación con otras medidas.
- **Alcanzar y mantener las certificaciones internacionales** de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, y seguridad y salud en el trabajo.

Sociedades de Ikusi con ISO 45001

Para seguir avanzando en el compromiso con la seguridad, en la tabla siguiente se recoge la relación de sociedades de **Ikusi** que han completado exitosamente la transición de la OHSAS 18001 a la certificación ISO 45001.

La obtención de este certificado implica una mejora significativa en todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud de las personas que integran la organización. Al tratarse de un proceso voluntario, refleja el nivel de compromiso y la proactividad de **Ikusi** en esta materia. Esta certificación no solo demuestra la implicación con la excelencia operativa, sino también con el bienestar y protección del equipo humano.

Negocio	País	Sociedad	Tipo de certificación
Ikusi	México	Ikusi México	ISO 45001
		Micronet de México	
	Colombia	Ikusi Redes Colombia	OHSAS 18001 ISO 45001

Accidentes

La seguridad y la salud son prioritarias para **Ikusi**, por ello, se marca como objetivo estratégico minimizar el número de accidentes y realiza un seguimiento exhaustivo de la evolución de los indicadores más representativos⁽²⁾.

Ni en 2022 ni en 2023 la compañía ha registrado accidentes. Para ambos años el índice de frecuencia y el índice de gravedad se han situado en cero, tanto en el caso de hombre como de mujeres.

	2022	2023
Índice de Frecuencia	0	0
Índice de Gravedad	0	0

(2) El número de horas trabajadas por los empleados es teórico, considerando una jornada laboral estimada de 145 mensuales para cada línea de negocio. Número de accidentes acaecidos por cada millón de horas. Número de días perdidos por accidente con baja entre número de horas trabajadas por mil.

Absentismo laboral

El índice de **absentismo laboral** se entiende como el incumplimiento de la jornada laboral por bajas de enfermedad, accidente laboral, licencias permitidas en convenio, excedencias y ausencias por permisos no retribuidos y horas de huelga.

En el ejercicio 2023, el número total de horas de absentismo asciende a 4.301,6 horas, un 35% menos que el año anterior. Para el cómputo de horas global se ha seguido el mismo criterio que a nivel de **Velatia**.



Formación

Reconociendo que la capacitación del equipo es fundamental para el crecimiento y el éxito sostenido de la empresa, **Ikusi** valora profundamente la correcta gestión de la formación. Esta gestión implica la articulación de iniciativas, procesos y procedimientos que posibiliten un desarrollo auténtico y efectivo en todos los segmentos de la organización. El objetivo de **Ikusi** es **difundir y compartir el conocimiento existente en la compañía**, al mismo tiempo que se cultiva de forma progresiva y creciente las habilidades y competencias del personal en sintonía con la estrategia empresarial. El objetivo final es alcanzar a través de un compromiso con el aprendizaje continuo:

- Una mayor **eficiencia y eficacia en el desempeño** de los puestos de trabajo.
 - Una mejor **adaptación a los cambios culturales y tecnológicos**, lo que permitirá a la empresa mantener su competitividad en un entorno dinámico.
- Los compromisos de **Ikusi** relativos a la formación, como se establece en la política aprobada y publicada al respecto, pueden resumirse en los siguientes puntos:
- Incrementar de manera progresiva los **conocimientos y capacidades** de todo el equipo, reconociendo que el desarrollo individual es clave para el éxito colectivo.
 - **Alinear la formación** ofrecida con las competencias, valores y necesidades identificadas por la estrategia de la compañía.

- Fomentar al máximo la colaboración y el **intercambio del conocimiento existente** mediante la promoción de la formación interna, respaldada por la provisión de recursos necesarios y su uso eficiente.

Durante 2023, se han asignado un total de **37.604 horas** a actividades formativas adaptadas a las demandas específicas de cada puesto de trabajo, casi un **59%** más que en 2022 (23.604 horas). Dentro de este conjunto, 8.544 horas se han dedicado al desarrollo profesional de mujeres y 29.060 al colectivo de hombres.

El fuerte incremento en 2023 se debe en gran parte al especial esfuerzo realizado en Colombia donde en 2023 se han invertido 21.094 horas en varios programas de formación con un alto grado de especialización técnica.

Sobresale entre los datos el **notable incremento** que se ha producido en 2023 en las categorías de técnicos (con un incremento del 94% respecto a 2022) y en la de comerciales con un incremento de 155%.

Cabe señalar que las principales materias impartidas han girado en torno mejora de las capacidades técnicas, al liderazgo e idiomas (inglés singularmente).

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA



Igualdad

La igualdad de oportunidades y la diversidad son valores intrínsecos a la gestión de la compañía, lo que refleja su pleno compromiso con el principio seis del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Este principio respalda la eliminación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral, una convicción que **Ikusi** defiende con determinación.

Como parte integral del grupo, la empresa se compromete con el cumplimiento de las directrices establecidas por el Código ético de **Velatia** en lo relativo a la igualdad, la diversidad, el respeto hacia las personas y la no discriminación por motivos como la raza, el color, el sexo, la tendencia sexual, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, la discapacidad u otras condiciones similares.

En este sentido, con el propósito de proteger los derechos fundamentales, **Ikusi** ha diseñado un exhaustivo **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral**. Este protocolo tiene como objetivo establecer las medidas necesarias para actuar de manera efectiva contra cualquier manifestación de acoso, ya sea de naturaleza sexual, discriminatoria o psicológica, que pueda surgir en el entorno laboral.

El principal órgano encargado de la gestión de las denuncias o comunicaciones relacionadas con el acoso es el **Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos**. A él corresponde resolver todas las quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas vinculadas a situaciones no resueltas por procedimiento informal. Su labor es vital para mantener un entorno laboral justo, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia o discriminación.





2 | Innovación

La Innovación es un aspecto fundamental en todos los ámbitos de actuación de **Ikusi**, pero es en el ámbito de la “**Programabilidad**” donde se refleja más claramente su vocación hacia la innovación como fuente de diferenciación y generación de valor hacia sus clientes. Dicho concepto es equivalente al término “*DevNet*” de Cisco, uno de los principales socios tecnológicos de la compañía.

Para comprender y valorar el potencial de la “Programabilidad”, es necesario contextualizar la evolución histórica en cuanto a las soluciones desarrolladas por los fabricantes. Hasta hace unos años, las soluciones diseñadas por estos eran estancas, es decir, los vendedores permitían solo el acceso a la configuración de sus soluciones, sin poder extraer información desde ellas, ni operarlas desde aplicaciones externas. En este escenario, una vez que el cliente implementaba una solución determinada, el valor que el integrador podía ofrecer a su cliente se limitaba exclusivamente a las funcionalidades diseñadas por el fabricante.

Sin embargo, en los últimos años, este panorama de soluciones estancas ha experimentado un cambio drástico y

favorable. Los fabricantes han abierto sus soluciones, permitiendo su accesibilidad desde plataformas externas. Esto ha dado lugar a una revolución de valor por lo que podríamos llamar “la era de la API” (*Application Programming Interface*).

En este nuevo contexto, **Ikusi** ha sabido capitalizar su vocación por la innovación. Uno de los factores más diferenciadores y generadores de valor hacia sus clientes es su capacidad para desarrollar plataformas de *software* propias que ofrecen un valor adicional y superior al que la propia solución del vendedor brinda de manera nativa.

Este valor añadido permite consolidar las relaciones a largo plazo con los clientes, respaldando nuestro su modelo de acompañamiento y servicios (*manage services*), proporcionando un valor extra a las soluciones de sus socios tecnológicos. Al mismo tiempo, estos socios encuentran en **Ikusi** un *partner* innovador con el que lograr optimizar y personalizar sus soluciones frente a otros de fabricantes en el mercado.

A continuación, se detallan algunos de los casos de uso más relevantes y generadores de diferenciación desarrollados en los últimos años:

Desarrollos sobre la plataforma Cisco DNA Center:

- Eficiencia energética: gestión y reducción de los consumos eléctricos.
- Experiencia Wless + WIPS (Sistema de prevención e intrusión Inalámbrica).
- Inteligencia para *Cisco Thousand Eyes* (Observabilidad).

Desarrollos sobre la plataforma Cisco - SDWan:

- SP Agnostic: administración de contratos del SP.
- Ancho de banda dinámico: disponibilizar a los clientes de su ancho de banda de manera dinámica y autónoma.

Desarrollos sobre la plataforma Cisco – ACI y Veeam:

- Hawk2: respaldos de máquinas virtuales.
- Operaciones ACI: optimización de las operaciones bajo la solución de ACI.

Desarrollos sobre la plataforma Cisco – Umbrella:

- Automatización de la administración de permisos de Umbrella

Casos de uso sobre Cisco – Switches y Routers & Aseguramiento de normativas de seguridad:

- **Ikusi Compliance**: agilidad en la gestión de la documentación en las auditorías de cumplimiento de normativa del hardening de equipos.
- Portal CX - Inteligencia y Seguridad: consulta de boletines y avisos de seguridad de distintas fuentes de información, fabricantes y entidades.

Casos de uso sobre Cisco – Colector:

- BOT IB Discovery: consulta vía BOT de información de colectores de Cisco.





3 | Medio Ambiente

El cuidado del medio ambiente es una responsabilidad compartida que deben abrazar individuos y organizaciones. En este sentido, **Ikusi** se compromete activamente con la protección medioambiental al integrar en su filosofía corporativa una cultura responsable con el entorno.

Los compromisos de la compañía en este aspecto están reflejados en sus políticas de desarrollo sostenible y calidad, medio ambiente y seguridad, salud y bienestar. Desde 2019, la estrategia de **Ikusi** se fundamenta en garantizar el cumplimiento de la normativa y directrices vigentes en estos ámbitos.

Dichos compromisos se materializan en varios focos principales:

- **Suministrar productos en plazo, fiables**, que satisfagan todos los requisitos contractuales, legales y técnicos y de seguridad aplicables al proyecto.

- Gestionar de manera responsable y mejorar continuamente los procesos en calidad, seguridad, salud, y medio ambiente.
- **Fomentar una cultura de prevención** y formación preventiva en todos los niveles de responsabilidad.
- **Reducir el impacto ambiental** de los productos, procesos y soluciones, priorizando la minimización de los residuos y la optimización de los consumos.
- **Establecer y revisar metas y objetivos** orientados a prevenir la contaminación.

Todos estos compromisos están arraigados en la convicción de la sostenibilidad como una manera diferente de hacer las cosas. Esto implica alinear el desarrollo estratégico de la empresa con las preocupaciones y necesidades de sus grupos de interés, buscando armonizar la obtención de beneficios económicos con el compromiso social y el respeto al medio ambiente.

Las políticas mencionadas buscan asegurar la gestión responsable y la mejora continua de los procesos medioambientales, así como fomentar una cultura de reducción del impacto generado por los productos, procesos y soluciones. Esto se traduce en la conservación de los recursos naturales, la minimización de la generación de residuos mediante la reutilización y el reciclaje, y la optimización de los recursos, entre otros aspectos.

Provisiones y seguros

En los balances de **Ikusi** correspondientes a los ejercicios 2023 y 2022, no se han registrado provisiones en el pasivo para posibles contingencias asociadas con la preservación y protección del medio ambiente, ni para responsabilidades conocidas y/o compensaciones pendientes de recibir.

La póliza de Responsabilidad Civil del grupo cubre los riesgos medioambientales, siempre que las acciones perjudiciales se hayan producido por una causa accidental, súbita, imprevisible, inesperada y no intencionada.

Certificaciones

Ikusi demuestra su compromiso con la excelencia ambiental y la sostenibilidad en todas sus operaciones. Así, la empresa continúa desplegando su **Sistema de gestión ambiental** conforme a normativas y certificaciones de mayor reconocimiento a nivel internacional y los más altos estándares de cumplimiento, incluyendo la norma ISO 14001.

La certificación ISO 14001 es la norma técnica líder mundial para implementar y evaluar sistemas de gestión ambiental. Su obtención voluntaria no solo es un testimonio del compromiso de **Ikusi** con la protección de medio ambiente, sino que también demuestra su determinación a alcanzar los máximos niveles de excelencia en este aspecto.

En Colombia, **Ikusi Redes** cuenta con la certificación ACERCAR expedida por la secretaria de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Bogotá.

Sociedades de Ikusi con certificación ISO 14001 en 2023		
Negocio	País	Sociedad
Ikusi	México	Ikusi México
		Micronet de México

Con el fin de garantizar el mantenimiento y la implementación de los certificados mencionados, **Ikusi** tiene un equipo de profesionales distribuidos entre sus principales centros de producción. Estos expertos tienen asignadas responsabilidades como identificar los requisitos legales en materia de gestión ambiental, evaluar su cumplimiento, colaborar en la definición, despliegue y evaluación de los objetivos ambientales, realizar auditorías internas del Sistema de gestión de calidad y medio ambiente, así como participar en la integración de las nuevas incorporaciones a la plantilla mediante charlas formativas sobre gestión de la calidad y gestión ambiental en la compañía.

Los principales costos asociados con la minimización del impacto ambiental, así como su protección y mejora, se relacionan con la gestión y eliminación de residuos, junto con la adquisición de contenedores de reciclaje especializados.



Contaminación y cambio climático

En línea con la estrategia y compromiso de **Ikusi** en la lucha contra el cambio climático, la compañía realiza el cálculo de su huella de carbono en el desarrollo de sus actividades como parte esencial de su estrategia para reducir las emisiones de CO₂. Esto implica la elaboración de informes detallados sobre las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en los que se cuantifican tanto las emisiones directas como las indirectas. Como un logro significativo cabe señalar la actualización en 2023 de los factores de emisión, así como la medición de los datos en algunas localizaciones en las que en 2022 no se recopilaron, circunstancia que explica los incrementos reportados.

La siguiente tabla muestra los resultados del comportamiento ambiental de la compañía con relación a las emisiones GEI (t.CO₂ eq.):

Emisiones GEI (t. CO ₂ eq.)	2022	2023
Directas (alcance 1)	27	42
Indirectas (alcance 2)	332	417

Se consideran como emisiones directas (Alcance 1) el combustible consumido en los procesos productivos y en la utilización de las calderas (fuel y gas), así como el combustible de los vehículos de empresa utilizados para labores comerciales y de montaje.

Las emisiones indirectas de Alcance 2 engloban el consumo eléctrico, lo cual plantea la necesidad evaluar las emisiones asociadas con precisión. Esta evaluación se vuelve más compleja debido a las variaciones entre las redes regionales de la red. Los consumidores de energía se enfrentan a la tarea de determinar las emisiones de su consumo mediante dos enfoques principales: el método basado en la localización (*placed based*) y el método basado en el mercado (*market based*).

En el caso de **Ikusi**, la compañía ha tomado la decisión en 2023 de reportar sus emisiones utilizando el **método basado en el mercado**, tal y como se define en la Guía del Alcance 2 del Protocolo de GEI de GHG Protocol. Este método implica asignar las emisiones de los generadores de energía a los según los instrumentos contractuales definidos, que incluyen factores de emisión específicos de la utilidad, certificados de atributos de energía y otros acuerdos que reflejan la realidad del mercado de la energía.

Al adoptar este enfoque, **Ikusi** busca una mayor transparencia y precisión en la medición de sus emisiones y demuestra su responsabilidad en la lucha contra el cambio climático.

Economía circular

Ikusi respalda firmemente la implementación de una estrategia medioambiental basada en la economía circular, con el objetivo de minimizar los posibles impactos negativos derivados de su actividad y el propósito decidido de lograr una eficaz gestión de los residuos que genera.

Entre las actividades realizadas al respecto, cabe mencionar la **puesta en marcha de diferentes procedimientos de reciclaje y reutilización de equipos** que fomentan la eliminación y reducción de residuos, ofreciendo las herramientas necesarias para generar el menor impacto posible en el medio ambiente.

Además, la mayoría de las sociedades de **Ikusi** cuentan con contratos con empresas especializadas en el transporte y manipulación de residuos que abarcan el proceso completo de la gestión, desde la recogida hasta la manipulación y, en algunos casos, la devolución para su reutilización, incluyendo la responsabilidad de ambas partes.

Generación de residuos

Tipo de residuos	2022	2023
Residuos peligrosos	49 kg	0 kg
Residuos no peligrosos	950 kg	3.404 kg

Se consideran residuos peligrosos aquellos cuyas propiedades intrínsecas presentan riesgos para la salud o el medio ambiente. Por otro lado, se denominan residuos no peligrosos aquellos que incluyen los siguientes materiales: chatarra metálica, papel y cartón, plásticos y madera. En el caso de **Ikusi**, estos últimos están principalmente asociados con las operaciones de la compañía en México.

Actualmente, la actividad desarrollada en el perímetro de **Ikusi** no genera residuos peligrosos. En cuanto a los no peligrosos, en 2023, se registra un fuerte incremento debido a que la retirada de residuos se hace en ocasiones con una periodicidad superior al año y, por lo tanto, la cifra que muestra la tabla incluye parte de residuos realmente generados en 2022.

Uso sostenible de los recursos

Evolución del consumo energético

La tabla muestra un incremento del 10% en la evolución del consumo energético respecto al ejercicio 2022, atribuido fundamentalmente a la disminución del teletrabajo y la vuelta progresiva al trabajo presencial.

Consumo energético	2022	2023
Consumo de electricidad (kWh)	980.797(*)	1.082.248
Consumo de gasóleo (l)	-	9.992
Consumo de gas natural (Nm³)	-	-
Consumo de gasolina (l)	12.335	8.281

(*) Se ha reexpresado el dato de 2022 para contabilizar de las facturas pendientes de recibir al cierre del año.

(**) Es el primer año en que se recopila este indicador por lo que no se facilita información comparativa.

Eficiencia energética

De acuerdo con su compromiso para la reducción del consumo de energía, **Ikusi** viene trabajando algunas iniciativas destinadas a impulsar y fomentar la eficiencia energética, tales como la dotación de suministro eléctrico 100% renovable en las instalaciones que la compañía tiene en España, así como campañas de concienciación entre la plantilla sobre el uso responsable del papel y la gestión de los residuos.

4 | Clientes

La vocación de **Ikusi** es establecer relaciones de larga duración con sus clientes, basadas en la excelencia del servicio y la cercanía en el trato.

Los equipos y servicios que ofrece la compañía cumplen con todos los parámetros de seguridad contemplados en la normativa aplicable en cada caso concreto.

Como muestra de su firme compromiso con la calidad, cabe destacar que, a cierre del año 2023, varias de sus sociedades en todo el mundo cuentan con la certificación ISO 9001, un estándar reconocido internacionalmente que refleja su compromiso con la excelencia operativa.

Sociedades de Ikusi con la certificación ISO 9001

Negocio	País	Sociedad
Ikusi Redes	México	Ikusi México
		Micronet de México
	Colombia	Ikusi Redes Colombia

En línea con esta certificación, la estrategia de la empresa en este aspecto pasa por desarrollar mecanismos de gestión alineados con las estrategias de negocio. Estos mecanismos incluyen la utilización de *scorecards* (indicadores de rendimiento y resultado), encuestas, grupos focales, entrevistas, entre otros, que permiten identificar las oportunidades de mejora tanto en el desempeño interno como en la experiencia del cliente.

Sistema de reclamaciones y quejas

Reconociendo la importancia de la satisfacción del cliente como un aspecto relevante en el análisis de materialidad, **Ikusi** sitúa la experiencia del cliente en un lugar preferente, acompañando cada una de sus actuaciones de principio a fin.

Como parte de **Velatia**, **Ikusi** ha establecido un **Sistema de reclamaciones y quejas** para atender las incidencias que puedan surgir. Este sistema garantiza que las reclamaciones sean recibidas y atendidas de manera efectiva por personal especializado, quienes analizan cada incidencia de forma individualizada y toman las medidas necesarias para resolverlo de manera conveniente, cumpliendo con los estándares de calidad de la compañía y asegurando la satisfacción del cliente.

Negocio / País	Número de reclamaciones recibidas	Número de reclamaciones resueltas	Número de reclamaciones pendientes de resolución
IKUSI-México	8	6	2(**)

*No se proporcionan los datos de 2022 porque es el primer año en el que se registra esta información.

**Las reclamaciones pendientes de resolución se refieren a aquellas recibidas a finales de 2023 que aún están en proceso de atención y cierre al concluir este año.

Para facilitar este proceso, se cuenta con una herramienta de registro de las incidencias que permite la mejora continua de la calidad del servicio y emprender acciones correctivas cuando sea necesario para optimizar su gestión (*salesforce*). Además, se realiza un seguimiento periódico de las reclamaciones para ver el estado en el que se encuentran y la fecha de cierre de estas con la evidencia del seguimiento.

Además de gestionar las reclamaciones, y con el fin de generar y obtener relaciones de calidad, **Ikusi** se esfuerza por atender las necesidades y expectativas de sus clientes a través de encuestas de satisfacción, que incluyen indicadores como la satisfacción percibida por área de negocio y el Índice Neto de Promoción (NPS). Estas encuestas proporcionan información valiosa que ayuda a la empresa a evaluar la calidad de su servicio, identificar posibles áreas de mejora y fortalecer las relaciones con los clientes.

Entre las conclusiones de estas encuestas, destacan la alta valoración de aspectos como la actitud de servicio del personal, el conocimiento técnico, el compromiso con la conclusión de proyectos, la calidad de los productos y servicios entregados, la resolución de incidencias complejas y la asistencia técnica. Estos resultados ponen de manifiesto el afán de la compañía por la excelencia y la satisfacción del cliente en todos los aspectos de actuación.

Certificaciones de las que dispone **Ikusi**:

Tipo de certificación	Nº de sociedades
ISO 20000-1	2
ISO 22301	3
ISO 27001	3
ISO 27018	2
ISO 37001	2
FIRST	2



5 | Proveedores

A lo largo de 2023, **Ikusi** ha continuado trabajando para lograr una producción y consumo responsables en toda su cadena de suministro.

El firme compromiso con los proveedores, en consonancia con las políticas de desarrollo sostenible y compras del grupo, se materializa mediante las siguientes actuaciones:

- Extender los **aspectos sociales, ambientales y de prevención** de riesgos laborales a los proveedores.
- Establecer **relaciones basadas en la reciprocidad y estabilidad** a largo plazo, en estricta conformidad con el Código ético.
- Respetar los **principios de desarrollo sostenible**, fomentando en la cadena de suministro el respeto de los derechos humanos y el cumplimiento de las leyes y regulaciones locales en todos los países donde **Ikusi** opera.

Para desplegar estos compromisos adquiridos, **Velatia** cuenta con un **Marco normativo de la función de compras**, aplicable a **Ikusi**, que proporciona unas directrices comunes y vinculantes para regular el ciclo completo de compra, desde la identificación de la necesidad hasta su satisfacción. De este modo, todos los negocios del grupo deben someter a las empresas proveedoras a un proceso de homologación, donde estas deben comprometerse por escrito a cumplir con la Política de compras y el Código ético de **Velatia**.

Desde 2023, Ikusi ha implementado el sistema SAP Ariba para evaluar y homologar proveedores, considerando los requisitos legales y fiscales específicos de cada país donde opera. Este portal ofrece funciones de autogestión, confidencialidad, disponibilidad en nube, así como herramientas de visualización de información que facilitan un mejor control y gestión de proveedores.

Apuesta por los proveedores locales

La apuesta de **Ikusi** por las empresas locales a través de la cadena de suministro se traduce en impactos económicos positivos en la comunidad que la rodea. Impactos que repercuten no solo en términos de empleo directo, salarios e impuestos, sino también de forma indirecta.

Ikusi monitoriza regularmente el volumen de compra asociado a cada área geográfica, lo que le permite afianzar el porcentaje de proveedores locales en un rango porcentual relevante. Los datos de la siguiente tabla reflejan el alto nivel del compromiso con las empresas situadas en los principales países donde cuenta con presencia.

% gasto a proveedores locales	2022	2023
España	87%	97%
México	92%	97%
Colombia	99%	99%

les aplica un cuestionario sobre las condiciones contractuales (relaciones laborales), con especial énfasis en el respeto de los derechos humanos. El proveedor será considerado como socialmente responsable cuando obtiene una valoración positiva en el respeto a los derechos humanos y sociales de sus empleados, tal y como se recoge en un cuestionario basado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Este compromiso no solo constituye una responsabilidad ética, sino también una oportunidad para impulsar la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial.

La alineación de la función corporativa de compras con cada departamento operativo es crucial. Esto permite que la compañía conozca y aplique los mejores criterios de valoración en cada proceso de contratación y/o compra. Además, este enfoque asegura que la empresa se mantenga a la vanguardia en términos de **sostenibilidad, evaluación ambiental y derechos humanos**. Se trata de un compromiso con la mejora continua y la adaptación a las demandas cambiantes del mercado y las expectativas de la sociedad.

La sostenibilidad en la cadena de suministro

La sostenibilidad en la cadena de suministro es un pilar fundamental para las sociedades de **Ikusi**, quienes buscan generar un valor real en sus procesos de gestión de compras. Este valor se extiende tanto a los negocios como a los proveedores, con el compromiso de garantizar resultados sólidos y favorecer la adaptación al entorno. Este enfoque no solo contribuye a la creación de riqueza y empleo en las comunidades locales, sino que también fortalece la cohesión social y ambiental.

En este contexto, se ha iniciado una comunicación activa con las empresas interesadas en formar parte de la cadena de suministro. A través de SAP ARIBA, se informa al proveedor sobre la Políticas de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos, la Política de responsabilidad social corporativa y la Política anticorrupción. Como parte de este proceso, se



6 | Sociedad

Ikusi promueve los principios de Responsabilidad Social Corporativa en sus actividades, armonizando el avance de su misión con los intereses de la comunidad de la que forma parte y los de sus grupos de interés, con un compromiso perdurable en el tiempo. Las políticas de desarrollo sostenible y de acción social establecidas por **Velatia** orientan y enmarcan sus líneas de actuación en el ámbito social.

Con un enfoque centrado en la transparencia y la cercanía, **Ikusi** hace especial hincapié en garantizar una **comunicación clara y directa con sus grupos de interés**, procurando que esta interacción sea una vía de retroalimentación para comprender de manera profunda sus necesidades y expectativas. Además, supervisa el cumplimiento por parte de todas las personas de la organización de las directrices contenidas en el Código ético del grupo en el desarrollo de su actividad profesional.

Relación con las comunidades locales

Ikusi participa activamente en el desarrollo de políticas públicas en estrecha colaboración con los organismos reguladores que supervisan las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) y la electrónica. Su compromiso se caracteriza por una participación proactiva, abogando firmemente por regulaciones que promuevan el principio fundamental de la sostenibilidad. Este compromiso se traduce concretamente en la integración de criterios y conceptos sostenibles en el diseño, fabricación y puesta en servicio de los productos, equipos y servicios que ofrece en el mercado.

Con respecto a las actividades de relación institucional y participación en asociaciones empresariales, todas las personas de **Ikusi**, al igual que las demás empresas del grupo, observan rigurosamente los preceptos establecidos por el Derecho de la Competencia. Mantienen una estricta vigilancia y aseguran el cumplimiento de todas las disposiciones legales y éticas pertinentes en cada interacción y asociación.

Con la voluntad de ser un actor relevante en los sectores en los que está presente, **Ikusi** pertenece a diversas asociaciones relacionadas con sus áreas de actividad, entre estas, destacan:

Asociaciones	
ADEGI (ES)	Asociación de Empresas de Gipuzkoa
GAIA (ES)	Asociación de Industrias de las Tecnologías Electrónicas y de la Información
ASLAN (ES)	Asociación Española de Normalización
CAINTRA (MEX)	Cámara de la Industria de Transformación de Nuevo León
COPARMEX (MEX)	Sindicato patronal independiente, apartidista y de afiliación voluntaria que reúne a empresarios de todos tamaños y sectores
WISP MX (MEX)	Asociación Nacional de Proveedores de Internet Inalámbrico, A.C
SELECT NET (MEX)	Comunidad para la Transformación Digital de las Organizaciones en México
CAMARA ESPAÑOLA DE COMERCIO (MEX)	
IFT (MEX)	Instituto Federal de Telecomunicaciones

Acercando la formación a la empresa

Talento y atracción como eje vertebrador.

La competencia por el talento emerge como un eje estratégico vital para cualquier organización. Acceder a los profesionales más capacitados se intensifica instando a las empresas a posicionarse para atraer y retener talento, una premisa fundamental para el éxito presente y futuro de cualquier organización.

Consciente de la relevancia crítica de contar con un equipo de primer nivel para hacer frente a los grandes desafíos que se presentan, **Ikusi** adopta una actitud proactiva aspirando a erigirse como un referente en este ámbito. En este sentido, mantiene **acuerdos de colaboración con diversas instituciones educativas** en los mercados principales en los que opera, en aras a nutrir su cartera de talento y fomentar un ecosistema de desarrollo conjunto.

Así, en Colombia, **Ikusi** ha consolidado convenios interinstitucionales con diversas universidades del país, tanto públicas como privadas. Estos convenios establecen unas bases de colaboración destinadas a facilitar la realización de prácticas para estudiantes matriculados en los diferentes programas académicos en ingeniería. El objetivo principal es diseñar un modelo integral que promueva la atracción, retención y desarrollo del talento que arranca desde las etapas tempranas de formación.

Dichos convenios persiguen afianzar la presencia de la empresa como un referente nacional en términos de empleo atractivo y de calidad y generar una base sólida de recursos humanos altamente capacitados y comprometidos con la empresa. A través de esta asociación estratégica, **Ikusi** busca proyectar una imagen de excelencia y compromiso con la educación superior y la formación de profesionales altamente cualificados, así como su voluntad de contribuir al crecimiento y desarrollo profesional del talento joven.

Universidades de Colombia con las que la compañía ha establecido acuerdos:

- Universidad Nacional de Colombia.
- Universidad Piloto de Colombia
- Universidad del Sinú – Seccional Cartagena de Indias.
- Universidad Santo Tomás
- Universidad Católica de Colombia
- Universidad El Bosque

Por su parte, en México, donde **Ikusi** tiene una presencia arraigada, la compañía ha firmado acuerdos de cooperación con estas cuatro destacadas universidades con el objetivo de impulsar la generación de oportunidades laborales mediante programas de prácticas profesionales:

- TEC de Monterrey
- TEC Milenio
- Universidad de Nuevo León
- Instituto Tecnológico Zapopan – Guadalajara

En el año 2023, **Ikusi** renovó su compromiso con el programa “**Socio formador**” en colaboración de estudiantes de cuarto y séptimo semestre de carreras relacionadas con tecnologías de información en el Tecnológico de Monterrey. Ingenieros expertos de **Ikusi** México brindan su apoyo al alumnado para abordar retos en el ámbito de las redes de telecomunicaciones y ciberseguridad. Las actividades desarrolladas abarcan desde la presentación de tecnologías hasta la generación de ideas de diseño, la consideración de aspectos relevantes y orientación para aplicar los conocimientos adquiridos en clase, realizar investigaciones independientes y buscar asesoramiento de expertos con el fin de encontrar soluciones a los desafíos planteados.

Además, en la ciudad de Guadalajara, como parte del proyecto **Innovación Hub**, **Ikusi** colabora estrechamente con el Instituto Tecnológico de la ciudad para formar a estudiantes en tecnologías, proporcionando casos prácticos que les permitan explorar la creación de servicios que respondan a las demandas del mercado.

Por último, en España, **Ikusi** ha forjado una trayectoria histórica de colaboración con instituciones educativas que ha facilitado la entrada y el crecimiento de talento que ha prosperado profesionalmente. En la actualidad, la empresa mantiene acuerdos con los siguientes centros:

- Las Naves Salesianos Alcalá
- IES Antonio Machado.
- IES Alonso Abellaneda
- IES Valle Inclán
- Universidad de Alcalá de Henares
- Impulso 06 Formación y Educación, S.L.

Acciones solidarias

El compromiso social de las empresas persigue la construcción de una sociedad más justa, sostenible e inclusiva. **Ikusi** participa de este anhelo y adopta una actitud responsable y comprometida a través de iniciativas que buscan contribuir a mejorar el entorno en el que desarrolla sus actividades, entre ellas:

Apoyo a Cruz Roja Mexicana

Ikusi ha vuelto a poner de manifiesto su apoyo a la labor de esta entidad mediante un donativo para la compra de material necesario para sus unidades asistenciales.

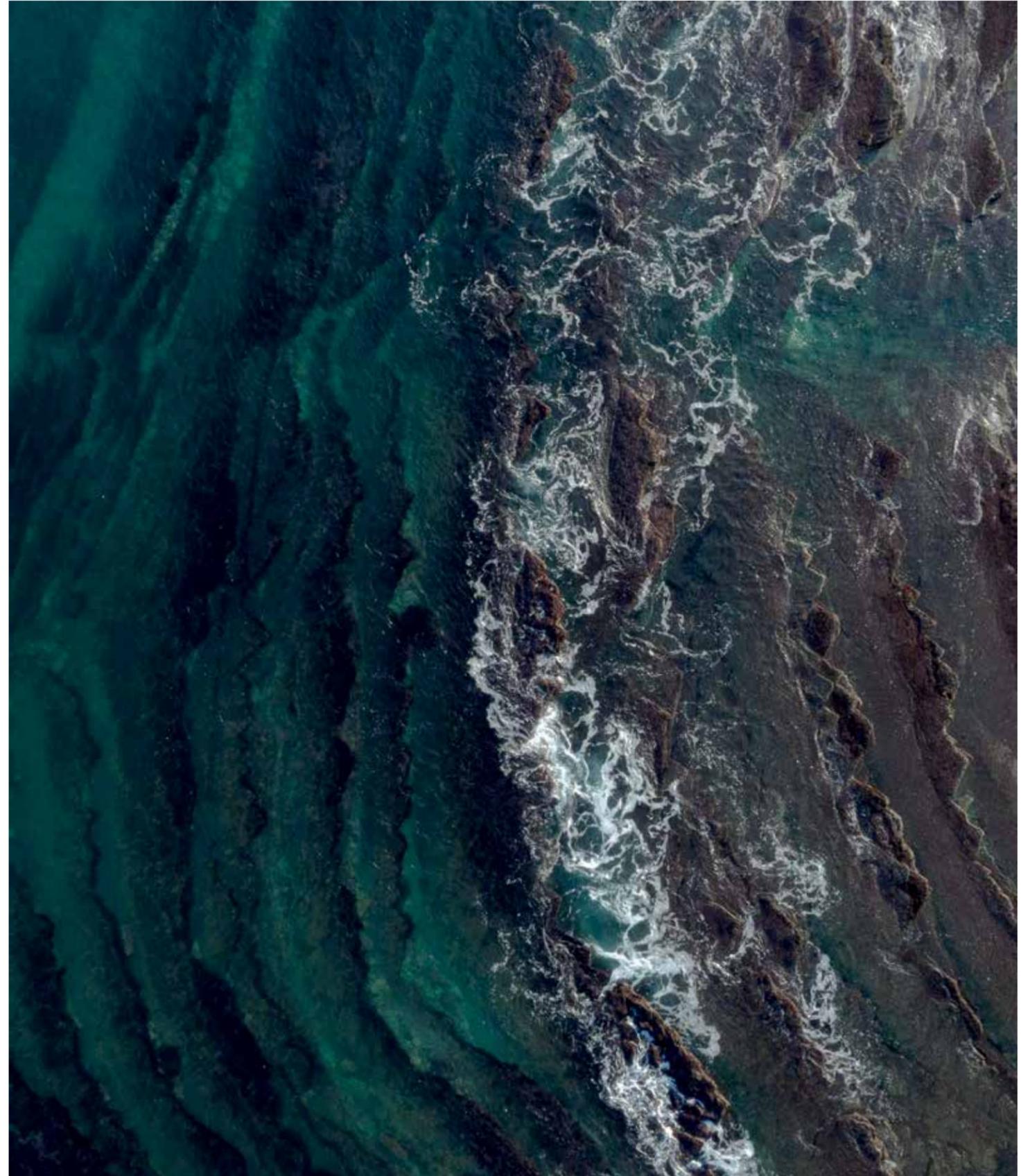
Celebración del Día de la infancia

En abril, **Ikusi** celebró el Día del niño en México con un evento de cuentacuentos en el que participaron las tres sedes de la compañía en Guadalajara, Monterrey y Ciudad de México.

Coincidiendo también con este día, la compañía organizó una **jornada de puertas abiertas en Colombia** para las familias en la que los hijos e hijas de la plantilla pudieron disfrutar de un espectáculo de magia vía *streaming* y recibieron regalos sorpresa. Estos gestos buscan inculcar en ellos valores como la constancia y el ahorro.



Otros negocios





Parte de un objetivo sostenible común

Bajo el concepto de “Otros negocios”, **Velatia** engloba empresas que desarrollan su actividad en sectores complementarios y de vanguardia, tales como la ingeniería electromecánica, la industria aeronáutica, los servicios energéticos, la fabricación de componentes electrónicos, las infraestructuras para la movilidad eléctrica y los sistemas de energía interrumpida. Estas empresas se distinguen por ofrecer soluciones tecnológicas avanzadas que agregan valor a sus clientes.

1 | Empresas y negocios

Idistek

Fabricación de componentes electrónicos

Empresa especializada en la ingeniería de diseño, industrialización, fabricación y test de tarjetas y conjuntos electrónicos complejos para clientes que precisan altos estándares de calidad de productos y servicios.

Smarmec

Tecnología e integración electromecánica

Smarmec diseña, industrializa y fabrica soluciones a medida de ingeniería mecánica y electromecánica. Aporta valor añadido en procesos singulares y tecnológicamente avanzados, así como en tecnologías de unión y acabados cosméticos.

Stratenergy

Especialistas en servicios energéticos y estaciones de carga para vehículos eléctricos

Empresa de servicios energéticos y estaciones de carga para vehículos eléctricos que impulsa proyectos de gestión eficiente de la demanda de energía e implanta medidas de ahorro energético en las instalaciones de sus clientes, ayudándoles a realizar las inversiones a las que estos no pueden dedicar recursos propios, y monitorizando sus consumos para ofrecerles continuas mejoras.

Supsonik

Sistemas de energía ininterrumpida

Supsonik diseña y fabrica sistemas y equipos de energía ininterrumpida que proporcionan energía eléctrica de calidad y fiable durante un corte de suministro eléctrico. Sus productos están presentes en diversos sectores: eléctrico, industrial, naval, aeronáutico o ferroviario, entre otros.

Wec

Aeronáutica

Wec diseña y fabrica piezas avanzadas y componentes en motores y turbinas de los aviones de los principales fabricantes mundiales.



2 | Resumen del año

Personas

Las empresas encuadradas en Otros negocios cuentan, a cierre de 2023, con una plantilla total de 512 personas, un aumento significativo con respecto a las 387 personas empleadas en 2022. La gran mayoría de ellas (71,15%) están

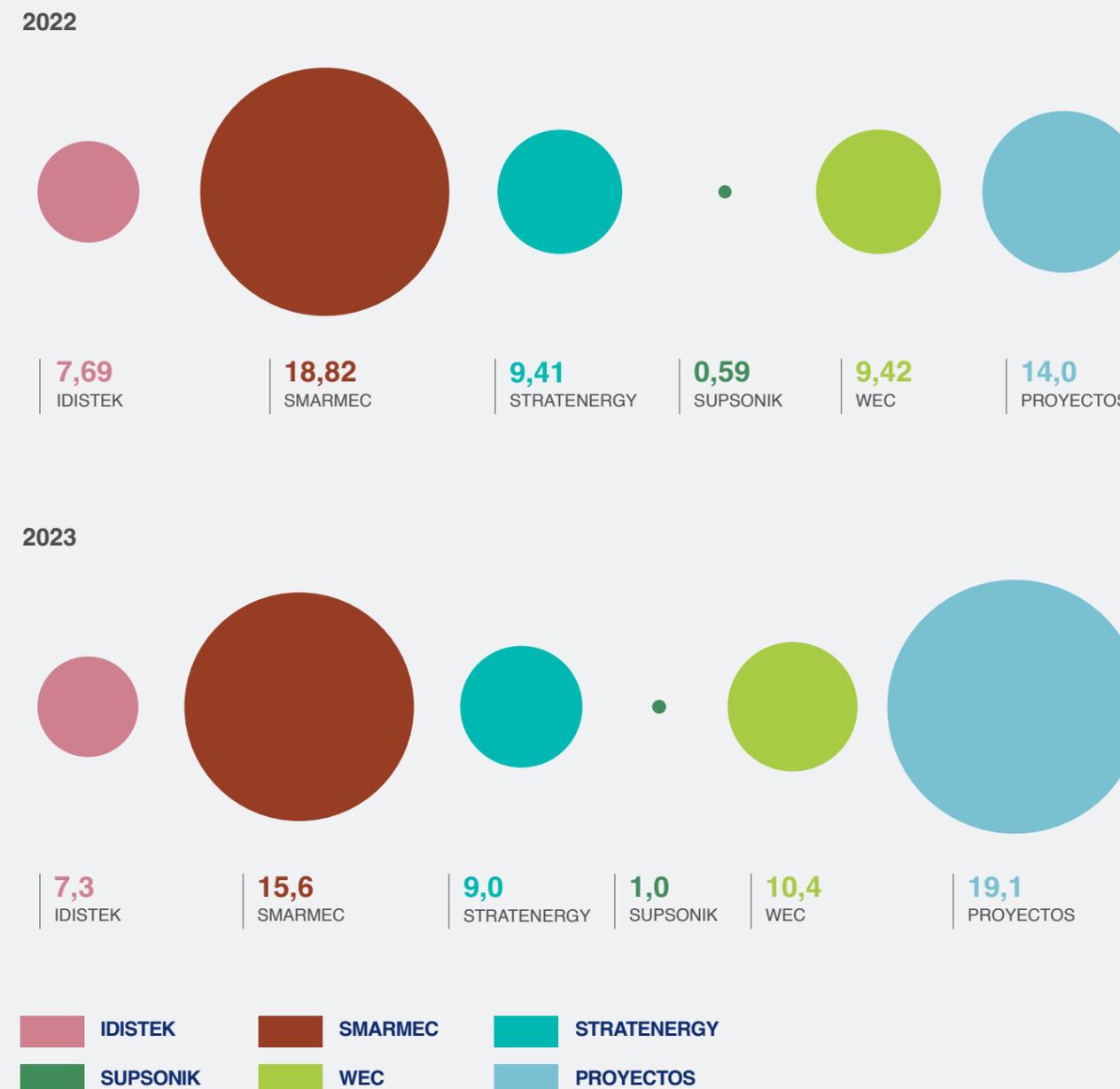
ubicadas en España y disponen de un contrato indefinido (85,47%). Con respecto a la distribución de la plantilla por género, el porcentaje de hombres y mujeres es del 71,37% y el 28,63%, respectivamente.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO



Ventas de otros negocios

VENTAS EN MILLONES DE €⁽¹⁾



(1) Para el caso de Smarmec, se hace el sumatorio oficial de las tres filiales de Tecnichapa Kunshan, Smart Mecatrónica y Smarmec Malaysia.



Balance del año



2023 ha sido un buen año de crecimiento para todos los negocios que componen **Velatia**. En Ventures, el global de las empresas supera los 62 millones de euros de facturación, lo que representa un incremento del 4% respecto al periodo anterior.

A continuación, destacamos los hechos más significativos de cada una de las empresas durante este ejercicio:

Stratenergy ha alcanzado tres hitos importantes a lo largo del año. Por un lado, el cumplimiento previsto del plan estratégico, lo que subraya la efectividad de su gestión y ejecución. Por otro, la exitosa integración del Área de Movilidad proveniente de Nexvia que ha fortalecido su posición en el mercado. Por último, ha completado el proyecto de micro-red de la fábrica de Burgos, demostrando el compromiso de la empresa con la innovación y la sostenibilidad.

Entre los hitos relevantes, cabe mencionar un proyecto de electrificación de las cocheras de autobuses de la compañía Avanza en Segovia, así como la finalización del proyecto de descarbonización de un hotel de la cadena Meliá, que cuenta con más de 1.000 habitaciones.

Supsonik ha experimentado un balance positivo en un año muy intenso enfocado principalmente en tres pilares estratégicos. En primer lugar, se ha centrado en el desarrollo de nuevos productos y en la optimización de la cadena de suministro orientada al negocio eléctrico. Además, ha mantenido su enfoque en el negocio tradicional y ha realizado esfuerzos significativos en la captación de talento, preparándose así para abordar con éxito los objetivos delineados en el próximo Plan Estratégico 2024-2026.

De la actividad desarrollada en 2023, destaca la **solución de electrónica de potencia para embarcaciones de recreo de la compañía Lasai Marine, y el desarrollo del inversor Supsonik BESS**, diseñado para aplicaciones comerciales e industriales relacionadas con el almacenamiento de energía por baterías y las infraestructuras de recarga de vehículo eléctrico.

Smarmec, mantiene un crecimiento estable y ha finalizado su reorganización mercantil con la creación de **Smarmec China**, que se suma a los centros productivos que ya tiene en España y Malasia. La compañía sigue explorando nuevas oportunidades en mercados con alto potencial de crecimiento, como el de cargadores de vehículo eléctrico, con el objetivo de convertirlo en un pilar del negocio.

Durante este ejercicio, **Smarmec** ha diseñado y fabricado un nuevo modelo de impresión 3D metal con tecnología de sintetizado láser LMF, para la empresa Samylabs, siendo la única impresora de estas características de origen nacional en el mercado. Fusión diseñada y fabricada en España.

Wec continúa mejorando resultados, aunque aún no ha alcanzado el umbral de rentabilidad. La recuperación del sector aéreo ha incrementado la demanda a niveles prepandémicos en los modelos de avión de pasillo único. La diversificación de su cartera le ha permitido mantener su posición en el mercado, si bien permanece la tensión sobre las materias primas con precios elevados y plazos largos.

El año 2023, representa una etapa de recuperación para **Idistek** tras ejercicios complicados, cerrando el periodo estratégico con un crecimiento acumulado del 18%. La empresa de componentes electrónicos de **Velatia**, se abre camino en sectores de alto valor añadido como la electromedicina, el transporte y la energía, tal y como se refleja en el acuerdo alcanzado con Gogoa Mobility Robots, empresa especializada en neurorehabilitación, y en la colaboración con la empresa ZIV Grid Automation para la fabricación de tarjetas electrónicas.

Por último, **Proyectos** ha culminado en 2023 su escisión de **Ikusi** superando las previsiones económicas y con un alto nivel de contratación.

Proyectos sube en todas las verticales y mercados geográficos, aprovechando el incremento de la inversión, tanto pública como privada, en el ámbito de las infraestructuras de transporte y seguridad.

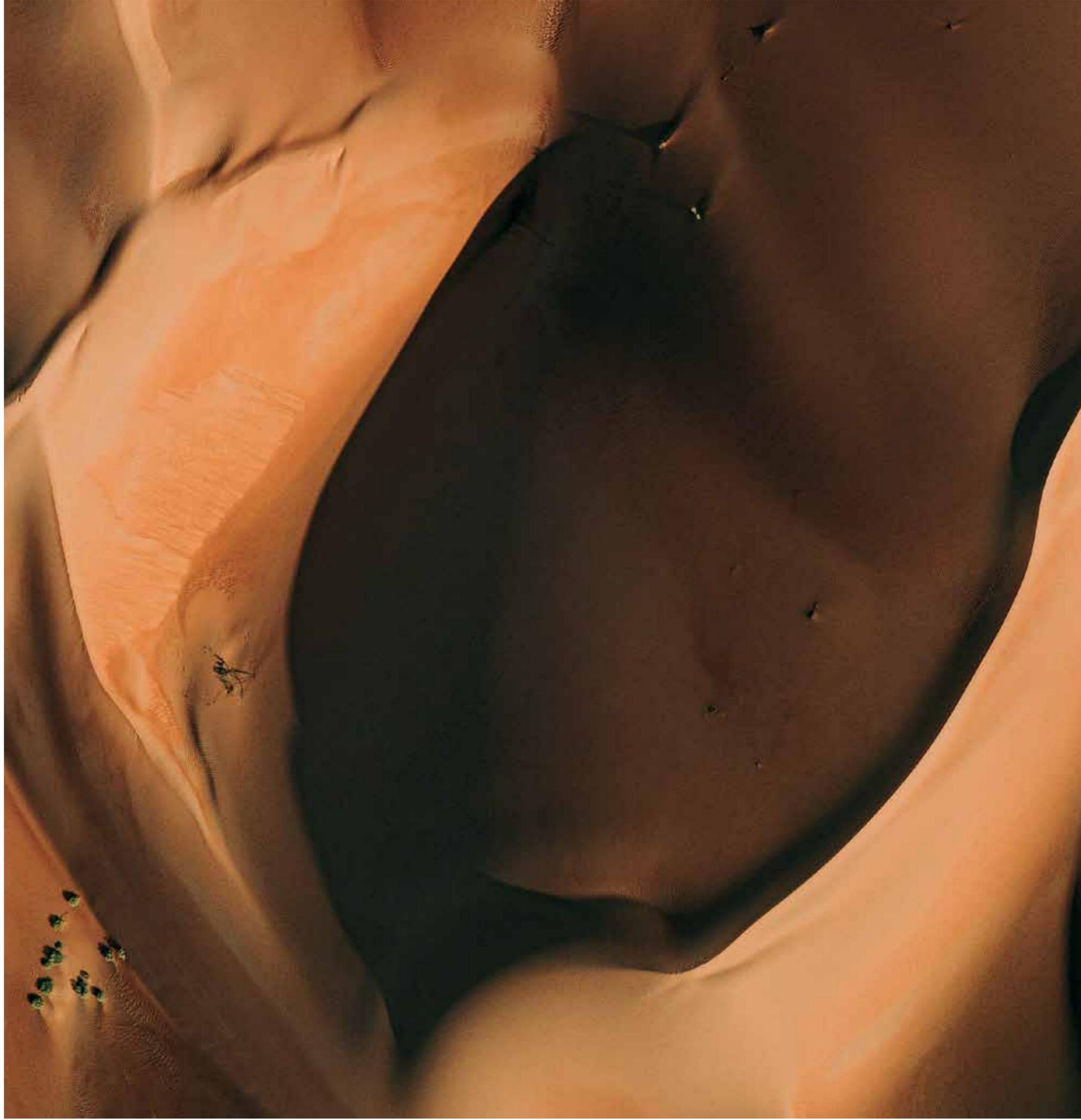
En la vertical Aeropuertos fortalece su posición en Chile, país donde **amplía el alcance de su servicio en el aeropuerto Internacional de la capital, y también en España** con un volumen importante de pedidos para Aena, empresa pública que gestiona los aeropuertos.

En Embarcados, **renueva su confianza con el operador Irish Railways** mediante un acuerdo para la renovación de dos flotas de trenes; y Talgo, al que ofrece servicios de mantenimiento.

En Movilidad y Seguridad, consigue **nuevos contratos para la Autovía de Navarra A15 y la renovación tecnológica de comisarías de la Ertzaintza**.

Igualmente, cabe reseñar el **apoyo de Proyectos a programas de innovación, de iniciativa pública y privada**, para infraestructuras eléctricas y de transporte (proyecto 5G Euskadi, Edge F4F, proyecto piloto *smartgrid* en Puerto Lápice, Ciudad Real).

Ventures afronta 2024 desde una posición de confianza de cara a la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico 2024-2026.



| Sobre esta | memoria



1 | Alcance y cobertura

Desde la publicación de la primera Memoria de Sostenibilidad en el año 2012, **Velatia** ha trabajado para ofrecer una información fiable, completa y de calidad sobre los avances en esta materia. El mismo objetivo que persigue la presente memoria.

Para el desarrollo de su contenido se han seguido los principios y directrices en referencia a los Indicadores GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad de 2021. **Velatia** manifiesta su voluntad de progresar en el desarrollo de esta memoria y en su nivel de cumplimiento, previo a su verificación por entidades externas.

A la hora de determinar los presentes contenidos, se han analizado desde el Área de Sostenibilidad los siguientes aspectos:

- Asuntos relevantes identificados en el análisis de materialidad y que sirvieron para definir las diez líneas de actuación del Plan director de sostenibilidad 2021-2023. Dicho plan es, a su vez, el principal hilo conductor de esta memoria por dos razones:

- Engloba los aspectos más relevantes identificados.
- A través de su cuadro de mando, permite evaluar el estado y grado de avance de los planes de acción asociados a las líneas de actuación, así como incluir estos avances en la memoria.
- Toda la información requerida en la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad.
- Indicadores GRI y la información disponible para el ejercicio 2023.

Con todos estos elementos, se ha delimitado el conjunto óptimo de contenidos básicos específicos a reportar en el informe.

Principios para la definición del informe

Inclusión de los grupos de interés

Velatia alinea la gestión de los asuntos relevantes con las expectativas de sus grupos de interés. Para ello, cuenta con mecanismos de diálogo adaptados a su relación con cada uno de ellos. En línea con este compromiso, en 2020 se realizó un proceso de revisión de la materialidad incorporando la perspectiva sobre los asuntos relevantes.

Contexto de sostenibilidad

El presente informe tiene por objeto plasmar la gestión de **Velatia** y sus negocios en cada una de las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y ambiental.

Relevancia

Velatia ha realizado un análisis de los asuntos de interés que le ha permitido conocer cuáles tienen mayor relevancia para el negocio y sus grupos de interés.

Exhaustividad

En el proceso de elaboración del informe, se ha priorizado la información considerada material, incluyendo todos los eventos significativos que han tenido lugar en el año 2023, sin omitir información relevante para los grupos de interés. En caso de existir modificaciones significativas en la cobertura, estas han sido indicadas convenientemente a lo largo del informe.

Respondiendo al principio de “**Precisión y claridad**”, este informe contiene tablas, gráficos y esquemas, con la intención de facilitar su comprensión, de manera que los grupos de interés puedan valorar la actuación del grupo.

Equilibrio

Se incluyen aspectos tanto positivos como negativos con el objetivo de presentar una imagen no sesgada y permitir que los grupos de interés puedan realizar una valoración razonable de la actuación de la compañía.

Comparabilidad

En la medida de lo posible, la información reflejada se ha organizado de tal manera que los grupos de interés puedan interpretar los cambios experimentados con respecto a anteriores ejercicios.

Fiabilidad

La fiabilidad de los datos recogidos en este Estado de Información No Financiera 2023 ha sido contrastada por PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., firma que ha llevado a cabo su verificación.

Lista de temas materiales

Periodo: 2023

Valor: con objeto de identificar los asuntos relevantes en materia de sostenibilidad que pudieran tener un impacto significativo en las actividades y operaciones de **Velatia**, realizamos un análisis (teniendo en consideración los negocios más destacados y los países donde **Velatia** tiene una presencia significativa) de los asuntos relevantes, iniciativas, novedades, riesgos y oportunidades en relación con la sostenibilidad de los principales competidores y clientes de **Velatia** a nivel mundial. Para ello, tomamos como referencia a relevantes actores del sector eléctrico y de las telecomunicaciones.

Periodo objeto del informe: este informe contempla los datos del periodo 2023 y su comparativa con el año 2022.

Punto de contacto para preguntas sobre el informe: toda persona que desee solicitar cualquier tipo de información adicional sobre el contenido de la presente memoria puede hacerlo poniéndose en contacto con el Área de Sostenibilidad del grupo a través del email: sustainability@Velatia.com.

2 | Indicadores GRI

A continuación, se presenta el detalle de los requerimientos exigidos por la Ley 11/2018 del 28 de diciembre y su asociación correspondiente a los estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI) reportados por **Velatia**:

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			
Contenidos	Estándar utilizado (GRI)	Capítulo y apartado	Observaciones
0. Información general			
Materialidad	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Capítulo 1.7 Sostenibilidad: · Análisis de materialidad · Priorización de temas relevantes	
	3-2 Lista de temas materiales		
	3-3 Gestión de los temas materiales		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1) su entorno empresarial, 2) su organización y estructura, 3) los mercados en los que opera, 4) sus objetivos y estrategias, 5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1 Detalles organizativos 2-2 Entidades incluidas en la presentación del informe de sostenibilidad 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Capítulo 1.1. Propósito, visión, valores y pilares Capítulo 1.2. Empresas y negocios Capítulo 1.3. Resumen ejecutivo Capítulo 1.4. Gobernanza Capítulo 1.7. Sostenibilidad: · Líneas de actuación, ambiciones y compromisos Capítulo 2.2. Innovación	Las entidades incluidas en los estados financieros consolidados son incluidas en los Anexos de la Memoria Consolidada a cierre del ejercicio 2023 por lo que no se incluye mención expresa en el presente documento.

Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de Debida Diligencia aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.

3-3 Gestión de los temas materiales

Capítulo 1.1.
Propósito, visión, valores y pilares

Capítulo 1.5. Ética e integridad

Capítulo 1.8.
Objetivos de Desarrollo sostenible

Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.

3-3 Gestión de los temas materiales

Capítulo 1.6.
Gestión de riesgos

Capítulo 1.7.
Sostenibilidad

Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

- Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.

- Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.

- Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos.

- En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable Otra información de utilidad sobre la elaboración del documento- Práctica de Reporting.

3-1 Proceso de determinación de los temas materiales
3-2 Lista de temas materiales
3-3 Gestión de los temas materiales

Capítulo 1.7.
Sostenibilidad:
· Análisis de materialidad
· Priorización de temas relevantes

1. Información sobre cuestiones medioambientales

Global Medioambiente:

- 1) 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, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.
- 2) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.
- 3) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

3-3 Gestión de los temas materiales – Global Medio ambiente
2-23 Compromisos y políticas
201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático

Capítulo 1.6.
Gestión de riesgos
· Riesgos medioambientales
· Riesgos físicos por catástrofes debidas al cambio climático
Capítulo 1.7.
Sostenibilidad
Capítulo 2.3.
Medio Ambiente

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente.

3-3 Gestión de los temas materiales – Emisiones
305-5 Reducción de las emisiones de GEI

Capítulo 2.3.
Medio Ambiente:
· Contaminación y cambio climático

Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

3-3 Gestión de los temas materiales – Medioambiente

Capítulo 1.7.
Sostenibilidad:
· Análisis de materialidad
· Priorización de temas relevantes

Tal y como se deriva del apartado 1.7 Análisis de materialidad, este aspecto no se ha considerado material en el Grupo.

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.

3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente
306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos
306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
306-3 Residuos generados

Capítulo 2.3.
Medio Ambiente:
· Economía circular
Gestión de residuos

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente	<p>Capítulo 1.7. Sostenibilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Análisis de materialidad Priorización de temas relevantes 	Tal y como se deriva del apartado 1.7 Análisis de materialidad, este aspecto no se ha considerado material en el Grupo.
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente 303-5 Consumo de agua	<p>Capítulo 2.3. Medio Ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Uso sostenible de recursos 	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	3-3 Gestión de los temas materiales – Medioambiente 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	<p>Capítulo 2.3. Medio Ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Uso sostenible de recursos 	
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente 302-1 Consumo energético dentro de la organización	<p>Capítulo 2.3. Medio Ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Uso sostenible de recursos 	
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	<p>Capítulo 2.3. Medio Ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Contaminación y cambio climático 	
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente	<p>Capítulo 2.3. Medio Ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Contaminación y cambio climático 	

Las 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.	3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente	<p>Capítulo 2.3. Medio Ambiente</p>	
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente	<p>Capítulo 1.7. Sostenibilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Análisis de materialidad Priorización de temas relevante 	Tal y como se deriva del apartado 1.7 Sostenibilidad en el apartado de “Análisis de materialidad”, este aspecto no se ha considerado material en el Grupo.
2. Información sobre cuestiones sociales			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano 2-7 Empleados 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	<p>Capítulo 1.3. Resumen ejecutivo</p> <ul style="list-style-type: none"> Datos de personas por negocio Distribución de la plantilla <p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> (Tabla con la distribución de plantilla a cierre por categoría) 	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7 Empleados	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> Distribución de empleados por tipo de contrato, tipo de jornada y sexo 	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7 Empleados 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> Distribución de empleados de plantilla media 	

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Capítulo 2.1. Personas · Tasa de rotación · Despidos	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 2.1. Personas · Remuneraciones medias	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Capítulo 2.1. Personas · Brecha salarial	
La 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.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	-	Por razones de confidencialidad no se aporta esta información.
Implantación de medidas de desconexión laboral.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 2.1. Personas · Organización del trabajo · Desconexión digital	
Empleados con discapacidad.	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Capítulo 2.1. Personas · Accesibilidad · Empleo de personas con discapacidad	
Organización del tiempo de trabajo.	3-3 Gestión de los temas materiales - Empleo	Capítulo 2.1. Personas · Organización del trabajo	
Número de horas de absentismo.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 2.1. Personas · Absentismo laboral	

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 2.1. Personas · Organización del trabajo · Desconexión digital
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 2.1. Personas · Salud y seguridad
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Capítulo 2.1. Personas · Salud y seguridad
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Capítulo 2.1. Personas · Relaciones sociales
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	2-30 Convenios de negociación colectiva	Capítulo 2.1. Personas · Distribución del % de empleados cubiertos por convenio por países
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	403- 4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos	Capítulo 2.1. Personas · Relaciones sociales · Salud y seguridad
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 2.1. Personas · Actividad destacada

Políticas implementadas en el campo de la formación.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 2.1. Personas · Formación
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Horas medias anuales de formación por empleados	Capítulo 2.1. Personas · Formación
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 2.1. Personas · Accesibilidad · Empleo de personas con discapacidad
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible Capítulo 2.1. Personas · Actividad destacada · Igualdad
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 2.1. Personas · Igualdad
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 2.1. Personas · Igualdad

3. Información sobre respeto a los derechos humanos		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	3-3 Gestión de los temas materiales - Ética empresarial y Gobierno corporativo	Capítulo 1.5. Ética e integridad
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Capítulo 1.6. Gestión de riesgos · Riesgos en derechos humanos
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Al igual que en 2022, durante 2023 no se han recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.
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.	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Capítulo 1.5. Ética e integridad
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	3-3 Gestión de los temas materiales - Ética empresarial y Gobierno corporativo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Capítulo 1.5. Ética e integridad

4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	<p>3-3 Gestión de temas materiales - Ética empresarial y Gobierno corporativo</p> <p>2-23 Compromisos y políticas</p> <p>205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción</p> <p>205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas</p>	<p>Capítulo 1.5. Ética e integridad</p>
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	<p>413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo</p>	<p>Capítulo 2.6. Sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> · Apoyo a la formación · Conocimiento compartido · Gestión de la acción social · Actividad en acción social · Actividad en acción cultural · Nuevos apoyos

5. Información sobre la sociedad		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	<p>3-3 Gestión de temas materiales – Impacto en la sociedad</p> <p>413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo</p>	<p>Capítulo 2.5. Proveedores</p> <ul style="list-style-type: none"> · Apuesta por los proveedores locales <p>Capítulo 2.6. Sociedad</p>
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	<p>2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés</p> <p>413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales</p>	<p>Capítulo 1.7. Sostenibilidad</p> <p>Capítulo 2.6. Sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> · (Tabla de análisis de las necesidades y expectativas detectadas)
Acciones de asociación o patrocinio.	<p>2-28 Afiliación a asociaciones</p>	<p>Capítulo 2.6. Sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> · (Tabla de Asociaciones)
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales y consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	<p>3-3 Gestión de temas materiales - Relación responsable con socios y proveedores</p> <p>2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> <p>204-1 Proporción de gasto en proveedores locales</p>	<p>Capítulo 2.5. Proveedores</p>
Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas.	<p>3-3 Gestión de temas materiales - Relación responsable con socios y proveedores</p>	<p>Capítulo 2.5. Proveedores</p>
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	<p>3-3 Gestión de temas materiales - Desempeño económico y relaciones con cliente</p>	<p>Capítulo 2.4. Clientes</p>
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	<p>3-3 Gestión de temas materiales - Relación responsable con socios y proveedores</p>	<p>Capítulo 2.4. Clientes</p>

Beneficios obtenidos por país.	207-4 Presentación de informes país por país	<p>Capítulo 2.6. Sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> · Aportación a la sociedad · Beneficios obtenidos por país
Impuestos sobre beneficios pagados.	207-4 Presentación de informes país por país	<p>Capítulo 2.6. Sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> · Responsabilidad fiscal · Impuestos sobre beneficios pagados
Subvenciones públicas recibidas.	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	<p>Capítulo 2.6. Sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> · Subvenciones

3 | Correlación de los principios del Pacto Mundial



4 | Informe de verificación externa independiente del Estado de información no financiera

pwc

Informe de verificación independiente

A los socios de Velatia, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Velatia, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Grupo Velatia o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado adjunto de Grupo Velatia.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado "2 | Indicadores GRI" incluida en el informe de gestión consolidado adjunto.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Grupo Velatia, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Velatia, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "Sobre el informe - 2. Indicadores GRI" del informe de gestión consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Velatia, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 915 685 400, www.pwc.es

R. M. Madrid, hoja M-63.988, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3ª
Inscrita en el R.O.A.C. con el número 50242 - NIF: B-79031290



Velatia, S.L. y sociedades dependientes

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Grupo Velatia que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Velatia, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por Grupo Velatia y descrito en el apartado "Análisis de materialidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Grupo Velatia no incorpora en su EINF del ejercicio 2023 "la 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", asimismo no presenta para este indicador la información relativa al ejercicio 2022 exigido por los criterios de comparabilidad exigidos por el artículo 49.6 del Código de Comercio. Nuestra conclusión sobre el Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022 contenía una salvedad al respecto.



Velatia, S.L. y sociedades dependientes

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en la sección "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Velatia, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "2 | Indicadores GRI" del informe de gestión consolidado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Sergio Mateos Orcajo

18 de junio de 2024



velatia

velatia

www.velatia.com