# N/54 MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

velatia

Be smart. Be sustainable

## VELATIA

Carta del Presidente ..... 6

### CONOCE VELATIA

1.1. Propósito, visión, valores y pilares ..... 11
1.2. Empresas y negocios ..... 13
1.3. Resumen del año ..... 15
1.4. Gobernanza ..... 23
1.5. Ética e integridad ..... 26
1.6. Gestión de riesgos ..... 31
1.7. Sostenibilidad ..... 35
1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ..... 43

### COMPROMISOS VELATIA

2.1. Personas ..... 52
2.2. Innovación ..... 74
2.3. Medio ambiente ..... 77
2.4. Clientes ..... 82
2.5. Proveedores ..... 83
2.6. Sociedad ..... 85

## ORMAZABAL

### CONOCE ORMAZABAL

1.1. Propósito, misión, visión y valores ..... 103
1.2. El negocio de Ormazabal ..... 103
1.3. Ormazabal en cifras ..... 104
1.4. Resumen del año ..... 106
1.5. Gobernanza ..... 115
1.6. Gestión de riesgos ..... 116
1.7. Sostenibilidad ..... 117
1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ..... 120

### COMPROMISOS ORMAZABAL

2.1. Personas ..... 124
2.2. Innovación ..... 143
2.3. Medio ambiente ..... 151
2.4. Clientes ..... 164
2.5. Proveedores ..... 166
2.6. Sociedad ..... 169

## IKUSI

### CONOCE IKUSI

1.1. Propósito misión, visión, valores y pilares ..... 181
1.2. El negocio de Ikusi ..... 182
1.3. Ikusi en cifras ..... 185
1.4. Resumen del año ..... 186
1.5. Gobernanza ..... 193
1.6. Gestión de riesgos ..... 194
1.7. Sostenibilidad ..... 195
1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ..... 200

### COMPROMISOS IKUSI

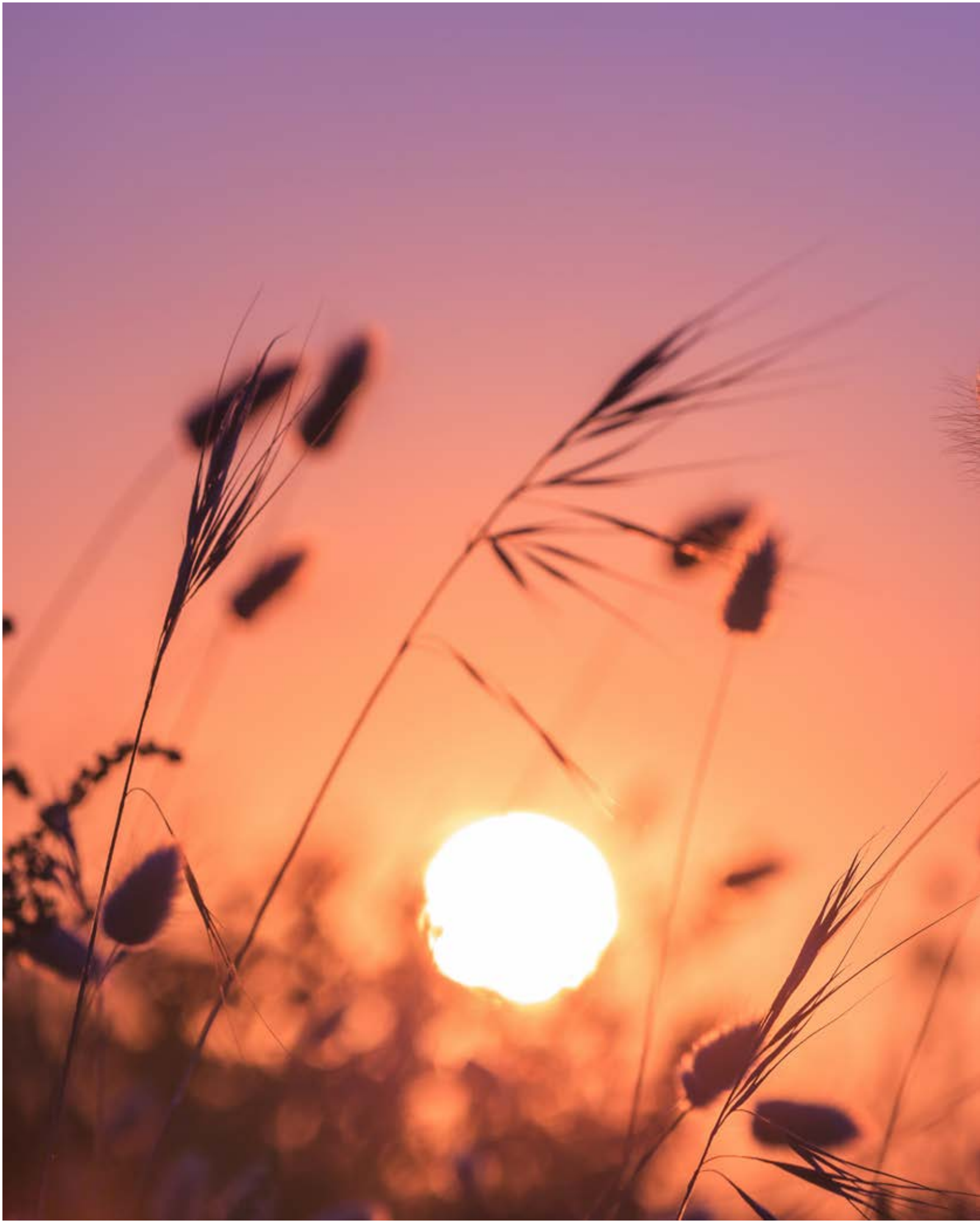
2.1. Personas ..... 204
2.2. Innovación ..... 220
2.3. Medio ambiente ..... 223
2.4. Clientes ..... 228
2.5. Proveedores ..... 230
2.6. Sociedad ..... 231

## OTROS NEGOCIOS

1. Empresas y negocios ..... 238
2. Resumen del año ..... 239

## SOBRE ESTA MEMORIA

1. Alcance y cobertura ..... 246
2. Indicadores GRI ..... 248
3. Correlación de los principios del Pacto Mundial ..... 256
4. Informe de verificación externa independiente ..... 257



# Be Velatia. Be sustainable

Fruto de un compromiso inequívoco con la transparencia, desde la publicación de la primera Memoria de Sostenibilidad en el año 2012, **Velatia** ha trabajado para ofrecer una información fiable, rigurosa y de calidad con la finalidad de que sus grupos de interés puedan consultar el desempeño del grupo en esta materia. Es el mismo espíritu que persigue la presente **Memoria de Sostenibilidad. Estado de Información No Financiera** para el ejercicio 2021, aprobada por la Junta de accionistas el 29 de junio de 2022.

Con el fin de facilitar una panorámica lo más amplia posible, además de la información consolidada del grupo, este informe contiene la información específica de los negocios de **Ormazabal** e **Ikusi**, así como la del resto de negocios del grupo.

Como preveíamos 2021 ha sido un año difícil y exigente. En un entorno marcado por la influencia de la pandemia, las dificultades de suministro y el encarecimiento de las materias primas se generó una situación de inestabilidad importante que, por el momento, estamos superando con éxito. Hemos tenido que revisar prioridades para concentrarnos en las cuestiones más relevantes y trascendentes para el futuro de nuestras empresas, esto ha supuesto un esfuerzo adicional de todas las personas de la organización que han demostrado, una vez más, estar volcadas y comprometidas con el proyecto **Velatia**. El ejercicio realizado también nos ha servido para identificar oportunidades y áreas de mejora.

Compatibilizar las necesidades de la empresa en un entorno exigente, reaccionando ante las amenazas y aprovechando las oportunidades, pone de manifiesto tanto la necesaria capacidad de adaptación como el indispensable deber de cuidar a nuestra gente y la necesidad de mantener el foco en nuestros grupos de interés.

Nuestra larga trayectoria de servicio y cercanía a nuestros clientes nos ha permitido ofrecer niveles de servicio extraordinarios, lamentablemente no perfectos, pero hemos recibido muestras de reconocimiento y agradecimiento por nuestro nivel de desempeño, a la vez que comprensión por las inevitables dificultades que hemos resuelto en ocasiones sin la eficacia que nos caracteriza.

Ha sido en los momentos más críticos cuando hemos demostrado nuestro nivel de desempeño y nuestro carácter innovador. Una labor en la que nuestros proveedores de productos y servicios han demostrado su crucial aportación, hemos trabajado codo con codo poniendo en valor la confianza generada a lo largo de muchos años de trabajo conjunto. Sin ellos, sin su esfuerzo, compromiso y competencia no hubiéramos podido cumplir con nuestro buen desempeño en este ejercicio.

Desde la perspectiva financiera se ha demostrado como fundamental el minucioso trabajo llevado a cabo en los años previos con bancos e instituciones financieras que nos ha permitido abordar los momentos más convulsos con los instrumentos financieros más adecuados. Sin duda, un ámbito clave para lograr nuestros objetivos de rentabilidad sostenible.

Tan fundamental resulta cumplir nuestros objetivos operativos como hacerlo demostrando nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la sostenibilidad y nuestro entorno. Bajo esta perspectiva sostenible nos hemos comprometido a ser neutros en emisiones de dióxido de carbono para el año 2050 con un objetivo intermedio del 68% de reducción en 2030.

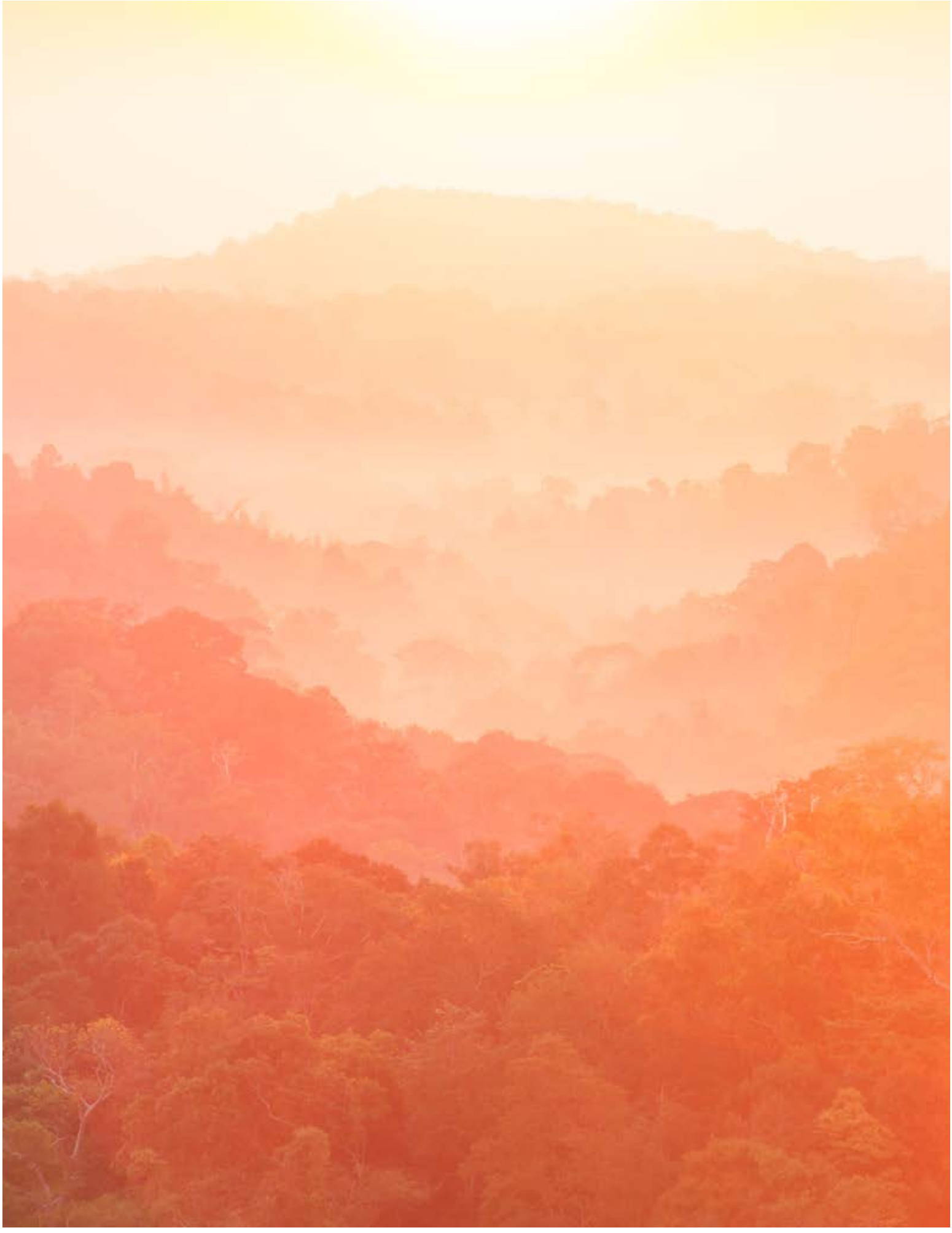
El buen hacer demostrado nos permite cerrar el ejercicio con unos resultados que podemos calificar, sin dudas, como satisfactorios. Un crecimiento en facturación del 14%, alcanzando los 736 millones de euros en ventas.

Asimismo, en este exigente ejercicio hemos seguido promoviendo el empleo de calidad hasta asentarnos en 3.700 personas. El talento junior, foco de atención prioritario a través de programas como "Integración" y "ARCO" es crucial para alcanzar nuestros objetivos presentes y futuros. Esto nos emplaza a seguir cuidando de nuestro talento, del que nos sentimos orgullosos. El trabajo de años anteriores ha dado fruto.

Parafraseando una de las citas más conocidas de Seneca, "la suerte es lo que te sucede cuando la preparación se encuentra con la oportunidad". Preparación y oportunidad que residen en el talento de nuestras personas, no solo de los más jóvenes, que nos aporta los más de cincuenta años de excelencia en la gestión y el servicio a nuestros grupos de interés.

Le invito a la lectura de este informe en el que podrá conocer en detalle nuestro desempeño en los ámbitos económico, medioambiental y social durante el último ejercicio.

Javier Ormazabal Echevarria
Presidente de **Velatia**



Trabajamos en el mundo
con soluciones que ayudan
a alcanzar los retos
que la sostenibilidad plantea.

# 1.
# Conoce Velatia

**Velatia** es un grupo de fuertes raíces familiares, carácter industrial y vocación tecnológica que trabaja junto a sus clientes para idear, producir e implantar soluciones encaminadas a la descarbonización del planeta, la digitalización, la conectividad y la seguridad de las comunicaciones.

A su dimensión global (presencia en diecinueve países de los cinco continentes y una plantilla que aglutina a casi 3.800 personas de unas veinte nacionalidades), se suma su sensibilidad local que busca provocar un impacto positivo en las comunidades en las que opera. El modelo de negocio de **Velatia** persigue combinar el crecimiento y una rentabilidad sostenible en el tiempo generando valor para sus grupos de interés y para toda la sociedad.

El grupo cuenta con veintidós centros de fabricación, un Centro de Investigación y Tecnología (CIT), que se encuentra entre los más avanzados a nivel mundial en este tipo de infraestructuras en Boroa (España), y un Centro de Operaciones de Nube, Ciberseguridad y Experiencia de negocio (ONCE) en Monterrey (México).

## 1.1. Propósito, visión, valores y pilares

Estos son los cuatro elementos esenciales que modelan la personalidad de **Velatia**, los que conforman la identidad corporativa sobre la que se sustenta y desarrolla este proyecto empresarial sólido que mira hacia un futuro sostenible; guiando su estrategia y enfocando su actividad, iniciativas y toma de decisiones.

El **propósito** corporativo es el que define el papel o razón de ser de **Velatia** a largo plazo. Establece el marco en el que crear y proporcionar valor de forma sostenible, respondiendo a las expectativas de los grupos de interés, haciendo visible la responsabilidad de su contribución y el impacto que genera a su alrededor en términos económicos, sociales y ambientales.

### Nuestro 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, empleados, entorno y sociedad en general). Su propósito está basado en la excelencia, la tecnología y la sostenibilidad.

La **visión** describe el tipo de organización al que el grupo aspira a convertirse a largo plazo. Constituye, junto con el propósito, la base de sus políticas y estrategias.

### Nuestra 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.**

### Nuestros valores

Para alcanzar el propósito descrito, **Velatia** se apoya en sus **valores** que exponen el modo de ser y de actuar de las personas y los equipos. Principios compartidos por toda la organización, que conforman sus señas de identidad y que se condensan en estos cinco conceptos y definiciones:

- **Flexibilidad:** la 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 objetivo.

**Velatia** se define como un grupo de raíz **familiar**, con una fuerte base **industrial** y trayectoria tecnológica, con capacidad de acción **global** y compuesto por empresas que aspiran a jugar un papel **referente** en su sector.

## Nuestros pilares

Desde sus orígenes, estos cinco **pilares** son los cimientos que permanecen inalterables como firmes guardianes de la esencia e identidad y del grupo, y constituyen su verdadera fortaleza y garantía de futuro (quiénes somos, qué queremos conseguir, hacia dónde vamos).

### Familiar

Es el pilar central, el que mejor define el carácter del grupo.

Javier Ormazabal Ocerin, fundador de **Ormazabal**, origen de **Velatia**, plantó la semilla del grupo en 1967.

- Accionistas activamente involucrados en el negocio.
- Cercanía "virtuosa" entre los accionistas y el equipo de gestión.
- El presidente es, además, el primer ejecutivo del grupo.
- Gobernanza ejemplar.

### Industrial

La fabricación de productos propios ha sido y es la clave en la evolución de **Velatia**.

Algunos de ellos revolucionaron los sectores en los que está presente.

- Los negocios del grupo diseñan, fabrican, suministran e integran soluciones, productos y servicios de alto valor añadido.
- Con énfasis en la calidad y el servicio.
- Con vocación por crear valor y no especular (de desarrollo y permanencia a largo plazo en los negocios y mercados).

### Tecnológico

No existe la innovación, existen las personas y las compañías innovadoras. Apuesta por la innovación como mejor camino para impulsar el crecimiento de **Velatia** y el de sus clientes.

- Grupo que integra la tecnología en las soluciones (fiables e innovadoras) que suministra a sus clientes.
- Innovación y desarrollo tecnológico continuo siempre en el centro de la estrategia.
- Tecnología como fuente de diferenciación.
- Importante inversión continuada a lo largo del tiempo en I+D+i.

### Global

Competir a nivel mundial y comprometerse con los mercados donde actúa para lograr un fuerte enraizamiento local.

- Compitiendo a nivel mundial con multinacionales, pero también con actores locales y regionales.
- Voluntad de estar cerca de sus clientes, principales compañías y operadores del mundo, apoyándoles con soluciones adaptadas a las necesidades de los mercados locales.
- Globalidad entendida desde un enfoque multilocal orientado a lograr un fuerte enraizamiento en los mercados que atiende: tener experiencias globales y sensibilidad local.

"La más global de los locales; la más local de los globales".

### Referente

Ser referentes en el "buen hacer", creciendo de forma sólida y sostenible.

- Empresa "a imitar" por resultados y formas de hacer.
- "Buen sitio para trabajar": Basado en la generación de oportunidades, exigencia y meritocracia.
- Cultura de respeto y cuidado a las personas como una de las principales señas de identidad: liderazgo con valores.
- Excelencia en la gobernanza y gestión.
- Compromiso con la sostenibilidad (Rentabilidad Responsable).
- Compromiso con los mercados locales: fuerte enraizamiento local.

# 1.2. Empresas y negocios

## Ormazabal

### Redes eléctricas

Negocio experto en soluciones personalizadas, fiables y de alta tecnología para la infraestructura eléctrica con más de 50 años de experiencia. Sus soluciones están orientadas a digitalizar la red eléctrica, integrar la generación de energía renovable y conectar a ella instalaciones con necesidades críticas de energía eléctrica (transporte, industria, edificios, otras infraestructuras y vehículos eléctricos).

## Ikusi

### Redes de telecomunicaciones, ciberseguridad, digitalización y movilidad

Especialista en tecnologías de la información y comunicación (TIC). Aplica la tecnología para conectar, procesar y gestionar la información de forma segura y es capaz de ligar los procesos críticos de negocio y explotar la información generada (soluciones operaciones y de OT). De este modo, ofrece soluciones y servicios dirigidos a redes de comunicación, ciberseguridad, digitalización de procesos industriales y operación de infraestructuras de transporte.

## Wec

### Aeronáutica

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

## Stratenergy

### Especialistas en servicios energéticos

Empresa de servicios energéticos, 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.

## Smarmec

### Tecnología e integración electromecánica

**Smarmec** diseña e industrializa soluciones de ingeniería mecánica, electrónica e informática en el área de las máquinas inteligentes, con capacidades propias para la fabricación de prototipos y series cortas. Aporta valor añadido en procesos diferenciales, tecnológicamente avanzados, en fabricación aditiva y tecnologías de unión.

## 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.

## Supsonik

### Sistemas de energía ininterrumpida

**Supsonik** proporciona energía eléctrica de calidad y fiable durante un corte de suministro eléctrico mediante sistemas de energía ininterrumpida. Sus productos están presentes en diversos sectores: eléctrico, industrial, naval, aeronáutico o ferroviario, entre otros.

## Gosa

### Administración y finanzas

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

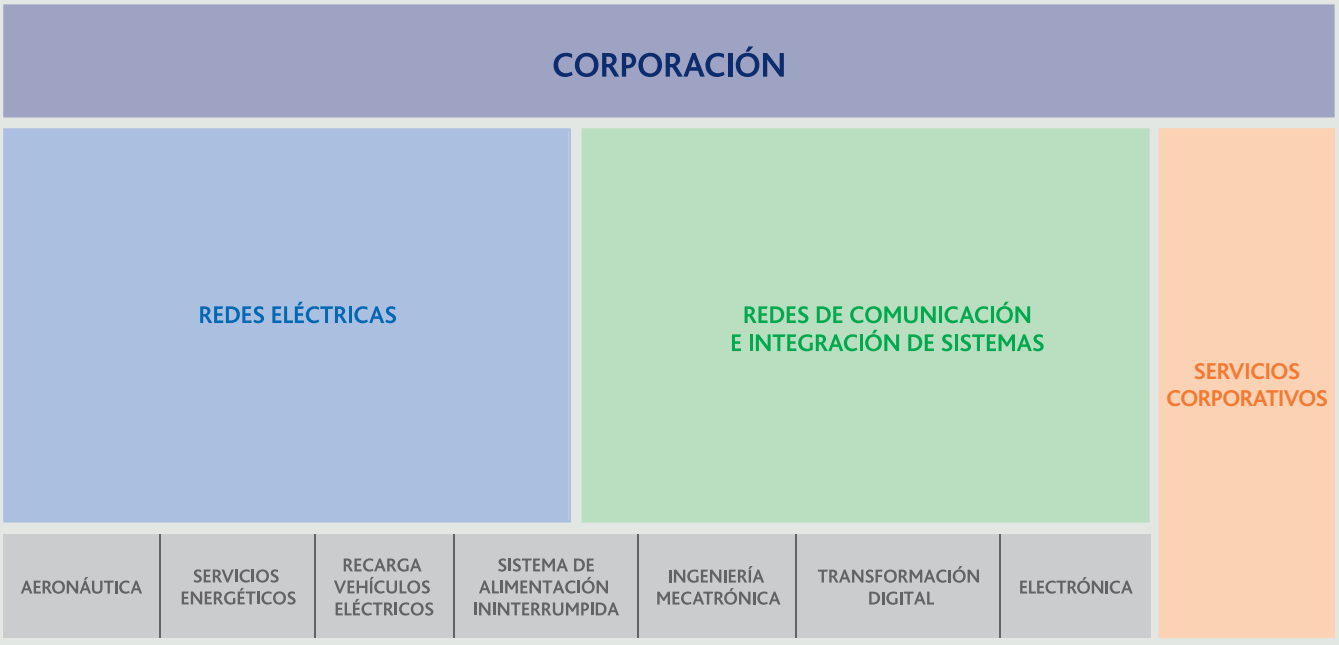
## Arquitectura de marcas

velatia

ORMAZABAL velatia | IKUSI velatia | idistek velatia | smarmec velatia

stratenergy velatia | SUPSONIK velatia | wec velatia | gosa velatia

## Estructura y empresas



## 1.3. Resumen del año

### Balance anual

#### Un ejercicio tan desafiante como excelente: objetivos superados

Para **Velatia** el primer año del Plan Estratégico 2021/2023 ha sido un ejercicio tan desafiante como excelente en el que los objetivos previstos se han superado ampliamente. En un difícil contexto global marcado por la incertidumbre, el grupo ha sido capaz de avanzar en todos los indicadores clave de negocio.

Tras el impacto económico y humano provocado por la pandemia en 2020, el ejercicio 2021 comenzaba con unas expectativas de fuerte crecimiento de la economía global de la mano de unos estímulos económicos sin precedentes y la tregua que supuso la llegada de las primeras vacunas. Aunque con desigual cobertura por países, la inmunización de buena parte de la población permitió la reapertura de las economías. En su informe del mes de octubre, el FMI situaba la mejora del PIB mundial en el 5,9%, la tasa más alta en décadas.

Sin embargo, a medida que transcurría el ejercicio el avance de la economía se fue ralentizando debido a un cúmulo de factores desestabilizantes como los cuellos de botella en el transporte global y su repercusión en la cadena de suministro a partir del verano, la llegada de una nueva variante (ómicron) a finales de noviembre que volvió a generar inquietud, los precios de la energía, el fuerte repunte de la inflación en la mayor parte de las economías, su incidencia en el comportamiento de las principales divisas... Todos ellos, dibujan un paisaje de perspectivas inciertas que impactan de forma directa en los países y las empresas.

Si nos centramos en **Velatia** y sus sociedades, más allá de la pandemia, el grupo ha tenido que hacer frente en 2021 a este complejo escenario con factores exógenos fuera de su control: creciente coste de las materias primas, caos mundial en el aprovisionamiento, escasez de componentes críticos, limitaciones en el transporte, cambios en las regulaciones... A pesar de esto, **el desempeño del grupo se puede calificar como ejemplar** en términos generales.

Los resultados consolidados de **Velatia** muestran un **crecimiento del 8% en la cifra de negocios** con respecto a 2020 alcanzando la cifra de los **736 millones de euros**. En relación con el EBT (beneficio antes de impuestos), el año se ha cerrado con un 2,8% y supone una **mejora muy significativa de la rentabilidad**.

## Crecimiento del 8% en la facturación con respecto a 2020 superando la cifra de los 700 millones de euros

Si bien el balance anual varía en función de los negocios, estos resultados suponen un paso adelante hacia el objetivo común de la **rentabilidad sostenible** –piedra angular del actual plan estratégico–, basada en la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de interés, a través de un compromiso profundo con la excelencia en la gestión y la tecnología como fuente de inspiración para marcar la diferencia. Todas estas variables convierten a este grupo en una organización resiliente con sólidos cimientos para un crecimiento sostenible.

La rentabilidad sostenible en **Velatia** hace referencia no solo a los resultados sino también al modo de conseguirlos: de forma responsable con el entorno y con el planeta. En este propósito, el grupo ha fijado en 2021 su **hoja de ruta hacia la descarbonización** con dos objetivos claros en el horizonte señalados con rotulador en el *Plan director de sostenibilidad*: reducir un **68% de las emisiones de $CO_2$ en 2030** y ser totalmente **neutros en 2050**.

## Hoja de ruta hacia la descarbonización: reducir un 68% las emisiones de $CO_2$ en 2030 y ser totalmente neutros en 2050

**Velatia** no para de evolucionar con ambición para responder con agilidad a las necesidades de sus clientes, cada vez más complejas y sofisticadas. Prueba de ello, es la adquisición en 2021 de la empresa **Supsonik**, con más de 35 años de experiencia en el campo de los sistemas de energía ininterrumpida, que dará soporte a los diferentes negocios del grupo y, en particular, a **Stratenergy**, empresa especializada en ofrecer soluciones de eficiencia energética industrial.

## Adquisición de Supsonik: nuevo activo para el negocio de la energía del grupo

A nivel de I+D+i, cada vez más actores globales confían en la tecnología e innovación que aportan las empresas de **Velatia** en sus soluciones para abordar los grandes desafíos a los que nos enfrentamos. En este contexto se enmarca la participación de **Ormazabal**, durante el ejercicio 2021, en proyectos punteros como un *superhub* de recarga para vehículos eléctricos en Oxford, la infraestructura de estas características más grande de Reino Unido y la más potente de Europa, la primera hidrogenera instalada en España para la recarga de autobuses o la participación de **Ikusi** en proyectos avanzados de ciberseguridad para la protección de grandes compañías y entidades; entre otros muchos proyectos, de los que ampliamos información en los bloques específicos de cada negocio.

Si miramos hacia dentro, cabe señalar algunos hitos dentro de la importante actividad desarrollada en el ámbito interno: la puesta en marcha del nuevo *Modelo de liderazgo y evaluación del desempeño* en España (que se desplegará en 2022 al conjunto de la organización); la extensión del entorno GOSA Shared Services a Colombia, con servicios prestados desde GOSA América; la puesta en marcha de un proceso de Debida Diligencia en derechos humanos; o la mejora de las capacidades de detección y respuesta de los equipos frente a ciberataques; por mencionar algunos ejemplos.

En el ámbito de las personas, cabe destacar que, como consecuencia de la aplicación de la reforma laboral aprobada por el gobierno mexicano, en el segundo trimestre del año **Ikusi** ha procedido a incorporar en su plantilla al personal que, hasta entonces, se encontraba en un modelo de colaboración mixto. Esto, sumado a los nuevos contratos firmados en todas las compañías del grupo, hace que, a cierre del ejercicio, la plantilla supere las **3.700 personas**, lo que supone un incremento de **más del 21%**.

En 2022 **Velatia** seguirá trabajando en el fortalecimiento de su modelo de negocio basado en una rentabilidad sostenible y responsable que atiende a la dimensión económica, social y ambiental de su actividad.

## Resilientes con sólidos cimientos para un crecimiento sostenible

# Principales magnitudes

## Velatia **2021**

**3.789**
personas

**736**
millones

**19**
países

**> 50**
años de experiencia

**22**
fábricas

**1** centro de investigación y tecnología

## Evolución de la cifra de negocio

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| (millones de euros) | **642** MILLONES | **736** MILLONES |
| **EBITDA** (% sobre la cifra de negocio) | **3.1%** | **2,8%** |

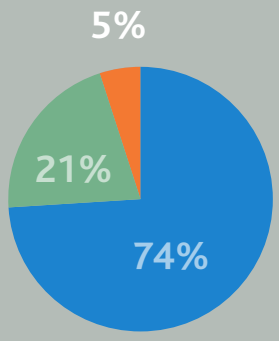
% DE FACTURACIÓN DE CADA NEGOCIO

**ORMAZABAL**
Red eléctrica

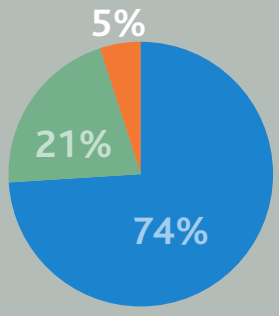
**IKUSI**
Redes de telecomunicaciones, ciberseguridad, digitalización y movilidad

**OTROS**

2020




2021



## Datos de personas por negocios

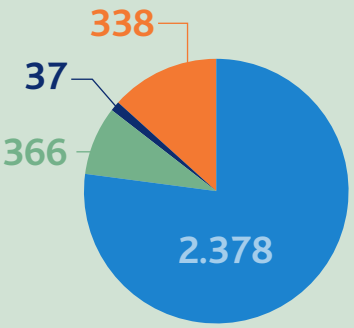
| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| | **3.119** PERSONAS | **3.789** PERSONAS |

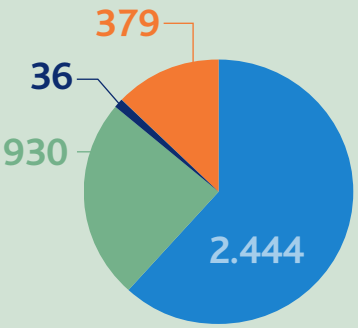
**CORPORACIÓN**

**ORMAZABAL**
Red eléctrica

**IKUSI**
Redes de telecomunicaciones, ciberseguridad, digitalización y movilidad

**OTROS**

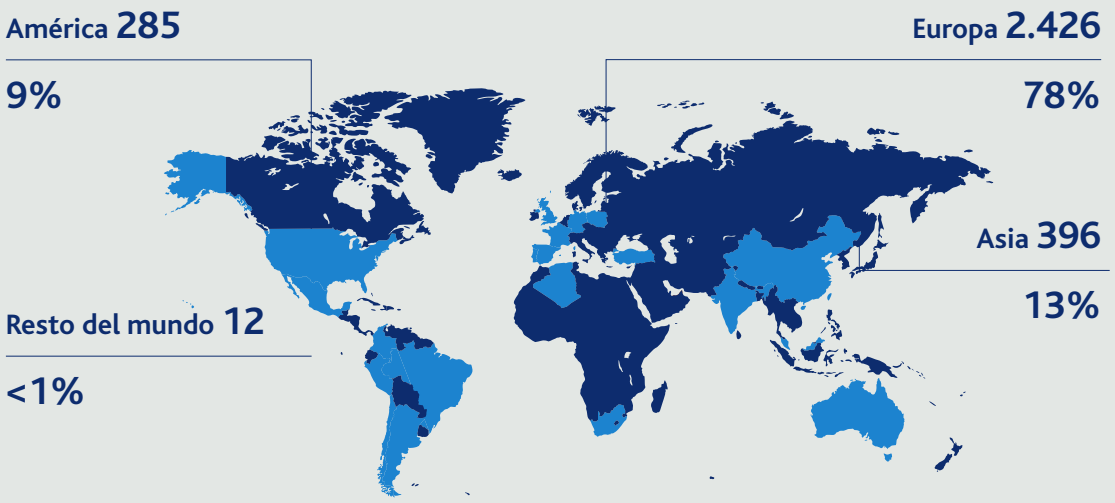


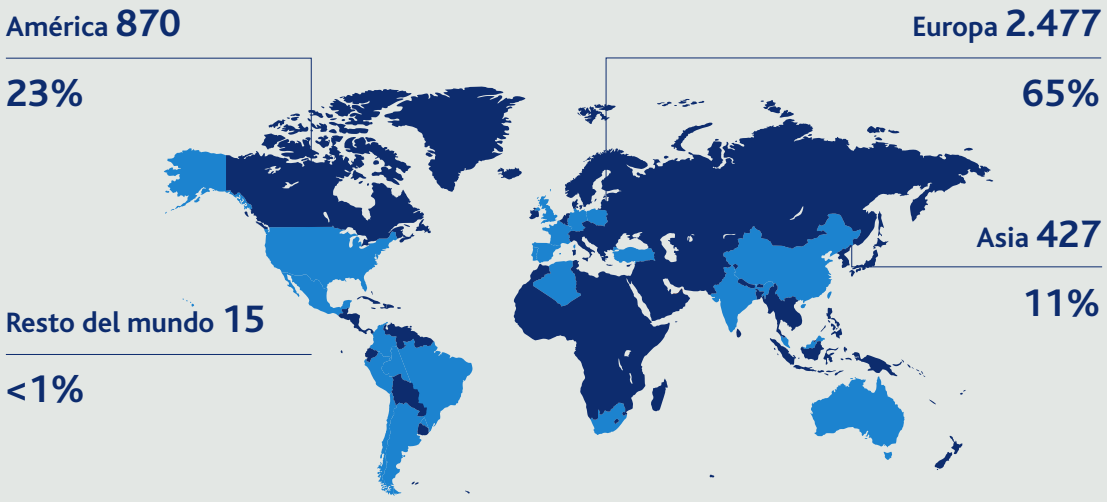
## Distribución de la plantilla

POR **CONTINENTES**

**2020 - 3.119** personas

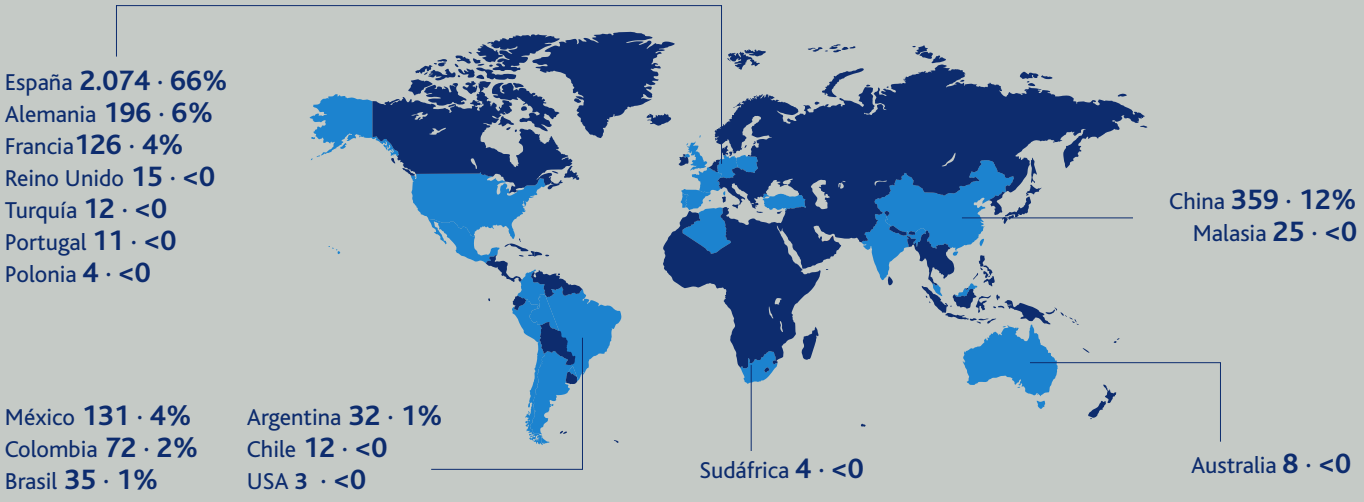



**2021- 3.789** personas

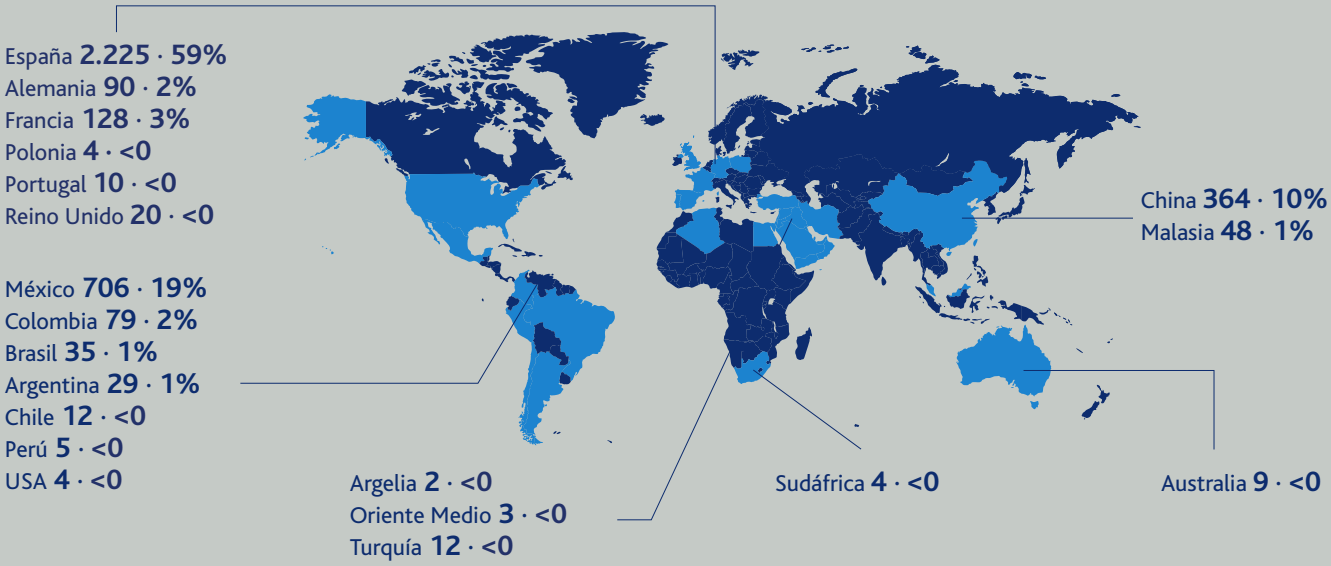


POR **PAÍSES**

**2020 - 3.119** personas

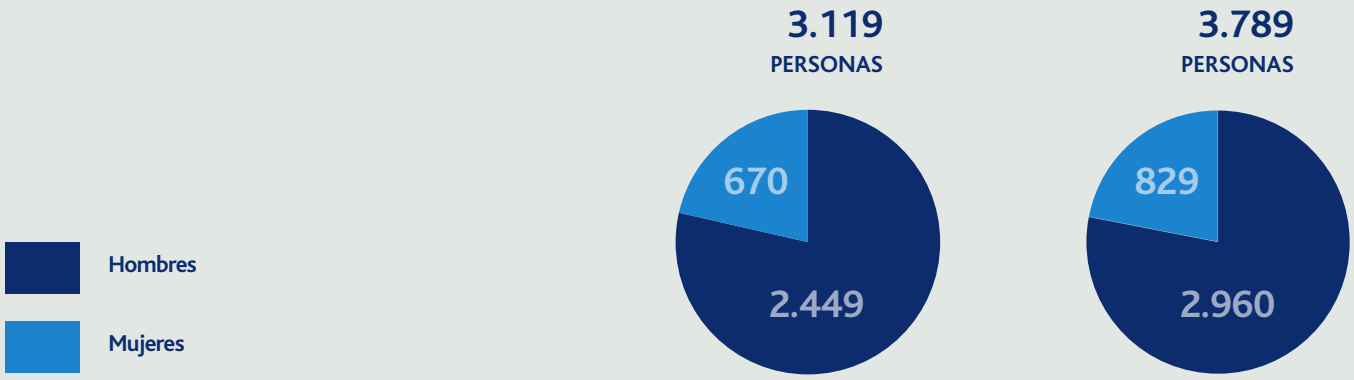



**2021 - 3.789** personas

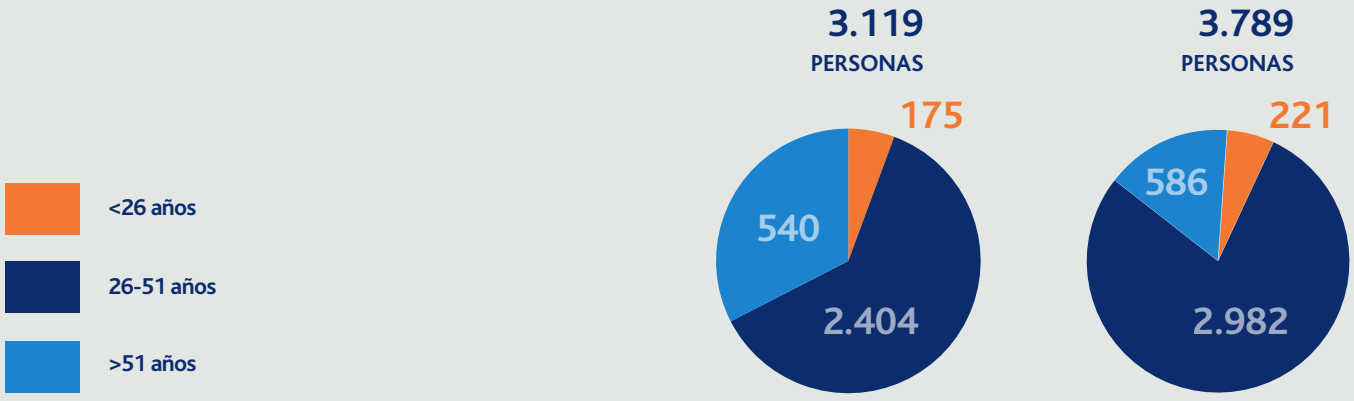


La fuerza de **Velatia** es el equipo global, multicultural, comprometido y cualificado que distingue al grupo. A cierre de 2021, este equipo está compuesto por 3.789 personas, el 65% de las cuales se ubican en Europa, principalmente en España (59%), y el 35% se distribuye entre los otros continentes. El perfil es el de una organización dinámica y joven –el 79% se sitúa en una franja de edad comprendida entre los 26 y los 51 años– y con mayor presencia masculina (78% hombres y 22% mujeres). Profesionales de distintas geografías y negocios que mantienen en común el rigor y el empeño por el trabajo bien hecho, el espíritu innovador, el interés por el aprendizaje continuo, el compromiso sostenible y la implicación con los objetivos de los negocios del grupo de los que forman parte.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR **GÉNERO**




DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR **EDAD**



# 1.4. Gobernanza

## Gobierno corporativo

### Comprometidos con la transparencia y a la ética empresarial

El Consejo de Administración es el máximo órgano de gobierno de **Velatia** y cuenta con los más amplios poderes y facultades para orientar, supervisar y llevar el control general del grupo. Concretamente, tiene encomendadas las siguientes funciones: orientación estratégica, organización, control económico y de riesgos, política de información, seguimiento de las bases legales y auditoría. Por su parte, la gestión ordinaria de los negocios corresponde a los equipos de dirección de las diferentes sociedades.

**Velatia** cumple con las recomendaciones del **Código de Buen Gobierno** y de la **Ley de Sociedades de Capital** que le son de aplicación en cuanto a la estructura del Consejo se refiere (tamaño y tipología de este). Su marco regulatorio viene establecido por los Estatutos Sociales, el reglamento del Consejo de Administración, los respectivos reglamentos de las comisiones y el Código Ético del que se ha dotado la organización.

A finales del ejercicio 2021, y tras una profunda revisión y puesta al día, se ha aprobado el nuevo reglamento del Consejo de Administración y será en 2022 cuando se acometa la revisión y alineación de los reglamentos internos de las comisiones consultivas para adecuarlos al nuevo marco.

El Consejo está compuesto por siete miembros y su presidente, Javier Ormazabal Echevarria, que también ocupa el cargo de primer ejecutivo del grupo. Sus funciones están delimitadas por el reglamento interno.

En el seno del Consejo funcionan cinco comisiones consultivas, tres de las cuales –Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comité de Nombramientos y Retribuciones, y Comisión de Desarrollo Sostenible– están presididas por consejeros independientes, una medida que contribuye, entre otras, a frenar cualquier riesgo derivado de la concentración de poderes.

Por su parte, la figura del secretario y letrado asesor vela por que las actuaciones del Consejo se ajusten a la legalidad y sean conformes a los estatutos y reglamentos.

A fin de evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno, los consejeros tienen la obligación de comunicar al Consejo cualquier situación que en este contexto se pudiera producir. Los consejeros que se encuentren en dicha coyuntura, de acuerdo con la legislación vigente, deben abstenerse de intervenir en aquellas cuestiones donde pueda existir colisión entre los intereses de la sociedad y los administradores, y/o sus partes vinculadas. Asimismo, corresponde a los consejeros independientes la supervisión de las transacciones que puedan ser susceptibles de generar un conflicto de interés.

Por último, en los informes anuales se recogen todas las operaciones realizadas con entidades vinculadas y, por tanto, estas operaciones son conocidas por el conjunto de consejeros y 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 corporativo 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) - Independiente (*)

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

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

**SECRETARIO (NO CONSEJERO)**

D. Javier Bicarregui Garay

(*) A partir del 01.01.2022 cambia a consejero externo (no independiente)

## Comisiones consultivas

La composición de las comisiones consultivas se fundamenta en los principios de transparencia e independencia y están reguladas según el reglamento interno del Consejo.

De las cinco comisiones, tres se ocupan de áreas específicas de actividad: Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comité de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Desarrollo Sostenible; y las otras dos, están focalizadas en los negocios de **Ormazabal** y de **Ikusi**.

### Comisión de Auditoría y Cumplimiento (1)

Las actividades de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento se centran en 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; así como velar por el cumplimiento estricto de las normas, leyes y regulaciones que afecten a las actividades del grupo.

Esta comisión está compuesta por cuatro consejeros (dos independientes y dos dominicales). También forma parte de esta, como secretario no miembro, D. Javier Bicarregui Garay.

### Comité de Nombramientos y Retribuciones (2)

Esta comisión desempeña las funciones relativas a la formulación y revisión de los criterios a seguir para la composición de las comisiones y la selección de sus candidatos; propone la composición de las comisiones; examina y eleva al Consejo las propuestas de nombramiento de altos directivos; propone las políticas de retribución de los consejeros; conoce y revisa las políticas de retribución de altos directivos; además de 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.

Consta de tres miembros (dos independientes y uno dominical). También forma parte de esta comisión, como secretario no miembro, D. Alex Otaegui Furriel.

### Comisión de Desarrollo Sostenible (3)

La comisión enfocada al seguimiento y cumplimiento de los objetivos en materia de sostenibilidad en **Velatia** revisa periódicamente la Política de Desarrollo Sostenible y propone su aprobación, modificación y actualización al Consejo; supervisa y evalúa los procesos de relación con los distintos grupos de interés; informa, con carácter previo a su aprobación por el Consejo, sobre el informe o memoria anual de sostenibilidad, el Estado de Información No Financiera y cualquier otra información relevante para los grupos de interés; supervisa la actuación de la sociedad en materia de sostenibilidad; evalúa y revisa los planes de acción e informa sobre ello al Consejo; y, por último, monitoriza la contribución del grupo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

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

### Comisión Ormazabal (4)

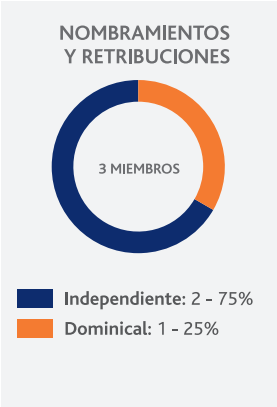
Órgano de carácter consultivo en el ámbito estrictamente de negocio cuyo cometido principal es el de servir de apoyo, prestando su colaboración y asesoramiento. Con tal fin, esta comisión tiene entre sus cometidos: analizar los resultados de **Ormazabal** y la labor del equipo directivo; formular el plan estratégico y controlar su ejecución; controlar la gestión presupuestaria, proponer las decisiones más importantes sobre inversiones, venta de activos, fusiones, etc.; y valorar y proponer la autorización de alianzas estratégicas.

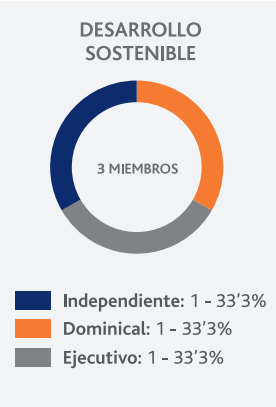
La comisión está compuesta por cinco miembros, cuatro de ellos pertenecientes al Consejo de Administración. También forman parte de ella D. Jorge González Somavilla, en calidad de miembro permanente, y D. Alex Otaegui Furriel, como secretario no miembro.

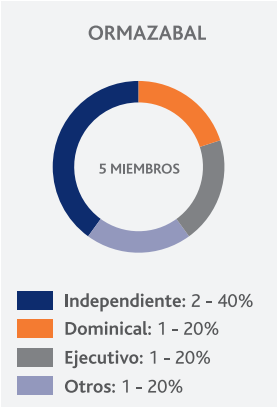
### Comisión Ikusi (5)

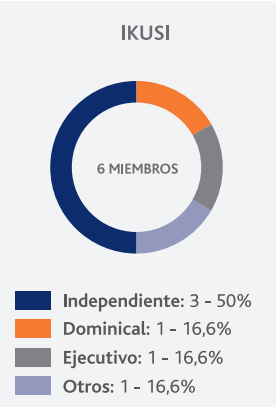
Órgano de carácter consultivo en el ámbito estrictamente de negocio cuyo cometido principal es el de servir de apoyo, prestando su colaboración y asesoramiento. Con tal fin, esta comisión tiene entre sus cometidos: analizar los resultados de **Ikusi** y la labor del equipo directivo; formular el plan estratégico y controlar su ejecución; controlar la gestión presupuestaria; proponer las decisiones más importantes sobre inversiones, venta de activos, fusiones, etc.; y valorar y proponer la autorización de alianzas estratégicas.

La comisión está compuesta por seis miembros, tres de los cuales son miembros del Consejo de Administración. También forman parte de ella, como miembros permanentes, D. Francisco Garza Zambrano, D. Francisco Garza Egloff y D. Iñaki Maiz Elizaran, así como D. Alex Otaegui Furriel en calidad de secretario no miembro.



## 1.5. 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.

Todos ellos, conforman la identidad corporativa de **Velatia**, orientando su camino en la consecución de los fines y objetivos empresariales. Sabiendo que nada de esto 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 pues, a través de la acción económica, medioambiental, social y de gobernanza, **Velatia** genera valor de manera sostenible para sus diferentes grupos de interés, con una fuerte implicación en las comunidades donde opera y con las que se relaciona; contribuyendo de este modo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

### El valor de lo bien hecho

### Código Ético

El **Código Ético de Velatia** determina el conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todas las personas vinculadas a la organización –directivos, empleados y cadena de suministro– en el desarrollo de sus funciones. Respetando siempre la legislación vigente y las singularidades culturales de los países donde el grupo está presente, de acuerdo con los más elevados estándares internacionales.

El objetivo del código es consolidar el compromiso de **Velatia** con los principios de una ética empresarial responsable, sostenible e integral, orientada a contribuir a 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 sus grupos de interés.

**Velatia** alinea sus estrategias y operaciones con los Diez Principios del Pacto Mundial, la iniciativa de la ONU que lidera la sostenibilidad empresarial en el mundo. Desde 2002, el grupo forma parte de este acuerdo sobre derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción; siendo una de las primeras organizaciones empresariales españolas en adherirse.

**Desde 2002, Velatia alinea sus estrategias y operaciones con los Diez Principios del Pacto Mundial impulsado por Naciones Unidas. Una de las primeras organizaciones empresariales españolas en adherirse**

## Políticas y compromisos

Si los **valores** de **Velatia** son la esencia del comportamiento de las personas de la organización y materializan sus convicciones más profundas; los **principios éticos** definen los estándares de actuación que se espera de sus profesionales que, juntos, conforman el marco de 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 rigen la actuación de todas las sociedades del grupo de forma alineada con el propósito, la visión, los valores y los pilares que lo identifican.

Estas políticas son el motor de todas las actividades que se desarrollan en un área determinada, delimitando el terreno de juego y el tipo de gestión que se pretende lograr con cada una de ellas. En definitiva, proporcionan la necesaria autonomía que deben disponer las personas de la organización en el ejercicio de sus funciones, aportando directrices y pautas de actuación entre sí y con respecto a los grupos de interés externos a ellas.

## Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos

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

- **Difundir el Código Ético** entre la plantilla.
- Resolver todas las cuestiones relativas a su **interpretación**, además de **orientar** acerca de las actuaciones en caso de duda.
- Evaluar e informar sobre el **cumplimiento** del Código Ético, así como facilitar una **vía de comunicación** directa e independiente para informar sobre los posibles incumplimientos.
- **Gestionar y resolver** todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas (no resueltas por procedimiento informal) que se produzcan con relación al acoso laboral.

Corresponde también a este comité la supervisión del **Canal Ético**, herramienta que **Velatia** pone en manos de todos sus grupos de interés para que puedan comunicar –de forma segura y anónima– las conductas, hechos o situaciones irregulares que puedan ser contrarias tanto al Código Ético como a las políticas y procedimientos corporativos, las buenas prácticas empresariales o la legalidad vigente.

La plataforma sobre la que se articula este canal está gestionada por una empresa externa e independiente que se ocupa de 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, así como servir de intermediaria entre la compañía y la persona denunciante con el fin de salvaguardar la identidad de esta.

El acceso al canal se realiza a través de la web corporativa (**www.velatia.com**), en el apartado "Código Ético". Con igual fin, el comité ha habilitado el email **ethics@velatia.com** y, además, cualquier incumplimiento o violación del Código Ético se puede notificar informando directamente a sus responsables.

En 2021 se recibieron tres comunicaciones a través del Canal Ético (seis en 2020) relacionadas fundamentalmente con el conflicto de interés. Estas han sido debidamente analizadas, resueltas y cerradas en base al procedimiento establecido, aplicándose los correspondientes controles para minimizar y mantener los niveles mínimos de riesgo.

Por último, a través de la plataforma interna **e-training** todas las personas de **Velatia** disponen de formación específica sobre el Código Ético y el uso del Canal Ético para extender su conocimiento, difusión e implementación.

## Lucha contra la corrupción y el soborno

### Hacemos nuestro el décimo principio del Pacto Mundial relativo a la lucha contra la corrupción en todas sus formas

**Velatia** cuenta con una **Política de Prevención de Delitos y Anticorrupción** diseñada para actuar como verdadero faro de vigilancia permanente y control frente a cualquier acto, conducta fraudulenta o de corrupción que pudiera darse en su seno.

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**: impulsar una cultura preventiva basada en el principio de "tolerancia cero" hacia la comisión de actos ilícitos y la corrupción.

- **Autocontrol**: promover procesos de autocontrol en las actuaciones y toma de decisiones por parte del equipo directivo y el personal de modo que cualquier actuación que se realice esté asentada sobre cuatro premisas básicas: (1) que sea éticamente aceptable; (2) que sea legalmente válida; (3) que sea deseable para la sociedad y el grupo; (4) y que el profesional esté dispuesto a asumir la responsabilidad sobre ella.

- **Prevenir y reaccionar**: integrar y coordinar el conjunto de actuaciones necesarias para prevenir y reaccionar ante la posible comisión de actos ilícitos.

- **Cumplimiento de la normativa**: actuar al amparo de la legislación vigente y dentro del marco establecido por el Código Ético, dando cumplimiento a la normativa interna.

- **Tolerancia cero**: rechazo a la corrupción, incluida la extorsión y el cohecho.

- **Favorecer la transparencia**: crear un entorno de transparencia, manteniendo los canales internos adecuados para favorecer la comunicación de posibles irregularidades, actuaciones ilícitas o actos contrarios al Código Ético, sin adoptar ningún tipo de represalia contra las personas que las hubieran comunicado a través de los canales establecidos.

- **Investigar las denuncias**: seguimiento de las posibles irregularidades garantizando la confidencialidad del 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 medios materiales y humanos para el desempeño de sus funciones.

- **Asistencia y cooperación**: colaborar y prestar toda la asistencia necesaria a los órganos judiciales y administrativos para la investigación de hechos presuntamente delictivos y fraudulentos.

## Derechos humanos

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, **Velatia** ha adquirido el firme compromiso de apoyar, impulsar y difundir sus diez principios, entre ellos, el relativo a los derechos humanos. Para este propósito se ha dotado de un conjunto de herramientas que garantizan y promueven la protección y respeto de estos con el fin de prevenir, mitigar y reparar cualquier posible impacto en las personas –tanto las pertenecientes a la organización como a lo largo de toda la cadena de valor–, así como en las comunidades locales de los entornos donde opera.

El compromiso con el **respeto a los derechos humanos** de **Velatia** establece los criterios fundamentales y las medidas necesarias para evitar, suavizar o paliar cualquier situación de vulneración de derechos que se pudiera producir en el ejercicio de su actividad. Así, asume las siguientes obligaciones:

- Promover una **cultura de respeto** a los derechos humanos a través de la formación y sensibilización.
- Exigir a sus grupos de interés el **estricto respeto** a los derechos humanos de acuerdo con los estándares internacionales, la legislación de aplicación y al propio Código Ético del grupo.
- Garantizar la **asunción de responsabilidades** en la materialización del compromiso con el respeto a los derechos humanos en el día a día por parte de todas las personas de la organización. Todas tienen el deber de conocer los asuntos de su competencia que puedan suponer una vulneración de los derechos humanos e implantar, en caso necesario, las medidas adecuadas para su subsanación o proceder a la denuncia correspondiente.
- Identificar los potenciales incumplimientos definiendo un **mapa de riesgos** y desplegando el correspondiente **plan de acción** para evitarlos o corregirlos.
- Habilitar **mecanismos de denuncia** ágiles y confidenciales (Canal Ético), formando a las personas de la organización sobre su uso.

## En 2021 Velatia ha definido un Marco General de Gestión de Derechos Humanos

En 2021 **Velatia** ha definido un **Marco General de Gestión de Derechos Humanos** que incorpora tres elementos:

- El compromiso con el respeto de los derechos humanos.
- La Debida Diligencia en derechos humanos cuyo objetivo es identificar, prevenir y mitigar los impactos derivados de sus actividades o de su cadena de valor.
- Los mecanismos de reclamación que permiten detectar posibles vulneraciones que se hayan podido producir y repararlas.

A lo largo del ejercicio se ha emprendido un proceso de análisis para identificar las brechas u oportunidades de mejora en este ámbito. Para ello, se ha realizado una prueba piloto en dos empresas de **Velatia** (Ormazabal Media Tensión e Ikusi México) en la que se ha examinado el cumplimiento de la política de Derechos Humanos y del resto de procedimientos y políticas corporativas relacionadas. En concreto, se han analizado estos cuatro aspectos: derecho a la igualdad y a la no discriminación, derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, respeto a las distintas culturas (religión), y respecto a las figuras que actúan como representantes del personal en sus derechos de información. En cada uno de estos apartados se ha identificado, además, los grupos de interés involucrados y/o amenazados, la actividad de control adecuada y los responsables de esa vigilancia.

Las conclusiones de esta primera aproximación han sido positivas en lo referente a la gestión social en **Velatia**, con las lógicas matizaciones culturales y legales. El proyecto tendrá su continuidad durante el periodo estratégico 2021-2023 y los resultados obtenidos permitirán elaborar un proceso sólido con el que extender todas las medidas que sean necesarias al conjunto de sociedades del grupo.

## Velatia en los grandes acuerdos internacionales

Como miembro del **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, **Velatia** ha adquirido el firme compromiso de apoyar, impulsar y difundir sus diez principios relacionados con los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, tanto a nivel interno como en su ámbito de influencia.

Producto de este compromiso, desde 2005 publica informes anuales de progreso con los avances realizados en cada uno de estos principios y que se encuentran a disposición de todos sus grupos de interés en las páginas web de la Red Española del Pacto Mundial y de United Nations Global Compact.

Con la adhesión a este acuerdo, el grupo suma sus fuerzas a más de 12.000 entidades procedentes de más de 160 países; lo que convierte a esta iniciativa de responsabilidad social empresarial en la más grande del mundo.

Asimismo, **Velatia** trabaja para incorporar los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de Naciones Unidas en el desarrollo de su actividad. Con este propósito, en 2019 realizó una selección y priorización de estos (ver apartado 1.8. de la memoria) con el fin de definir unas líneas de trabajo con unas metas específicas asignadas para cada ODS y unos sistemas de control para poder medir la contribución realizada por el grupo a los objetivos de la **Agenda 2030**.

Por último, desde 2020, el grupo forma parte de la iniciativa **"Family Business for Sustainable Development"** que reúne a 180 personalidades del mundo empresarial y está promovida por las Naciones Unidas y la organización The Familly Business Network. La adhesión a este acuerdo aúna las raíces familiares y su fuerte compromiso con la sostenibilidad con el propósito de contribuir a un desarrollo global responsable poniendo en valor el papel de las empresas de carácter familiar.

**Velatia forma parte de la iniciativa "Family Business for Sustainable Development" promovida por las Naciones Unidas y la organización The Family Business Network**

## 1.6. Gestión de riesgos

**Velatia** considera el control y la gestión de riesgos desde un enfoque integrado y transversal a todos los procesos de toma de decisiones, tanto en el ámbito de los órganos de gobierno corporativos como en cada uno de los negocios. Para ello, se ha dotado de una organización, sistemas y procedimientos que permiten reducir de forma razonable las amenazas a las que el grupo está expuesto y que pudieran suponer un impedimento para el desarrollo de su estrategia empresarial y el logro de sus objetivos.

La presencia de los negocios en diversas áreas de actividad, y países con entornos regulatorios, políticos y sociales diferentes, hace que su exposición al riesgo tenga diferentes particularidades. El **Sistema de Control y Gestión de Riesgos** permite su identificación, valoración y posibilita la toma de decisiones tendentes a minimizar el impacto de estos en cada una de las líneas de negocio.

Anualmente, la **Comisión de Auditoría y Cumplimiento**, impulsada por el Consejo de Administración, supervisa los mapas de riesgos presentados por las direcciones de los negocios y su posible evolución. Asimismo, vigila que su gestión esté alineada con la política general en esta materia, permitiendo conocer en todo momento la exposición asumida por el grupo en su conjunto.

Para favorecer el desempeño y la toma de decisiones, se ha elaborado un mapa de los diferentes escenarios de riesgos de los negocios clasificándolos en distintas categorías, por orden de prioridad, en base a la probabilidad de que sucedan y a su impacto.

### Riesgos estratégicos

Riesgos que afectan a los objetivos identificados en el proceso de reflexión estratégica de los negocios. Que conducen al incumplimiento de los objetivos estratégicos.

### Riesgos operativos

Están relacionados con los procesos, las personas y los productos: procesos internos inadecuados o defectuosos, errores humanos, fallos en los sistemas, etc.

### Riesgos de cumplimiento

Referidos al conjunto de reglas o principios que definen el comportamiento ético, los derechos, responsabilidades y expectativas de los diferentes 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

Principalmente, los derivados de la información financiera. **Velatia** dispone de un Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF) cuyo correcto funcionamiento permite asegurar la fiabilidad del reporte financiero del grupo.

Este sistema se basa en la metodología establecida por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway - Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), que ofrece un marco integrado para el control interno sobre la información financiera cuyo fin es contribuir a que las transacciones realizadas se registren fielmente, proporcionando una seguridad razonable en relación con la prevención o detección de errores en las cuentas anuales.

## Principales riesgos identificados

## Gestión de los riesgos derivados de la COVID

La incertidumbre sobre la evolución y la duración de la pandemia, sus efectos sobre los hábitos de movilidad a medio y largo plazo, así como la necesidad de proporcionar un entorno seguro; dibujan un escenario de riesgos incierto que ha tenido un efecto adverso en la economía mundial que puede repercutir en algunos ámbitos de las empresas. Así, por ejemplo, aspectos relacionados con la seguridad y salud de la plantilla, la reducción de oportunidades de negocio, incumplimientos contractuales, disponibilidad de las personas, gestión del teletrabajo, etc.

Dichos riesgos, que tuvieron un carácter novedoso en 2020 coincidiendo con el momento álgido de la crisis sanitaria, están ya plenamente integrados en la gestión habitual de los negocios y, por lo tanto, son objeto de un proceso de seguimiento continuo.

## Riesgos en la cadena de suministro

Como consecuencia de la repercusión de la pandemia sobre el transporte internacional, en 2021 se han sumado nuevas amenazas a la lista de riesgos en la cadena de suministro que están siendo gestionadas oportunamente por los negocios, tales como:

- Evolución de los precios de las materias primas.
- Escasez de suministro de materiales para la fabricación.
- Aumento de los costes y plazos en los servicios logísticos.
- Incremento de los costes de la energía.

El grupo cuenta con un **Marco Normativo de la Función de Compras** que proporciona unas directrices comunes y obligatorias para toda la organización que regulan el ciclo completo de compra, desde la identificación de la necesidad hasta su satisfacción. Todos los negocios realizan un proceso sistemático de homologación de sus proveedores en el que estos deben asumir su compromiso con el cumplimiento de la Política de Compras y el Código Ético mediante la firma del Manual de Calidad y del Código Ético que con tal fin se les proporciona.

El **Sistema de Control y Gestión de Riesgos de Velatia** permite monitorizar el panel de proveedores y clasificarlos en distintos niveles en función de su criticidad.

## Riesgos de ciberseguridad

Los ataques o incidentes relacionados con la ciberseguridad no paran de crecer y la tendencia indica que seguirán haciéndolo exponencialmente. Los daños van desde la pérdida total o parcial de información, el pago de grandes sumas de dinero, hasta la divulgación de información confidencial con los consiguientes daños reputacionales.

**Velatia** dispone de un **Comité de Seguridad de la Información** que es el órgano responsable de establecer la estrategia a seguir para mitigar dichos peligros. A él corresponde impulsar, priorizar y administrar los planes y programas establecidos ante una situación de crisis relacionada con la seguridad de los sistemas o la información. También forma parte de sus funciones la supervisión de los riesgos reportando al Consejo de Administración cuando se le solicita.

Además, **Velatia** cuenta con un **Plan Director de Seguridad** que define y organiza las acciones a implementar y un **Plan de Continuidad de Negocio** que es revisado y aprobado anualmente.

Por último, se han habilitado varias medidas como un **plan de concienciación y formación**, así como una herramienta específica para que cualquier persona de la organización pueda reportar un incidente de seguridad o sospecha de este.

Adicionalmente, el grupo cuenta con una póliza de ciberriesgo para asegurar estos daños.

## Riesgos en gestión del talento

### Nueva metodología para la evaluación del desempeño: identificando el talento interno

Consciente de la importancia de las personas para alcanzar cualquier reto estratégico, **Velatia** ha identificado una serie riesgos relacionados con la gestión del talento adoptando las medidas necesarias para paliarlos. En este sentido, se ha desarrollado una nueva metodología para la **evaluación del**

**desempeño**, con su correspondiente herramienta de soporte digital, que tiene como finalidad ayudar a la correcta identificación del talento interno. En 2021 se ha realizado una prueba piloto cuyos resultados permitirán escalar este proceso a más de 180 personas de la organización en 2022. Además, se ha definido el **Modelo de Liderazgo en Velatia** que, junto con el proceso de evaluación y los planes de desarrollo individuales que de él surjan, permitirán una gestión del talento más ajustada a las necesidades de cada perfil profesional.

## Riesgos financieros

Hacen referencia a riesgos relacionados con las variaciones del tipo de cambio frente al euro y de las monedas de los principales países en los que opera el grupo.

En la nota 11.4 de las cuentas anuales del grupo se especifican los distintos tipos de riesgos financieros y su tratamiento.

## Riesgos en derechos humanos

**En 2021 Velatia ha puesto en marcha un proceso de Debida Diligencia en derechos humanos que tiene como objetivo "proteger", "respetar" y "remediar" los impactos sociales que su actividad pudiera producir**

El **Código Ético** 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, y que constituyen la primera normativa global para prevenir y reparar la violación de derechos humanos relacionados con la actividad empresarial.

Con el propósito de reforzar sus compromisos, **Velatia** ha puesto en marcha en 2021 el diseño del proceso de Debida Diligencia en derechos humanos, un mecanismo preventivo que permitirá a la organización identificar, evaluar, prevenir, mitigar, y remediar los impactos adversos (reales o potenciales) sobre los mismos en el que se continuará trabajando a lo largo de 2022.

Los canales de reclamación no solo cumplen la función de facilitar las denuncias, sino que también refuerzan la relación con los grupos de interés. La principal vía de reclamación es el Canal Ético puesto a disposición tanto de la plantilla como de terceras personas con interés legítimo. Tal y como se indica en el apartado de Ética e integridad (apartado 1.5. del informe) las consultas se envían de forma totalmente confidencialidad y, en caso necesario, se toman las medidas oportunas para resolver la situación detectada.

## Riesgos medioambientales

El respeto al medio ambiente ha llevado a **Velatia** a desarrollar una serie de políticas e implementar medidas que tienen como finalidad minimizar cualquier riesgo que se pudiera producir sobre el mismo como consecuencia de su actividad.

Todo el proceso 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. Asimismo, en él se determinan las oportunidades que se ponen de manifiesto con actuaciones como la incorporación de criterios de ecoeficiencia en el desarrollo 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.

**Velatia** dispone de una póliza de Responsabilidad Civil para riesgos medioambientales que cubre el riesgo de contaminación o polución de la atmósfera, del suelo o de las aguas.

## Riesgos relacionados con la comunidad

Los principales riesgos identificados en este aspecto hacen referencia a posibles incumplimientos de la normativa aplicable a los entornos y países donde el grupo opera, así como los atribuibles a sus principales proveedores.

A fin de gestionar dichas contingencias, **Velatia** ha identificado los riesgos y controles relacionados con el cumplimiento legal dentro de su sistema de control interno.

## 1.7. Sostenibilidad

### Asumimos la sostenibilidad como una manera diferente de hacer las cosas, conjugando la consecución de beneficios económicos con el compromiso social y el respeto al medio ambiente

La sostenibilidad es el elemento clave de la estrategia empresarial de **Velatia** que permitirá reforzar su posicionamiento en los sectores económicos de mayor proyección a nivel global y apuntalar su futuro. Por este motivo, considera su gestión de una forma transversal a toda la organización y contribuye al desarrollo sostenible a través de la creación de valor a largo plazo.

Para superar con éxito los retos y desafíos en materia de sostenibilidad a los que se enfrenta la sociedad, **Velatia** asume una serie de principios y compromisos recogidos en su **Política de Desarrollo Sostenible** que tiene en cuenta los intereses y necesidades de sus grupos de interés.

Por su parte, el **Plan Director de Sostenibilidad para el periodo 2021-2023**, integrado en los respectivos planes estratégicos de los negocios, incluye los asuntos sociales y ambientales identificados como relevantes –tanto en el plano estratégico como operacional– por los diferentes grupos de interés.

Para determinar estos asuntos prioritarios o relevantes, previamente al desarrollo del plan director se llevó a cabo un proceso de análisis profundo tomando en consideración varios aspectos:

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

La siguiente tabla recoge las necesidades y expectativas detectadas en dicho análisis:

| 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** | Comporta-miento 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, reporting 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<br>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<br>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<br>Promoción del uso de energías renovables<br>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 ecoeficiencia de productos | | | | | ✓ |
| | | Integración de la economía circular | | | | | ✓ |
| **Relación responsable con socios, proveedores y otros GI** | Alianzas duraderas | Relación duradera y rentable, *win-win* | | | ✓ | | |
| | | 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 negocio 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 cada uno de sus negocios principales que, junto con los temas relevantes identificados para el grupo, han servido para obtener la **matriz de materialidad**.

Para la identificación de estos temas se analizaron los siguientes aspectos:

- Entorno.
- Competencia.
- Mejores prácticas del sector.
- Normativa aplicable.
- Tendencias en los criterios ESG (*Environmental, Social and Governance*).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible con relación a los negocios.
- Principales objetivos del Plan Estratégico de **Velatia** 2021-2023 y los intereses para los negocios.

Recogemos a continuación los temas relevantes identificados:

| MEDIOAMBIENTE | GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO |
|---|---|
| • Disminución de emisiones.<br>• Consumo eficiente de la energía.<br>• Descarbonización del mix energético.<br>• Mejora del ciclo de vida y el ecodiseño de productos.<br>• Reducción de materiales, reutilización, reciclaje.<br>• Promoción de actitudes “verdes”.<br>• Gestión del riesgo de cambio climático. | • Diversidad e igualdad de oportunidades.<br>• Seguridad y salud laboral.<br>• Empleo de calidad.<br>• Desarrollo de personas.<br>• 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.

## 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.

## 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.

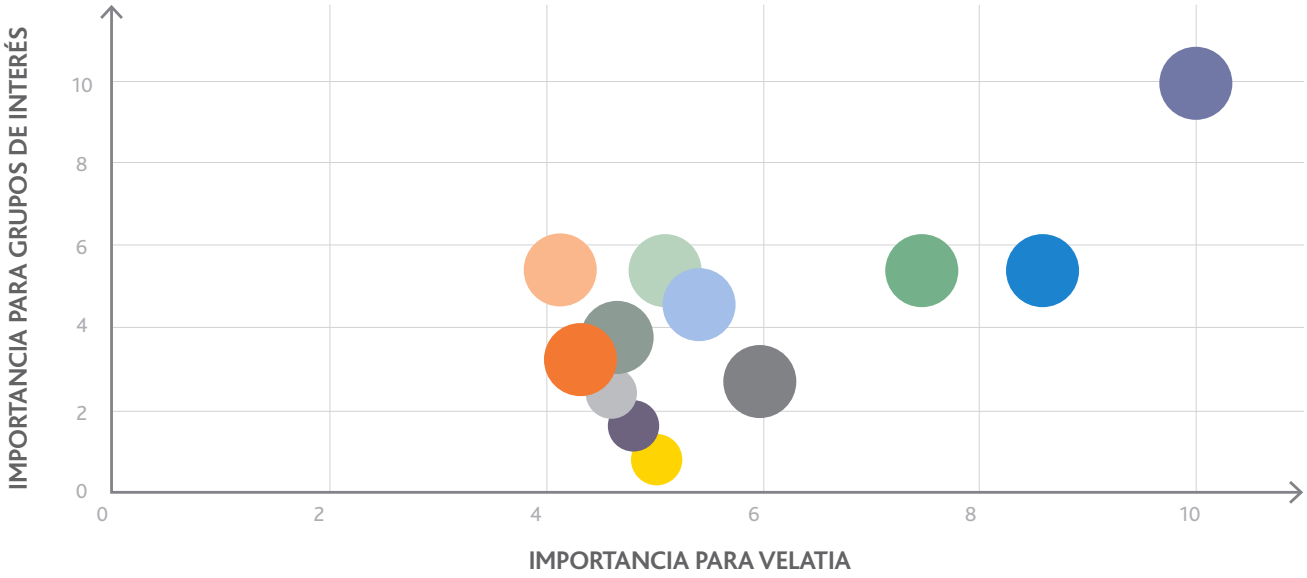
## IMPACTO EN LA SOCIEDAD

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

## Priorización de los temas relevantes

La **matriz de materialidad** que se muestra en la gráfica es producto del cruce entre los resultados obtenidos en la valoración interna realizada por los negocios sobre los temas más relevantes para su actividad, incluyendo la priorización de éstos, y la valoración externa en función de su importancia y dependencia para los grupos de interés.

A partir de estos temas se han definido los objetivos y compromisos a desplegar desde el área corporativa y los negocios, y se han integrado en sus correspondientes planes estratégicos. Asimismo, se ha determinado los distintos responsables en su ejecución y los recursos necesarios para abordarlos.




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

## Líneas de actuación, ambiciones y compromisos

### 1. Ética y gobierno corporativo

Señalada como una de las expectativas más importantes y como un factor higiénico, engloba todos los aspectos relacionados con el buen gobierno, la ética, la integridad y la transparencia. El objetivo del gobierno corporativo es generar confianza y compromiso a largo plazo entre la organización y todos 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.

### 2. Gestión del capital humano

Apuesta por las personas fomentando su desarrollo y la diversidad, además de garantizar la igualdad de oportunidades para convertir a **Velatia** en un grupo diverso e inclusivo.

**Ambición**:

- Tener personas comprometidas y **sensibilizadas** con la sostenibilidad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades. Un **grupo diverso e inclusivo** con una cultura que permita la conciliación y la **flexibilidad**.
- Lograr un **sistema retributivo** justo que tenga en cuenta los logros sociales y ambientales.
- Ser un referente en el **nivel de satisfacción** de los empleados.
- **Garantizar la seguridad y minimizar los accidentes**, singularmente los originados por causas imputables a la compañía.

### 3. Medio ambiente

Reducir el consumo de recursos en el desarrollo de la actividad, así como contribuir con sus productos y servicios a ser parte de la transición energética y la lucha contra el cambio climático.

**Ambición**:

Ser un grupo **medioambientalmente comprometido** que se anticipa al cumplimiento normativo, utiliza energías **limpias y procesos eficientes**, y que contribuye a la **descarbonización** 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 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 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, también, 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

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

## 6. Alianzas y relaciones responsables con socios y proveedores

Promover alianzas responsables para construir redes de valor compartido.

**Ambición**:

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

Teniendo presente la importancia que la sostenibilidad tiene para sus grupos de interés, el modelo aprobado por **Velatia** en materia de sostenibilidad en 2020 reafirma su voluntad de consolidar en la organización una verdadera cultura ligada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsados por la ONU, como pilar central de su actividad. Este modelo incorpora consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza que, partiendo del diálogo con los respectivos grupos de interés, generarán respuestas a sus necesidades y expectativas.

Con este propósito, y siguiendo el camino marcado por el **Modelo de Gestión de Velatia**, se han establecido los requisitos para impulsar el recorrido de las sociedades del grupo hacia un modelo de gestión excelente en la búsqueda de la sostenibilidad.

## 1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible

En 2015 la ONU aprobó la Agenda 2030 con diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus correspondientes metas a alcanzar para que los países y sociedades puedan abordar conjuntamente los principales desafíos a los que se enfrenta la humanidad: desde la lucha contra el cambio climático hasta la erradicación de la pobreza, la igualdad, la inclusión y el progreso económico y social.

Los ODS han puesto por primera vez sobre la mesa y en una misma agenda el severo deterioro que sufre el planeta y la desigualdad en la distribución del bienestar haciendo inaplazable la necesidad de avanzar en modelos de desarrollo más sostenibles.

Esta visión es compartida por **Velatia**, que se ha comprometido, prioritariamente, con cinco objetivos y los adapta a los contextos en los que opera con respuestas innovadoras e impactos positivos en ámbitos como la descarbonización de la economía, la digitalización, las ciudades y los transportes inteligentes:

**ODS 5** (Igualdad de género): trabajar en el desarrollo de planes de igualdad; en el aumento de la presencia femenina en la organización para hacerla más igualitaria, sostenible y eficaz; en la equidad salarial y en la concienciación de la plantilla.

**ODS 7** (Energía asequible no contaminante): socio tecnológico de las compañías eléctricas en la descarbonización a través del desarrollo de productos ligados a las energías renovables, la digitalización y servicios asociados a la eficiencia energética de las empresas y la movilidad sostenible.

**ODS 8** (Trabajo decente y crecimiento económico): ser referente en la creación de empleo de calidad y basado en la igualdad de oportunidades, así como de crecimiento económico sostenible.

**ODS 9** (Industria, innovación e infraestructura): **Velatia** contribuye a impulsar la Industria 4.0 a través del conocimiento y soporte en herramientas digitales producto de procesos continuos de investigación e innovación.

**ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles)**: las ciudades son el lugar donde se concentra el 50% de la población mundial. Las soluciones de Velatia están orientadas a la transformación de las urbes actuales en entornos inteligentes e interconectadas.

Para cada uno de los cinco objetivos seleccionados como preferentes, **Velatia** ha identificado una serie de indicadores y despliega diferentes acciones para contribuir a la consecución de dichos fines y, con ellos, a los desafíos que plantea la Agenda 2030.

En 2021, **Velatia** ha puesto en marcha el **Plan Director de Sostenibilidad** para el periodo estratégico 2021-2023, integrado en los planes de los negocios. En el siguiente apartado se describen los avances realizados a lo largo de este ejercicio en los diferentes ODS, entre los que cabe destacar cuatro aspectos clave:

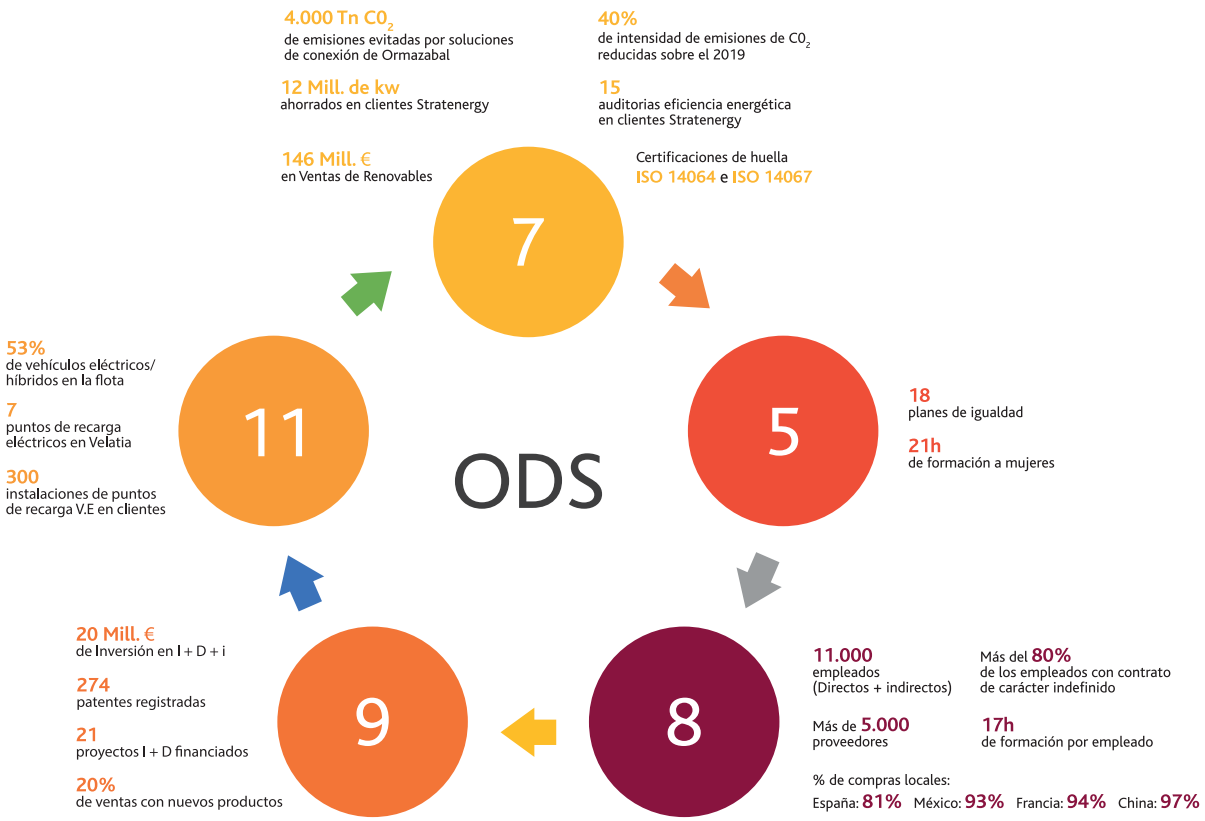
- **Hoja de ruta de la descarbonización**: diseño del mapa que nos conducirá hacia esta ambiciosa meta en el que se marcan dos hitos importantes que son fruto del compromiso y la responsabilidad de **Velatia** con el medio ambiente: un objetivo final en 2050 para ser neutros en emisiones de $CO_2$, y un objetivo intermedio fijado en 2030 para reducir estas emisiones en un 68%.

- **Economía circular: Ormazabal**, el negocio de redes eléctricas de **Velatia**, ha realizado un diagnóstico detallado de su huella de carbono –tanto por producto como por organización– y ha concluido un proyecto de Compra Verde en colaboración con otras empresas.

- **Proceso de Debida Diligencia en derechos humanos**: en la línea de ir un paso por delante de las exigencias, anticipándose a lo que va a venir, **Velatia** ha lanzado este importante proyecto cuyo objetivo es identificar los riesgos de vulnerabilidad en este aspecto. En 2021 se ha recopilado información para un primer análisis en España y México.

- **Planes de igualdad**: se han elaborado los correspondientes planes para las empresas situadas en España que continuarán extendiéndose al resto de países.

## Soluciones innovadoras e impactos positivos en ámbitos como la descarbonización de la economía, la digitalización, las ciudades y los transportes inteligentes en línea con los ODS



## Contribución a los ODS en 2021

**ODS 5: Empoderar a mujeres y niñas para disminuir la desigualdad de género, con el propósito de eliminar la desigualdad social que esta brecha provoca**

A pesar de los avances conseguidos en las últimas décadas, todavía queda un largo recorrido por hacer en torno a la igualdad de género y los efectos de la pandemia de la COVID-19 podrían revertir los pequeños logros alcanzados.

Con voluntad decidida de incorporar en la organización una cultura de igualdad de oportunidades y empoderar a sus mujeres, **Velatia** ha finalizado en el ejercicio 2021 los **planes de igualdad** iniciados en años anteriores para ser implantados en todas sus empresas ubicadas en España. Dichos planes superan las exigencias legales en este ámbito e incorporan elementos como el registro salarial y las medidas de conciliación, sensibilización y otras acordadas con las propias empleadas.

Este objetivo se traslada también a su participación en la comunidad colaborando y patrocinando iniciativas como Industria Erronka, impulsada por la Federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEM), que busca acercar la industria a la gente joven de Bizkaia, poniendo especial énfasis en fomentar la incorporación de la mujer a este sector para tratar de acabar con la gran brecha existente entre la presencia masculina y femenina.

La apuesta por la igualdad se completa en 2021 con un autodiagnóstico sobre el comportamiento de la organización, incluyendo en las medidas de Debida Diligencia en derechos humanos a la mujer como elemento central; comprobando con satisfacción un nivel de gestión muy positivo.

**ODS 7: garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todas las personas**

Apostar por tecnologías renovables, eficientes y sostenibles es algo en lo que **Velatia** cuenta con más de cincuenta años de experiencia.

Para hacer efectiva la transición energética se necesitan redes inteligentes, energía renovable y recarga rápida y ultrarrápida en vehículos eléctricos. **Ormazabal**, como proveedor estratégico de las compañías eléctricas, colabora en la descarbonización a través del desarrollo de productos ligados a las energías renovables, la digitalización, los servicios asociados a la eficiencia energética en las empresas y la movilidad sostenible. Asimismo, adquiere electricidad con certificado de origen renovable para completar sus esfuerzos en este aspecto.

**Ormazabal**, sociedad del grupo especializada en redes eléctricas, se ha volcado siempre en la exploración e innovación tecnológica en el campo de las energías renovables. Desde hace ya varios años trabaja estrechamente con los principales fabricantes de aerogeneradores globales y también locales de los países donde opera. Esto le permite suministrar los productos y servicios que forman parte de estas infraestructuras imprescindibles para la transición hacia una economía verde baja en carbón y emisiones, de acuerdo con la apuesta de la ONU en su ODS 7 y el Pacto Verde Europeo.

El futuro de la descarbonización pasa por cumplir hoy los compromisos con el clima. Compromisos que, sin lugar a duda, no se podrán acometer sin una red eléctrica preparada para adaptarse al vehículo eléctrico y la cada vez mayor implantación de fuentes de generación renovable multipunto.

En línea con la estrategia y objetivo contra el cambio climático, y como parte del respeto por el medio ambiente –traducido en el desarrollo de políticas para minimizar el impacto medioambiental de su actividad–, **Velatia** ha reducido en 2021 la intensidad de sus emisiones (en total directas e indirectas) de $CO_2$ un 42% con respecto a 2019 (última referencia antes del covid-19).

**Reduciendo huella: Velatia ha disminuido la intensidad de sus emisiones de $CO_2$ un 42% con respecto a 2019**

**ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas**

**Velatia** ha continuado creando empleo en 2021 a pesar de las dificultades a todos los niveles que la pandemia ha ocasionado. Crecimiento que se ha basado en la calidad y la estabilidad, así como en la incorporación de talento joven, de mujeres y la integración de colectivos desfavorecidos.

En este sentido, cabe destacar la colaboración habitual de **Velatia** con distintos centros formativos para la realización de prácticas en la empresa y la participación en el proyecto **Década de Acción a favor del Empleo Juvenil** liderado por la Fundación Novia Salcedo, que pretende generar un movimiento internacional de reflexión, pensamiento, debate y acción para abordar y poner en marcha acciones tendentes a solucionar el severo problema del desempleo en esta etapa de la vida. El objetivo final de este proyecto es que la ONU declare una década dedicada al empleo juvenil.

Asimismo, y para la verificación de la dignidad de los puestos de trabajo, se ha puesto en marcha un proceso de Debida Diligencia en derechos humanos que, con carácter piloto, se ha llevado a cabo en la red comercial española y en la mexicana, con un balance positivo.

La preocupación por un crecimiento sostenible no solo se ha centrado en las personas sino también en la apuesta decidida por una estrategia medioambiental basada en una producción eficiente y respetuosa. El grupo participa de los principios de la economía circular y tiene el firme propósito de minimizar los posibles impactos negativos que su actividad pudiera ocasionar, y la determinación de lograr una eficaz gestión de los residuos que genera. Por este motivo, en 2021 se ha realizado un análisis en materia medioambiental y economía circular en la que se han analizado cuestiones como el ciclo de vida de los productos, el ecodiseño, la huella de carbono, la compra verde, el fomento de la energía renovable, etc.

En base a este diagnóstico, junto con la priorización de las acciones, se está elaborado una hoja de ruta con el fin de minimizar los impactos negativos de los negocios.

Por último, mencionar también la participación de **Velatia** en la elaboración del próximo plan cuatrienal del Basque Ecodesign Center, entidad que **Velatia** ha contribuido a impulsar.

**ODS 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación**

El desarrollo de la industria del futuro pasa por la implantación de sistemas y medios de producción innovadores, inclusivos y sostenibles.

**Velatia** trabaja para impulsar la digitalización de la industria, tanto de sus propios centros de producción como apoyando a otras industrias con su conocimiento y soporte en herramientas digitales; hecho que supone procesos continuos de investigación e innovación.

La digitalización, la integración de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial, la nube y las redes de control, hace que las empresas estén cada vez más expuestas a ciberataques. **Velatia** ha diseñado herramientas que dan respuesta a las posibles amenazas que se pueden producir en el entorno empresarial, convirtiéndose, al mismo tiempo, en un elemento acelerador del proceso de transformación digital de los negocios.

En el contexto de apoyo a una industrialización inclusiva, el grupo apuesta por las empresas locales y el transporte sostenible en la comunicación con las empresas proveedoras y con las propias personas que trabajan en la organización.

Además, **Velatia** busca generar un impacto económico positivo en las áreas geográficas donde tiene presencia, (especialmente en aquellas en las que cuenta con plantas productivas) mediante el apoyo a las empresas locales. Así, como consecuencia de su estrategia orientada a la producción y consumo responsables en toda la cadena de suministro, el grupo refuerza su compromiso con los agentes locales al ejecutar una parte mayoritaria del gasto en los cinco principales países donde tiene centros de producción.

(1) En lo que se refiere a la innovación, parte del ADN del grupo desde su origen, las soluciones relacionadas con la sostenibilidad energética que desarrolla **Velatia** son centrales para la transición ecológica. En esta suma de compromiso y vocación, en 2008 se puso en marcha el Centro de Investigación y Tecnología (CIT) con la función de identificar, adquirir y difundir dentro de la organización las tecnologías estratégicas para el desarrollo de sus nuevos productos y servicios; estando especialmente diseñado para el desarrollo de tecnologías relacionadas con las redes inteligentes.

(1) E22 de enero de 2021: El ministro de Ciencia e Innovación visita el CIT.
(De izquierda a derecha) Denis Itxaso, delegado del Gobierno en el País Vasco; Pedro Duque, ministro de Ciencia e Innovación; Javier Ormazabal, presidente de Velatia; y Teresa Riesgo, secretaria general para la Innovación.

### ODS 11: lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

**Velatia** contribuye a la creación de entornos urbanos sostenibles e inclusivos. Con tal fin, pone a disposición de este propósito su alta capacidad tecnológica en redes y digitalización para crear infraestructuras sostenibles y resilientes, tanto para el desarrollo de redes eléctricas inteligentes, la digitalización de la gestión de distintas instalaciones como la aeroportuaria, y la transformación digital en la industria.

En este sentido, desarrolla proyectos de integración de software para la gestión de ciudades inteligentes, proyectos de integración e ingeniería tecnológica que promueven la movilidad segura, sostenible y accesible en infraestructuras viarias y en el entorno ferroviario.

Los altos niveles de contaminación de las principales urbes mundiales proceden, principalmente, del transporte de mercancías y personas. Sus consecuencias, tanto para el medio ambiente como para la salud pública (enfermedades cardiorrespiratorias, entre otros efectos), son claras. Todo ello, convierte al trabajo por una movilidad sostenible y responsable, exenta de combustibles fósiles, en esencial para cumplir con los compromisos globales con relación al cambio climático.

El compromiso estratégico de **Velatia** en relación con el ODS 11 se manifiesta, también, en la participación en proyectos que ayudan a construir un mundo más descarbonizado y verde. Un ejemplo de ello es la colaboración en 2021 en la instalación de la primera hidrogenera de Iberdrola en España, concretamente en Barcelona, que dará servicio de repostaje de hidrógeno verde a autobuses de la compañía de transportes metropolitanos de la ciudad condal. La instalación permitirá abastecer en un futuro cercano a otras flotas e industrias que adopten este vector como solución energética. Detrás de ello, está el propósito de generar un efecto tractor sobre todo lo que envuelve a esta tecnología, en línea con los principios de la *Estrategia europea del hidrógeno* y la *Hoja de ruta del hidrógeno* del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Los proyectos de **Velatia** se llevan a cabo trabajando codo con codo con los clientes y, en muchas ocasiones, incluso también con otras empresas del sector. Como muestra, hay que destacar la participación en el **Global Smart Grids Innovation Hub (GSGIH) de Iberdrola**. Este centro internacional situado en Bilbao aspira a convertirse en un referente mundial en el desarrollo e implementación de las redes inteligentes y permitirá dar respuesta a los grandes retos que plantea la transición energética.

# 2.
# Compromisos Velatia

## 2.1. Personas

### Cultura basada en la confianza mutua que permita aunar los objetivos personales y los de la organización de manera beneficiosa para ambas partes

La mayor ventaja competitiva de **Velatia** reside en su capital humano. Constituye su principal seña de identidad y el motor de su crecimiento y éxito empresarial. Alineadas con su **propósito y valores**, las personas que integran el grupo trabajan día a día por la mejora constante de los productos, servicios y soluciones que ofrecen a sus clientes.

**Velatia** pone en el centro a las personas, las valora y mantiene 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 se pretende que surja un compromiso bidireccional (persona – organización) con una doble aspiración:

- Facilitar la **atracción y fidelización** del talento necesario, en cada momento y lugar en que operan sus negocios.

- **Hacer partícipes a todas las personas** del éxito del grupo, promoviendo su desarrollo económico y social y, de este modo, contribuir al cumplimiento del ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

Con este propósito, **Velatia** asume y promueve estos siete **principios generales de actuación** que deben presidir la gestión de su capital humano:

1. Desarrollo de un **marco de relaciones laborales** que favorezca un clima social dinamizador de la innovación y la flexibilidad, en definitiva, de la competitividad y eficiencia que garanticen la sostenibilidad empresarial. Un modelo basado en la generación de confianza, la comunicación, la transparencia, 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 facilite la conciliación de la vida personal y laboral e impulse el crecimiento profesional. 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, 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 países y negocios en los que opera el grupo, respetando las particularidades locales.

4. 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. La valoración de la aportación de todos los profesionales a la creación de valor en **Velatia** y a su crecimiento.

6. La 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** de **Velatia** y con los principios recogidos en su Código Ético, valorándose su trayectoria. Todo ello, sin perjuicio del respeto de la identidad y convicciones individuales.

7. Un 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

## Actividad destacada

### Igualdad de oportunidades por razones de género

En el ejercicio 2021 se ha finalizado el proyecto de edición de los planes de igualdad para los quince centros que restaban en España. Posteriormente a ello, se han gestionado desde **Velatia** las acciones transversales que aparecen en dichos planes en torno a temáticas como la sensibilización, formación, criterios sobre registro y auditoría salarial, etc. Además, se han definido las sesiones de sensibilización sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades que serán impartidas a partir del primer trimestre de 2022.

### Actualización del proceso de Evaluación del Desempeño y Plan de Desarrollo en MOI

Se ha implementado la actualización del proceso de Evaluación del Desempeño y el Plan de Desarrollo en MOI (Mano de Obra Indirecta), así como de la nueva herramienta informática de soporte específica para la evaluación. En concreto, las acciones llevadas a cabo han sido:

- Adquisición e implantación de la plataforma informática para la Evaluación del Desempeño (IT & People).
- Carga de maestros y parametrización de la herramienta.
- Preparación de materiales para su comunicación a los diferentes colectivos: elaboración de guías, manuales, plantillas y vídeos tutoriales de la herramienta, así como un espacio en la intranet que recoge todo ello.
- Lanzamiento de una prueba piloto.
- Evaluación posterior: de cara a valorar la idoneidad del modelo y la nueva herramienta, se lanzó un cuestionario a los participantes. Además, se mantuvieron sesiones de reflexión con miembros del Comité de Dirección.
- Formación sobre el modelo y la herramienta de evaluación.

### Desarrollo del talento junior: Programa Integración y Programa ARCO

El **Programa de Integración**, que ha sido ejecutado de manera telemática, ha introducido una serie de mejoras en sus herramientas con el objeto de atraer y fomentar una mayor involucración de los participantes.

Entre las novedades, cabe destacar una plataforma de idiomas, la incorporación de una formación gamificada inspirada en los videojuegos (Ada-Gamelearn) que sustituye a la anterior ("Viaja con **Velatia**") con el objetivo de ofrecer un formato más atractivo e interactivo; y que ha obtenido una nota media de 8 sobre 10 en el nivel de satisfacción global.

Adicionalmente, se han incorporado al programa seminarios **web** con temáticas relacionadas con los valores del grupo, la igualdad de oportunidades por razón de género, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las finanzas (para no financieros) y la marca empleadora de **Velatia** (*Employer Branding*). Los ratios de participación en estas sesiones son: 73% en el de liderazgo, 63% en el de Apoyo y 56% en los de Pragmatismo y ODS.

En conjunto, estas acciones han contado con un total de setenta y siete participantes procedentes de siete países diferentes.

Dentro del **Programa ARCO**, realizado igualmente en modo online, se ha desarrollado una actividad intensa en la que han participado un total de cincuenta y nueve personas:

- Formación en "**Presentaciones de impacto**".
- ***Assessment Center***: desarrollo de un proceso de evaluación totalmente virtual apoyado en una herramienta informática con el objetivo de valorar las fortalezas y áreas de mejora en las personas que han participado. Nueve profesionales de Capital Humano han colaborado en este procedimiento de evaluación.
- **Plan de Desarrollo Individual (PDI)**: formación de una hora de duración en la que cada participante aprende a definir su propio PDI. A partir de las conclusiones de la evaluación, y con la colaboración de los managers, se deben fijar los objetivos de aprendizaje que les permitan continuar con su desarrollo profesional en el grupo.
- **Presentación de proyectos**: a finales del mes de octubre se realizaron presentaciones individuales con el fin de que se conozca la realidad de otros negocios y empresas del grupo, así como poner en práctica lo aprendido.
- **Formación en habilidades de "*gamelearn*"**: desde la organización del programa se propondrá, además, la realización de uno o dos cursos de formación gamificada en forma de videojuego al término de los cuales tendrán a su disposición el catálogo completo de *Gamelearn* para que puedan continuar profundizando si lo desean.

### Employer Branding: Estrategia "de siembra"

El éxito de **Velatia** pasa necesariamente por la atracción del talento requerido en la organización a través del fortalecimiento de su marca empleadora, dotándola de presencia y visibilidad en el mercado laboral.

En 2021, se ha puesto el foco en una "estrategia de siembra" que busca, por un lado, dar visibilidad a la marca en el mercado global (seleccionando los países en los que la actividad es mayor o donde se quiere poner en valor la marca empleadora); y, por otro, hacer más visibles las ofertas de trabajo y, en general, el apartado de empleo de la web.

Para avanzar en este doble objetivo se han realizado distintas acciones a lo largo del ejercicio:

- Mantener activos los perfiles de las empresas alimentándolos de manera continuada con videos y material para hacer la marca más visible en el mercado laboral.
- Participación en una nueva edición del programa Erronka, en este caso como patrocinadores, potenciando la imagen de **Velatia** como futura marca empleadora para jóvenes en edad escolar (desde 4º de la ESO), y contribuyendo a acercar el talento joven (mujeres y hombres) al mundo de la industria.
- Campaña de promoción en redes sociales.

### Modelo de Liderazgo Velatia

En 2021 se ha procedido a establecer las condiciones que permitirán el despliegue del Modelo de Liderazgo (elaborado el año anterior) a nivel global, sin distinción de negocios, ubicaciones o niveles profesionales.

En concreto, se han abordado las siguientes cuestiones:

- **Actualización del Mapa de Procesos de Capital Humano** y el mapa de procesos a partir de los conceptos desarrollados en el Modelo de Liderazgo.

- **Comunicación y sensibilización** sobre el Modelo Liderazgo al grupo piloto del proceso de evaluación del desempeño.
- **Elaboración de los materiales de comunicación** necesarios para la adecuada difusión del modelo a los distintos colectivos de la organización.
- **Programa de Desarrollo del Liderazgo**. Este programa identifica los aspectos a trabajar tanto desde una perspectiva organizativa como individual.

  A nivel de competencias, se han elaborado manuales y guías de apoyo para toda la organización y también programas de *coaching*, *mentoring* y otros relativos al perfil concreto de liderazgo.

  Desde el punto de vista cultural, se ha habilitado un espacio en la intranet donde se podrán recoger los contenidos relacionados con estos aspectos que se están desarrollando en la organización. De forma individual, a través de la participación en comunidades de aprendizaje, mentorías o webinarios.
- **Comunicación y formación** al equipo de profesionales de Capital Humano.

### Modelo Gestión Directiva

La gestión directiva ha seguido las líneas trazadas en el periodo estratégico anterior, incluyendo acciones en tres apartados básicos:

- **Comunicación**: se han realizado dos sesiones informativas para directivos, además de la jornada anual de diciembre. También se les ha mantenido comunicados e involucrados en la gestión de la pandemia.
- **Desarrollo**: dentro del marco del Programa de Desarrollo del Liderazgo se han identificado cuáles pueden ser los focos para trabajar con este colectivo y su rol para facilitar el desarrollo de otras personas en la organización a través de actividades como las mentorías.
- **Compensación**: se han gestionado los beneficios en vigor (Plan Beneficios España).

### Consolidación de la información en los *dashboard*

Incorporación de esta herramienta, de aplicación tanto a nivel de negocios como de corporación, que recoge los indicadores más relevantes en la gestión de las personas. En este aspecto, proporciona información destacada para las auditorias salariales correspondientes que deben integrarse en los diferentes planes de igualdad. Asimismo, a través de las tablas que genera permite obtener datos sobre cualquier período de referencia para cada una de las sociedades del grupo.

### Ajuste del Programa de Reconocimiento

Se ha ajustado el Marco Teórico del Sistema de Reconocimiento a partir de lo creado en 2020 para España, incluyendo en el mismo los aspectos fiscales y legales.

Adicionalmente, se ha redactado la Política de reconocimiento, dentro del Sistema de Remuneración Total. Para seguir avanzando en este punto será necesario un despliegue mucho más amplio del Modelo de Liderazgo, con el fin de reforzar una cultura orientada al reconocimiento.

### Planificación de tareas de "aterrizaje" del Sistema de Recompensa Total

Desde el área de Sistemas de Recompensa Total se ha trabajado en la correcta implantación y seguimiento del proceso y de las actividades ligadas al mismo. En concreto:

- **Bonus corporativo anual**: se ha establecido una nueva sistemática y se han desplegado las acciones correspondientes para su ejecución por los negocios y las áreas funcionales de **Velatia**.
- **Estructura salarial**: se han actualizado las estructuras salariales conforme a la periodicidad establecida. Durante el ejercicio 2021 se han actualizado las estructuras y la información de mercado, tanto en los países tradicionales (España, Francia y Alemania) como en los países con mercados emergentes (China y México).
- **Comunicación de la Política de Recompensa Total**: se ha comunicado y añadido información sobre el modo en el que se establece la creación y valoración de un puesto, el incremento salarial, así como el registro salarial para las sociedades mercantiles en España.
- **Registro salarial**: se ha llevado a cabo un extenso y profundo trabajo de programación interno a nivel de Capital Humano para lograr la estandarización del registro salarial –asegurando el cumplimiento de los requerimientos legales actuales–, y servir de base para las auditorias salariales

correspondientes que deben integrarse en los planes de igualdad de las empresas de **Velatia**. Las tablas generadas permiten obtener la información de cualquier período de referencia para cada una de las sociedades ya que, por convenio, cada sociedad tiene sus propias estructuras organizativas. La automatización de este proceso de estandarización, partiendo de la fuente de información salarial, es una cuestión pendiente para desarrollar en próximos ejercicios.

### Creación del Mapa de Riesgos Laboral

Se ha puesto en marcha un proceso de auditoria laboral cuyo propósito es la identificación de los riesgos en materia de legislación laboral a los que pueden enfrentarse cada una de las sociedades de **Velatia**.

Una vez realizado este proceso de auditorías, el próximo paso es la realización de un mapa de riesgos para todo el grupo que permitirá obtener una visión global a partir de la cual poder tomar decisiones en aquellas materias y riesgos que tengan un carácter transversal.

En todas las empresas auditadas durante el ejercicio se han planificado acciones para la eliminación o mitigación de los riesgos observados.

### Despliegue del Modelo de Organización

En el último trimestre de 2021 se han llevado a cabo dos acciones previstas respecto al proyecto de profundización en el análisis de la función de Capital Humano: por un lado, la realización de un mapa de roles en el área (corporación, negocios y sus relaciones), y, por otro, se ha definido el perfil de conocimientos y competencias para cada rol identificado.

### Coordinación del equipo gestor COVID

A lo largo del ejercicio se ha seguido monitorizando el impacto y evolución de la pandemia en las personas de **Velatia**, actualizando y editando los protocolos y procedimientos necesarios de acuerdo con la evolución de las circunstancias cambiantes de la crisis sanitaria.

## Empleo

Ser una organización referente por la creación de empleo de calidad es una de las máximas aspiraciones de **Velatia** desde sus inicios. Consciente de que contar con el mejor talento es la piedra angular para lograr los ambiciosos retos que se propone, durante 2021, ha seguido promoviendo el empleo de calidad y de futuro, valiéndose de las mejores prácticas en la identificación, captación y retención del talento.

La estrategia del grupo en materia de empleo pone el foco en la preservación de las garantías laborales, las pautas que rigen las relaciones laborales, la protección de la diversidad y de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, el fortalecimiento de los aspectos de seguridad, salud, la formación y la promoción del desarrollo profesional, así como de comportamientos y actitudes de acuerdo con los principios éticos asumidos por toda la organización y empresas externas.

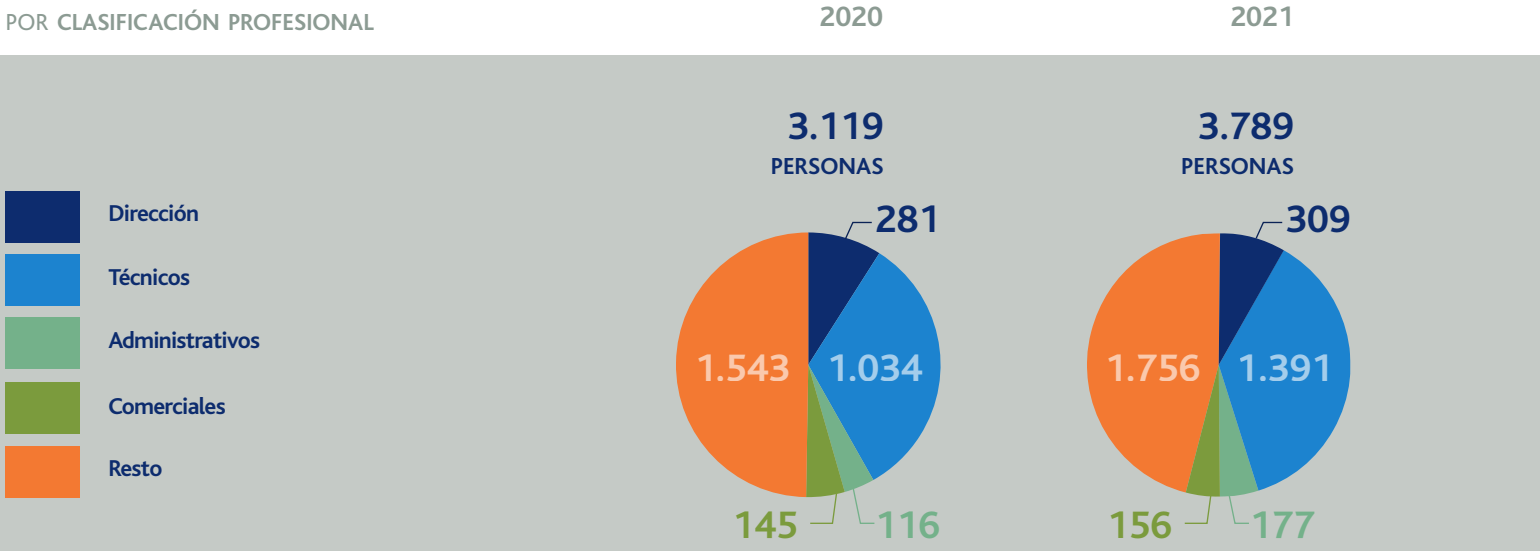
A cierre de 2021, la plantilla de **Velatia** aumenta un 21%, pasando de ser 3.119 personas en 2020 a 3.789 en 2021. Las razones de este notable incremento se encuentran, principalmente, en la incorporación de las plantillas de las sociedades mexicanas que durante el ejercicio 2020 formaban parte del personal subcontratado, así como en la incorporación de la empresa **Supsonik** al grupo.

Los datos relativos al empleo, compensación, seguridad, salud y formación que se reportan a continuación incluyen la información de todas las sociedades que componen el grupo.

**A cierre de 2021,**
**la plantilla de Velatia aumenta un 21%**

## Distribución de la plantilla

POR **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

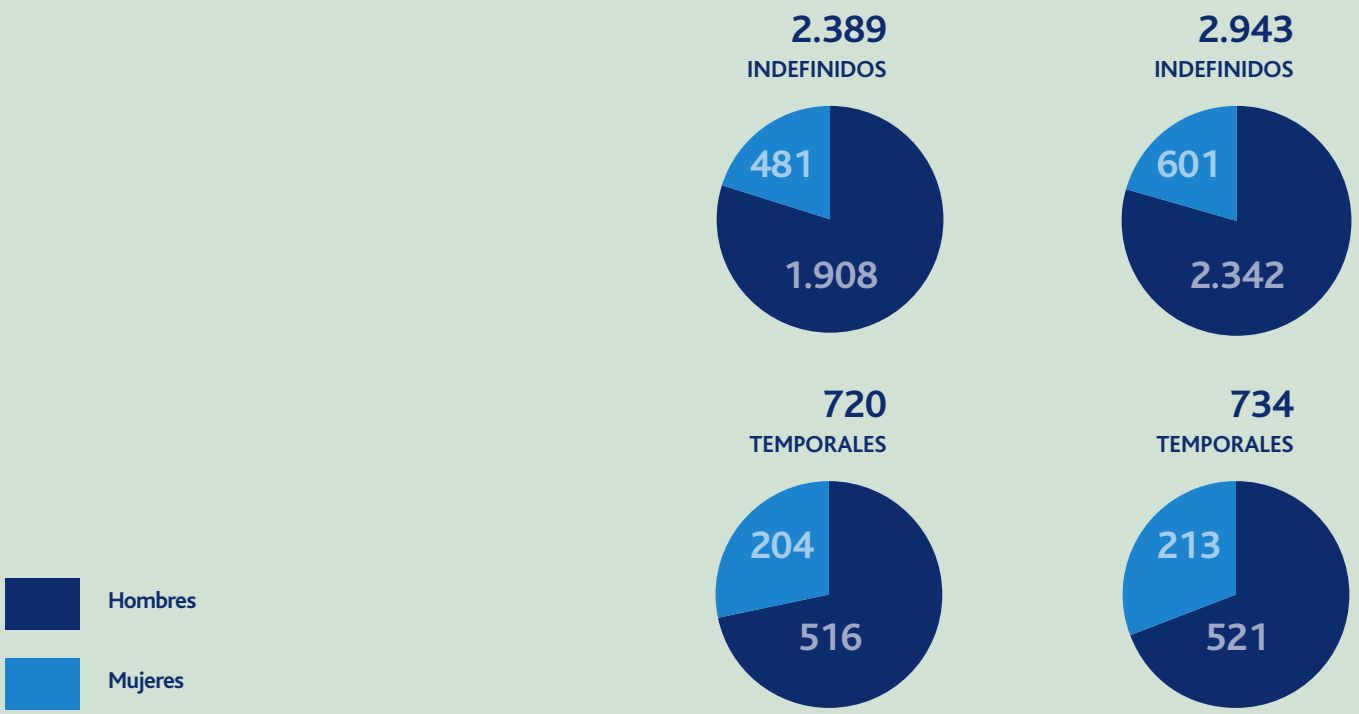


## Promedio anual de contratos

La posición competitiva del grupo descansa fundamentalmente en la experiencia de las personas que forman parte de él. Este enfoque es coherente con el tipo de contrato mayoritario, tal y como se desprende del promedio anual de contratos indefinidos y temporales[2].

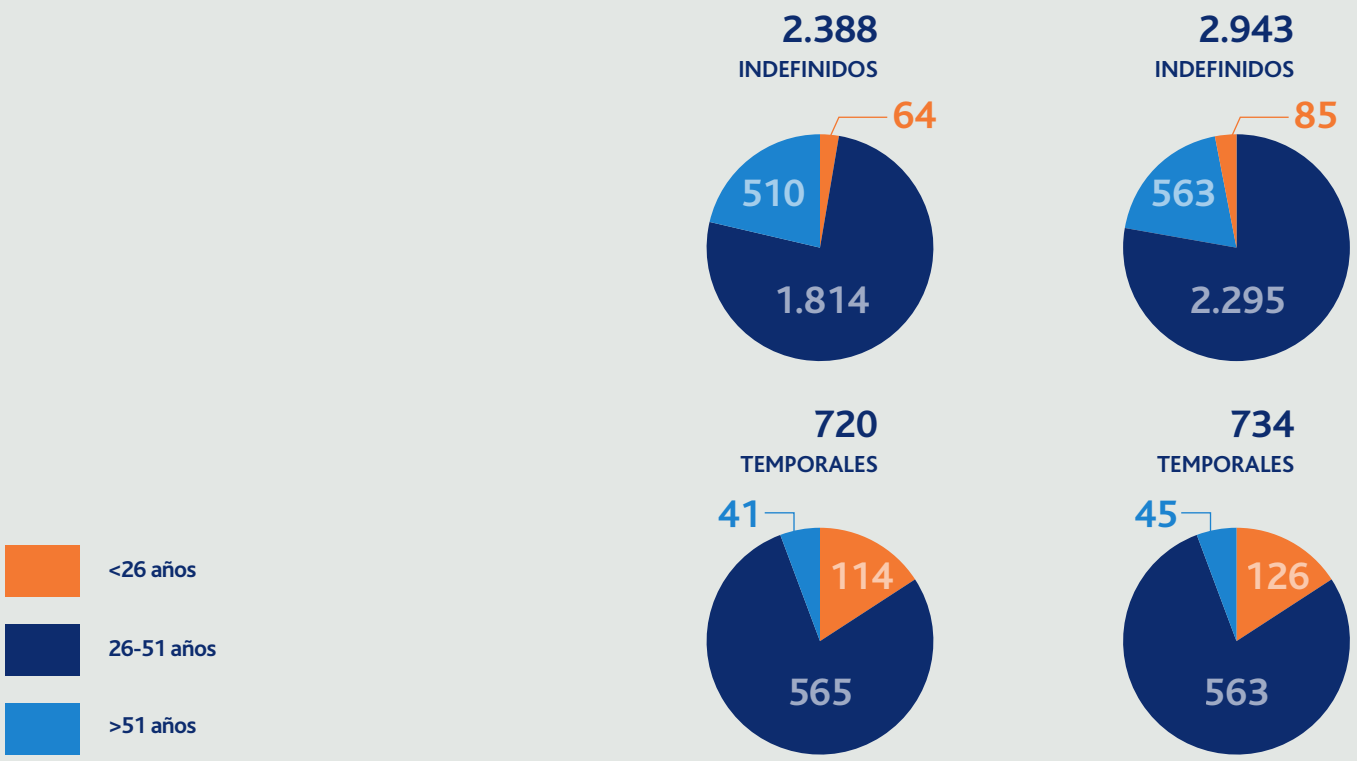
**Velatia**, siendo consciente de la necesidad de abrir el camino profesional a los jóvenes, ofrece todos los años prácticas a través de distintos instrumentos; contratos en prácticas, convenios de cooperación educativa etc. En el año 2021 se ha ofrecido esta posibilidad a 201 jóvenes.

TIPO DE CONTRATO **POR GÉNERO**




[2] El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de los empleados que conforman Velatia durante el ejercicio 2021 y 2020, respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes.

## TIPO DE CONTRATO **POR EDAD**



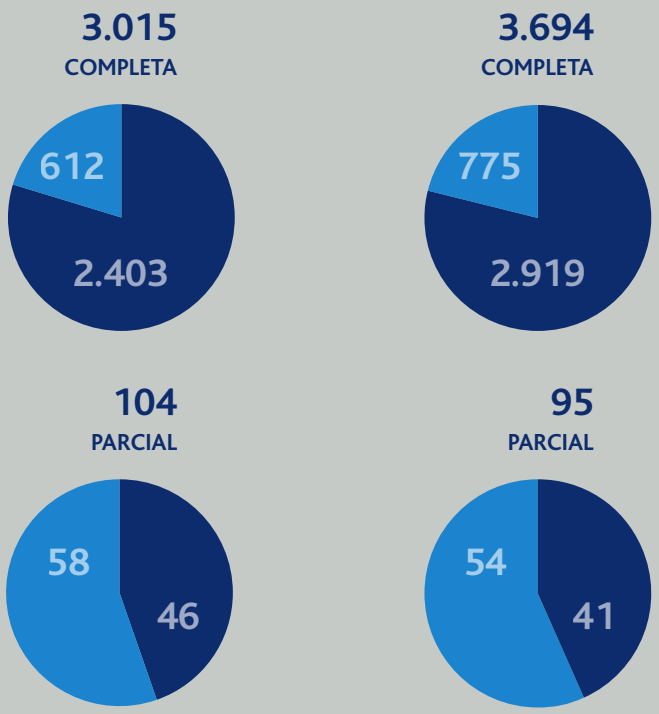

## TIPO DE CONTRATO **POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

| | 2020 | | 2021 | |
|---|---|---|---|---|
| | INDEFINIDO | TEMPORAL | INDEFINIDO | TEMPORAL |
| Dirección | 271 | 30 | 262 | 26 |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo | 860 | 165 | 1.186 | 145 |
| Empleados de tipo administrativo | 81 | 24 | 159 | 22 |
| Comerciales, vendedores y similares | 127 | 19 | 136 | 20 |
| Resto de personal cualificado | 1.050 | 482 | 1.200 | 521 |
| **Total** | **2.389** | **720** | **2.943** | **734** |

## Empleados por tipo de jornada

La distribución de la plantilla en función del tipo de jornada laboral, por género, edad y categoría profesional, a cierre de 2021 y 2020 es la siguiente:

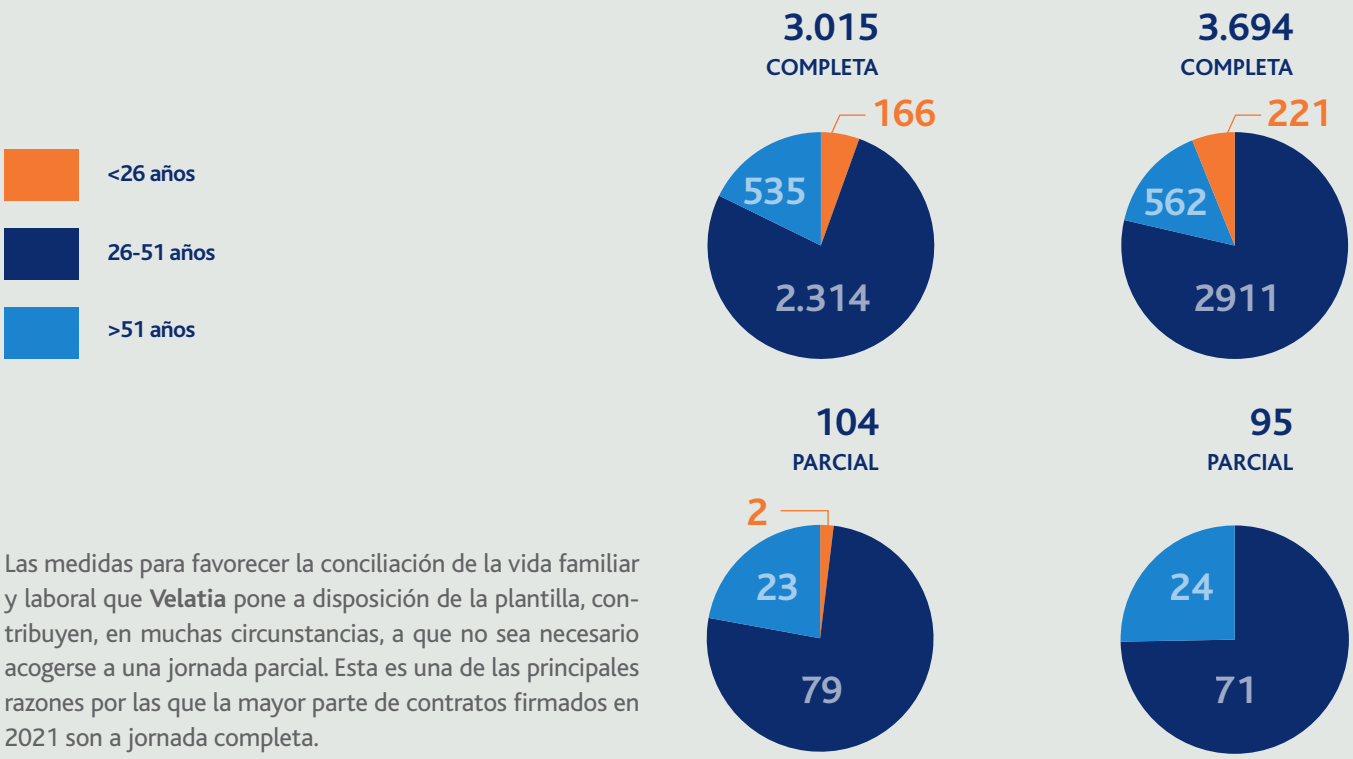
TIPO DE JORNADA **POR GÉNERO**




Hombres

Mujeres

## TIPO DE JORNADA **POR EDAD**




Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral que **Velatia** pone a disposición de la plantilla, contribuyen, en muchas circunstancias, a que no sea necesario acogerse a una jornada parcial. Esta es una de las principales razones por las que la mayor parte de contratos firmados en 2021 son a jornada completa.

## TIPO DE JORNADA **POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

| | 2020 | | 2021 | |
|---|---|---|---|---|
| | COMPLETA | PARCIAL | COMPLETA | PARCIAL |
| Dirección | 271 | 10 | 297 | 12 |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo | 999 | 35 | 1.362 | 29 |
| Empleados de tipo administrativo | 101 | 15 | 160 | 17 |
| Comerciales, vendedores y similares | 144 | 1 | 154 | 2 |
| Resto de personal cualificado | 1500 | 43 | 1.721 | 35 |
| **Total** | **3.015** | **104** | **3.694** | **95** |

## Tasa de rotación

El movimiento de plantilla del ejercicio ha sido el siguiente:

MOVIMIENTOS DE LA **PLANTILLA**

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Plantilla inicial | 2.915 | 3.119 |
| Incorporaciones | 952 | 1.747 |
| Rotaciones | (748) | (1.077) |
| Plantilla final | 3.119 | 3.789 |

## Despidos

Los despidos registrados a lo largo de 2021 y 2020 se distribuyen de la siguiente manera en función del género, la edad y la categoría profesional, sobre la plantilla media:

DESPIDOS **POR SEXO**

| Distribución de despidos por sexo | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Hombres | 2,3% | 3,8% |
| Mujeres | 0,8% | 1,4% |

## DESPIDOS **POR EDAD**

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| <26 años | 0,2% | 0,1% |
| 26-51 años | 2,1% | 3,3% |
| > 51 años | 0,7% | 1,7% |

## DESPIDOS **POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Dirección | 0,3% | 0,4% |
| Técnicos | 1,1% | 2,2% |
| Administrativos | 0,3% | 0,1% |
| Comerciales | 0,2% | 0,3% |
| Otros | 1,1% | 2,1% |

## Accesibilidad

Como grupo comprometido con la diversidad e inclusión social, **Velatia** respeta la accesibilidad universal y, por consiguiente, tiene en consideración los criterios para un entorno laboral inclusivo tanto para su plantilla como para sus grupos de interés; y cuida el diseño de sus productos para que sean respetuosos, seguros, saludables, funcionales, comprensibles y estéticos.

### Empleo de personas con discapacidad

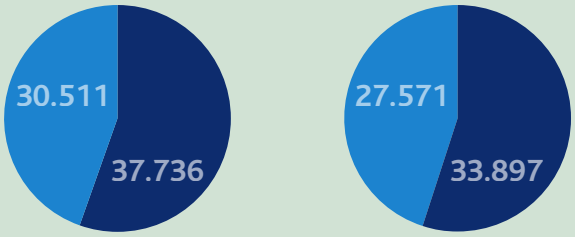
**Velatia** desarrolla distintas acciones en el ámbito de la integración de las personas con discapacidad. Entre ellas, colabora con varios centros especiales de empleo para diferentes procesos de producción en los países donde está presente; y coopera con entidades especializadas, como la Fundación Adecco, en 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 2021 la plantilla asciende a 26 personas en esta modalidad, el mismo número de empleos que en 2020.

## Remuneración media

La remuneración media del personal en 2021 y 2020 (exceptuando la alta dirección), considerando todos los conceptos de retribución existentes en la organización (fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros) y distribuida por género, edad y categoría profesional, es la que se muestra a continuación:

REMUNERACIÓN MEDIA **POR GÉNERO**

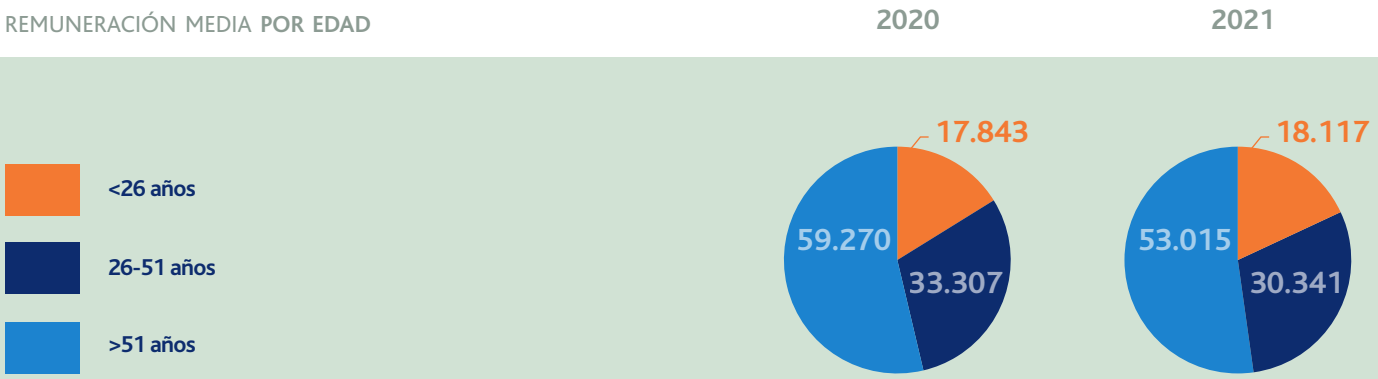



**Hombres** **Mujeres**

La retribución media a nivel de grupo ha disminuido tanto en el colectivo de hombres como de mujeres, debido, fundamentalmente, al efecto que ha tenido la inclusión de las plantillas de las sociedades mexicanas como personal propio (y no como subcontratado), en cumplimiento con el cambio en la normativa laboral que se ha producido en este país.

Con relación a la diferencia retributiva, la principal causa radica en la distinta composición de la plantilla por categorías en cada geografía. Así, si analizamos la composición por regiones, el 65% del personal que corresponde a Europa tiene una diferencia salarial media únicamente del 3% y, más en concreto en España, (que supone el 58% de la plantilla total), esta baja al 2% como consecuencia de las distintas acciones desplegadas en **Velatia** para fomentar la igualdad de oportunidades.

## REMUNERACIÓN MEDIA **POR EDAD**




## REMUNERACIÓN MEDIA **POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Resto de equipo directivo | 82.004 | 81.922 |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo | 37.676 | 31.806 |
| Empleados de tipo administrativo | 29.666 | 22.544 |
| Comerciales, vendedores y similares | 48.971 | 51.113 |
| Resto de personal cualificado | 26.182 | 25.524 |

*Cantidades en euros.

## 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 género. En este sentido, tanto las remuneraciones del personal sujeto a convenio como del personal fuera del mismo se han establecido de forma equitativa, evitando la existencia de discriminación por cuestión de género.

Si calculamos la brecha salarial, teniendo en cuenta la remuneración media real fija de las mujeres con respecto a la de los hombres (exceptuando la alta dirección), y por zona geográfica, en 2021 se obtienen los siguientes porcentajes:

| Zona geográfica | 2020 | 2021 | Nº Hombres | Nº Mujeres |
|---|---|---|---|---|
| Europa | 8% | 3% | 2.262 | 526 |
| Asia Oriental | 16% | 10% | 262 | 178 |
| América | 20% | 27% | 784 | 230 |
| Resto Mundo | 3% | 47% | 28 | 4 |

El resultado de la brecha salarial derivada del cálculo anterior (donde una cifra superior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra de menos con respecto al hombre) se debe a distintos factores, entre ellos, la histórica baja presencia femenina en algunas de las áreas de actividad (debido a la composición de la plantilla y a la mayor población de hombres que de mujeres en general), la diferente especialización de los puestos de trabajo (mayor población de hombres que de mujeres en puestos de responsabilidad), y la antigüedad en la empresa.

Durante el ejercicio 2021 se ha realizado un análisis de la brecha individual por sociedad y por estratos salariales, así como un análisis demográfico de las diferentes personas del grupo en cada colectivo, que ha arrojado las siguientes conclusiones:

- La presencia de la mujer en los niveles directivos es muy reducida.
- El colectivo de personas llamadas a ocupar las posiciones de dirección en el medio plazo está formado en su mayoría también por hombres.
- En el relevo a más largo plazo, se intuye que la distribución entre hombres y mujeres será algo más equilibrada.

Si tomamos como referencia la variable geográfica, nos encontramos que en Europa la brecha salarial ha disminuido. Así, mientras que el porcentaje de hombres y mujeres se mantiene en cifras similares, la retribución media de los hombres se ha visto reducida en un 3%, y la remuneración media de las mujeres se ha incrementado prácticamente en la misma proporción. Esto es debido, principalmente, a la variación en la composición de las categorías que se ha producido en 2021, en las que se registra una mayor presencia de mujeres en mandos intermedios.

Asia Oriental también ha visto reducida la brecha salarial en este periodo, lo que indica una perspectiva positiva hacia una mayor igualdad en las remuneraciones medias entre hombres y mujeres.

Por su parte, en América, el incremento de la brecha se corresponde con el aumento de la plantilla por la inclusión del personal de las sociedades mexicanas. Estas nuevas incorporaciones modifican la composición por categorías con respecto al periodo anterior, incrementándose las categorías de "Equipo Directivo" y "Técnicos" donde predominan los hombres, generando un aumento de la diferencia salarial promedio.

En lo que respecta al "Resto mundo", la brecha ha aumentado por la variación producida en de las posiciones de dirección; no obstante, el número de personas que lo componen no resulta demasiado representativo.

## Organización del trabajo

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

Cada empresa del grupo determina los aspectos relativos a la jornada laboral, periodos de descanso y el resto de las condiciones laborales de aplicación de acuerdo con los respectivos convenios. El Código Ético de **Velatia**, en su apartado de derechos laborales, recoge 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 libertad de asociación y representación sindical están garantizadas en las distintas normas, convenios y acuerdos suscritos relativos a las relaciones sociales.

Asimismo, la preocupación de las familias en torno a la conciliación convierte a esta en un asunto relevante en la gestión del capital humano para **Velatia**. En este sentido, se han adoptado diferentes medidas como la flexibilización de la jornada laboral o mejoras en los permisos de maternidad y paternidad, cuestiones fundamentales para hacer realidad el objetivo último que es conseguir una plantilla integrada por personas satisfechas, saludables y comprometidas.

El grupo cuenta con diferentes canales de comunicación para llegar a todas las personas que lo forman. Las principales vías: 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 managers y directores, comités de empresa y de seguridad y salud.

Adicionalmente, en 2021 se ha incorporado una nueva herramienta de comunicación puesta a disposición de la plantilla: **My Velatia**. Una web y una aplicación que se puede descargar en el móvil, donde cualquier profesional, además de disponer de información y recibir los comunicados de la empresa, podrá realizar gestiones administrativas.

## Seguridad y salud

**Velatia** considera la seguridad y la salud un objetivo prioritario y un valor fundamental a preservar en todo momento, no solo por parte de las sociedades que integran el grupo sino también de las empresas colaboradoras.

Este compromiso viene recogido en las políticas de Desarrollo Sostenible y de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad, Salud y Bienestar; y se concreta en tres líneas de actuación:

- Establecer un **entorno laboral seguro** desarrollando una cultura preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover el respeto a la seguridad y salud de las personas desde la **prevención** de daños y del deterioro de la salud.
- Alcanzar y mantener las máximas certificaciones internacionales en este ámbito, así como de los sistemas de gestión de calidad y medio ambiente.

En línea con esta cultura preventiva, **Velatia** asume como propios los siguientes retos:

- **Formación**: promover la formación y acciones encaminadas a **eliminar los peligros y reducir los riesgos** para la seguridad y la salud durante el desarrollo de una actividad.
- **Condiciones laborales**: proporcionar **condiciones de trabajo seguras y saludables**, para la prevención de lesiones y el deterioro de la salud.
- **Espacios laborales**: proteger y **mejorar los espacios físicos** y el equipamiento de los centros de trabajo frente a los diferentes riesgos, desde el intrusismo hasta el incendio.
- **Integridad laboral**: garantizar, en la medida de lo posible, la integridad de la plantilla cumpliendo con la normativa sectorial respectiva e implementando las medidas que fuesen necesarias.
- **Certificaciones internacionales**: alcanzar y mantener las **certificaciones** más reconocidas en sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, y seguridad y salud en el trabajo.

Corresponde a los **Comités de Seguridad y Salud** supervisar el cumplimiento de la normativa local aplicable en las diferentes sociedades del grupo. **Velatia** cuenta también con personal especializado en estas materias que desarrolla funciones enfocadas a la mejora continua de las buenas prácticas y procedimientos, así como a la obtención y man-

tenimiento de las normativas y certificaciones más estrictas en sistemas de prevención de riesgos.

Varias de las empresas del grupo cuentan con la certificación OHSAS 18001 que es, hasta la entrada en vigor de la nueva ISO 45001 (en marzo de 2018) la especificación técnica más importante para proceder a la implantación y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales. Además, con el fin de seguir avanzando en el compromiso con la seguridad, algunas sociedades del grupo han completado la transición de la certificación OHSAS 18001 a la ISO 45001. Sumando ambas, actualmente **Velatia** dispone de diecinueve certificaciones.

Acceder a estas garantías, que implican la mejora continua de todos aquellos aspectos que tienen que ver con la seguridad y la salud de las personas de la organización, tiene un carácter totalmente voluntario, hecho que demuestra la actitud proactiva de la organización (excediendo los requisitos legales) para alcanzar niveles de excelencia en esta materia.

Al considerar la seguridad y salud laboral como asuntos fundamentales y prioritarios, **Velatia** se marca como objetivo preferente minimizar el número de accidentes, haciendo un seguimiento exhaustivo de la evolución de los indicadores más representativos[3].

Durante 2021 se han producido 77 accidentes con baja (6 de mujeres) y 123 accidentes sin baja (13 de mujeres), mientras que en el anterior ejercicio se registraron 74 accidentes con baja (18 fueron de mujeres) y 98 accidentes sin baja (8 de mujeres). Estos datos de accidentabilidad están asociados al negocio de Ormazabal, negocio de Ikusi, y a las sociedades WEC e Idistek.

Por otro lado, a continuación, presentamos los índices de frecuencia y de gravedad del grupo **Velatia**:

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Índice de Frecuencia [3] | 13.69 | 12.4 |
| Índice de Gravedad [4] | 0.32 | 0.35 |

## Gestión de la COVID

**Velatia** ha seguido monitorizando el impacto y evolución de la pandemia en las personas de la organización, actualizando y editando los protocolos y procedimientos necesarios según las circunstancias cambiantes.

El **Plan Velatia de Protección frente a la COVID** es gestionado por los responsables de los centros de trabajo y los responsables de Capital Humano de los negocios. En él se incluyen todo un abanico de medidas y procesos: guías para el calendario de despliegue, organización física del trabajo, gestión del teletrabajo, gestión de colectivos vulnerables, aspectos de seguridad y salud inmunológica (gestión de equipos de protección, gestión sanitaria de personal ajeno a la empresa, higiene y limpieza en el puesto de trabajo, comunicación en caso de sintomatología propia de la enfermedad, etc.); además de otros procesos dentro del ámbito de Capital Humano.

## Absentismo laboral

El índice de **absentismo laboral**, entendido como el incumplimiento de la jornada laboral por bajas de enfermedad, accidente laboral, maternidad, horas sindicales, licencias permitidas en convenio, excedencias y ausencias por permisos no retribuidos; ha ascendido a 234.059 horas durante el ejercicio 2021 (182.263 horas en 2020).

[3] El número de horas trabajadas por los empleados es teórico, considerando una jornada laboral estimada de 145 mensuales para cada línea de negocio.
[4] Número de accidentes acaecidos por cada millón de horas.

## Formación

### El número de horas invertidas en formación alcanza las 60.635 horas, a pesar de las restricciones del COVID

Reconociendo el valor estratégico de gestionar adecuadamente la capacitación de las personas como base del crecimiento y éxito de una compañía, **Velatia** articula diferentes iniciativas, procesos y procedimientos que permitan un desarrollo real y efectivo de todos los colectivos que conforman el grupo.

Con este propósito, **Velatia** se marca como objetivos difundir y compartir el conocimiento existente en la organización, así como generar –progresiva y crecientemente– en la plantilla competencias y capacitación alineadas con la estrategia del grupo, a fin de lograr a través del aprendizaje continuo una mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de sus puestos de trabajo, así como una mejor adaptación a los cambios culturales y tecnológicos para ser más competitivos.

**Velatia** transmite los siguientes compromisos en relación con la formación, tal y como se recogen en la política aprobada al respecto:

- Incrementar progresivamente los **conocimientos y capacidades** de los empleados.
- Alinear la formación impartida con las **competencias, valores y requerimientos** marcados por la estrategia de la compañía.
- Impulsar al máximo **la puesta en común del conocimiento existente**, apostando para ello por la formación interna y habilitando los recursos necesarios para su utilización de forma eficiente.

En este contexto, a lo largo de 2021 se han desarrollado acciones formativas, adecuadas a las necesidades particulares de la plantilla, en todo el mundo que han supuesto un total de 60.635 horas invertidas y han beneficiado a 1.904 personas. Las temáticas de carácter transversal abordadas durante los cursos y talleres se han centrado fundamentalmente en el liderazgo, planificación estratégica e idiomas (principalmente, inglés).

### HORAS INVERTIDAS **EN FORMACIÓN**

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Dirección | 11.378 | 4.351 |
| Técnicos | 39.840 | 31.028 |
| Administrativos | 3.470 | 6.388 |
| Comerciales | 1.567 | 1.432 |
| Otros | 19.219 | 17.435 |
| **Total horas de formación** | **75.474** | **60.635** |
| Número medio de horas de formación por empleado [5] | 24,88 | 16,49 |

Debido a restricciones COVID en cuanto a reuniones y aforos, en 2021 la formación presencial se ha visto reducida. El número total de horas dedicadas a formación se ha reducido en un 19% con respecto al ejercicio anterior y el promedio de horas realizadas por empleado o empleada ha disminuido en un 33%.

Si diferenciamos por género, de las 60.635 horas invertidas en el ejercicio, 42.946 corresponden a hombres y 17.689 a mujeres[5] (58.809 y 16.665 en 2020, respectivamente).

[5] Número total de horas de formación del ejercicio entre la plantilla media de dicho ejercicio.

## Desconexión digital

Actualmente, las cada vez mayores facilidades de conexión a través de los medios tecnológicos posibilitan que, en ocasiones, se diluya la separación entre el trabajo y la esfera familiar y personal. Esta realidad y la normativa al respecto hacen necesario posibilitar 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** se compromete a impulsar medidas para salvaguardar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral en favor de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de este modo, contribuir también a una gestión más eficaz de la jornada de trabajo, así como a la prevención en salud laboral.

## Igualdad

### El compromiso con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad es intrínseco en la gestión de Velatia

El compromiso con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad en todos los lugares donde opera es intrínseco en la gestión de **Velatia**, considerando la promoción de la diversidad y la inclusión como elementos fundamentales para su estrategia. El grupo ratifica así su firme compromiso con el principio número seis del Pacto Mundial de Naciones Unidas que hace referencia a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Asimismo, el Código Ético 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".

**Velatia**, como parte de su compromiso con la protección de los derechos fundamentales de la persona, ha desarrollado un **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral** que tiene como objetivo establecer las medidas necesarias para asegurar la prevención y actuación frente a cualquier tipo de acoso en el trabajo (sexual, discriminatorio y/o psicológico). Este protocolo ha sido actualizado en el año 2021 para incluir el acoso por razón de género.

El **Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos** es el principal responsable de la gestión de las denuncias o comunicaciones relacionadas con el acoso. Este órgano se encarga de 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** identifica la figura del **mediador** como la persona experta en esta materia que actuará como asesora confidencial y será la encargada de gestionar las actuaciones de acoso que sean calificadas como "leves" y de remitir al Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos aquellas consideradas como "graves", así como los incumplimientos de los acuerdos pactados por el procedimiento informal.

En 2021 el grupo ha desarrollado planes de igualdad para quince centros ubicados en España, que se suman a los ya existentes.

## 2.2. Innovación

### Colaborando estrechamente con las empresas que están desarrollando ahora la tecnología que transformará nuestro mundo mañana

Para **Velatia** la innovación no solo es un factor diferencial sino también intrínseco a la creación de soluciones sostenibles que respondan a los grandes desafíos globales. Una interpretación que no es producto de la realidad actual, sino que es parte de su forma de entender el emprendimiento empresarial desde hace más de cincuenta años. El compromiso con la innovación es el pilar transformador que impulsa la evolución del grupo y, con ello, la de los sectores en los que desarrolla su actividad y la su entorno.

**Velatia** está presente en algunos de los principales campos señalados por las megatendencias de la economía –y los que más innovación demandan– colaborando estrechamente con las empresas que están desarrollando ahora la tecnología que transformará profundamente nuestras vidas y nuestro mundo mañana. En 2021, nuevos actores globales han escogido a **Velatia** como aliado tecnológico por la **flexibilidad, cercanía y capacidad de adaptación** que caracteriza a su modo de trabajar.

El compromiso con la innovación del grupo queda plasmado en las políticas de Desarrollo Sostenible, Calidad, Medio Ambiente y Seguridad, Salud y Bienestar, en las que se establecen dos focos principales de actuación:

- Establecer **líneas de mejora continua** en la calidad, fiabilidad, robustez, flexibilidad, adaptabilidad y prestaciones medioambientales de los productos.
- Promover la innovación y la mejora continua a través de la **excelencia**.

**Velatia** dedica un importante esfuerzo a impulsar líneas de investigación que tienen como meta fortalecer su competitividad y la de sus clientes en ámbitos como las redes eléctricas y smart grids, ciudades inteligentes, TIC, aeronáutica, ingeniería de diseño y soluciones electromecánicas, servicios energéticos y alta tecnología electrónica. Así, por ejemplo:

- Desarrolla tecnologías que contribuyen a la **transformación de las redes eléctricas**, dotándolas de capacidades para la transición hacia un nuevo mix energético con una mayor penetración de las renovables, como parte de la estrategia global para una economía descarbonizada.

- Crea infraestructuras vitales para atender las necesidades de sectores como el transporte, inmerso en la revolución del **vehículo eléctrico**.

- Su tecnología permite captar, analizar, fusionar y **transformar los datos en información útil**, ingrediente esencial para la gestión inteligente de aeropuertos, ciudades, redes eléctricas y la salud.

- Participa en la **transformación digital** con aplicaciones de negocio especializadas para mejorar la eficiencia operativa, la seguridad y la experiencia de usuario.

- Sus soluciones de **ciberseguridad** protegen a las empresas y organizaciones de amenazas de este tipo.

- En 2019 comenzó a desarrollar **productos eléctricos cuyo origen es totalmente digital** y continúa avanzando en esta dirección.

**Velatia** tiene un modelo de **innovación abierta** que le permite crear las mejores soluciones, productos y servicios que aporten valor a sus clientes y den respuesta a los desafíos actuales y futuros para hacer posible una sociedad más sostenible, innovadora y eficiente. Este modelo le permite mantener una relación privilegiada con algunos de los principales centros de investigación nacionales y europeos, así como con universidades, promoviendo la colaboración y el intercambio de conocimiento. Considerando fundamental la vinculación del mundo industrial y académico para promover actividades de investigación y fomentar la atracción de talento.

La adopción de dicho modelo busca maximizar la capacidad de innovación del grupo desde dentro y desde fuera de la organización. Desde dentro, desarrollando una cultura de la innovación que fomente la mejora continua y la creatividad. Desde fuera, aprovechando las oportunidades que brindan las colaboraciones a través de un ecosistema que fomenta el desarrollo de nuevas ideas y oportunidades de negocios.

La estrategia tecnológica del grupo se integra en los respectivos planes estratégicos de los negocios, tal y como se recoge en los bloques de la memoria destinados a ellos.

## Tecnología propia y nuevos productos

### Los productos propios suponen casi la totalidad de las ventas de Velatia

Si el termómetro que mide el nivel de innovación de una compañía es el porcentaje de ventas de productos propios, en el caso de **Velatia**, este volumen supone prácticamente la totalidad del negocio. Esto es así porque para el grupo las innovaciones son mucho más que ideas, se convierten en productos y soluciones que impulsan los negocios y contribuyen al progreso de sus clientes, de los sectores industriales en los que desarrollan sus actividades y, en último término, de la sociedad en su conjunto.

Con relación a los nuevos productos, entendiendo como tal los productos desarrollados en los últimos años, **Velatia** mantiene activo un indicador de innovación relativo a la facturación procedente de este capítulo que supone una parte relevante de la cifra total de negocio en el grupo.

## La innovación en cifras

| | 2021 |
|---|---|
| Gasto en I+D+i (mil €) | 19.600 |
| Plantilla I+D+i (personas) | 115 |
| Facturación en nuevos productos (mil €) | 128.034 |
| Nº de solicitudes de patentes | 5 |
| Edad media de la propiedad industrial | 9,4 |
| Nº de patentes y registros de propiedad industrial | 274 |

## Colaboraciones

Como parte de su apuesta por la innovación, **Velatia** colabora con destacados 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. Está integrado por más de 1.400 profesionales procedentes de más de treinta países y tiene como principal objetivo transformar la tecnología en PIB para mejorar la calidad de vida de las personas, además de 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 de referencia 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.

### Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación

Desde 2005, **Velatia** forma parte de este organismo de investigación como agente dentro de la categoría de "Unidades de I+D Empresariales". Esta acreditación le permite seguir ostentando una posición relevante dentro del conjunto de agentes impulsores de la innovación tecnológica en Euskadi, además de fortalecer los lazos con organizaciones afines en este campo en otros territorios.

## 2.3. Medio Ambiente

### Responsables con el medio ambiente y la biodiversidad, conforme a los principios de desarrollo sostenible

**Velatia** promueve e integra en la organización una cultura respetuosa con el medio ambiente y la biodiversidad, conforme a los principios de desarrollo sostenible. En definitiva, una cultura que fomenta la reducción del impacto ambiental generado por los productos y procesos, en línea con los principios de la economía circular; que trabaja desde la prevención de la contaminación para reducir sus efectos adversos sobre el cambio climático; que hace hincapié en la conservación de los recursos naturales y, por último, que aplica en sus productos el diseño con criterios de sostenibilidad.

La determinación de su posicionamiento se refleja en la búsqueda de la excelencia en la gestión medioambiental, alineada con las directrices europeas, para garantizar el impacto positivo de su actividad en el entorno y contribuir a los retos de la Agenda 2030.

Los compromisos medioambientales de **Velatia** están recogidos en las políticas de Desarrollo Sostenible, Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud. Estas políticas tienen como objetivo asegurar la gestión responsable, la mejora de los procesos y el uso sostenible de los recursos que emplea con el fin de mitigar el impacto de sus operaciones sobre el medio ambiente, el clima y la salud.

Para alcanzar estos compromisos adquiridos, todas las personas de la organización deben conocer y asumir dichas políticas y esforzarse en minimizar el impacto ambiental de sus actividades y los derivados de la utilización de los equipos, instalaciones y medios de trabajo puestos a su disposición. Compromisos que se extienden a los proveedores críticos que deben comprometerse por escrito mediante la firma del Manual de Calidad y el Código Ético.

La búsqueda de la excelencia ha llevado a **Velatia** a desarrollar un **Sistema de Gestión Ambiental** con estas funciones:

- Promover e integrar una **cultura responsable** con el entorno.
- Maximizar la **consulta y participación** de las personas en la gestión integral de las políticas, promoviendo nuevas ideas y reconociendo los logros alcanzados.

- Velar por el **cumplimiento** de las leyes y normas establecidas, así como de los compromisos voluntariamente 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 dirigidas a eliminar los peligros y **reducir los riesgos** para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Proporcionar **condiciones de trabajo** seguras y saludables para prevenir lesiones y el deterioro de la salud.
- Proporcionar un **marco común** para establecer y revisar los cuadros de mando de las empresas de **Velatia**, siempre orientados a la satisfacción de los grupos de interés.
- Alcanzar y mantener las **certificaciones internacionales** reconocidas de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.
- Mantener una **comunicación** fluida con los diferentes grupos de interés.

Entre los avances realizados en favor de la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático, cabe destacar la incorporación en 2021 de la hoja de ruta de la descarbonización de **Velatia** para conseguir reducir el 68% de las emisiones de $CO_2$ en 2030 y alcanzar las cero emisiones en 2050.

**Velatia se prepara para aceptar los retos y aprovechar las oportunidades que presentará un futuro basado en cero emisiones**

## Provisiones y seguros

Tanto en el ejercicio 2021 como en el anterior 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** dispone de 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.

## Certificaciones

**Velatia**, en su firme compromiso con el medio ambiente, continúa desplegando su **Sistema de Gestión Ambiental** de acuerdo con los más altos estándares internacionales y niveles de exigencia en esta materia.

Las principales sociedades del grupo cuentan con la certificación ISO 14001 que es la normativa técnica más utilizada en todo el mundo para la implantación y valoración de los sistemas de gestión ambiental. En total, **Velatia** mantiene dieciocho certificaciones ISO 14001, además de varias certificaciones en Huella de Carbono, tanto a nivel de organización como por familias de productos.

Al objeto de asegurar el sostenimiento e implementación de las mismas, la organización dispone de un equipo de personas distribuido por los principales centros de producción, que se ocupa, entre otras funciones, de identificar los requisitos legales en el ámbito de la gestión ambiental, evaluar su grado de cumplimiento, colaborar en la definición, despliegue y evaluación de los objetivos ambientales, realizar auditorías internas del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente y, por último, ofrecer charlas formativas sobre la gestión de la calidad y la gestión medioambiental en **Velatia** a las nuevas incorporaciones en la plantilla.

## Contaminación y cambio climático

### Reducción de un 42% de la intensidad de emisiones directas e indirectas de $CO_2$ con respecto al 2019

De acuerdo con la estrategia medioambiental en lo relativo a reducción de emisiones de $CO_2$ y con el objetivo final de cero emisiones para 2050, **Velatia** hace un seguimiento continuo de la huella de sus actividades y elabora informes de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) donde se cuantifican las emisiones directas y las indirectas.

En relación con ello, se consideran emisiones totales directas las provenientes del combustible consumido en los procesos productivos y calderas (fuel y gas), además del combustible de los vehículos de empresa utilizados para labores comerciales y montajes. Dentro de las emisiones totales indirectas se incluye el consumo eléctrico.

La siguiente tabla muestra los resultados del comportamiento ambiental de **Velatia** con relación a las emisiones GEI:

| Emisiones GEI (t. $CO_2$eq.) [6] | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Directas (alcance 1) | 2.485 t. | 3.651 t. |
| Indirectas (alcance 2) | 1.152 t. | 1.009 t. |

La electrificación del transporte es una de las vías fundamentales para la descarbonización y la que se está desarrollando con mayor rapidez. **Velatia** ha continuado impulsando la transformación digital de las redes eléctricas dotándolas de capacidades para asumir un nuevo mix energético con mayor presencia de las energías renovables, así como de infraestructuras para atender las necesidades de sectores como el transporte, inmerso en una revolución con la irrupción del vehículo eléctrico.

Teniendo en cuenta el nivel de actividad, en el ejercicio 2021 **Velatia** ha reducido la intensidad de las emisiones de $CO_2$ directas e indirectas en un 42% con respecto a 2019 (última referencia antes del covid-19). Una de las acciones que más ha incidido en esta reducción ha sido la decisión de consumir energía eléctrica proveniente únicamente de fuentes renovables en varias de las sociedades del grupo, hecho que ha sido acreditado a través de los correspondientes certificados de Garantía de Origen.

Esto hace que, a pesar de que haya habido un incremento de la actividad respecto del ejercicio 2020, las emisiones indirectas se reduzcan en un 12%. Así mismo, también se han instaurado medidas de mejora de la eficiencia energética que han contribuido a esta reducción.

En lo que respecta a emisiones directas, en valor absoluto ha habido un aumento de estas asociado a un incremento del consumo de gas derivado principalmente del aumento de la producción.

Tal y como se menciona anteriormente, **Velatia** ha diseñado en 2021 su hoja de ruta hacia la descarbonización para alcanzar en 2050 la neutralidad de emisiones.

## Economía circular

**Velatia** basa la implementación de su estrategia medioambiental en los principios de la economía circular con el objetivo de minimizar los posibles impactos adversos derivados de su actividad y con el firme propósito de lograr una gestión eficaz de los residuos que genera.

Partiendo de esta voluntad, en 2021 ha puesto en marcha diferentes procedimientos de reciclaje y reutilización de equipos que fomentan la eliminación y reducción de residuos, ofreciendo las herramientas necesarias para la generación del menor impacto medioambiental posible.

La mayor parte de las sociedades del grupo disponen de contratos con empresas especializadas en la gestión de residuos que contemplan el ciclo completo, desde su recogida y transporte hasta la manipulación de estos (y cuando sea posible, la devolución para su reutilización); así como la responsabilidad de ambas partes.

[6] El alcance de la información reportada para emisiones GEI es el mismo que el empleado para la información de consumo energético. 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 la huella de carbono para el comercio de emisiones verificada por un experto independiente.

## Gestión de residuos

| Tipo de Residuos | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Residuos peligrosos | 177.785 Kg. | 281.340 Kg. |
| Residuos no peligrosos | 2.903.781 Kg. | 5.156.549 Kg. |

Se consideran residuos peligrosos aquellos cuyas propiedades intrínsecas presentan riesgos para la salud o el medio ambiente y su gestión es prioritaria para el grupo. En este sentido, el 28% de los residuos de este tipo generados en 2021 han sido recuperados, el 59% eliminados, el 10% han seguido un proceso de valorización y el 3% restante han sido enviados a vertederos controlados. Cifras que suponen una mejora en los resultados de del proceso con respecto al año anterior en el que el 2% fueron recuperados, el 54% eliminados, el 26% se valorizaron y el 18% tuvieron como destino vertederos controlados.

El incremento se debe, principalmente, a un aumento de generalizado de la actividad y de las personas que trabajan presencialmente, así como a la limpia de material y equipos realizada por el traslado de las oficinas de Ikusi en Miramón.

En lo que se refiere a la gestión de los residuos no peligrosos generados en 2021 –singularmente, chatarra metálica, papel y cartón, plásticos y madera, residuos de hormigón, etc.–, el 47% han sido recuperados, el 46% han seguido un proceso de valorización y, el 6% eliminados, y, por último, el 3% han sido enviados a vertederos controlados. En 2020, el 52% de ellos fueron recuperados, el 41% siguieron un proceso de valorización y el 7% enviados a vertederos controlados.

El aumento de los residuos no peligrosos se deriva principalmente a un aumento del alcance en los residuos reportados en Uniblok y Ormapost, habiéndose comenzado a monitorizar y reportar los residuos de restos de hormigón. Si realizamos la comparativa teniendo el mismo tipo de residuo en ambos ejercicios los residuos no peligrosos en Velatia serían de 3.497.817 Kg., lo que supondría un incremento de los mismos respecto del 2020 del 20%, que está asociado al incremento de la actividad.

## 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 2021 se han seguido implementado medidas para incrementar la concienciación entre todas las personas de la compañía sobre el uso responsable del agua en el ejercicio de sus diferentes actividades.

| Consumo | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Consumo de agua ($m^3$) | 43.608 [7] | 45.984 |

Esta tabla refleja un incremento en el volumen de agua consumido debido, sobre todo, al aumento de la producción de cemento en la fábrica de Uniblok en Seseña (Toledo) y al aumento de la presencialidad.

[7] En el consumo de agua del ejercicio 2020 se han incluido las sociedades UK, OBS y OZS adicionales al perímetro del ejercicio 2019.

## Evolución del consumo de materias primas y consumo energético

**Velatia**, en su propósito de conseguir la máxima optimización de los recursos, fomenta el uso eficiente y responsable de las materias primas y la energía en todas las fases del proceso en las distintas áreas de actividad. De igual modo, dispone de sistemas de gestión ambiental y energético con los que puede realizar mediciones y, a partir de ellas, valorar y actuar, y de este modo, continuar implementando medidas, en caso necesario, que le permitan incrementar la eficiencia energética y optimizar el consumo de recursos en los procesos productivos.

La siguiente tabla recoge el consumo de las principales materias primas y energías utilizadas en los procesos productivos del grupo:

| Materias primas | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Principales materias primas (chapa magnética, hilo esmaltado, aluminio, consumibles químicos, aceite y banda de aluminio) | 18.799.458 Kg. | 21.931.032 Kg. |

| Consumo | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Electricidad (kWh) | 14.102.510 | 14.757.126 |
| Gas Natural ($Nm^3$) | 913.609 | 1.377.993 |
| Gasóleo A y C (l) | 148.967 | 246.140 |
| Gasolina (l) | 34.057 | 47.997 |

| Electricidad KWh | 2021 |
|---|---|
| Renovable | 11.692.650 |
| No renovable | 3.064.476 |
| **Total** | 14.757.126 |

## Eficiencia energética

Los resultados ponen de manifiesto una sensible reducción en el consumo de la electricidad a nivel general debido, teniendo en cuenta que ha habido un incremento de la actividad respecto del año pasado, asociado sobre todo a las medidas de eficiencia energética implantadas y que han sido ampliamente analizadas y detalladas en las auditorías realizadas en 2020. Además de las mencionadas con anterioridad, se han implementado más medidas en este sentido tales como la sustitución del alumbrado por sistemas led y la monitorización energética, entre otras.

Destacar, asimismo, que en cumplimiento 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 en el conjunto de las instalaciones ubicadas en el territorio nacional; **Stratenergy**, la empresa de servicios energéticos de **Velatia**, ha realizado durante los ejercicios 2020 y 2021 una auditoría energética interna sobre el 100% de las instalaciones que el grupo tiene en España proponiendo soluciones para mejorar la eficiencia energética en toda la organización.

## 2.4. Clientes

**Velatia** sitúa 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. En este sentido, más que como un suministrador de productos y servicios, **Velatia** busca convertirse en un verdadero socio tecnológico basado en relaciones a largo plazo.

Los productos y servicios de las sociedades del grupo tienen en consideración todos los **parámetros de calidad** y seguridad contemplados en la normativa aplicable en cada caso. Si fuese necesario, cuenta con un **Sistema de Reclamaciones y Quejas** adaptado a la realidad de cada empresa.

### Fruto del compromiso con la calidad, a cierre de 2021 Velatia contaba con un total de 25 sociedades certificadas con la normativa ISO 9001 en todo el mundo

Las sociedades con un elevado volumen de operaciones complejas disponen de una herramienta de registro de incidencias que les permiten mejorar la calidad del servicio y aplicar las acciones correctivas que fueran precisas.

Adicionalmente, todas ellas realizan un seguimiento periódico de las reclamaciones recibidas, identificando el tipo de solicitud, el estado en el que se encuentra y la fecha de cierre de esta.

Fruto del compromiso con la calidad, cabe destacar que, a cierre de 2021, los negocios de **Velatia** contaban con un total de veinticinco sociedades certificadas con la normativa ISO 9001 en todo el mundo.

## 2.5. Proveedores

**Velatia** asume los siguientes compromisos con la cadena de suministro que tienen su desarrollo en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y 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**, promoviendo entre los proveedores el cumplimiento de los derechos humanos y las leyes, normas y regulaciones de los países en los que el grupo está presente.

Durante 2021 se ha continuado avanzando en estos tres focos, trabajando para lograr una producción y consumo responsables en toda la cadena de suministro.

### Apuesta por los proveedores locales

La actividad de **Velatia** en las geografías donde está presente está orientada a la creación de valor para las empresas proveedoras locales, en línea con los intereses de los negocios. Este compromiso adquiere mayor relevancia, si cabe, en aquellos territorios donde el grupo tiene implantadas plantas productivas.

**Velatia** persigue generar un impacto directo en la economía local a través de la creación de empleo y del pago de salarios e impuestos, y, también, un impacto positivo de forma indirecta apoyando a las empresas locales a través de su cadena de suministro.

Regularmente, se realiza una monitorización del volumen de compra asociado a cada región lo que permite afianzar el porcentaje de proveedores locales en un rango porcentual relevante.

| % gasto a proveedores locales | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| España | 84% | 81% |
| Francia | 97% | 94% |
| Alemania | 60% | 69% |
| China | 98% | 97% |
| México | 70% | 93% |
| Colombia | 47% | 85% |

## Sostenibilidad en la cadena de suministro

La gestión de las compras en las sociedades del grupo busca aportar valor, tanto para sus negocios como para las empresas proveedoras, potenciando con ello la creación de riqueza y empleo en las comunidades locales.

La alineación de la función corporativa de compras con cada departamento operativo de **Velatia** permite conocer y aplicar los mejores criterios de valoración en cada proceso de contratación o compra y estar siempre a la vanguardia en lo relativo a criterios de sostenibilidad, evaluación ambiental, derechos humanos y corrupción. En esta línea, las empresas que deseen forman parte de la cadena de suministro deben asumir los compromisos adquiridos por el Código Ético, la Política de Compras y los diez principios impulsados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Durante el proceso de homologación de proveedores se analizan principalmente dos cuestiones: la disponibilidad de certificaciones medioambientales y el cumplimiento normativo a nivel medioambiental. Sobre ambos aspectos se realiza un seguimiento permanente mediante auditorías anuales.

## 2.6. Sociedad

### Velatia concluye el proyecto "Compra Verde"

En 2021 ha finalizado este proyecto piloto promovido por varias empresas de Bizkaia que asumen el reto de implantar en la gestión de sus negocios la contratación de productos y servicios sostenibles. **Velatia** ha participado en el mismo junto a destacadas compañías y entidades como Iberdrola, CIE Automotive, EDP, Vicinay, Euskaltel, o el clúster vasco Aclima.

En el desarrollo del proyecto se han analizado los criterios ambientales del proceso de materia prima identificando los porcentajes de incorporación de materias primas secundarias y los criterios ambientales en compras transversales.

El objetivo en 2020 fue lograr que la mitad de las contrataciones de productos, servicios y obras en sectores priorizados por la administración (vehículos, obra civil, limpieza, papelería, etc.) se realicen poniendo en valor aquellos con impacto ambiental reducido.

**Velatia** mantiene desde sus orígenes un firme compromiso con la creación de valor sostenible para el conjunto de la sociedad.

A las iniciativas que configuran su tradicional agenda social, se han sumado en 2021 nuevos apoyos que reafirman su voluntad de contribuir al progreso educativo, tecnológico, social, cultural y medioambiental de las comunidades.

La marca **Velatia** forma parte de las principales asociaciones de los sectores en los que opera, de las que resumimos algunas de ellas:

| Asociaciones | |
|---|---|
| AMETIC | Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información, Telecomunicaciones y Contenidos Digitales |
| | Asociación Instituto de Auditores Interno |
| | Asociación Clúster Marítimo Español |
| AEFAME | Asociación Empresa Familiar de Euskadi |
| AERCE | Asociación Española de Profesionales de Compras |
| 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 |

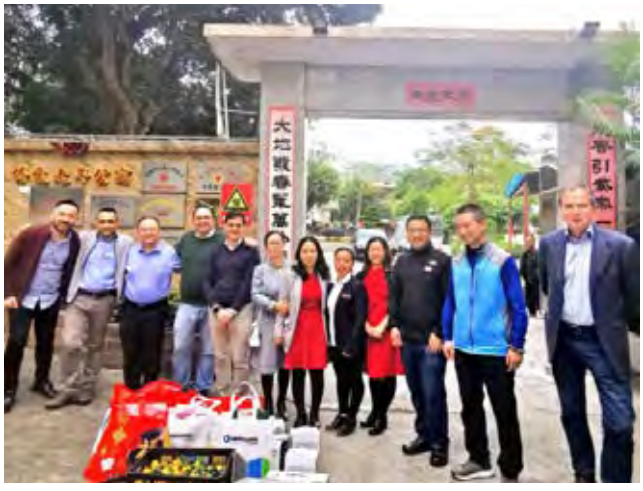
## Apoyo a la formación

**Velatia** busca acercar la empresa al mundo educativo y con este propósito sostiene una estrecha colaboración con diversas instituciones formativas para favorecer el desarrollo y crecimiento del tejido económico local. En esta línea mantiene diversos convenios, becas y opciones de prácticas en empresas.

Desde el 2012 Velatia está adherida a la Fundación Euskampus cuyo objetivo es conectar instituciones, disciplinas y personas, cocreando conocimiento y soluciones para el bien común.

## Conocimiento compartido

El presidente de **Velatia** 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 **Velatia**, **Ormazabal**, **Ikusi** y del 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.



Empleados de Ormazabal Zhuhai colaborando con la sociedad en el mantenimiento del entorno.

## Gestión de la acción social

La agenda social de **Velatia** forma parte de un modelo de negocio que considera al mismo tiempo la dimensión económica y humana de su proyecto como único camino para conseguir una rentabilidad sostenible a largo plazo que beneficie a todos sus grupos de interés.

Las diversas colaboraciones, patrocinios y donaciones que el grupo 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.

**Velatia** dispone de un **Procedimiento de Gestión en Acción Social** que le permite administrar eficazmente las aportaciones a la comunidad, minimizando los riesgos y maximizando las oportunidades reputacionales que puedan derivarse de estas contribuciones.

Los compromisos determinados en la **Política de Acción Social** ponen el foco de atención en los siguientes 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 de dicha sociedad y la creación de valor para el grupo. Con tal fin, define 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.

Detallamos 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, Unicef y Save the children), así como los nuevos apoyos prestados, durante este ejercicio, en temas como el desarrollo profesional de la mujer y la igualdad de género, reutilización de equipos informáticos, iniciativas medioambientales o acercar el 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 es impulsar el empleo juvenil y las metas contempladas en el ODS 8: creación y difusión del conocimiento, comunicación, sensibilización y presencia en la sociedad.

Esta iniciativa pretende conseguir que los jóvenes puedan mejorar su empleabilidad y obtener un empleo digno y de calidad que les permita emprender sus proyectos de vida, tanto desde la perspectiva del desarrollo personal como profesional.

En 2021 **Velatia** se ha adherido a la **Red Generación de la Fundación Novia Salcedo**, un nuevo impulso que recoge todas las inquietudes de los distintos actores (sociedad civil, empresas, etc.) en favor de su objetivo fundacional: "conseguir una mayor empleabilidad de la población joven".

De los distintos proyectos que se han lanzado bajo el paraguas de dicha red, **Velatia** ha participado de manera muy activa en el denominado "Talento joven para la industria" cuyo principal propósito es incrementar la empleabilidad de la gente joven en el sector industrial, incorporando un cambio de paradigma en el proceso que consiste en impulsar la contratación por competencias, en lugar de por titulación.

Save the children.
**Proyecto "Palabras que emergen"**

Palabras que emergen" es un proyecto de Save the children en México que pretende conseguir en la sociedad un desarrollo infantil basado en la cultura y en la involucración de padres y madres.

El proyecto está orientado a la reconstrucción del tejido social y la mejora de la calidad de vida de las comunidades con débiles sistemas de bienestar social y que no cuentan con la suficiente cobertura institucional para el fortalecimiento de las habilidades de lectura y escritura, así como de matemáticas en niños y niñas en edad preescolar.

Adicionalmente, **Velatia** colabora con otras entidades en este país (encuadrado en la estrategia de negocio), como Cruz Roja Mexicana para la compra de material para sus unidades de asistencia y el programa "Alimento para todos" del banco de alimentos BAMX..

Unicef.
**Proyecto: Emergencia COVID en Brasil**

En 2021 **Velatia** ha continuado profundizando su cooperación con Unicef y su propósito de mejorar la vida de niños y niñas en todo el mundo.

En este sentido, suma a sus contribuciones la iniciativa "**Regalo Azul**" que consiste en un concepto alternativo de regalo solidario cuyo destinatario final es la infancia más vulnerable.

Entre los proyectos que **Velatia** sigue apoyando cabe mencionar el de Emergencia COVID en Brasil, coordinado por el comité español y Unicef Brasil. El objetivo de este proyecto es la implementación de medidas humanitarias en áreas vulnerables para, por un lado, contener la transmisión del coronavirus y garantizar la continuidad de los servicios esenciales, y, por otro lado, mitigar el efecto de la pandemia en los niños y niñas y adolescentes más vulnerables. Con esta acción se pretende conseguir un impacto positivo en la prevención, detección temprana y control de la pandemia, además de reducir las consecuencias adversas que esta puede tener en la vida de la población infantil y adolescente, tanto en el corto como en el medio y largo plazo.

## Actividad en acción cultural

**Museo de Bellas Artes de Bilbao**

**Velatia** busca contribuir al desarrollo del museo en su labor de reunir, conservar, estudiar y difundir su colección de arte antiguo, moderno y contemporáneo, procurar su enriquecimiento, mantener sus servicios y promover actividades de calidad. De este modo, participa activamente en la proyección de los valores culturales de Euskadi y, en último término, la educación a través del arte.

**Museo Guggenheim Bilbao**

Desde su inauguración en 1997, el Museo Guggenheim Bilbao es un referente artístico a nivel internacional y símbolo 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 y también los valores culturales de Euskadi.

Como consecuencia de este proyecto, diez centros escolares reciben semanalmente formación musical en sus aulas impartida por profesorado de la sociedad coral.

## Nuevos apoyos

### Apoyo al desarrollo profesional de la mujer e igualdad de género

**Velatia** ha sumado en 2021 nuevas iniciativas a su acción social como la colaboración con PWN (Professional Women's Network), movimiento internacional que trabaja por el impulso de la carrera profesional de las mujeres y la igualdad de género en las empresas. Concretamente, apoya la iniciativa "**Hombres a bordo**" que es un llamamiento a los hombres para obtener un liderazgo equilibrado en género en todos los estamentos de la sociedad, favoreciendo la conciliación igualitaria y la corresponsabilidad.

El objetivo de este proyecto es atajar las brechas de género que se han incrementado con la pandemia ya que esta ha afectado especialmente a las mujeres.

### Apoyo a las inversiones con un objetivo medioambiental o social

**Velatia** ha firmado un acuerdo con la aseguradora QBE dentro del Proyecto "Premiums4Good" por el que se compromete a aportar el 25% de la prima del seguro con esta entidad a inversiones con un objetivo social o medioambiental de impacto. Por ejemplo, en el Asian Development Bank Gender o Thematic Bonds.

### Actividades en China

A lo largo del año la plantilla del centro de producción de **Ormazabal** en la ciudad china de Zhuhai ha realizado diversas actividades a favor de su comunidad tales como la participaron en la limpieza de las calles y espacios públicos del entorno en el que se ubica la fábrica, la donación de 400 trajes de protección frente a la COVID a la oficina del subdistrito de Fengshan y el patrocinio de un evento benéfico para niños con autismo.

### Donación de equipos informáticos

Como parte del compromiso con la economía circular y la gestión medioambiental y social de los recursos, en 2021 **Velatia** ha colaborado con la Fundación OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) mediante la donación de equipos informáticos en desuso para su actualización con el fin de poder darles una segunda vida. El destino de estos equipos son centros educativos o iniciativas carentes de recursos y, de esta manera, colaborar en la reducción de la brecha digital.

Asimismo, se han donado dos robots, uno al centro de formación Urritxe, en Amorebieta, y otro al centro de formación Bidebieta, en Basauri, ambos en Bizkaia, para que el alumnado de último año del ciclo formativo pueda montar una célula robotizada con el apoyo de un colaborador experto. Además de los robots, también se ha ofrecido apoyo a nivel logístico para que el proyecto llegue a buen término.

### Plantación de árboles

Por último, cabe mencionar las acciones por el clima empujadas desde algunas de las sociedades del grupo, como Ormazabal, consistentes en la plantación de árboles en sus entornos más cercanos.

## Velatia participa en Industria Erronka, iniciativa para acercar el sector del metal a la población joven

**Velatia** colabora con el Día de la Industria en Bizkaia (Industria Erronka), iniciativa organizada por la Federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEM) de la que es miembro, cuyo objetivo es acercar este sector –el más relevante en Bizkaia–, al colectivo llamado a liderar el futuro como es la población joven. Una excelente ocasión para dar a conocer las oportunidades que las empresas del metal ofrecen, fomentar la incorporación de las mujeres y, en general, mostrar la solidez de la industria en este territorio. FVEM aglutina a más de 900 empresas y grupos industriales, entre los que se encuentra **Velatia**.

## 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.

Las siguientes tablas muestran la contribución económica a la sociedad como consecuencia de la actividad realizada en 2021 teniendo en cuanta el valor económico generado, el valor económico distribuido y, como resultado de la diferencia entre estos dos conceptos, el valor económico retenido.

### (A) VALOR ECONÓMICO **GENERADO**

| Ingresos | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Cifra de Ventas | 641.878 | 736.458 |
| Otros ingresos de explotación | 5.876 | 5.480 |
| Ingresos financieros | 979 | 1.589 |
| Beneficio puesta en equivalencia | -1.581 | 2.580 |
| **TOTAL** | **647.152** | **746.107** |

### (B) VALOR ECONÓMICO **DISTRIBUIDO**

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Consumo y trabajos realizados | -383.340 | -414.717 |
| Otros gastos de explotación | -99.048 | -101.996 |
| Gastos de personal | -160.362 | -174.168 |
| Gastos financieros | -6.244 | -6.516 |
| Impuestos sobre sociedades | -8.106 | -5.386 |
| **TOTAL** | **-657.100** | **-702.783** |

### VALOR ECONÓMICO **RETENIDO (A - B)**

| 2020 | 2021 |
|---|---|
| **-11.148** | **43.324** |

## 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 actuación responsable, particularmente en el ámbito fiscal. A continuación, se presenta la información significativa sobre los beneficios obtenidos, país por país, antes de impuestos, agrupados en las principales áreas geográficas en las que el grupo opera.

### RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS

| Zona geográfica / País | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| España | -14.692 | 1.787 |
| Alemania | -9.524 | -3.341 |
| Francia | -1.489 | 9.661 |
| Brasil | 5.280 | 7.437 |
| Europa Occidental | -271 | 639 |
| Norteamérica y Centroamérica | 965 | 3.174 |
| Sudamérica | -1.294 | 958 |
| Asia & Oceanía | -486 | 488 |
| África | -43 | -1 |
| **TOTAL** | **-21.554** | **20.802** |

## Responsabilidad fiscal

**Velatia** cuenta con una **Política Fiscal**, aprobada por el Consejo de Administración el 28 de julio de 2016, 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 a este respecto pone el énfasis en asegurar 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 (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.

Igualmente, la política fiscal de **Velatia** recoge el compromiso con las buenas prácticas tributarias aplicables a toda la organización.

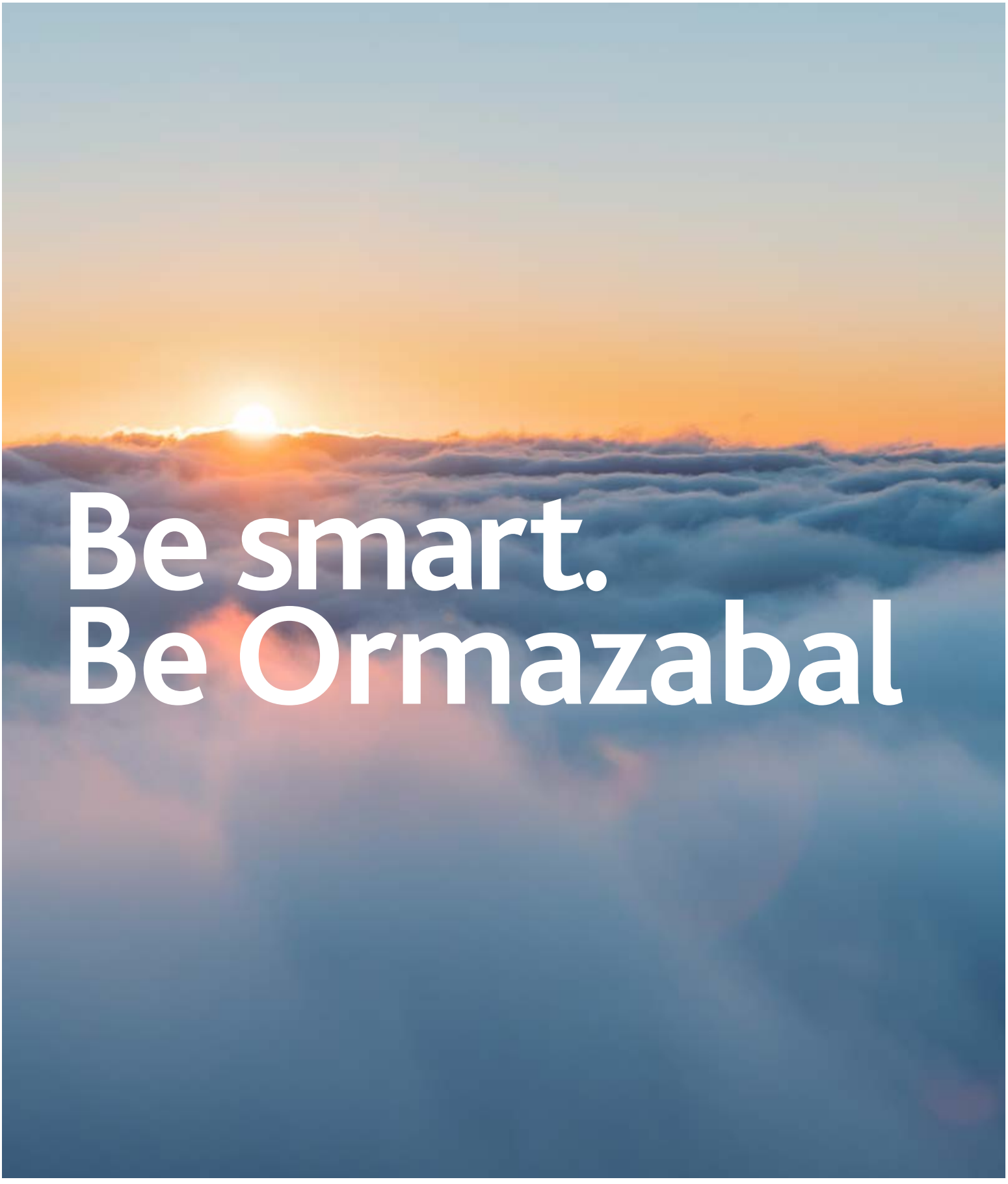
## Impuestos sobre beneficios pagados

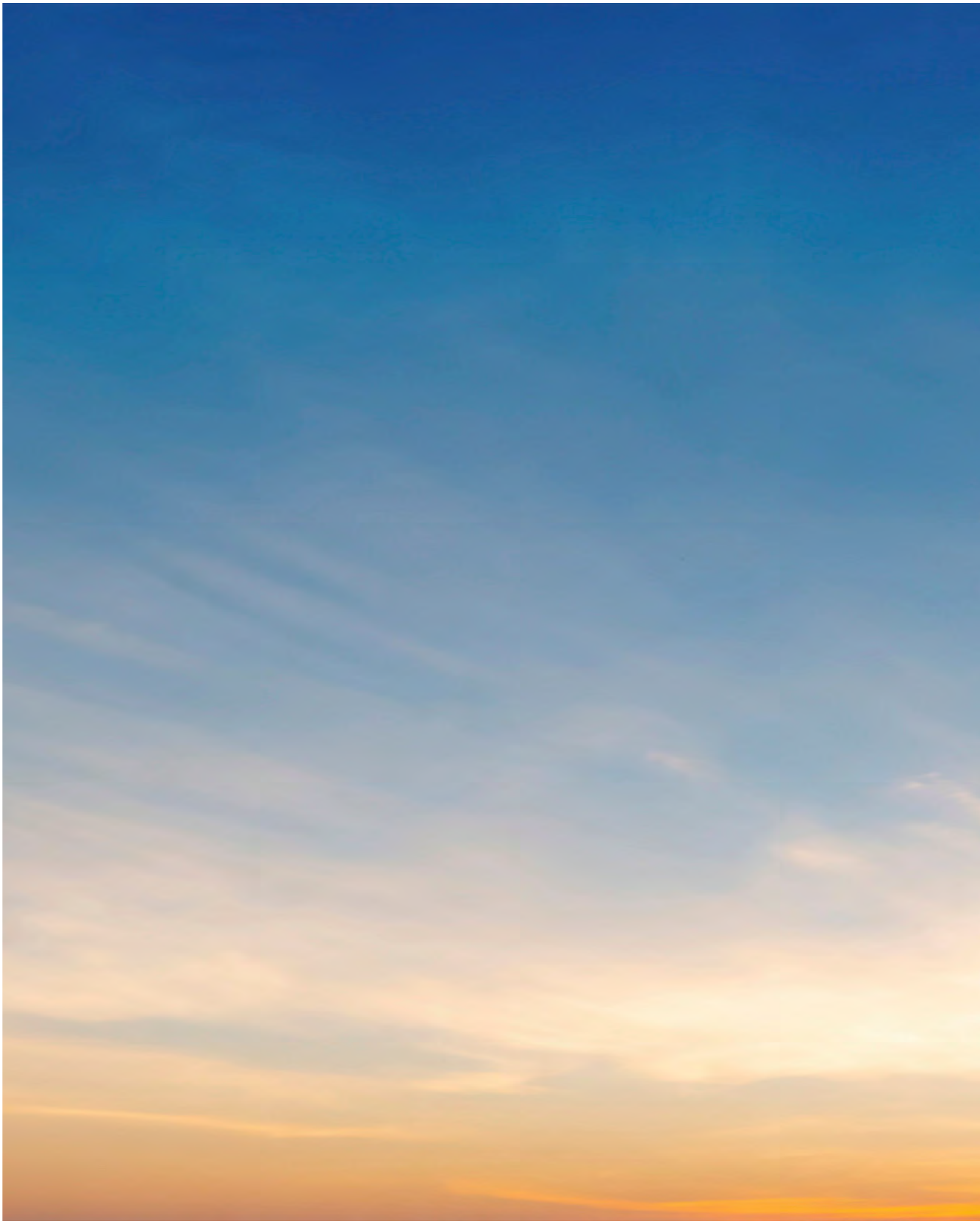
Tal y como se indica en el Estado de Flujos de Efectivo de las Cuentas Anuales Consolidadas de **Velatia**, en el ejercicio 2021 se han cobrado 575 mil euros en concepto de impuestos sobre beneficios (se pagaron 2.774 mil euros en el ejercicio 2020).

## Subvenciones

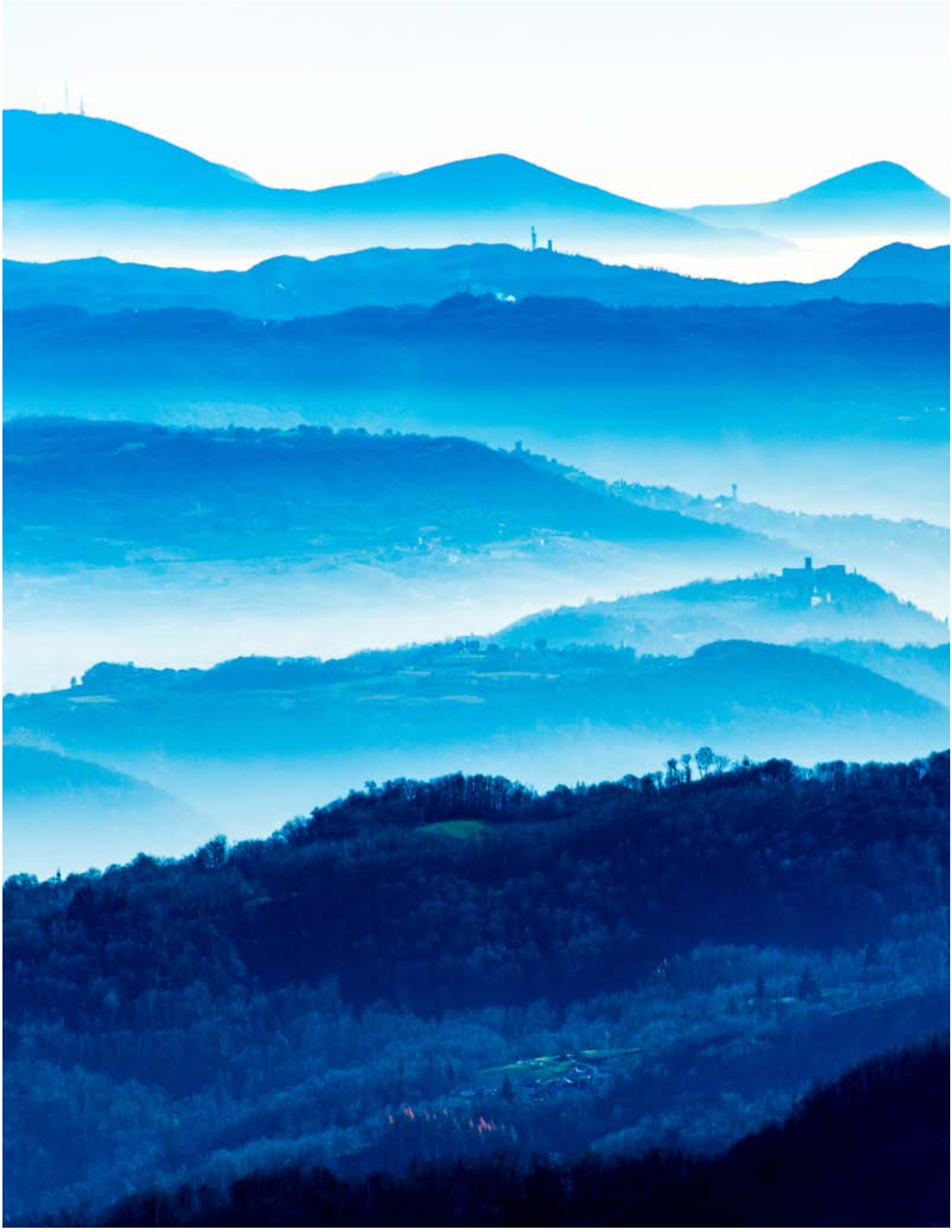
**Velatia** cuenta con el apoyo de organismos públicos que, a través de la concesión de subvenciones, fomentan la ejecución de proyectos de innovación y desarrollo impulsados por el grupo. La información relativa a las subvenciones recibidas ha sido incluida en las Cuentas Anuales Consolidadas de **Velatia** y Sociedades Dependientes (Nota 15.2) del ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021.

ORMAZABAL
velatia





Be Ormazabal.
Be sustainable



Somos parte de la solución
en la transición hacia un futuro
más sostenible

"Trabajamos, junto a nuestros clientes, en las soluciones para la transición hacia un futuro sostenible"

# 1. Conoce Ormazabal

**Ormazabal** es una compañía global experta en soluciones personalizadas, fiables y de alta tecnología para la infraestructura eléctrica, con más de cincuenta años de experiencia.

Desde sus inicios, su contrastada capacidad innovadora y su espíritu internacional le han permitido posicionar su tecnología a nivel mundial y consolidarse como una de las empresas líderes en el sector.

La generación de energía eléctrica de origen renovable, así como las redes eléctricas, y un consumo cada vez más electrificado son claves en el proceso de transformación energética hacia un futuro descarbonizado de la economía, más sostenible y respetuoso con el medio ambiente. **Ormazabal** rema a favor de este gran reto junto con empresas globales líderes del sector eléctrico. Apostando por el valor de la suma. Siendo parte de la solución.

## 1.1. 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 de 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 your sustainable grid"

Este eslogan corporativo es toda una declaración de intenciones que refuerza la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa y la propuesta de valor de la marca **Ormazabal**.

## 1.2. El negocio de Ormazabal

Los segmentos principales del negocio de **Ormazabal** son:

- Distribución pública.
- Integración de la generación de energías renovables.
- Usuarios finales de energía eléctrica: infraestructuras, industria y sector terciario.

## 1.3. Ormazabal en cifras

**Ormazabal** dispone de una fuerte presencia internacional con dieciséis centros productivos en diferentes áreas geográficas y capacidad para operar en más de cincuenta países a través de empresas filiales y distribuidores. Esto permite a la compañía estar cerca de sus clientes y ajustarse a las características de los mercados locales para, de este modo, poder responder de forma ágil y personalizada a sus necesidades. Porque, más allá de los muros de las fábricas y de las oficinas, está la voluntad por el trabajo bien hecho de una plantilla compuesta por más de 2.400 personas altamente cualificadas.

### Dejando huella positiva en el planeta



**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 42.000 instalaciones automatizadas en el mundo

**Huella industrial**

- 16 centros productivos en el mundo

**Huella tecnológica**

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

Fundación

1967
año

Experiencia

+50
años

Personas

2.444
trabajadores

Presencia mundial

+50
países

Oficinas comerciales

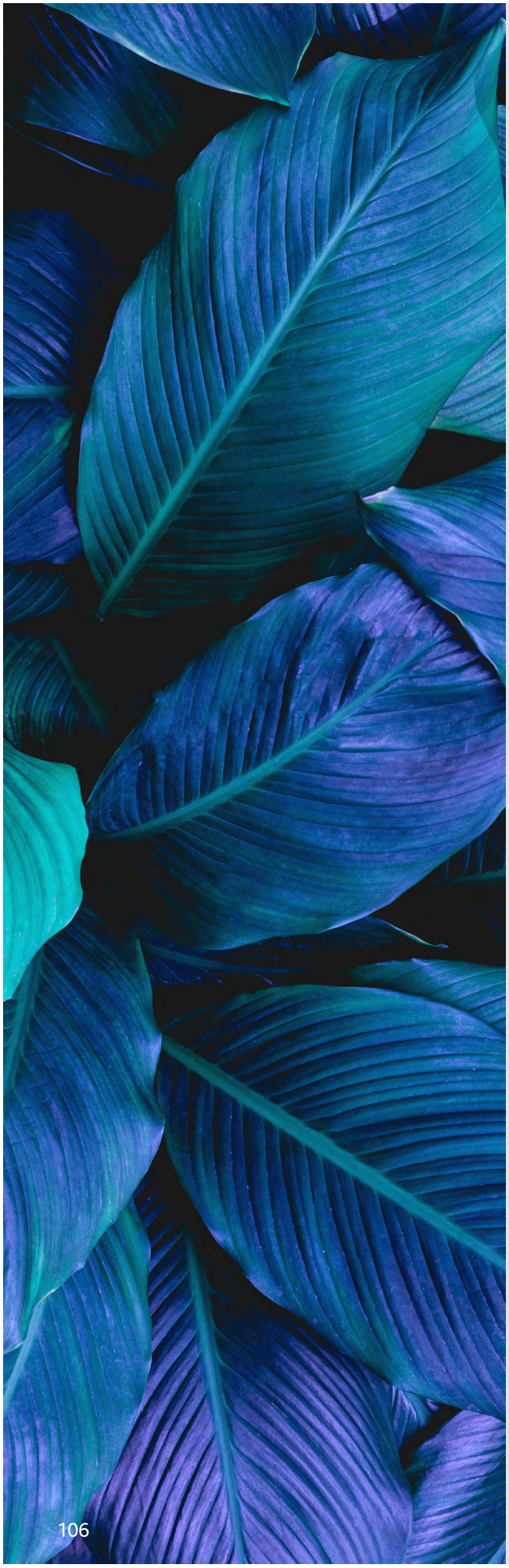
15
países

Centros productivos

16
en todo el mundo

Centro de investigación y tecnología

1
único en el mundo



# 1.4. Resumen del año

## Balance anual

### Ormazabal crece por encima de las previsiones y de la media del sector

En un escenario de grandes dificultades **Ormazabal** consigue cerrar en 2021 el ejercicio superando con creces sus objetivos de crecimiento y rentabilidad, e, incluso, crecer por encima de la media del sector.

En cifras, la compañía ha logrado aumentar **más de un 15%** su facturación que se sitúa en los **543 millones de euros**, y duplica su beneficio con una **rentabilidad del 6,9%**. Y todo ello, a pesar de los problemas de movilidad, de soportar imprevistos como los considerables incrementos en los costes de las materias primas o las consecuencias derivadas de la crisis mundial de suministros que han tenido, como era de esperar, un importante impacto en las cuentas. Así pues, en dicho contexto, para alcanzar esta mejora sustantiva de los resultados ha sido vital, junto al incremento del volumen de negocio, un control férreo de los gastos generales.

Los avances experimentados no solo tienen que ver con la mejora en el rendimiento de su actividad sino también con su posición estratégica y competitiva como consecuencia del enorme esfuerzo realizado por toda la plantilla. Durante 2021 la compañía ha logrado gestionar el fuerte aumento de la demanda (por encima del 30%) al mismo tiempo que llevaba a cabo la reconfiguración de la cadena de suministro que será un vector de competitividad en los próximos años.

Asimismo, el esfuerzo en innovación de los últimos cinco años –con un 25% de incremento en su inversión en I+D+i- está dando sus frutos. Sirvan como ejemplo, la digitalización de todos los productos o los grandes avances en alternativas al SF6 conseguidos. Los rendimientos en innovación permiten a **Ormazabal** vislumbrar un futuro cercano en el que la ventaja frente a los competidores no solo se mantenga, sino que se amplíe.

## Un tercio de las ventas del ejercicio han sido de nuevos productos

2021 ha confirmado que las grandes tendencias de fondo identificadas en el proceso de análisis previo al abordaje del plan estratégico para el periodo 2021-2023, se mantienen plenamente vigentes. La descarbonización de la economía es imparable y, en concreto en Europa, los fondos Next Generation acelerarán los cambios que se venían anunciando. Esto ampliará aún más el tamaño de los mercados tradicionales de todos los negocios de energía, tales como la digitalización de las redes eléctricas, las inversiones en fuentes de generación de energía renovables o el vehículo eléctrico. Además, impulsará nuevos segmentos de oportunidad, tales como el hidrógeno verde o el almacenamiento eléctrico a gran escala.

Proyectos desarrollados en el ejercicio, como una estación de red local inteligente para la operadora alemana Westfalen Wesser, a la que **Ormazabal** acompaña en la automatización de su red; un gran proyecto híbrido eólico solar en Australia; la primera estación pública de recarga de hidrógeno verde en España; un *superhub* de recarga para vehículos eléctricos de Oxford que pasa por ser una de las mayores infraestructuras de este tipo en Europa... Estos son tan solo una muestra de la capacidad de **Ormazabal** para aprovechar todas las oportunidades que tiene por delante y para las que se está preparando.

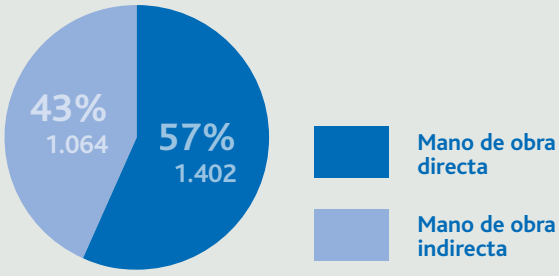
Con relación al compromiso con la gestión del talento, cabe mencionar dos hitos significativos: uno es el lanzamiento del certificado de formación "**Advanced**" dirigido a las redes comerciales promovido por Ormazabal Learning Center, y el otro, la puesta en marcha de un programa de *mentoring* (**Ormazabal Mentoring Experience**) para acelerar la integración y el desarrollo del talento de las personas dentro de la compañía.

En 2022 **Ormazabal** continuará poniendo lo mejor de sí para ofrecer a sus clientes las soluciones tecnológicas más avanzadas, enfrentándose al escenario incierto en el que se mueven los mercados como mejor sabe hacer: centrada en la estrategia y trabajando de forma alineada. Los resultados lo avalan.

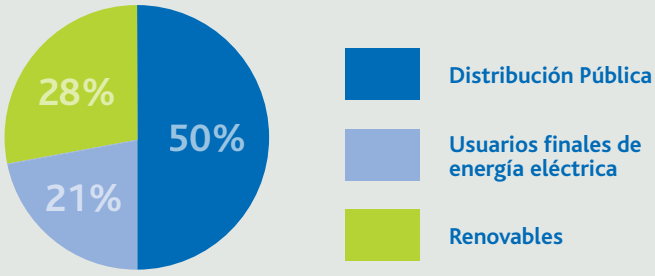
## Evolución de la cifra de negocio

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| (millones de euros) | 472 MILLONES | 543 MILLONES |
| **EBITDA** (% sobre la cifra de negocio) | 7,40% | 8,63% |
| **EBT** (% sobre la cifra de negocio) | 3,80% | 6,90% |

PLANTILLA **2021**




DISTRIBUCIÓN **DE VENTAS 2021**



## Hitos Ormazabal

### Estación de red local inteligente / Alemania

Proyecto para **Westfalen Wesser** con el que **Ormazabal** da un paso decisivo en su propósito de acompañar a este importante operador alemán de redes de distribución en la automatización de su red.

**Ormazabal** se ocupó del suministro y la configuración del equipo de media tensión para el proyecto piloto de una estación de red local que pueda ser controlada a distancia. Tras este éxito inicial, ya están funcionando en línea otras veintiocho estaciones producidas por **Ormazabal** y equipadas con tecnología de Telecontrol.

### Proyecto híbrido eólico-solar para Iberdrola / Australia

Este promotor confía en **Ormazabal** para su primer gran proyecto renovable en Australia. El proyecto, situado en Port Augusta –estado de Australia Meridional–, es la primera planta híbrida eólica solar de Iberdrola en el mundo y, también, la primera subestación primaria de **Ormazabal** en este país. La instalación combinará 210 MW eólicos con 107 MW fotovoltaicos y generará energía limpia suficiente para abastecer la demanda anual de 180.000 hogares.

### Suministro de 800 equipos para fotovoltaicas / Sureste Asiático, Australia, Europa, África y América

**Ormazabal** ha obtenido, en 2021, un importante contrato por parte de dos relevantes grupos tecnológicos del sector fotovoltaico para el suministro de 800 equipos de media tensión con capacidad de generación de 3 GW de energía en total. Los equipos suministrados constan de la tecnología más avanzada en sistemas de protección, automatismos y comunicación para satisfacer las necesidades específicas de plantas fotovoltaicas.

### Primera estación pública de hidrógeno verde / España

El compromiso estratégico de **Ormazabal** con la sostenibilidad ha propiciado su participación en la implantación de la primera hidrogenera de Iberdrola en España que dará servicio de repostaje de hidrógeno para autobuses de la compañía de Transportes Metropolitanos de Barcelona (TMB), pudiendo extenderse en el futuro a otros posibles consumidores. Un proyecto de gran singularidad por el gran nivel de digitalización incorporado. Un ejemplo más del esfuerzo continuo de **Ormazabal** en la evolución tecnológica y digital, junto a empresas líderes como Iberdrola, para hacer posible la transición energética.

### *Superhub* de recarga de vehículos eléctricos / Reino Unido

Proyecto consistente en el suministro de subestaciones para un superhub de recarga de vehículos eléctricos en Oxford, la infraestructura de estas características más grande de Reino Unido y la más potente de Europa.

**Ormazabal** es el socio tecnológico de Powersystems UK para el diseño, fabricación y suministro de las subestaciones de distribución de Energy Superhub Oxford, consorcio integrado por organizaciones empresariales, públicas y académicas. Se trata de un proyecto pionero que combina varias tecnologías innovadoras para reducir las emisiones de carbono y limpiar el aire de las calles de Oxford.

### Más de 100 centros de conexión para estaciones de recarga ultrarrápida / Francia

**Ormazabal** supera en 2021 los cien centros de conexión instalados en Francia y contratados por uno de los operadores de recarga más importantes de Europa. Con este importante hito, son ya más de 150 las estaciones de recarga ultrarrápida (con una capacidad desde 1250 kVA de potencia) para este operador en todo Europa.

### Solución para el metro de Ciudad de México / México

A principios de 2021, el metro de Ciudad de México sufrió un aparatoso incendio que dañó gravemente el centro de control, así como la subestación eléctrica que alimentaba a varias de sus líneas. Gracias a la subestación instalada por **Ormazabal** se pudo reestablecer el suministro eléctrico en un tiempo récord. La Comisión Federal de Electricidad agradeció la rápida respuesta de la compañía y su total apoyo tanto en trabajos de ingeniería como en suministros.

### Solución para las subestaciones móviles de Iberdrola / España

**Ormazabal** ha logrado un nuevo hito con la entrega de una innovadora solución de ingeniería llave en mano diseñada para equipar dos subestaciones móviles compactas. La propuesta permite a Iberdrola disponer de un equipo móvil de rápida instalación, eliminando tiempos y costes de transporte adicionales, cuya puesta en marcha se realiza en un tiempo muy inferior al de otras soluciones convencionales existentes en el mercado. Todo ello, cumpliendo los más exigentes estándares de calidad del cliente.

### Proyecto Grand París Express / Francia

El proyecto "Grand París Express" es el mayor proyecto urbano de Europa y se enmarca en un plan de desarrollo económico de la región Île-de-France (Región Parisina) que pretende dar respuesta a las necesidades de transporte y a la evolución económica y social local.

**Ormazabal** participa con el suministro de centros de media tensión que incluyen equipos de aislamiento en gas tipo cgmcosmos. Todos los centros de conexión estarán dedicados a la parte de tracción ferroviaria de una nueva línea cuya puesta en servicio está prevista en 2025.

### Ormazabal Learning Center lanza Advanced

En 2021 **Ormazabal** ha lanzado un nuevo certificado de formación avanzada dirigido a la red comercial de la compañía en el que se inscribieron, hasta el 31 de diciembre, un total de 260 personas.

### Nace Ormazabal Mentoring Experience

Inicio de la actividad de *mentoring* con veintiséis participantes de diferentes organizaciones cuyo objetivo es, por un lado, acelerar la integración de las personas recién incorporadas y con potencial, y, por otro, impulsar el desarrollo de aquellas que ya cuentan con una trayectoria en la empresa.

## Participación en actividades del sector

**Ormazabal** presentó sus soluciones para la red eléctrica sostenible y digital durante la feria **CIRED 2021**, la Conferencia y Exposición Internacional sobre Distribución de la Electricidad celebrada entre los días 21 y 23 de septiembre en formato online. Además de compartir su stand virtual, directivos de la compañía participaron en alguna de las conferencias para el evento.

Asimismo, del 30 de noviembre al 2 de diciembre, **Ormazabal** presentó sus novedades para la digitalización de las redes en el congreso **Enlit Europe 2021** que recuperaba el formato presencial. En este foro se abordaron todos los aspectos de la transición energética en el continente europeo con la participación de expositores de primer nivel tanto nacionales como internacionales.

En el capítulo de patrocinios, cabe mencionar el respaldo al principal evento del sector eléctrico europeo, **Eurelectric Power Summit 2021**, que tuvo lugar entre los días 25 y 28 de mayo en modo telemático. En la jornada de clausura se reunió a responsables políticos y altos cargos ejecutivos relacionados con la infraestructura de recarga de alta potencia en Europa a fin de promover un debate público y en profundidad sobre cuestiones políticas estratégicas como esta. Entre otras personalidades, asistieron Jesús López, responsable de despliegue de carga rápida para la Movilidad Inteligente de Iberdrola, Ismael Ertug, miembro del Parlamento Europeo, Christopher Burghardt, presidente de Charge Up Europe, Alexander Junge, director de Electrificación BP Europa SE, y Elena Rodríguez, responsable de Movilidad Eléctrica de **Ormazabal**, quien actuó como coordinadora.

El segundo patrocinio que señalar es el **3er Congreso de Aelec** que, bajo el título "**Conectando el futuro**", se centró en la electrificación como palanca de recuperación económica y reunió a las principales voces del sector del panorama nacional y europeo.

A lo largo del año, también se han organizado desde el departamento de Marketing distintos *webinars* de los que mencionamos algunos ejemplos: "Automatización seccionadores pedestal" (México), "RES Generation LCOE" y "Protección, control y automatización. Unidades integradas".

Arantxa Tapia, consejera de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco, hace entrega del premio "A de oro" a Iratxe Madariaga, directora de Sistemas de Gestión de **Ormazabal**.

## Premios y reconocimientos

### Premios "A de Oro" y "A de Bronce" Reconocimientos a la excelencia en la gestión de Ormazabal

**Ormazabal** utiliza el Modelo de Gestión Avanzada de Euskalit como referente para evaluar y mejorar su sistema de gestión, hecho que en 2017 le hizo merecedora del premio A de Oro en el elemento Industria. En 2021, la división de secundaria ha vuelto a ser galardonada con la **A de Oro**, esta vez en la categoría de Clientes. Por su parte, la división de primaria recibió la **A de Bronce**. Ambos premios han vuelto a demostrar el compromiso de la compañía con la mejora continua de la gestión.

Euskalit, Fundación Vasca para la Calidad, basa su Modelo de Gestión Avanzada en el sistema europeo de excelencia EFQM (European Foundation for Quality Management).

### Mención especial de Iberdrola en los Premios RETO

En el marco de la Jornada anual de Iberdrola RETO, la compañía eléctrica reconoció el trabajo de las empresas que colaboraron de modo altruista en la obtención y transporte de material sanitario y de protección de primera necesidad en los momentos más críticos de la pandemia. Ormazabal recibió una mención especial por su ayuda en la importación de respiradores de alta tecnología. El presidente de Velatia, Javier Ormazabal, recogió el premio durante el acto que se celebró coincidiendo con la inauguración del Campus de Innovación y Formación que Iberdrola organiza en Madrid y que contó con la presencia de SS.MM. los Reyes de España.

## 1.5. Gobernanza

### Órganos de gobierno

Como parte de **Velatia**, **Ormazabal** se rige por el máximo órgano de gobierno del grupo que es el Consejo de Administración cuyo marco regulatorio está compuesto 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 el 2020 se constituyó en el seno del Consejo de Administración la **Comisión Ormazabal**, compuesta por cinco miembros, a la 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.

Sin perjuicio de otros cometidos que el Consejo de Administración de **Velatia** le solicite, esta comisión 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; y, por último, recabar información, elaborar presentaciones, etc., que solicite el Consejo.

**Comisión Ormazabal**

**PRESIDENTE**

D. Javier Ormazabal Echevarria

**MIEMBROS**

D. Alejandro Ormazabal Echevarria

D. Hipólito Suárez Gutiérrez

D. Luis Atienza Serna

D. Jorge González Somavilla

**SECRETARIO (no miembro)**

D. Alex Otaegui Furriel

## 1.6. Gestión de riesgos

**Ormazabal** realiza un seguimiento permanente de la evolución de los riesgos susceptibles de poner en peligro el cumplimiento de sus objetivos y su proyecto de futuro. Como resultado de un proceso de reflexión estratégica, la compañía ha identificado, valorado y priorizado estas amenazas y las ha categorizado en cuatro grupos, asignando a cada uno de ellos las correspondientes medidas encaminadas a mitigar sus impactos:

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

En el ejercicio 2021, se han incorporado dos nuevos riesgos a la lista que tienen un gran impacto potencial en el negocio de la compañía: uno está relacionado con la subida de los precios de las materias primas y el otro con los problemas globales de las cadenas de suministro y su impacto en las empresas. Todo apunta a que estas amenazas se prolongarán en el tiempo, por este motivo, y a fin de realizar un adecuado seguimiento, la compañía ha incluido en su plan de gestión para el ejercicio 2022 un nuevo proyecto estratégico orientado a monitorizar de cerca dichas amenazas y reducir sus posibles efectos.

Los riesgos más cercanos, priorizados a efectos de seguimiento y gestión, son los siguientes:

| Riesgo 2021 |
|---|
| Comoditización de producto |
| Innovación y nuevos productos |
| Flexibilidad en la fabricación |
| Capacidad de prescripción |
| Fuerza de ventas |
| Atracción y retención del talento |
| Sostenibilidad y energías renovables |
| Alianzas y / o adquisiciones |
| Recursos para el crecimiento |
| Tipo de cambio |
| Evolución de precios de commodities |
| Planificación operativa de la supply chain |

# 1.7. Sostenibilidad

## Identificación de los grupos de interés

Consciente de que la delimitación y catalogación de los grupos de interés es una labor fundamental para una organización, **Ormazabal** realiza una labor de análisis y seguimiento para asegurar que todos aquellos que son relevantes están siendo considerados.

Para el proceso de identificación de estos grupos se toman en consideración las siguientes perspectivas:

- **Por cercanía**: que 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.

Por su parte, la priorización de estos 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.

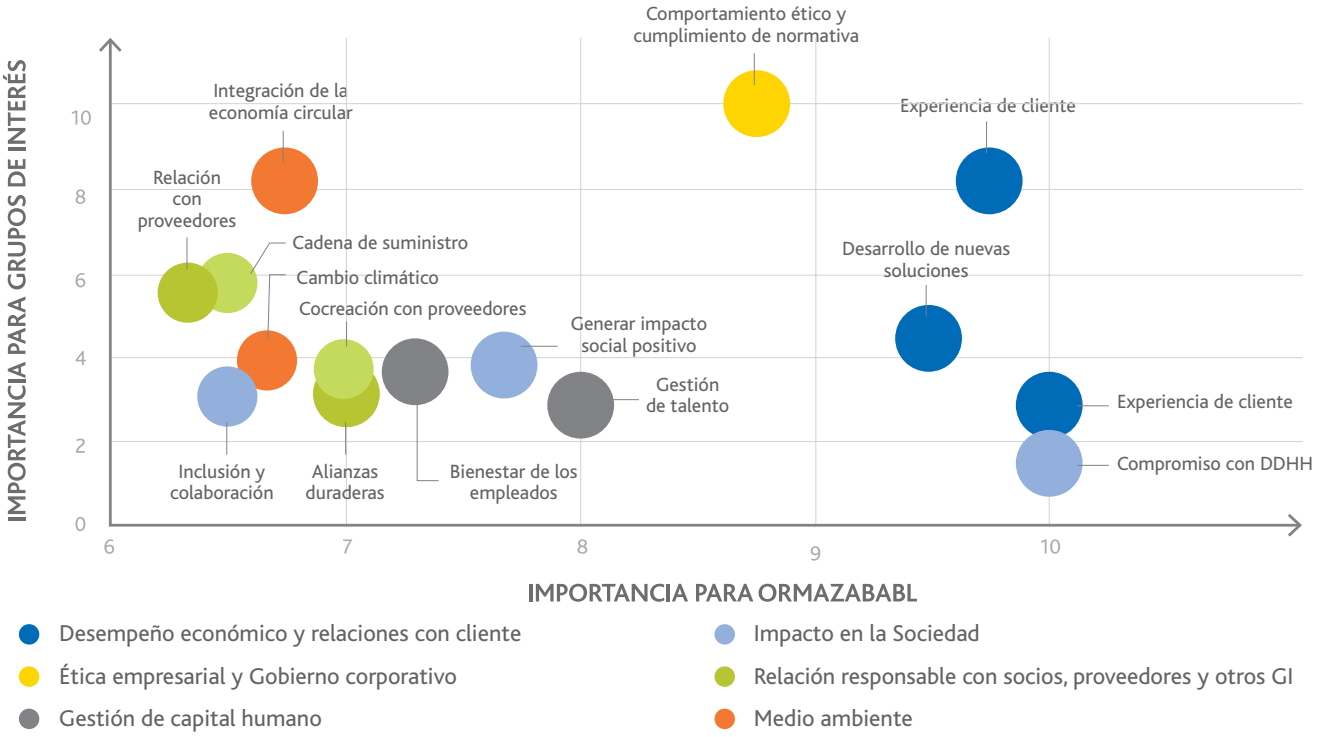
### Identificación de los asuntos relevantes

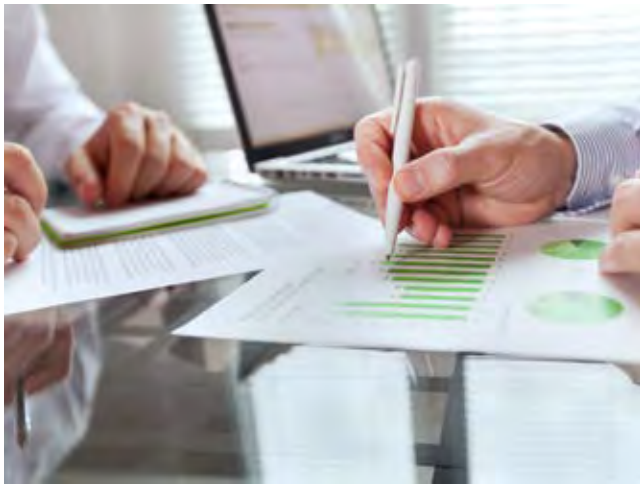
Durante el ejercicio 2020 **Ormazabal** mantuvo un diálogo continuo con sus grupos de interés a través de los canales y procedimientos de comunicación habituales para identificar aquellos asuntos considerados como relevantes en relación con la sostenibilidad.

El estudio de materialidad, que es la base para la definición de las prioridades estratégicas de **Ormazabal** en este ámbito, se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- Análisis de las expectativas de los distintos grupos de interés.
- Análisis de las mejores prácticas de la competencia.
- Análisis 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.
- Revisión de los proyectos que quedaron pendientes del plan estratégico anterior.

A partir del análisis cruzado entre la variable de "importancia para la estrategia de negocio" y la de "prioridad para los grupos de interés en cada uno de los asuntos considerados relevantes", se obtiene como resultado la siguiente **matriz de materialidad**:





## Líneas de actuación, ambiciones y compromisos

A partir de esta matriz, **Ormazabal** ha determinado qué objetivos quiere alcanzar, qué compromisos adquiriere y qué líneas de actuación 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 ambas 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 y la diversidad. Garantizar la igualdad de oportunidades para ser un una empresa diversa e inclusiva.

**Ambición:**

- Tener personas comprometidas y **sensibilizadas** con la sostenibilidad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para convertir a **Ormazabal** en una **empresa diversa e inclusiva** con una cultura que permita la conciliación y **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 los empleados**.
- **Garantizar la seguridad y minimizar los accidentes, especialmente** los debidos a causas imputables a la compañía.

### 3. Medio ambiente

Reducir el consumo de recursos en el 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 comprometida, 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

Fomentar 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**.

## 1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible

### Ormazabal centra sus esfuerzos en relación con los ODS en asegurar el acceso a energía asequible, fiable y sostenible para toda la población, independientemente donde viva

**Ormazabal** basa su estrategia de sostenibilidad en atender la complejidad de los retos definidos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible con respuestas innovadoras e impactos positivos en ámbitos como la transición energética, la digitalización, las ciudades o los transportes, entre otros.

Entre los cinco Objetivos de Desarrollo Sostenible priorizados por **Velatia**, **Ormazabal** centra sus esfuerzos y su contribución en el ODS número 7, cuyo reto es asegurar el acceso a energía asequible, fiable y sostenible para toda la población, independientemente donde viva.

El objetivo del ODS 7 es expandir la infraestructura y mejorar la tecnología para contar con energía limpia en todo el mundo como punto fundamental de la Agenda 2030 que puede servir para estimular el crecimiento, y a su vez, ayudar al medio ambiente.

**Metas identificadas:**

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

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

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

## CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

| | |
|---|---|
| Redes de distribución inteligentes | • Más de 15 años digitalizando la red de media tensión<br>• Apoyo a las principales compañías en sus despliegues<br>• Más de 24 millones de consumidores se benefician de sus soluciones |
| Generación renovables | • Más de 30 años en el sector de las renovables<br>• Más de 100GW protegidos y automatizados en el mundo<br>• Más de 250 MW instalados en almacenamiento de energía<br>• Colaboración con los principales tecnólogos del sector |
| Infraestructuras | • Presentes en 1 de cada 4 estaciones de recarga ultra-rápida en Europa<br>• Electrificación de puertos verdes<br>• Presentes en más de 80 aeropuertos y más de 275 ferrocarriles, metros y túneles |

**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 y aportando valor en lucha contra el cambio climático. En este sentido:

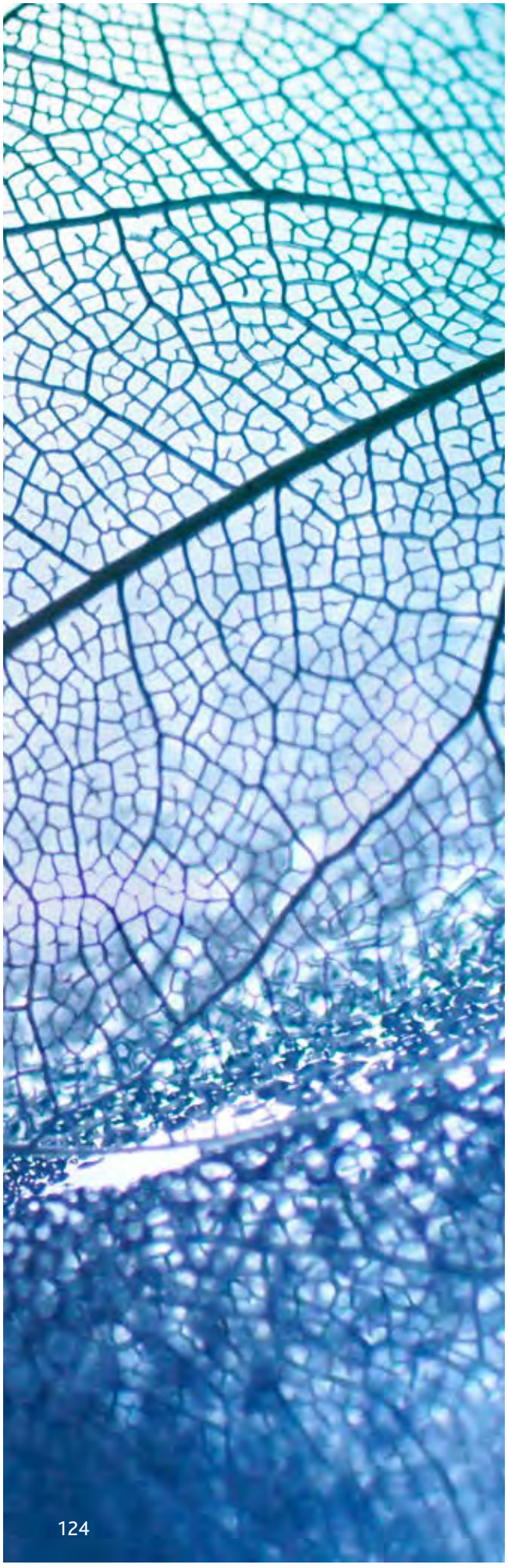
- Trabaja para que sus **instalaciones** sean **responsables** con el medio ambiente. Con este propósito, durante 2021 ha realizado un análisis profundo del desempeño energético de sus edificios en España orientado a mejorar su eficiencia.

- Adquiere **energía de origen 100%** certificada como tal para sus centros en España.

- **Minimiza** todos los residuos facilitando su reciclaje e incorporando el **ecodiseño** en sus productos.

La alineación de su Plan Estratégico (2021-2023) con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles pone de relieve el compromiso de **Ormazabal** con el futuro del negocio, el medio ambiente y la sociedad.

# 2.
# Compromisos Ormazabal



## 2.1. Personas

El equipo humano plural y singular de **Ormazabal** está compuesto, a cierre de 2021, por 2.344 personas ubicadas, en su mayoría, en Europa (86%), principalmente en España (76%), y las restantes (24%) se distribuyen entre los otros continentes. El 82% de la plantilla está formada por hombres frente al 18% de mujeres, y el 75% del total se sitúa en una franja de edad comprendida entre los 26 y los 51 años dibujando un perfil de empresa joven con una amplia experiencia contrastada.

## 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. Como resultado de la actividad desarrollada, en 2021 la plantilla se mantiene en niveles similares al ejercicio anterior.

## Distribución de la plantilla

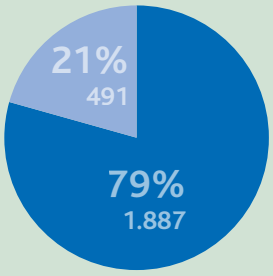
POR **GÉNERO**

Hombres

Mujeres

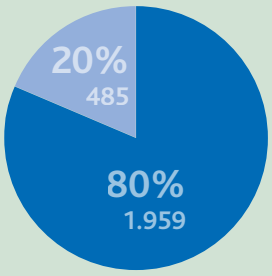
2020

**2.378**
**PERSONAS**




2021

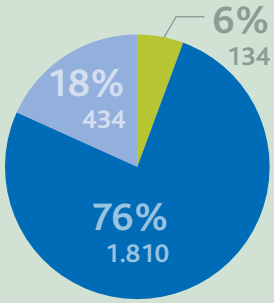
**2.444**
**PERSONAS**




POR **EDAD**

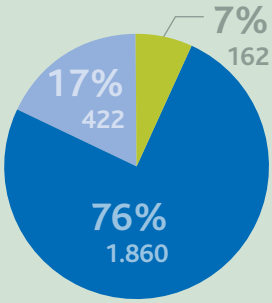
2020

**2.378**
**PERSONAS**




2021

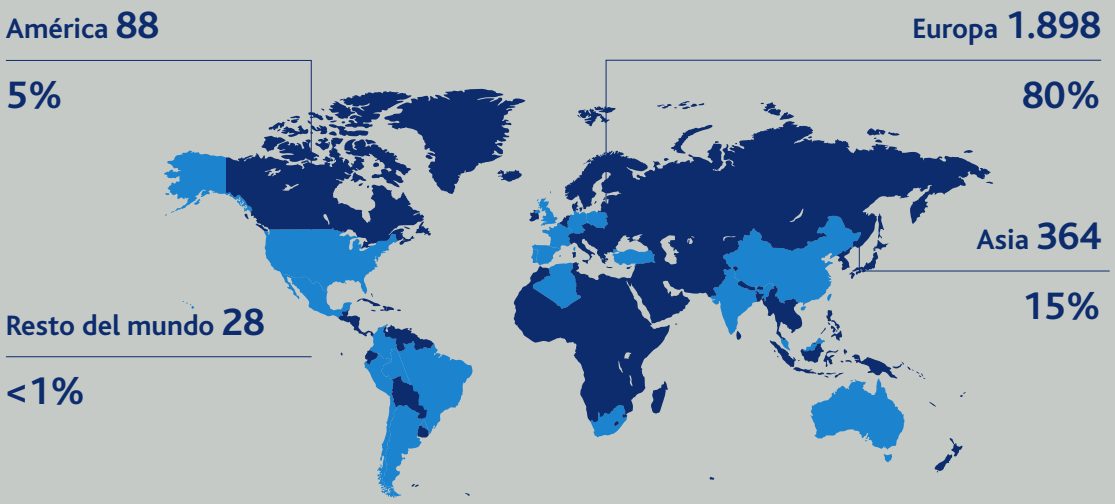
**2.444**
**PERSONAS**



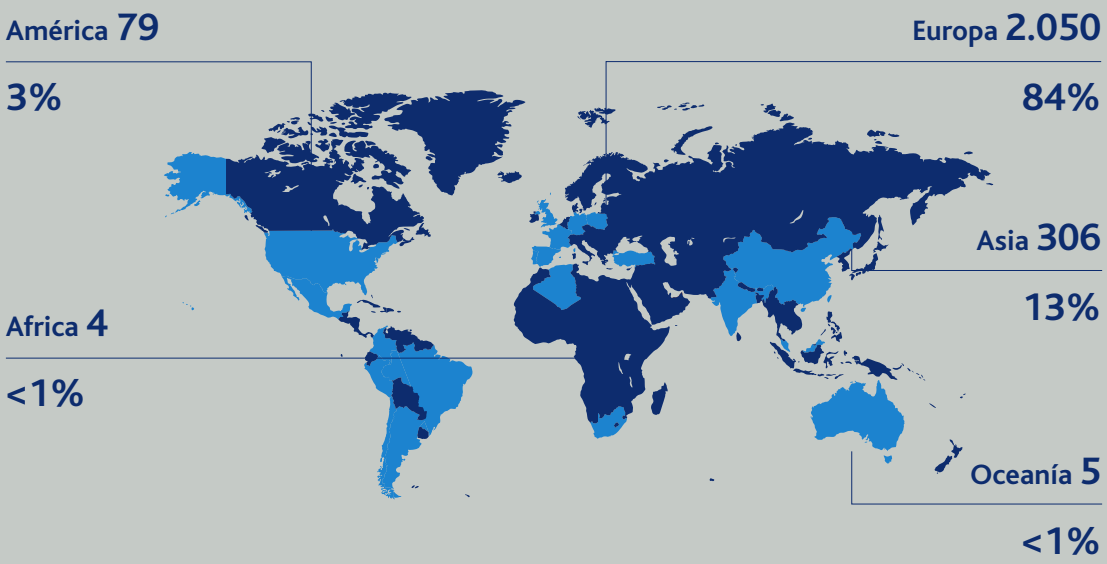
## Distribución de la plantilla

POR **CONTINENTES**

**2020- 2.378** personas

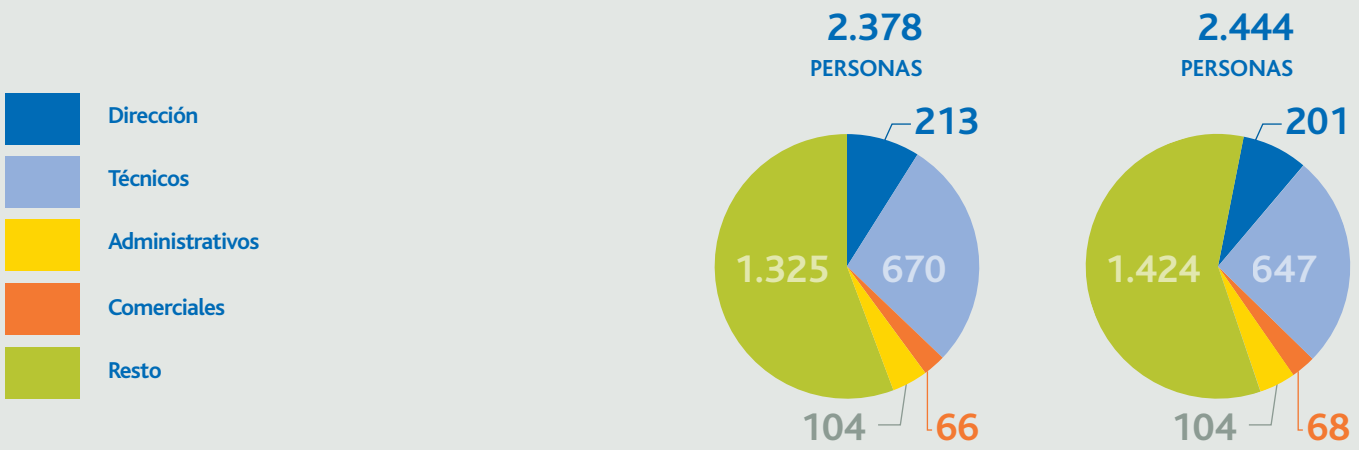



**2021- 2.444** personas



## Distribución de la plantilla

POR **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**



## Promedio anual de contratos

### El 74% de los contratos firmados en 2021 son indefinidos

La experiencia y el conocimiento de las personas que forman parte de **Ormazabal** son claves para afianzar su posición competitiva. Este enfoque es coherente con el tipo de contrato mayoritario que la compañía formaliza (74% de contratos indefinidos), tal y como se desprende de los siguientes desgloses de información con el promedio anual de contratos indefinidos y temporales, donde se puede apreciar que se reduce en un 23% la contratación temporal [8]:

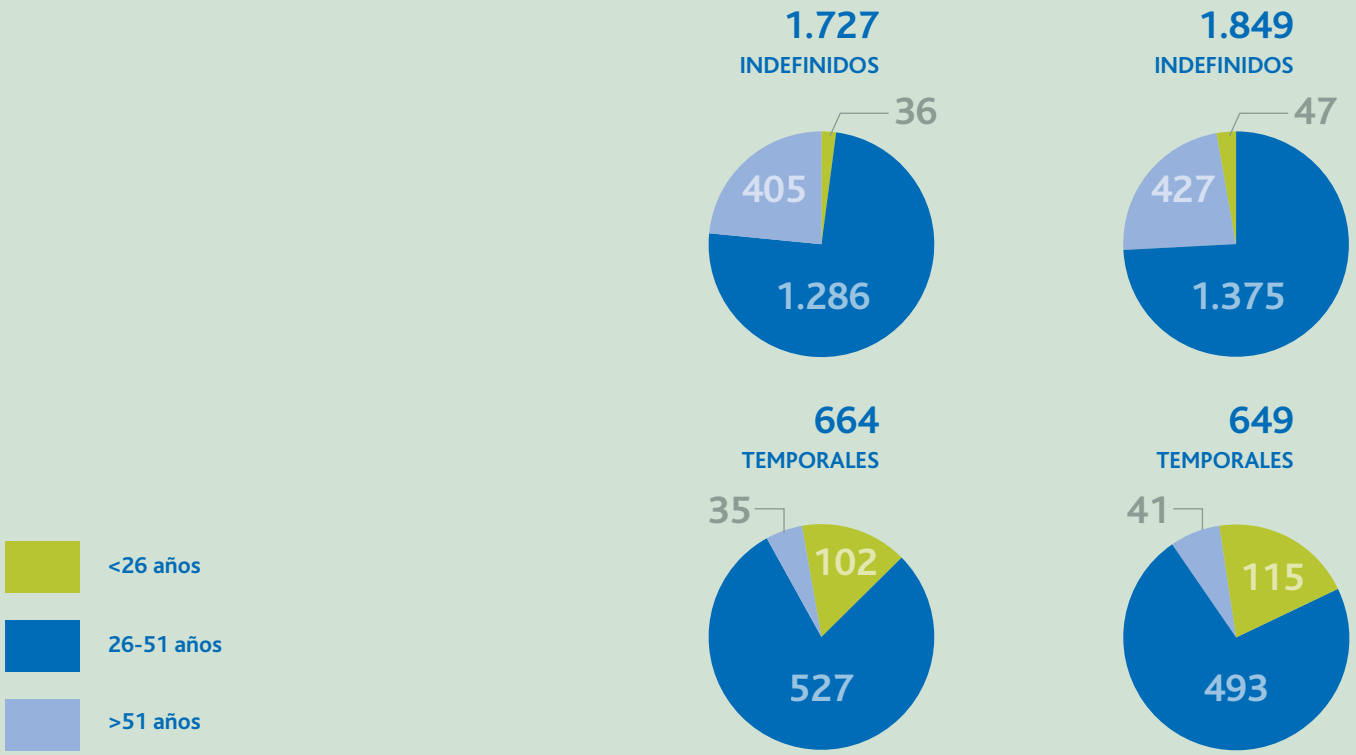
TIPO DE CONTRATO **POR GÉNERO**

Hombres

Mujeres

[8] El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de los empleados que conforman Ormazabal durante los ejercicios 2021 y 2020 respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes.

## TIPO DE CONTRATO **POR EDAD**




## TIPO DE CONTRATO **POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

| | 2020 | | 2021 | |
|---|---|---|---|---|
| | INDEFINIDO | TEMPORAL | INDEFINIDO | TEMPORAL |
| Dirección | 204 | 29 | 181 | 19 |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo | 555 | 145 | 556 | 119 |
| Empleados de tipo administrativo | 50 | 19 | 51 | 16 |
| Comerciales, vendedores y similares | 80 | 19 | 89 | 18 |
| Resto de personal cualificado | 838 | 452 | 972 | 477 |
| **Total** | **1.727** | **664** | **1.849** | **649** |

## Empleados por tipo de jornada

La distribución de la plantilla de **Ormazabal** en función del tipo de jornada laboral por género, edad y por categoría profesional es la siguiente:

### La mayor parte de los contratos realizados son a jornada completa, favorecidos por las medidas de conciliación adoptadas

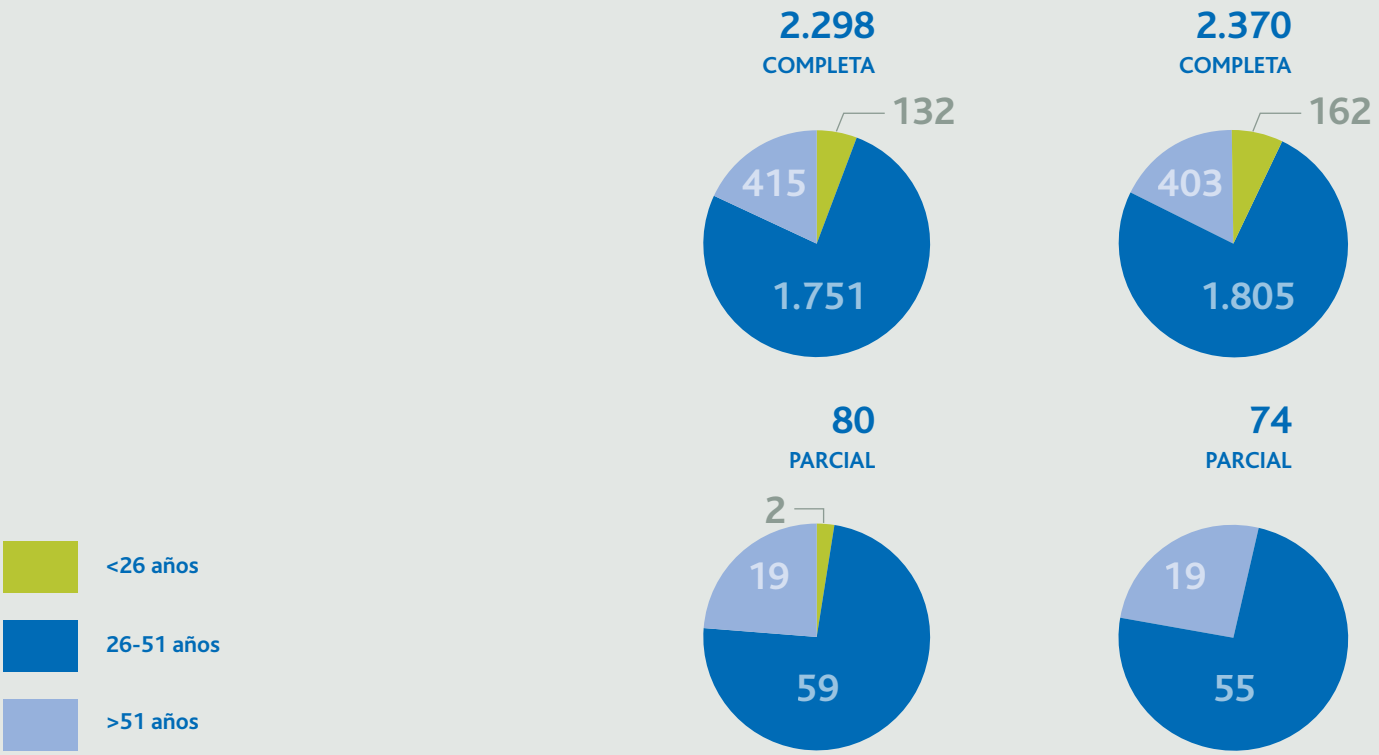
Tal y como se refleja en las tablas, la mayor parte de los contratos realizados en 2021 y 2020 son de jornada completa. Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral que **Ormazabal** pone a disposición de la plantilla, contribuyen, en muchas circunstancias, a que no sea necesario acogerse a una jornada parcial.

TIPO DE JORNADA **POR GÉNERO**

Hombres

Mujeres

## TIPO DE JORNADA **POR EDAD**




## TIPO DE JORNADA **POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

| | 2020 | | 2021 | |
|---|---|---|---|---|
| | COMPLETA | PARCIAL | COMPLETA | PARCIAL |
| Dirección | 207 | 6 | 181 | 8 |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo | 645 | 25 | 590 | 22 |
| Empleados de tipo administrativo | 57 | 9 | 58 | 10 |
| Comerciales, vendedores y similares | 103 | 1 | 102 | 2 |
| Resto de personal cualificado | 1.286 | 39 | 1.339 | 32 |
| **Total** | **2.298** | **80** | **2.270** | **74** |

## Despidos

En 2021 y 2020 el número de despidos registrados se distribuyen de la siguiente forma en función del género, la edad y la categoría profesional:

| Distribución de despidos por sexo | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Hombres | 1,3% | 3,6% |
| Mujeres | 0,4% | 1,5% |

| Distribución de despidos por edad | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| <26 años | 0,1% | 0,1% |
| 26-51 años | 1,3% | 2,6% |
| > 51 años | 0,3% | 2,4% |

| Distribución de despidos por clasificación profesional | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Dirección | 0,0% | 0,5% |
| Técnicos | 0,3% | 1,3% |
| Administrativos | 0,1% | 0,2% |
| Comerciales | 0,2% | 0,2% |
| Otros | 1,1% | 3,0% |

## Empleados con discapacidad

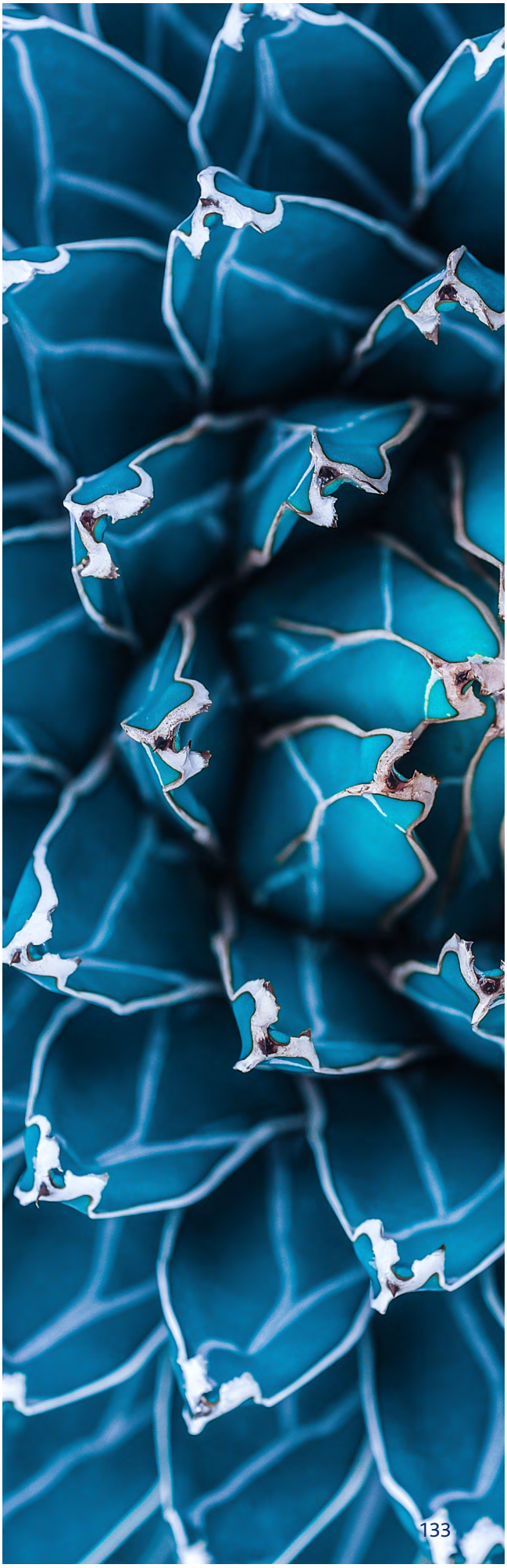
Desde hace casi 40 años **Ormazabal** mantiene una relación de colaboración con la **Fundación Lantegi Batuak**, así como otras entidades sin ánimo de lucro que tienen como fin **promover y alcanzar la inclusión social y la integración laboral** de las personas con discapacidad, a través de la contratación de diferentes actividades productivas, tanto en España como en otros países con presencia.

Durante el ejercicio 2021 se ha generado empleo para más de 200 personas con discapacidad. La facturación de estas empresas a **Ormazabal** en 2021 ha ascendido a más de 23 millones de euros, lo que supone un incremento de más del 13% con respecto al año anterior (20 millones de euros en 2020).

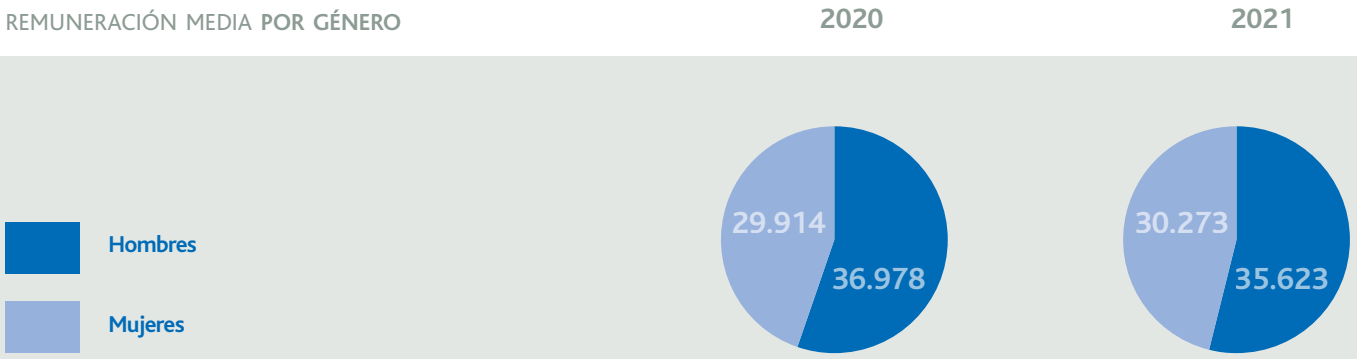
Cabe destacar, asimismo, el número de personas con discapacidad contratadas en 2021: un total de 22 empleos (26 empleos en 2020). Además, **Ormazabal** colabora con los centros Gureak y Urbegi en este objetivo de promover la integración laboral de las personas con discapacidad.

### Remuneración media

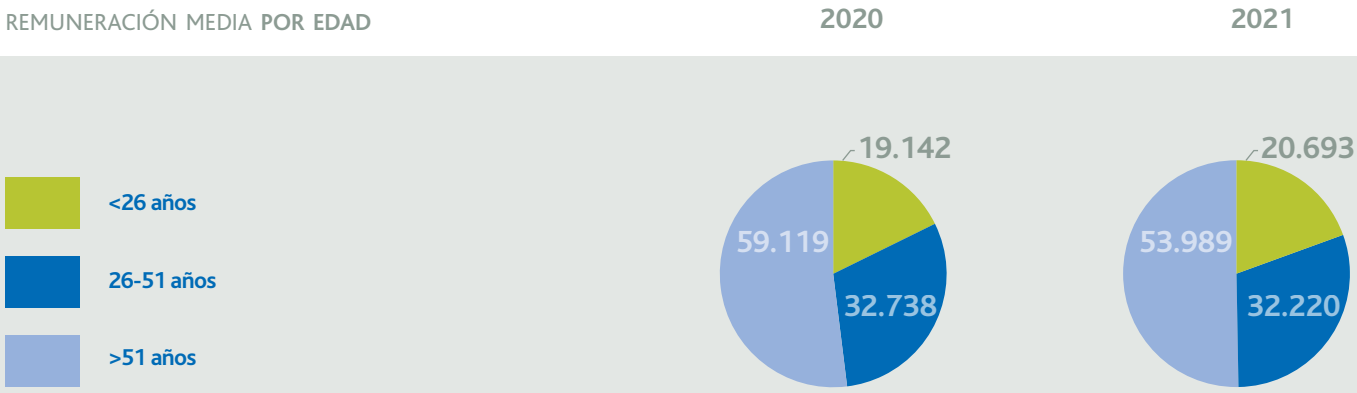
La remuneración media de la plantilla en 2021 y 2020 (exceptuando la alta dirección), considerando todos los conceptos de retribución existentes en la organización (fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros), y distribuida por género, edad y categoría profesional, es la que se muestra a continuación:



## REMUNERACIÓN MEDIA **POR GÉNERO**




## REMUNERACIÓN MEDIA **POR EDAD**




## REMUNERACIÓN MEDIA POR **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Dirección | 78.817 | 82.668 |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo | 38.996 | 39.425 |
| Empleados de tipo administrativo | 31.671 | 27.874 |
| Comerciales, vendedores y similares | 49.868 | 51.578 |
| Resto de personal cualificado | 25.934 | 25.946 |

## Brecha salarial

Los convenios colectivos de aplicación regulan la remuneración media de la plantilla de **Ormazabal**, estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo similares, con independencia del género. En este sentido, las remuneraciones del personal sujeto a convenio, así como el que está fuera del mismo, se han establecido de forma equitativa, evitando la existencia de discriminación por cuestión de género.

Si calculamos la brecha salarial, teniendo en cuenta la remuneración media real fija de las mujeres con respecto a la de los hombres (exceptuando la alta dirección), y por área geográfica, en 2021 se obtienen los siguientes porcentajes:

| Zona geográfica | % | Nº Hombres | Nº Mujeres |
|---|---|---|---|
| Europa | 3% | 1.903 | 398 |
| Asia Oriental | 10% | 219 | 149 |
| América | 3% | 68 | 11 |
| Resto Mundo [9] | 47% | 28 | 4 |

La razón de los resultados en la brecha salarial que se reflejan en la tabla (en la que una cifra superior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra menos que el hombre) se debe a diversos factores, entre ellos: la histórica baja presencia femenina en algunas de las áreas de actividad (debido a la composición de la plantilla y a la mayor población de hombres que de mujeres en general), la diferente especialización de los puestos de trabajo (mayor población de hombres que de mujeres en puestos de responsabilidad), y la antigüedad en la empresa.

A lo largo del ejercicio 2021 se ha realizado un análisis de la brecha individual por sociedad y por estratos salariales, así como un análisis demográfico del personal en cada colectivo, cuyas principales conclusiones son estas:

- La presencia de la mujer en los niveles directivos es muy reducida.
- En el relevo a más largo plazo, se intuye que la distribución entre hombres y mujeres será algo más equilibrada.

Por geografías, la brecha salarial en Europa y Asia Oriental se ha reducido, fundamentalmente, por el peso creciente de las mujeres en los mandos intermedios. Por el contrario, aumenta en América debido al incremento del porcentaje de hombres en puestos directivos y técnicos. En la fracción "Resto Mundo" crece también como consecuencia de la variación de la proporción de hombres y mujeres entre categorías profesionales, teniendo en cuenta que, al ser un número reducido de personas, cualquier variación tiene un efecto muy relevante en el porcentaje de brecha.

[9] Resto mundo incluye: Oceanía, Oriente Medio, Reino Unido y Sudeste asiático.

## Organización del trabajo

Ser referente en la generación de empleo de calidad es una de las máximas aspiraciones de **Ormazabal**.

Cada una de sus sociedades determina los aspectos relativos a la jornada laboral, periodos de descanso y el resto de las condiciones laborales de aplicación. En el apartado de derechos laborales del Código Ético del grupo se especifica 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).

Desde el 2018 Ormazabal promueve la reflexión en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Lo que ha dado lugar a un conjunto de medidas que están siendo analizadas e implementadas progresivamente en la organización.

En cuanto a las relaciones sociales, la libertad de asociación y representación sindical están recogidas en las normas, convenios y acuerdos suscritos con la plantilla y sus representantes.

Por último, los principales canales de comunicación de la compañía con el personal, además de la representación sindical, son: página web, intranet, tablones 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. En 2021 se ha incorporado a la lista de opciones de comunicación interna la aplicación **My Velatia**, de uso compartido por todo el grupo.

## Seguridad y salud

El compromiso de **Ormazabal** con la seguridad y la salud –prioritarias en su desempeño– se recoge en las políticas de Desarrollo Sostenible, Calidad, Medio Ambiente y Seguridad, Salud y Bienestar; y se concreta en tres puntos fundamentales:

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

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

- **Formación**: promover la formación y acciones encaminadas a **eliminar los peligros y reducir los riesgos** para la seguridad y salud durante el desarrollo de una actividad.
- **Condiciones laborales**: proporcionar **condiciones de trabajo seguras y saludables**, para la prevención de lesiones y el deterioro de la salud.
- **Espacios laborales**: proteger y **mejorar los espacios físicos** y el equipamiento de los centros de trabajo frente a los diferentes riesgos, desde el intrusismo hasta el incendio.
- **Integridad laboral**: garantizar, en la medida de lo posible, la integridad de la plantilla cumpliendo con la normativa sectorial respectiva, e implementando las medidas que fuesen necesarias.
- **Certificaciones internacionales**: alcanzar y mantener las **certificaciones** más reconocidas en sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, y seguridad y salud en el trabajo.

Los comités de Seguridad y Salud y Bienestar son los encargados de supervisar el cumplimiento de la normativa local aplicable en las diferentes sociedades de **Ormazabal**. Asimismo, para complementar su labor, la compañía cuenta con personal especializado que desarrolla funciones enfocadas a la mejora continua de sus prácticas y procedimientos, así como a la obtención y mantenimiento de las normativas más estrictas en sistemas de prevención de riesgos.

Fruto de su compromiso con la prevención, varias de las empresas de **Ormazabal** cuentan con la **certificación ISO 45001**, la norma para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo más reconocida a nivel internacional, destinada a proteger –tanto al personal como a las visitas a los centros–, de accidentes y enfermedades laborales. Disponer de este certificado conlleva la mejora en todos aquellos aspectos que tienen que ver con la seguridad y la salud de las personas de la organización y, al tratarse de un proceso voluntario, pone de manifiesto el grado de implicación y proactividad de la compañía en este asunto relevante para la gestión empresarial.

| País | Sociedad | Expiración |
|---|---|---|
| China | Ormazabal Kunhsan Switchgear | 2024 |
| | Ormazabal Beijing Switchgear | 2024 |
| | Ormazabal Zhuhai Switchgear | 2024 |
| Inglaterra | EPDL Ormazabal Limited | 2023 |
| España | Prefabricados Uniblok | 2024 |
| | Ormazabal Distribución Secundaria | 2023 |
| | Ormazabal Media Tensión | 2024 |
| | Ormazabal Cotradis | 2022 |
| Francia | Ormapost | 2023 |
| Brasil | Ormazabal Brasil | 2024 |
| México | Ormazabal México | 2023 |

Como dato adicional, cabe destacar que en la planta de Zhuhai se organizan consultas médicas gratuitas regulares y se ofrece a todo el personal revisiones médicas anuales. Se trata de un ejemplo concreto que es producto de una responsabilidad compartida por todas las sociedades de **Ormazabal**.

## Accidentes

En línea con su compromiso con la seguridad y la salud, **Ormazabal** se marca como objetivo prioritario minimizar el número de accidentes haciendo un seguimiento exhaustivo de la evolución de los indicadores más representativos [9] de que dispone:

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Índice de Frecuencia [10] | 18,76 | 18,33 |
| Índice de Gravedad [11] | 0,45 | 0,53 |

En 2021 se han producido 76 accidentes de trabajo con baja (de los cuales, 8 han sido de mujeres) y 114 accidentes sin baja (de los cuales, 15 han sido de mujeres). Con respecto a 2020, ese año se produjeron 73 accidentes con baja (8 de mujeres) y 115 sin baja (18 de mujeres).

## Absentismo laboral

**Ormazabal** realiza un seguimiento del absentismo entendiendo como tal el incumplimiento por parte del personal de su jornada de trabajo debido a diversas circunstancias: bajas por enfermedad, accidente laboral, maternidad, horas sindicales, licencias permitidas en convenio, excedencias y ausencias por permisos no retribuidos. El número de horas computables como absentismo laboral han ascendido a 210.992 horas en 2021 (155.627 horas en 2020).

El incremento del absentismo se debe a la incorporación de sociedades que en años anteriores no se incluían, en concreto Ormapost, Ormazabal France y Ormazabal Zhuhai Switchgear.

## Formación

La capacitación de toda la plantilla constituye la base del crecimiento y éxito de la empresa, por eso **Ormazabal** concede un valor estratégico a la gestión eficaz de la formación, articulando iniciativas, procesos y procedimientos que permitan un desarrollo real y efectivo de los diversos colectivos que componen la compañía. Su aspiración es difundir y compartir el conocimiento existente en la empresa, así como generar, de forma progresiva y creciente en las personas que la forman, conocimiento y capacitación alineados con la estrategia de la organización. Todo ello, con el fin de lograr, a través del aprendizaje continuo, los siguientes objetivos:

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

Tal y como se recoge en la política aprobada y publicada al respecto, los compromisos de **Ormazabal** en relación a la formación se resumen en los siguientes puntos:

- Incrementar de manera progresiva los **conocimientos y capacidades** de los empleados.
- **Alinear la formación** impartida con las competencias, valores y requerimientos marcados por la estrategia de la compañía.
- Impulsar al máximo la **puesta en común** del conocimiento existente, apostando para ello por la formación interna, habilitando los recursos necesarios y su utilización de forma eficiente.

En este contexto, **Ormazabal** ha desarrollado en 2021 acciones formativas adecuadas a las necesidades de cada puesto de trabajo en todo el mundo, ascendiendo a 33.380 el número total de horas dedicadas a la formación, de las cuales se han beneficiado 1.435 personas de la plantilla.

[9] El número de horas trabajadas por los empleados es teórico, considerando una jornada laboral estimada de 145 mensuales para cada línea de negocio.
[10] Número de accidentes acaecidos por cada millón de horas.
[11] Número de días perdidos por accidente con baja entre número de horas trabajadas (ver subíndice 8) por mil.

## Dos nuevos programas de formación: Sophos Advanced y Ormazabal Mentoring Experience

El contenido de los cursos impartidos se puede agrupar en cuatro grandes áreas: de producto (Ormazabal Learning Center), desarrollo y liderazgo, idiomas (inglés, principalmente), y planificación estratégica.

Adicionalmente, entre la amplia actividad en este aspecto desarrollada a lo largo de 2021, cabe mencionar la puesta en marcha de dos nuevos programas de formación que están dando ya sus frutos:

- **Sophos Advanced**: programa para perfiles comerciales en el que han participado 230 personas en su primer año.
- **Ormazabal Mentoring Experience**: programa para desarrollar potenciales talentos en **Ormazabal** con un resultado de trece mentores formados y los primeros procesos de mentoría llevados a cabo.

## HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Dirección | 7.969 | 2.651 |
| Técnicos | 26.325 | 13.995 |
| Administrativos | 1.667 | 521 |
| Comerciales | 961 | 742 |
| Otros | 16.295 | 15.471 |
| **Total horas de formación** | **53.217** | **33.667** |
| Número medio de horas de formación por empleado [12] | 22,26 | 13,90 |

Del total de horas impartidas en 2021, 27.728 corresponden al colectivo de hombres y 5.652 al de mujeres, lo que representa una media de 14,48 horas de formación en el caso de los hombres y 13,14 en el de las mujeres.

La pandemia ha limitado las horas de formación, por lo que las horas totales han disminuido en un 37% con respecto al ejercicio anterior. Este hecho ha supuesto que se haya reducido el número de medio de horas de formación por empleado en la misma proporción.

[12] Número total de horas de formación del ejercicio entre la plantilla media de dicho ejercicio

## Igualdad

### La igualdad de oportunidades y la diversidad son aspectos intrínsecos a la gestión de Ormazabal

Apoyar la igualdad de oportunidades y preservar la diversidad son aspectos intrínsecos a la gestión de **Ormazabal**, en línea con el **principio número seis del Pacto Mundial de Naciones Unidas** relativo a 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 con 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, sexo, tendencia sexual, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, discapacidad o cualquier otra condición.

En este sentido, y con el fin de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas, la compañía ha desarrollado un **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral** que tiene como objetivo establecer las medidas necesarias para actuar frente a cualquier situación de este tipo que se pudiera producir en el trabajo: sexual, por razón de sexo, discriminatorio y psicológico. Este protocolo ha sido actualizado en el año 2021 para incluir el acoso por razón de género.

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 aquellas quejas, reclamaciones sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso no resueltas por procedimiento informal.

Adicionalmente, el protocolo de prevención identifica la figura del mediador como la persona experta en esta materia que actuará como asesora confidencial y será la encargada de gestionar las actuaciones que sean calificables como "leves" y de remitir al Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos aquellas consideradas como "graves"; así como los incumplimientos de los acuerdos alcanzados por el procedimiento informal.

Fruto de su compromiso decidido 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 género.

Este plan es revisado y actualizado, de cada tres años aproximadamente, 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** diseñados para el periodo estratégico 2021-2023 incluyen, entre otros, objetivos generales y específicos, un análisis y diagnóstico interno de la organización, así como propuestas de actuación. Durante 2021 se ha seguido avanzado en su despliegue logrando que todos los centros de la compañía en España lo tengan implantado.

### Eventos destacables en igualdad

Durante 2020 la Comisión de Igualdad de **Ormazabal** ha realizado una encuesta anónima sobre la movilidad funcional de vacantes internas para el colectivo de mano de obra directa (MOD) con el objetivo de conocer las razones por las que las solicitudes para optar al puesto vacante son inferiores en el caso de las mujeres.

Además, a lo largo del año, **Ormazabal** ha organizado diversas actividades y eventos que refuerzan el compromiso de la empresa con la igualdad:

- Jornada con motivo del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo.
- Taller impartido por Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) y Gizonduz (iniciativa del Gobierno Vasco) los días 20 y 27 de noviembre, en el que se trataron temas tales como la masculinidad e igualdad, la violencia machista y el acoso sexual en el trabajo.
- Jornada de sensibilización en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, que se celebra el 25 de noviembre.
- **Ormazabal** Zhuhai organiza anualmente actividades en el Día Internacional de la Mujer para apoyar a las empleadas en los procesos de embarazo y lactancia.

## 2.2. 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 a lo largo de más de cincuenta años de crecimiento tecnológico sostenido.

Esta dilatada trayectoria de innovación, unida a un innato espíritu emprendedor, le permite poner sobre la mesa de sus clientes las soluciones tecnológicas más innovadoras en equipamiento eléctrico para acompañarlos en el proceso de digitalización de la red, la incorporación de las renovables a la ecuación energética y la movilidad eléctrica como pasos necesarios para un futuro verde.

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

### Innovación tecnológica, innovación industrial, innovación comercial: tres caras de una misma estrategia

## Innovación tecnológica

La inversión en innovación tecnológica es estratégica para la compañía, por eso dedica anualmente el 4% de su facturación al I+D+i. Cuenta con un equipo compuesto por 111 personas de diez nacionalidades diferentes trabajando para este fin en distintas partes del mundo.

Además, dispone de un **Centro de Investigación y Tecnología (CIT)** adscrito a la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación, único en el mundo, integrado por un laboratorio de potencia acreditado e independiente de 2,5 GW conectados a una red experimental totalmente configurable. Esta infraestructura permite testar tecnologías, productos y aplicaciones en un entorno real y seguro sin interferir en la red eléctrica de los clientes.

Para **Ormazabal**, mantener un ritmo alto de innovación exige estar verticalmente integrados, por ello, desarrolla toda la tecnología que ofrecen sus soluciones, desde la interrupción y corte eléctricos, la tecnología de aislamiento, hasta el *firmware* y las comunicaciones. **Varios de los productos que diseña y fabrica son nativos digitales**, es decir, integran la inteligencia desde su propia concepción para garantizar la automatización de la red y su optimización como activos.

Actualmente, la compañía cuenta con más de **260 patentes y registros de propiedad intelectual**, un buen ejemplo de su apuesta por el desarrollo de tecnología de vanguardia.

Como reflejo de su defensa de la innovación abierta, **Ormazabal** forma parte de los patronatos de diversos centros de investigación como Tecnalia, el mayor organismo de investigación aplicada y desarrollo tecnológico de España y uno de los más destacados a nivel europeo; o el CIC Energigune nacido en 2011 con el objetivo de generar investigación excelente en materiales y sistemas para el almacenamiento de la energía, maximizando el impacto en resultados al tejido empresarial vasco a través de la colaboración con universidades, centros de investigación y empresas.

**Anualmente, la compañía destina casi el 4% de la facturación a I+D+i**

## Innovación industrial

**Ormazabal** promueve la innovación industrial poniendo el foco en la máxima eficiencia global combinada con capacidades de adaptación locales. Para ello, invierte constantemente en la actualización de su plataforma global de producción, cuenta con el equipamiento y los procesos más punteros de la industria 4.0 (en instalaciones situadas cerca del cliente y de sus necesidades) y, además, implanta los sistemas de gestión de calidad más avanzados.

En línea con el continuo compromiso con la innovación en el ámbito industrial, en 2021 se llevó a cabo un proyecto estratégico titulado "Ormazabal Operations Model".

Gracias a este compromiso con la innovación industrial, **Ormazabal** dispone en la actualidad de una cadena de suministro global y resiliente que le permite llevar sus productos a más de 150 países.

## Innovación comercial

Fomentar la innovación en la relación con los clientes poniéndoles en el centro con el objetivo de alcanzar siempre la excelencia en el asesoramiento y el servicio; es clave en la gestión de **Ormazabal**.

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

El **Strategic Technological Plan de Ormazabal**, sincronizado con su **Plan Estratégico 2021-2023**, identifica las siguientes áreas de actuación prioritarias: digitalización de la red, sostenibilidad y descarbonización, integración de renovables, electromovilidad y gestión de activos. Para cada una de ellas, se han propuesto proyectos que permitirán a la compañía alcanzar la visión estratégica.

**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, etc. 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

### Casi un tercio de las ventas de 2021 han sido productos desarrollados en los últimos años

A pesar del entorno de incertidumbre y de las amenazas que acechan a la evolución económica de las empresas, la apuesta de **Ormazabal** por la innovación no cesa y a ella han ido destinados buena parte de sus esfuerzos a lo largo de 2021. En este contexto de permanente afán innovador se enmarca el trabajo realizado en diversos proyectos y desarrollos tecnológicos avanzados en colaboración con centros de investigación de vanguardia, universidades, organismos y empresas del sector. Gracias a ello, nuevos hitos se suman a la dilatada trayectoria de innovación de la compañía. Mencionamos algunos de ellos:

#### Ventas de nuevos productos

**Ormazabal** confirma en 2021 su fuerte nivel de innovación, ya que casi un tercio de las ventas de este ejercicio han sido productos desarrollados en los últimos años.

#### Primer cuadro de baja tensión automatizada

En 2021 la compañía ha instalado el primer cuadro de baja tensión automatizado de su historia.

#### Acuerdo en I+D con Iberdrola

**Ormazabal** ha continuado con el contrato formalizado con Iberdrola en 2019 por un importe total de 4,16 millones de euros a través del instrumento fiscal conocido como "Artículo 64 bis". El acuerdo abarca el período 2019-2021 y está orientado a financiar la investigación y el desarrollo de nuevos productos para la distribución eléctrica, incluyendo nuevos gases de aislamiento de bajo impacto ambiental, nuevas celdas para aplicaciones en energía eólica onshore, sensorización para celdas de primaria y secundaria y nuevos relés para medio voltaje, entre otros. En cuanto a la red de baja tensión, el trabajo está enfocado a la digitalización, control y automatización de los equipos como transformadores inteligentes y otros componentes y aplicaciones útiles para la gestión de la red.

# Proyectos y desarrollos tecnológicos

## Proyectos iniciados en 2021

### 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 a el 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 dis-tribución, 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 Ormazabal Corporate Technology.

### Proyecto TRANSMOD II

**Descripción:** Investigación y modelización del comportamiento de los transformadores para aplicaciones fotovoltaicas que se encuentran sometidos a un régimen de corrientes con un alto contenido en armónicos, así como la investigación en sensores virtuales de temperatura y la investigación sobre el *Health Index* de los transformadores.

Proyecto financiado por el Gobierno Vasco a través del programa Elkartek

**Participan:** TECNUN, MGEP, conjuntamente con Ormazabal Corporate Technology.

### Proyecto TRUEVALSEC

**Descripción:** Proyecto que persigue generar nuevas tecnologías de ciberseguridad (innovadoras, verificables y escalables) que permitan construir, desde la colaboración, soluciones a largo plazo para cumplir con los retos de negocio y competitividad del sector eléctrico. Está financiado por el Gobierno Vasco a través del programa Hazitek Estratégico.

**Participan:** Consorcio compuesto por ocho participantes en calidad de socios y siete agentes de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación.

## Proyectos en curso

### 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 principal.

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 situación de liderazgo tecnológico en el sector.

**Participan:** El consorcio EriGRID 2.0 está compuesto por organizaciones complementarias entre las que se encuentran operadores de redes de distribución, fabricantes de equipos, universidades y centros de investigación, todos ellos con una gran experiencia en el campo de las 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 en este ámbito a nivel europeo.

Participa Ormazabal Corporate Technology.

### Proyecto FLEXIGRID

**Descripción:** Proyecto europeo financiado dentro del consorcio Horizonte 2020 (EU Framework Programme for Research and Innovation) para el desarrollo de soluciones interoperativas para la implementación de servicios holísticos de flexibilidad en la red.

**Participan:** Más de diez compañías y entidades socias de Horizonte 2020, entre ellos la Fundación CIRCE, Viesgo, Ormazabal Protección & Automation y Ormazabal Corporate Technology.

### Proyecto CINCOSEI

**Descripción:** Ciberseguridad integral en componentes y sistemas electrónicos industriales. El objetivo del proyecto es aplicar la innovación en las tecnologías y procedimientos de las empresas del sector que forman parte del consorcio para dotar a sus productos de un nivel de protección alto y demostrable, permitiendo incrementar su competitividad y posicionarse.

Proyecto cofinanciado por el Gobierno Vasco y la Unión Europea.

**Participan:** Consorcio constituido por siete entidades lideradas por Electrotécnica Arteche Smart Grid, S.L. Entre ellas se encuentran Ormazabal Protection & Automation e Ikusi, así como siete centros pertenecientes a la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación.

### Proyecto WIND 4.0

**Descripción:** Desarrollo colaborativo de tecnologías de fabricación 4.0 en la industria eólica vasca.

Desarrollo de interruptores y electrónica asociada para aplicaciones eólicas.

Proyecto financiado por el Gobierno Vasco dentro del programa Hazitek Estratégico y la Unión Europea.

**Participan:** Consorcio formado por nueve empresas, lideradas por Siemens Gamesa Renewable Energy Innovation and Technology y la participación de cuatro centros de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación, entre ellos, Ormazabal Corporate Technology.

### Proyecto NUGER

**Descripción:** Nueva generación de celdas para la red digital. El objetivo es desarrollar una celda de media tensión para la red eléctrica de distribución secundaria en un gas con un GWP muy bajo y con capacidad para informar sobre el estado de salud del aislamiento.

Proyecto liderado por **Ormazabal** y financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación a través del programa "Retos Colaboración".

**Participan:** Consorcio constituido por **Ormazabal**, la Universidad del País Vasco, la Universidad de Mondragón y la Universidad Politécnica de Madrid.

### Proyecto SHUNT

**Descripción:** Sistema híbrido para un nuevo interruptor. El objetivo es desarrollar una solución que permita la gestión de la energía eléctrica tanto para la integración de fuentes energéticas renovables como su distribución hacia el consumo, donde se establece como requisito fundamental el concepto de economía circular.

Liderado por **Ormazabal**, el proyecto cuenta con la financiación del Gobierno Vasco dentro del programa Hazitek

**Participan:** Consorcio constituido por Ormazabal y Cía., Ormazabal Protection & Automation y la participación de Ormazabal Corporate Technology como centro de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación.

### Proyecto SCBT

**Descripción:** Definición, diseño, desarrollo y validación de una solución completa de un cuadro de baja tensión inteligente (SCBT) que permita la total monitorización, control y protección de los cada vez más exigentes requerimientos de las redes de baja tensión.

Proyecto financiado por el Gobierno Vasco dentro del programa Hazitek Competitivo

**Participan:** Ormazabal y Cía., Ormazabal Protection & Automation en colaboración con dos centros de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación, entre ellos, Ormazabal Corporate Technology.

### Proyecto CONSIGUE

**Descripción:** Desarrollo de celdas optimizadas con nuevos sensores inteligentes y gases universales ecoeficientes.

Proyecto financiado dentro del programa Hazitek Competitivo para el desarrollo de nuevas celdas de distribución secundaria, empleando sistemas aislantes medioambientalmente más sostenibles e integrando sensórica y desarrollando software para la determinación del "Health Index" de la celda.

**Participan:** Ormazabal y Cía., Ormazabal Protection & Automation, Aislantes Sólidos, Advanced Mo-del Solutions y la participación de Ormazabal Corporate Technology como agentes de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación.

## La responsabilidad de los productos

**Ormazabal** cumple con la normativa y legislación aplicable a sus productos en materia de seguridad y el medio ambiente en todos y cada uno de los países donde opera, así como con las especificaciones propias de los clientes.

En el caso de Europa, la compañía realiza un seguimiento permanente de los posibles cambios que se puedan producir en el ámbito legislativo con incidencia en sus productos a fin de estar alerta y preparada para adecuarlos a las especificaciones y requisitos requeridos. Asimismo, dos veces al año, se organiza un foro interno en el que se analizan las novedades normativas y legislativas que afectan a los productos y en el que participan directores técnicos, directores de marketing y directores de ingeniería.

Por último, la información constituye una fase más dentro del proceso de desarrollo de producto. Por ello, el 100% de los productos instalados o entregados por **Ormazabal** disponen de la correspondiente documentación técnica exigida según los procedimientos y la normativa en vigor e incluyen:

- Toda la información sobre los resultados de los ensayos que aseguran la conformidad de los productos a las normas que se les aplican.

- Toda la documentación técnica asociada a los productos en relación con las prestaciones técnicas y necesidades de instalación y montaje.

## 2.3. Medio ambiente

**Ormazabal** promueve e integra una cultura responsable con el entorno, trabajando para la protección del medio ambiente desde la prevención de la contaminación y el ecodiseño.

Sus compromisos con el entorno están recogidos en las políticas individuales de Desarrollo Sostenible y Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estos compromisos están soportados por una firme creencia en la sostenibilidad como una manera diferente de hacer las cosas, alineando el desarrollo estratégico de la compañía con las inquietudes y necesidades de sus grupos de interés, conjugando de esta manera la consecución de beneficios económicos con el compromiso social y el respeto al medio ambiente.

La búsqueda de la excelencia ha llevado a la empresa a desarrollar un Sistema de Gestión Ambiental cuyas principales funciones son las siguientes:

- Promover e integrar una **cultura responsable** con el entorno.
- Maximizar la **consulta y participación** de las personas en la gestión integral de las políticas, promoviendo nuevas ideas y reconociendo los logros alcanzados.
- Velar por el **cumplimiento** de las leyes y normas establecidas, así como de los compromisos voluntariamente 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 los trabajadores.
- Proporcionar **condiciones de trabajo seguras y saludables** para prevenir lesiones y el deterioro de salud.
- Proporcionar un **marco común** para establecer y revisar los cuadros de mando de sus empresas, siempre orientados a la satisfacción de los grupos de interés.
- Alcanzar 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 diferentes grupos de interés.

Para alcanzar estos compromisos adquiridos, todas las personas de **Ormazabal** deben conocer y asumir dichas políticas y esforzarse en minimizar el impacto ambiental derivado de sus actividades y de la utilización de los equipos, instalaciones y medios de trabajo puestos a su disposición.

Las políticas anteriores tienen como objetivo asegurar la gestión responsable y la mejora de los procesos relativos al medio ambiente, así como el fomento de una cultura de reducción del impacto ambiental generado por los productos, procesos y soluciones, haciendo hincapié 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. Preocupación que se ve reforzada, además, por el principio de responsabilidad ambiental contemplada en el Código Ético de **Velatia**, aplicable a **Ormazabal**.

## Provisiones y seguros

Tanto en 2021 como en 2020, no se han registrado, en el pasivo del balance, provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protección del medio ambiente, ni responsabilidades conocidas y/o compensaciones a recibir.

Cabe destacar que la póliza de Responsabilidad Medioambiental del grupo cubre los riesgos relacionados con aspectos medioambientales. Asimismo, **Ormazabal** Alemania cuenta con un seguro que incluye las condiciones especiales y la evaluación de potenciales riesgos medioambientales que pudieran suponer un impacto negativo en el entorno.

## Certificaciones

En sintonía con el compromiso de la compañía con el medio ambiente, las divisiones de Distribución Primaria y Distribución Secundaria han implementado un sistema de gestión integrado que persigue ofrecer a sus clientes un servicio de calidad de manera responsable y eficiente, promoviendo iniciativas que favorezcan el entorno.

A lo largo de 2021 **Ormazabal** ha continuado desplegando el Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo con las normas y certificaciones con mayor reconocimiento internacional y los más altos estándares de cumplimiento, como la certificación de la norma ISO 14001 implantada en las principales sociedades. Concretamente, en 2021 se han renovado las correspondientes a Ormazabal Distribución Primaria, Ormazabal Media Tensión, Ormazabal Beijing Switchgear y Ormazabal Zhuhai Switchgear. Asimismo, Ormazabal Burgos Switchgear y Ormazabal México han obtenido también sus correspondientes certificaciones.

La certificación ISO 14001 es la norma técnica más utilizada en todo el mundo para la implantación y valoración de los sistemas de gestión ambiental y la obtención de este certificado es voluntaria. **Ormazabal** demuestra así su compromiso con el cumplimiento de los máximos estándares de excelencia en esta materia.

SOCIEDADES DE ORMAZABAL CON **CERTIFICACIÓN ISO 14001 EN 2021**

| País | Sociedad | Expiración |
|---|---|---|
| España | Ormazabal Cotradis | 2022 |
| | Ormazabal Distribución Primaria | 2024 |
| | Ormazabal y Cía. (Ormazabal Distribución Secundaria) | 2023 |
| | Ormazabal Media Tensión | 2024 |
| | Prefabricados Uniblok | 2022 |
| | Aislantes Sólidos | 2023 |
| | Ormazabal Burgos Switchgear | 2024 |
| China | Ormazabal Beijing Switchgear | 2023 |
| | Ormazabal Zhuhai Switchgear | 2024 |
| | Ormazabal Kunhsan Switchgear | 2024 |
| Inglaterra | Ormazabal Limited UK | 2023 |
| México | Ormazabal México | 2023 |

La norma ISO 14064 da respuesta al incremento de la preocupación entre los grupos de interés por los efectos del cambio climático, así como a la búsqueda de posibles soluciones para disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) a la atmósfera; teniendo como principal objetivo ofrecer veracidad y credibilidad a los reportes de emisión de dichos gases.

Por su parte, la norma ISO 14067 establece un marco de referencia reconocido internacionalmente para el cálculo de la huella de carbono de producto, demostrando, una vez más, que los productos de **Ormazabal** son responsables con el medio ambiente.

Con el objetivo de asegurar el mantenimiento e implementación de los certificados indicados, **Ormazabal** dispone de un equipo de personas distribuido entre sus principales plantas de producción que tiene asignadas entre sus funciones: identificar los requisitos legales en el ámbito de la gestión ambiental, evaluar el grado de cumplimiento de los mismos, 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 proporcionar a las nuevas incorporaciones en la plantilla charlas formativas sobre los aspectos de la gestión de la calidad y ambiental en la compañía.

En la misma línea de responsabilidad, en el ejercicio 2020, algunas de las sociedades de **Ormazabal** obtuvieron las **certificaciones en Huella de Carbono**, tanto por producto como por organización, hecho que reafirma el compromiso con la sostenibilidad de la compañía:

- **Ormazabal y Cía.**: certificación ISO 14064 Huella de Carbono de la Organización y la certificación ISO 14067 Huella de Carbono de Producto en la familia cgmcosmos.

- **Cotradis**: certificación ISO 14067 Huella de Carbono de Producto en transformadores para la compañía ENEL.

## Gestión de residuos y ecodiseño

Los principales gastos soportados por **Ormazabal**, en relación con la minimización de residuos, están asociados a su gestión y retirada y a las compras de contenedores de reciclaje específicos.

En línea con el Pacto Verde Europeo en lo relativo al diseño de productos de acuerdo con criterios de sostenibilidad, cabe resaltar que **Ormazabal** utiliza su propio modelo de ecodiseño en el desarrollo de nuevos productos para lograr un futuro más eficiente y sostenible.

En este contexto se enmarca también el importante papel jugado por la compañía en la creación del **Basque Ecodesign Center (BEC)**, iniciativa que forma parte de un marco de colaboración entre empresas del sector privado y el Gobierno Vasco cuyo objetivo es la conceptualización y ejecución de 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 energía renovable.

En junio de 2021 **Ormazabal** ha renovado su compromiso de participación en el Basque Ecodesing Center para el periodo 2021-2025. Este centro tiene como misión impulsar el pilotaje de metodologías para el despliegue de la economía circular en el tejido empresarial vasco, con un doble enfoque: mejorar la competitividad y prevenir los impactos medioambientales.

El Basque Ecodesing Center se enmarca en la estrategia Green Deal del Gobierno Vasco y en él participan, como socios, el 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, entre las que se encuentra **Ormazabal**.

## Ormazabal ha renovado su compromiso de participación en el Basque Ecodesing Center para el periodo 2021-2025

Impulsar este centro contribuye al posicionamiento de **Ormazabal** como empresa pionera en esta materia y es una muestra más de su compromiso con el medio ambiente y de su esfuerzo por apoyar la creación de organismos que contribuyan al desarrollo y mejora del entorno en los tres niveles: económico, social y medioambiental.

Entre las intervenciones relacionadas con el ecodiseño de **Ormazabal** en 2021 cabe destacar:

- Auditoria en materia de medio ambiente y economía circular.
- Informe final de ACV y EPD de acuerdo con el programa "PEP EcoPassport" de la familia de celdas cgm.3 de 36 kV.
- Participación en el proyecto REEF (Rules Electricity Environmental Footprint) liderado por Iberdrola y EDF bajo la coordinación de Ihobe y la consultora Grunver.

Basque Ecodesign Center

Alianza pública-privada en ecodiseño y economía circular

## Contaminación y cambio climático

Dentro de su estrategia y objetivo contra el cambio climático, y como paso necesario para la reducción de emisiones de $CO_2$, **Ormazabal** realiza el cálculo de la huella de carbono de sus actividades y elabora informes de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en los que se cuantifican tanto las emisiones directas como indirectas.

Adicionalmente, a lo largo de 2021 y 2020 se han emprendido otras iniciativas destacables lideradas por diversos centros de **Ormazabal**:

- Ormazabal Limited UK se ha trasladado a un nuevo edificio, más respetuoso con el entorno, reduciéndose las emisiones con respecto de la ubicación anterior.

- Uniblok ha iniciado un proyecto para la disminución de su huella de carbono (en colaboración con Fundación Empresa y Clima) mediante la optimización de la formulación del hormigón que fabrica cambiando el cemento empleado por otro que genera un 18,4% menos de emisiones. Este proyecto continuará desarrollándose a lo largo de 2022.

- En el 2020 el centro de producción de Igorre se sometió a una revisión en relación con el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) con conclusiones favorables en el informe. Las actividades objeto de verificación fueron las emisiones de alcance 1, las emisiones directas y el alcance 2, además de las emisiones indirectas por compra de energía eléctrica adquirida para uso propio.

- Por último, en 2021 se ha realizado un plan de mitigación de las emisiones a través de la plantación de árboles de acuerdo con la iniciativa "Bosques sostenibles". La superficie destinada a la plantación ocupa tres cuartos de hectárea (7.500 metros cuadrados) de futuro bosque autóctono y diverso y los 600 ejemplares plantados compensarán, en un plazo de 40 años, un total de 200 toneladas de $CO_2$.

Los resultados del comportamiento ambiental de **Ormazabal** con relación a las emisiones GEI (t.CO2 eq.) en 2021 y 2020 es como sigue:

| Emisiones GEI (t. $CO_2$eq.) [13] | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Directas (alcance 1) | 2.400 t. | 3.518 t. |
| Indirectas (alcance 2) | 893 t. | 650 t. |

Se consideran como emisiones totales directas el combustible consumido en los procesos productivos y calderas (fuel y gas), así como el combustible de los vehículos de empresa utilizados para labores comerciales y montajes. Dentro de las indirectas se incluye el consumo eléctrico.

Por su parte, las compañías eléctricas han acreditado, tanto en 2021 como en 2020, a través de los correspondientes certificados de Garantía de Origen, a varias sociedades de **Ormazabal** como 100% renovables en cuanto al consumo de energía eléctrica proveniente únicamente de estas fuentes y el respeto al medio ambiente evitando las emisiones de $CO_2$ y otros gases contaminantes. La Comisión Nacional de Mercados y la Competencia es el organismo encargado de certificar todo el proceso de garantía de origen, desde su generación hasta su comercialización.

Adicionalmente, cabe destacar que en 2021 se han incrementado las instalaciones de generación de energía renovable para autoconsumo mediante la colocación de placas solares en diferentes plantas de Ormazabal en Amorebieta, Loeches y Getafe.

Como resultado de esta apuesta por la energía verde, 100% renovable, **Ormazabal** ha conseguido **reducir sus emisiones indirectas en un 27% en 2021** y un 71% en 2020, a pesar de que en términos absolutos ha consumido más energía debido principalmente al incremento de la actividad.

Teniendo en cuenta el incremento de actividad, el porcentaje de reducción de emisiones respecto al 2019 es superior al 36%, importe alineado con el objetivo intermedio de descarbonización para el 2030 del 68%.

A través de los proyectos que lleva a cabo alrededor del mundo, la compañía ha continuado impulsando la evolución total de las redes eléctricas, otorgando las capacidades para asumir el nuevo mix energético con una mayor presencia de las energías renovables.

Asimismo, **Ormazabal** Zhuhai Switchgear, siguiendo con su política activa a favor de la conservación de la energía y la reducción de emisiones en el proceso productivo, ha establecido unos índices de consumo muy rigurosos que le han permitido mantener un consumo anual menor al de años anteriores. En esta línea, las acciones emprendidas han ido encaminadas a la optimización de su sistema de iluminación con luces de ahorro energético, la reducción del uso de vehículos comerciales y el fomento del uso del transporte público.

En lo que respecta a emisiones directas, hemos incrementado las mismas debido principalmente al aumento del consumo de gas natural. Si bien nuestra ambición es ir siempre reduciendo los consumos, el aumento de este año 2021, se ha debido al incremento de la actividad y a algunos hechos atípicos (temporales, roturas...).

## Movilidad eléctrica

La movilidad sostenible, esencial para la descarbonización de la economía, es un eje estratégico para **Ormazabal**. Prueba de ello, es la inversión que realiza en este terreno. Así, en 2021 su flota de vehículos de empresa contaba con un 47% de vehículos híbridos, y un 4% de eléctricos/híbridos enchufables. Además, se compromete a que la renovación de la flota se realice con vehículos híbridos o eléctricos.

[13] El alcance de la información reportada para emisiones de GEI directas está asociado al consumo de gas natural, al consumo de gasóleo y al consumo de gasolina. Los factores de emisión y la metodología empleada para el cálculo están alineados con lo publicado por MITECO (Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico) 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.

## Economía circular

La economía circular se configura como un elemento esencial para conseguir un modelo económico sostenible. Por ello, integrar en la cultura de la organización este pensamiento que promueve un cambio radical en el modelo de actual de producción de residuos y de consumo de materias primas, está adquiriendo un peso cada vez mayor en la visión estratégica de la compañía.

Así pues, **Ormazabal** sitúa como prioridad la implementación de una estrategia medioambiental basada en el enfoque circular con el objetivo de minimizar su huella ecológica y con el firme propósito de lograr una gestión eficaz de los residuos que produce en línea 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.

A fin de seguir dando pasos decisivos en este propósito, **Ormazabal** ha realizado en 2021 un detallado diagnóstico de su huella por producto y por sociedad. Asimismo, 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. Señalamos algunas de estas medidas:

**División de transformadores:**

- Colocación de una arqueta separadora de grasas en las instalaciones.
- Reparación de la canalización del cableado de depósitos de aceite.
- Legalización de los depósitos de aceite.
- Adecuación de un punto de descarga de aceite nodriza.
- Establecimiento de varios indicadores específicos a revisar con gerencia periódicamente.

**División de protección y automatización:**

- Reducción de la generación de residuos de madera mediante la sustitución de los palés en este material por otros de plástico para su reutilización con proveedores.
- Eliminación del film plástico de todos los embalajes y un nuevo proyecto consistente en la sustitución de las cantoneras de plástico por cantoneras de cartón. Si bien se ha dado el visto bueno a este nuevo modelo de cantoneras, los resultados no se ven todavía reflejados en las principales cifras debido a que en el ejercicio se ha consumido el stock de plástico todavía existente.

**División de distribución secundaria:**

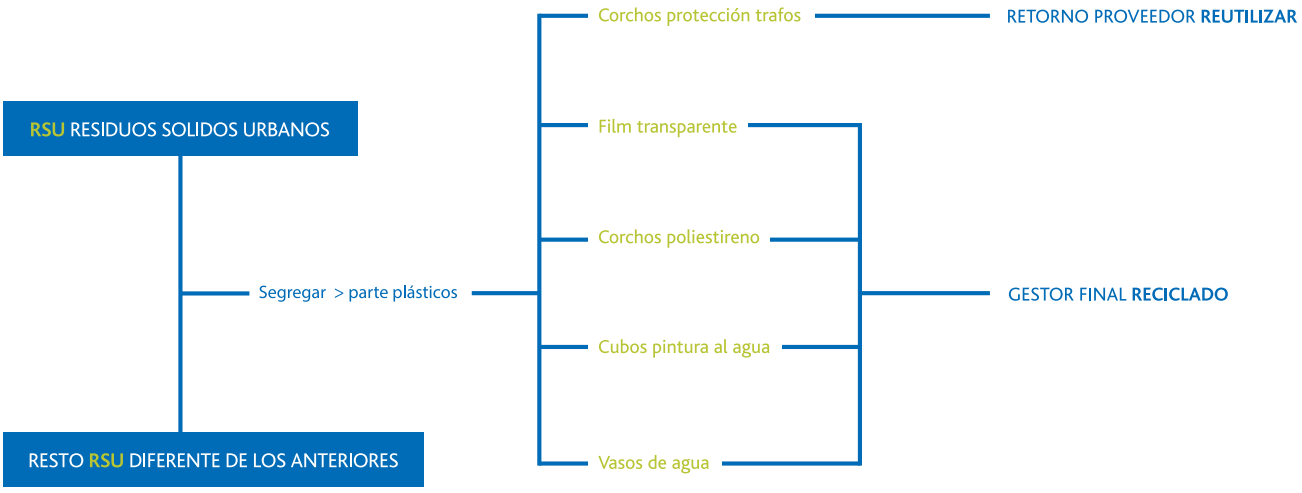
- Sustitución de cantoneras de poliexpan por cantoneras de cartón. Se continuará implantando en 2022.

**Fábrica de Seseña** (dedicada a la fabricación de envolventes de hormigón):

- Reducción del impacto de los residuos plásticos mediante su segregación.
- Reducción de los residuos mediante la sustitución de la pintura de poliuretano utilizada en los productos subterráneos por un mortero de impermeabilización flexible a base de ligantes hidráulicos y resinas sintéticas.
- Reciclaje de los residuos de hormigón para darles una segunda vida.
- Derivado del proyecto de optimización de formulación del hormigón se reduce la cantidad de materias primas (disminución de la cantidad de cemento a consumir).
- Sistema de rellenado de matabis de aceite desencofrante. Minimización de residuos de aceite usado y absorbentes. Zona más limpia de derrames.

## REDUCIMOS EL IMPACTO DE LOS RESIDUOS PLÁSTICOS

### SEGREGACIÓN PLASTICOS




## DAMOS UNA SEGUNDA VIDA A NUESTROS RESIDUOS DE HORMIGÓN

### RECICLADO / SUBPRODUCTO

La mayor parte de las sociedades de **Ormazabal** delegan la gestión de los residuos en empresas especializadas que se ocupan del proceso completo, desde la recogida, transporte, hasta la manipulación y, en aquellos casos en los que sea posible, la devolución a la empresa para su reutilización.

## Gestión de residuos

| Tipo de Residuos[14] | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Residuos peligrosos | 145.824 Kg. | 250.062 Kg. |
| Residuos no peligrosos | 2.817.328 Kg. | 5.080.060 Kg. |

Se consideran residuos peligrosos aquellos cuyas propiedades intrínsecas presentan riesgos para la salud o el medio ambiente. En este sentido, y en lo que respecta a su gestión, de los residuos generados en 2021, el 31% se han recuperado, el 55% han sido eliminados, el 11% han seguido un proceso de valorización y el 3% restante han sido enviados a vertederos controlados. Una mejora sustancial si observamos los datos de 2020, donde el 2% fueron recuperados, el 66% eliminados y el 32% siguieron un proceso de valorización.

El incremento registrado se debe, principalmente, al aumento de los residuos peligrosos en las plantas de Ormazabal situadas en Torcy y Loeches. Esto se debe, por un lado, a un aumento de la actividad, y, por otro lado, a un incremento de las personas que están trabajando presencialmente, incrementándose los residuos generados, en el ejercicio 2020 se estuvo más tiempo teletrabajando.

En lo que respecta a los residuos no peligrosos –chatarra metálica, papel y cartón, plásticos y madera–, en 2021 el 48% de ellos han sido recuperados, el 3% enviados a vertederos controlados, el 46% han seguido un proceso de valorización y el 3% restante, han sido eliminados. En 2020, se recuperaron el 54%, se enviaron a vertederos controlados el 4% y el 42% siguieron un proceso de valorización.

La razón del incremento de residuos no peligrosos reside fundamentalmente en el aumento del alcance en los residuos reportados en la planta de Ormazabal de Seseña, pasando de 105.253 kilogramos en 2020 a 1.019.595 kilogramos en 2021, y en la planta de Torcy, pasando de 122.620 kilogramos en 2020 a 1.048.075 kilogramos. A los datos sobre chatarra metálica, papel y cartón, plásticos y madera producidos en 2020; se han incorporado en 2021 otros residuos como los restos de hormigón que repercuten en gran medida en el peso por su alta densidad, y residuos sólidos urbanos. Si hacemos una comparativa, partiendo de las mismas variables, entre 2021 y 2020, se observa que los residuos no peligrosos han aumento un 16%, cifra que está en línea con el incremento de la producción en el ejercicio (un 14%). Asimismo, cabe destacar que se ha incrementado la producción de hormigón en un 24%.

[14] En la gestión de residuos del ejercicio 2021 se ha incluido la sociedad Ormazabal Burgos Switchgear (residuos no peligrosos de 96 miles de kilogramos y unos residuos peligrosos de 316 kilogramos) adicional al perímetro del ejercicio 2021, si bien no tiene un impacto significativo en la comparativa de cifras.

## Uso sostenible de los recursos

### Evolución del consumo de agua

Con la sostenibilidad como meta, **Ormazabal** ha continuado trabajando en 2021 para lograr una producción y consumo de agua que respondan 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.

| Consumo | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Consumo de agua ($m^3$) | 40.341 [15] | 42.312 |

El consumo de agua se concentra principalmente en la planta de Ormazabal de Getafe, ya que este recurso es esencial para la elaboración del hormigón y el normal desarrollo de su proceso productivo. En 2021 ha incrementado su consumo en un 39% con respecto al año anterior y, como consecuencia, aumenta el consumo general a nivel de **Ormazabal**. Las razones de esta subida en la planta de Getafe están asociadas, por un lado, al crecimiento de la plantilla en un 21%, lo que ha provocado un aumento del consumo para uso sanitario y, por otro, al notable incremento en la fabricación de hormigón (un 24%), donde, como se ha comentado, el agua es una materia prima básica.

Así mismo, también se ha registrado un mayor consumo de agua en la sociedad que aúna las delegaciones comerciales, por tener una mayor presencia del personal en las oficinas y por alguna avería sufrida en la red.

La planta de Getafe también registra un consumo significativo de agua en su planta de pintura C3 (igualmente fundamental para su proceso productivo), sin embargo, en este caso, los niveles de consumo se han mantenido en niveles similares al ejercicio anterior.

[15] En el consumo de agua del ejercicio 2021 se ha incluido la sociedad Ormazabal Burgos Switchgear (649 m3) adicional al perímetro del ejercicio 2020, si bien no tiene un impacto significativo en la comparativa de cifras.

## Evolución del consumo de energía

Todas las sociedades de **Ormazabal** están aplicando medidas de eficiencia energética y realizando esfuerzos para reducir el consumo de electricidad. Prueba de ello es que en 2021 ha disminuido el consumo, a pesar de haber aumentado la producción en términos generales.

En relación con el consumo de gas, cabe destacar que ha habido un incremento del consumo del mismo de un en 50% en términos absolutos respecto del ejercicio 2020. Este aumento se ha debido, principalmente, a las siguientes razones:

- Incremento de la actividad.
- Sustitución del gasoil y la gasolina por el gas natural en algunos procesos productivos.
- Aumento a dos turnos con el correspondiente incremento de encendido de equipos.
- Factores meteorológicos: durante el mes de enero se vieron afectados por el temporal de frío y nieve Filomena, que produjo muy bajas temperaturas y que afectaron a los procesos productivos.
- En 2020 hubo un periodo en que los contadores de entrada de gas se encontraron inhabilitados por estar en un proceso de calibrado.

| Consumo | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Consumo de electricidad (kWh)[16] | 2.825.528 | 2.116.895 |
| Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables (kWh) | 8.987.115 | 10.085.078 |
| Consumo total de electricidad (kWh) | 11.683.082 | 11.444.291 |
| Consumo de gas ($Nm^3$) | 874.109 | 1.315.486 |
| Consumo de gasóleo (l.) | 148.967 | 245.810 |
| Consumo de gasolina A y C (l.) | 34.057 | 47.997 |

[16] En el consumo de electricidad del ejercicio 2021 se han incluido las sociedades de Zhuhai y Beijing adicionales al perímetro del ejercicio 2019.

### Eficiencia energética

**Ormazabal**, como empresa comprometida con la reducción del consumo energético, ha desarrollado durante 2021 diversas iniciativas destinadas a impulsar y fomentar la eficiencia energética, entre las que cabe destacar las siguientes:

- En la fábrica de Seseña se han instalado paneles solares y se ha sustituido el sistema de climatización de los vestuarios.
- En las instalaciones de Getafe se han instalado placas solares.
- En las fábricas de transformadores se ha reducido el consumo eléctrico por la instalación de paneles solares y se ha sustituido el consumo de gasoil de calefacción por gas natural para calefacciones y proceso de hornos de pintura, eliminando con ello el consumo de gasoil totalmente.
- En una de las plantas de Boroa, se han sustituido todas las luminarias del edificio por equipos LED, lo que ha permitido una reducción del consumo energético.

Asimismo, de acuerdo con el cumplimiento del 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; **Stratenergy** (sociedad perteneciente a **Velatia**) ha realizado auditorías energéticas en el 100% de las ubicaciones industriales de la compañía en España. Concretamente, en los centros de **Ormazabal** en Boroa, Igorre, Zamudio, Zaratamo, Getafe, Loeches y Seseña. Las auditorías realizadas han puesto de manifiesto las mejoras y los ahorros conseguidos en estos años.

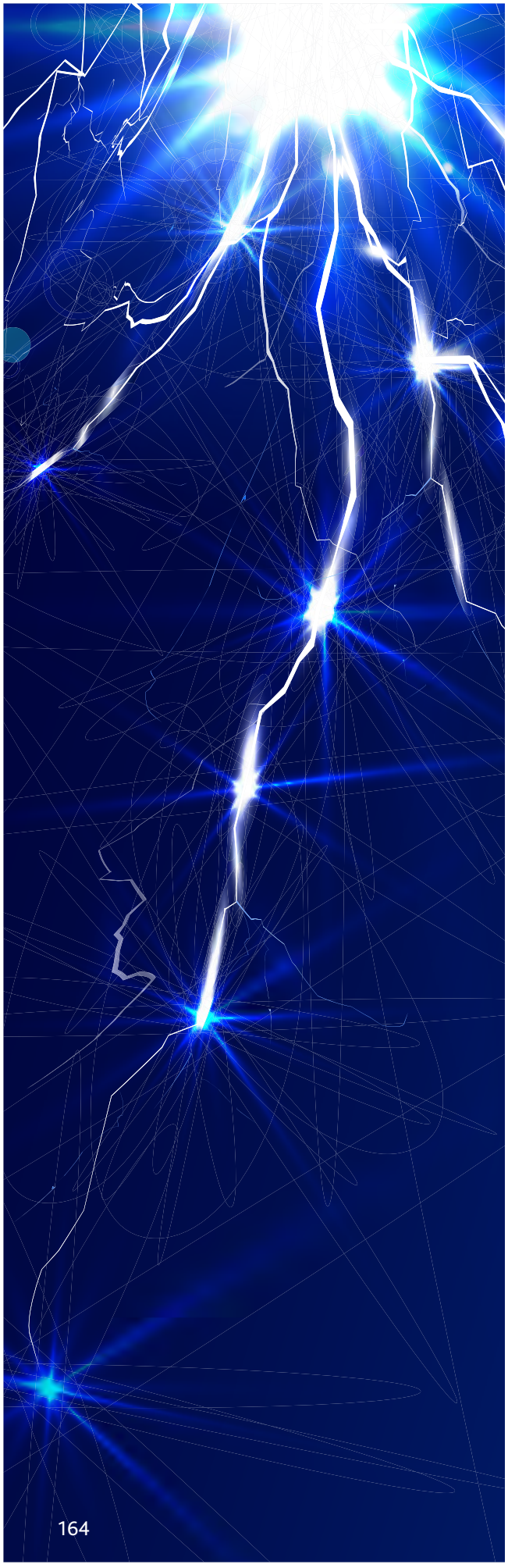
Finalmente, fiel a su compromiso con la reducción del consumo energético, a lo largo de los últimos ejercicios **Ormazabal** ha implantado medidas que incluyen aspectos como la sustitución del alumbrado existente por luces led, la sustitución de compresores, la recuperación de calor, la adaptación de los sistemas de climatización o la implantación de un sistema de monitorización de la energía demandada.

### Evolución del consumo de materias primas y consumo energético

Con la búsqueda de la optimización en la utilización de los recursos materiales en todas las fases de la actividad, **Ormazabal** fomenta el uso eficiente de las materias primas y la energía. Y más allá, mediante los sistemas de gestión ambiental y energético que ha implantado, puede medir, valorar y actuar para continuar implementando nuevas medidas que permitan aumentar su eficiencia energética y optimizar el consumo de recursos en todos sus procesos productivos.

Las siguientes tablas muestran la evolución del consumo de las principales materias primas y energías utilizadas en los procesos productivos de **Ormazabal**:

| Materias primas | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Principales materias primas (chapa magnética, hilo esmaltado (aluminio), consumibles químicos (aceite) y banda de aluminio | 18.799.458 Kg. | 21.931.032 Kg. |



## 2.4. Clientes

El compromiso con el cliente para **Ormazabal** es un fundamento estratégico. Toda la cadena de valor de la compañía está orientada a ofrecer un servicio sostenible a sus clientes, entendiendo como sostenible "**hoy y siempre**".

Responder a sus necesidades con soluciones personalizadas, establecer relaciones de largo recorrido basadas en la confianza y el interés mutuo; constituyen, por tanto, la columna central que vertebra la estrategia de negocio de la compañía como resultado de una apuesta decidida por el trabajo bien hecho consustancial a la marca.

Los equipos y productos que **Ormazabal** suministra tienen en consideración todos los parámetros de seguridad contemplados en la normativa y la legislación aplicable en cada caso. Todos ellos van acompañados de las correspondientes instrucciones generales de uso a fin de proporcionar un nivel de protección adecuado para las personas y bienes que emplean o están en contacto con dichos equipos. Estos materiales informativos tienen los siguientes objetivos:

- Eliminar los peligros, siempre que sea posible.

- Incorporar las protecciones adecuadas en el propio equipo para eliminar todos los peligros.

- Comunicar los riesgos remanentes para facilitar la concepción de los procedimientos operativos que prevengan dichos riesgos, la formación del personal de operación que los realice y el uso de las medidas de protección personal pertinentes.

- Maximizar el uso de materiales reciclables y establecer procedimientos para el tratamiento de los equipos y sus componentes de modo que, una vez alcanzado el fin de su vida útil, sean convenientemente manipulados, de acuerdo con la normativa ambiental establecida por los organismos competentes.

**Ormazabal** cuenta con un **Sistema de Reclamaciones y Quejas** adaptado a la realidad de cada sector al que se dirige. A través de él realiza un seguimiento periódico de las reclamaciones recibidas identificando el tipo de demanda de que se trata, el estado en el que se encuentra y la fecha de cierre de esta. Las incidencias se reciben a través de los medios formales e informales puestos a disposición a tal efecto y se gestionan y tramitan por personal especializado, a quien

corresponde analizar el motivo de cada incidencia de forma individualizada y la adopción de las medidas oportunas para poder ofrecer una solución en sintonía con los más altos estándares de calidad.

Adicionalmente, en aquellas actividades con un elevado volumen de operaciones complejas, **Ormazabal** dispone de una herramienta de registro de incidencias que permite mejorar la calidad del servicio y aplicar las oportunas acciones correctivas.

En línea con su innegable compromiso con la satisfacción de sus clientes, **Ormazabal** articula mecanismos internos de evaluación tales como Scorecards (indicadores de rendimiento y resultado), encuestas, entrevistas, etc., que contribuyen a profundizar en el conocimiento de sus necesidades y expectativas, así como identificar posibles áreas de mejora en las que continuar trabajando.

Durante 2021 **Ormazabal** ha seguido realizando encuestas de satisfacción en los países donde cuenta con presencia comercial y plantas de producción (España, Francia, Alemania, y China). Entre las conclusiones obtenidas, cabe señalar el alto nivel de satisfacción por el trato recibido por parte del personal de la compañía, el cumplimiento de plazos, la eficacia, la calidad de los productos y servicios, la resolución de la incidencia y, por último, la asistencia técnica.

Asimismo, a lo largo del ejercicio se ha continuado con los workshops tecnológicos destinados a clientes, una iniciativa que goza de una gran acogida cuyo propósito es anticipar soluciones que den respuesta a las necesidades futuras de las principales empresas del sector de la distribución eléctrica y las renovables en el camino hacia la transformación energética.

## Ormazabal, máximo reconocimiento a la gestión de sus Clientes en 2021

**Ormazabal** utiliza el Modelo de Gestión Avanzada como referente para evaluar y mejorar su sistema de gestión. En 2021, Euskalit, Fundación Vasca para la Calidad, ha reconocido su gestión en la categoría de Clientes.

Para la compañía es esencial trabajar con proveedores con inquietudes e intereses de mutuo beneficio. Esta es la razón de su compromiso con las empresas situadas en las áreas geográficas donde está presente, singularmente en aquellas en las que cuenta con una planta productiva. Fiel a una estrategia de producción y consumo responsables en toda la cadena de suministro, la compañía refuerza su compromiso con los agentes locales al ejecutar una parte mayoritaria del gasto con ellos.

## 2.5. 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 2021.

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 de **beneficio mutuo** y de prolongada estabilidad con los proveedores, aplicando con rigor el Código Ético.
- Respetar los principios de **desarrollo sostenible**, promoviendo en la cadena de suministro el cumplimiento de los derechos humanos, así como las leyes, normas y regulaciones de los países donde está presente.

Para desplegar estos compromisos adquiridos, la compañía cuenta con un **Marco Normativo de la Función de Compras** en **Velatia**, aplicable a **Ormazabal**, que proporciona a toda la organización unas directrices comunes y obligatorias que regulan el ciclo completo de compra, desde la identificación de la necesidad hasta su satisfacción. Así, todos los negocios deben contar con un proceso de homologación de proveedores en el que estos deben asumir por escrito el compromiso de cumplimiento de la **Política de Compras y el Código Ético** del grupo. Con este fin, desde el ejercicio 2019 se envía a los proveedores críticos el Manual de Calidad y el Código Ético para su firma. Proceso que se ha continuado robusteciendo en el ejercicio en los últimos ejercicios, obteniendo la conformidad de cada vez más proveedores.

En dicho proceso de homologación se analizan, principalmente, la disponibilidad de certificaciones medioambientales y el cumplimiento normativo a nivel medioambiental. **Ormazabal** dispone de un **Plan de Auditorías Anuales a Proveedores** en el que se analizan ambos aspectos.

Adicionalmente, con el fin de controlar el riesgo con los proveedores, **Ormazabal** cuenta con un **Sistema de Gestión de Riesgos** en la cadena de suministro que permite monitorizar el panel de proveedores críticos clasificados por distintos niveles de criticidad.

### Apuesta por los proveedores locales

Más allá de los empleos directos que crea y del pago de salarios e impuestos, la influencia de **Ormazabal** 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.

La compañía mantiene un fuerte compromiso con las empresas situadas en las principales regiones donde desarrolla su actividad, compromiso que adquiere una mayor relevancia en aquellas en las que cuenta con plantas productivas. La monitorización regular del volumen de compra asociado a cada zona geográfica permite afianzar el porcentaje de proveedores locales en un rango porcentual relevante.

En su estrategia de compras, **Ormazabal** dispone de un panel de proveedores globales de materias primas básicas (cobre, aluminio, aceros...) y productos estándar y/o de alta rotación para su personalización con proveedores locales situados cerca de los puntos de consumo, una ventaja competitiva que se traduce en una **mayor flexibilidad y cercanía al cliente final**.

| % gasto a proveedores locales | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| España | 77% | 80% |
| Francia | 97% | 94% |
| Alemania | 60% | 69% |
| China | 98% | 96% |
| México | 99% | 98% |

## Sostenibilidad en la cadena de suministro

Las sociedades de **Ormazabal** buscan aportar valor real en sus procesos de gestión de las compras, tanto para sus negocios como para sus proveedores, garantizando los resultados y favoreciendo la adaptación al entorno local, lo que repercute en la creación de riqueza y empleo en las comunidades donde trabaja. En esta línea, se ha iniciado la comunicación a las empresas que deseen forman 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 permite a la compañía conocer y aplicar los mejores criterios de valoración para cada proceso de contratación y/o compra, así como estar siempre a la vanguardia en criterios de sostenibilidad, evaluación ambiental y derechos humanos.

# Proyecto piloto de compra verde

## Ormazabal ha continuado participando en 2020 en un proyecto que persigue el impulso de la "compra verde" en el sector privado

Euskadi puso en marcha en 2019 este programa piloto pionero a nivel estatal con un grupo de empresas, entre las que se encuentra **Ormazabal**, que han asumido el reto de implantar en el sector privado la contratación de productos y servicios sostenibles.

En este contexto, **Ormazabal** ha desarrollado en 2021 sus propios criterios de compra privada verde, que han derivado en un plan de acción cuyas principales líneas de trabajo son las siguientes:

- Definir la política referente a la posición de **Ormazabal** frente a los minerales de conflicto: esta política, deberá de integrarse con el resto de las políticas y transmitirse a las partes interesadas (con especial interés entre la cadena de suministro).
- Fijar los criterios para tener en consideración la trazabilidad y transparencia del origen de los minerales.
- Establecer las normas ambientales en la compra de materias primas de chapa magnética, aluminio y acero inoxidable.
- Reglar las pautas ambientales transversales de servicios de limpieza, de recogida y destrucción de documentación confidencial, de vehículos de empresa, así como de empresas suministradoras y/o comercializadoras de energía.

El objetivo final de este plan es lograr que las contrataciones de productos y servicios se realicen poniendo en valor aquellos con impacto ambiental reducido.

## 2.6. Sociedad

**Ormazabal** aúna el desarrollo económico y los intereses de las comunidades con las que convive y de sus grupos de interés, de manera sostenible en el largo plazo, de acuerdo con los principios de Responsabilidad Social Corporativa.

Su firme compromiso con el entorno se pone de manifiesto en la inversión continuada en proyectos sociales relacionados con la educación, el empleo, la integración de las personas con discapacidad y la cultura. Iniciativas que protegen a la infancia a través de la educación, que buscan ofrecer un futuro a la gente joven mediante la formación y el impulso de programas que promueven su empleabilidad, también la de las personas con discapacidad; propuestas que potencian el acceso a la cultura a toda la sociedad, etc.

La línea de actuación de **Ormazabal** en el ámbito social está definida en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y de Acción Social.

**Compromiso social:**
**Apoyar el desarrollo social de la comunidad en la que Ormazabal opera participando y promoviendo proyectos de interés social, cultural y medioambiental**

### CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD A TRAVÉS DE...

**EMPLEADOS**

**PROMOVER** un entorno de trabajo satisfactorio en el que se garantice la igualdad de oportunidades y se asegure la aportación personal continua y el desarrollo profesional.

**ACCIONISTAS**

**PROMOVER** las mejores prácticas de gobierno corporativo que aseguren la transparencia y ética en los negocios, la adecuada gestión de riesgos y la confianza de los accionistas.

**CLIENTES**

**MANTENER** un alto nivel de satisfacción y servicio al cliente, incrementando la calidad en dicho servicio, la flexibilidad y la garantía de suministro.

**SOCIEDAD**

**APOYAR** el desarrollo social de la comunidad en la que opera **Velatia**, participando y promoviendo proyectos de interés social, cultural y medioambiental.

**PROVEEDORES**

**EXTENDER** los aspectos sociales, ambientales y de prevención de riesgos laborales a nuestros proveedores.

**SOCIOS**

**ESTABLECER** una relación de colaboración basada en la confianza, la transparencia en la información y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades, para la consecución de objetivos comunes y beneficio mutuo.

**Ormazabal** pone un especial énfasis en garantizar **una comunicación clara y directa con sus grupos de interés**, de tal manera que sirva de retroalimentación para conocer sus necesidades y expectativas. Asimismo, vigila el cumplimiento por parte de todas las personas de la organización de las directrices contenidas en el Código Ético en el desarrollo de su actividad profesional.

## Relación con las comunidades locales

**Ormazabal** contribuye a 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.

En su propósito de ser parte del cambio, participa activamente en el desarrollo de las políticas públicas de los organismos reguladores relacionadas con las redes eléctricas de distribución y se involucra –en algunos casos liderando– con las asociaciones empresariales ligadas al sector en todos los ámbitos de actuación, tanto nacionales como europeas.

### Actitud proactiva de defensa de una regulación que conduzca al principio fundamental de sostenibilidad del sistema eléctrico

La compañía mantiene en todo momento una actitud proactiva de defensa de una regulación que conduzca al principio fundamental de sostenibilidad del sistema eléctrico a través del desarrollo, puesta en servicio y mantenimiento de un modelo de red eléctrica de distribución fiable, perdurable, eficiente y respetuosa con el medio ambiente.

Esta posición en el aspecto regulatorio va ligada a la adopción de comportamientos sólidos y congruentes en torno a los criterios y conceptos aplicados para el diseño, fabricación y puesta en servicio de los productos, equipos y servicios que ofrece al mercado.

Con respecto a las actividades de relación institucional, así como las vinculadas al asociacionismo entre empresas, 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.

Derivado de su firme voluntad de ser un actor de referencia en los sectores en los que está presente, **Ormazabal** participa proactivamente en numerosos foros y asociaciones. Hecho que permite a la compañía mostrar su compromiso con la sostenibilidad, interactuar con los principales agentes de cambio generando valor compartido entre la empresa y su entorno, compartir buenas prácticas, así como fortalecer las relaciones con sus grupos de interés. Estos son algunos de los foros y asociaciones más relevantes:

| País | Asociaciones | |
|---|---|---|
| España | AFBEL | AFBEL Asociación Española de Fabricantes de Bienes de Equipos Eléctricos de Alta y Media Tensión |
| | Clúster de la energía del CAPV | Clúster de la energía de la CAPV |
| | Confebask | Confederación Empresarial Vasca |
| | Euskalit | Fundación Vasca para el Fomento de la Calidad |
| | Basque Ecodesign Center | Basque Ecodesign Center |
| | AEE | Asociación Empresarial Eólica |
| | GT compartición datos aeros | Club Español de la Energía |
| | UNE | Asociación Española de Normalización |
| | ENERCLUB | Club Español de la Energía |
| | CONSORCIO DE ENERGÍAS RENOVABLES | Consorcio de Energías Renovables |
| Francia | GIMELEC | Groupement des entreprises de la filière lectronumérique française |
| | MATPOST | |
| Alemania | ZVEI | Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie |
| Europa | T&D Europe | European association of the electricity transmission and distribution |
| | CIRED/CIGRE | International Conference on Electricity Distribution |
| | WindEurope | La voz de la Industria de la Energía Eólica |
| | EURELECTRIC | Federación de la Industria Eléctrica Europea |
| China | 江苏省电器工业协会 | Jiangsu Electrical Equipment Industrial Association (JEEIA) |
| | 江苏省可再生能源行业协会 | Jiangsu Province Renewable Energy Industry Association (JSREA) |
| | 全国输配电技术协作网会员 | Electric Power Technology Collaboration (EPTC) |
| | 中关村储能产业技术联盟 | China Energy Storage Allliance (CNESA) |
| | 中国电动汽车充电基础设施促进联盟 | China Electric Vehicle Charging Infrastructure Promotion Alliance (EVCIPA) |
| | 中国光伏行业协会 | China Photovoltaic Industry Association (CPIA) |

## Acciones solidarias

**Ormazabal**, como empresa cercana a su entorno y a las inquietudes sociales en diversos aspectos como la solidaridad, la educación, la protección de los recursos naturales, etc.; impulsa o participa en diferentes actividades que buscan aportar su grano de arena en la consecución de los objetivos por todos deseados. Mencionamos tres que han tenido lugar en 2021:

### Colaboración con centros de formación

De acuerdo con la vocación de contribuir a la formación de futuros profesionales en la industria, **Ormazabal** ha donado equipos de robótica a dos centros de formativos en Bizkaia: el centro Urritxe, de Amorebieta, y el centro Bidebieta, de Basauri.

Además de la donación de estos equipos que permitirán al alumnado de los últimos cursos del ciclo superior montar una célula robotizada, **Ormazabal** les ha proporcionado el apoyo experto necesario.

En el futuro están previstas nuevas líneas de colaboración con otros centros para que desarrollos de células robotizadas como estas, puedan servir para formar al propio personal de las empresas de **Ormazabal**.

### Plantación de árboles en Urdaibai

Voluntarios de **Ormazabal** participaron en la **plantación de 600 árboles** en el impresionante paraje de Urdaibai, en Bizkaia, para proteger nuestros bosques y el entorno natural y, al mismo tiempo, contribuir a reducir la huella de carbono.

Esta iniciativa, realizada en colaboración con la Fundación Lurgaia, permitirá compensar la emisión de 200 toneladas de $CO_2$ durante los próximos cuarenta años.

### Campaña solidaria

La planta de **Ormazabal** en Seseña organizó en Navidad, por tercer año consecutivo, la campaña "**Cuídate, cuídales**" consistente en la recogida entre la plantilla de juguetes y alimentos con destino a las familias más desfavorecidas.

## Acercando la formación a la empresa

**Ormazabal** dedica un especial esfuerzo en **acercar la empresa al mundo educativo**, colaborando con diversas instituciones formativas para favorecer el desarrollo y crecimiento del tejido económico local mediante diversos convenios, becas y opciones de prácticas en empresas.

Desde el año 2001, colabora con la **Escuela de Ingeniería de Bilbao** mediante un aula de empresa propia. Esta iniciativa, que durante el curso 21-22 cumple 20 años de vigencia, persigue los siguientes objetivos:

- La contratación de alumnos con potencial. En 2021 se han incorporado 5 alumnos del aula a las empresas de **Ormazabal.**
- El desarrollo de proyectos en materias de interés para la compañía.
- Contribuir a generar marca entre el alumnado como referencia de prestigio en el área tecnológica. A lo largo de estos años se han realizado diferentes acciones de comunicación tales como la participación en las jornadas de presentación de las aulas de empresa y en el boletín informativo de la escuela, informando de los avances y proyectos desarrollados en el **Aula Ormazabal**.

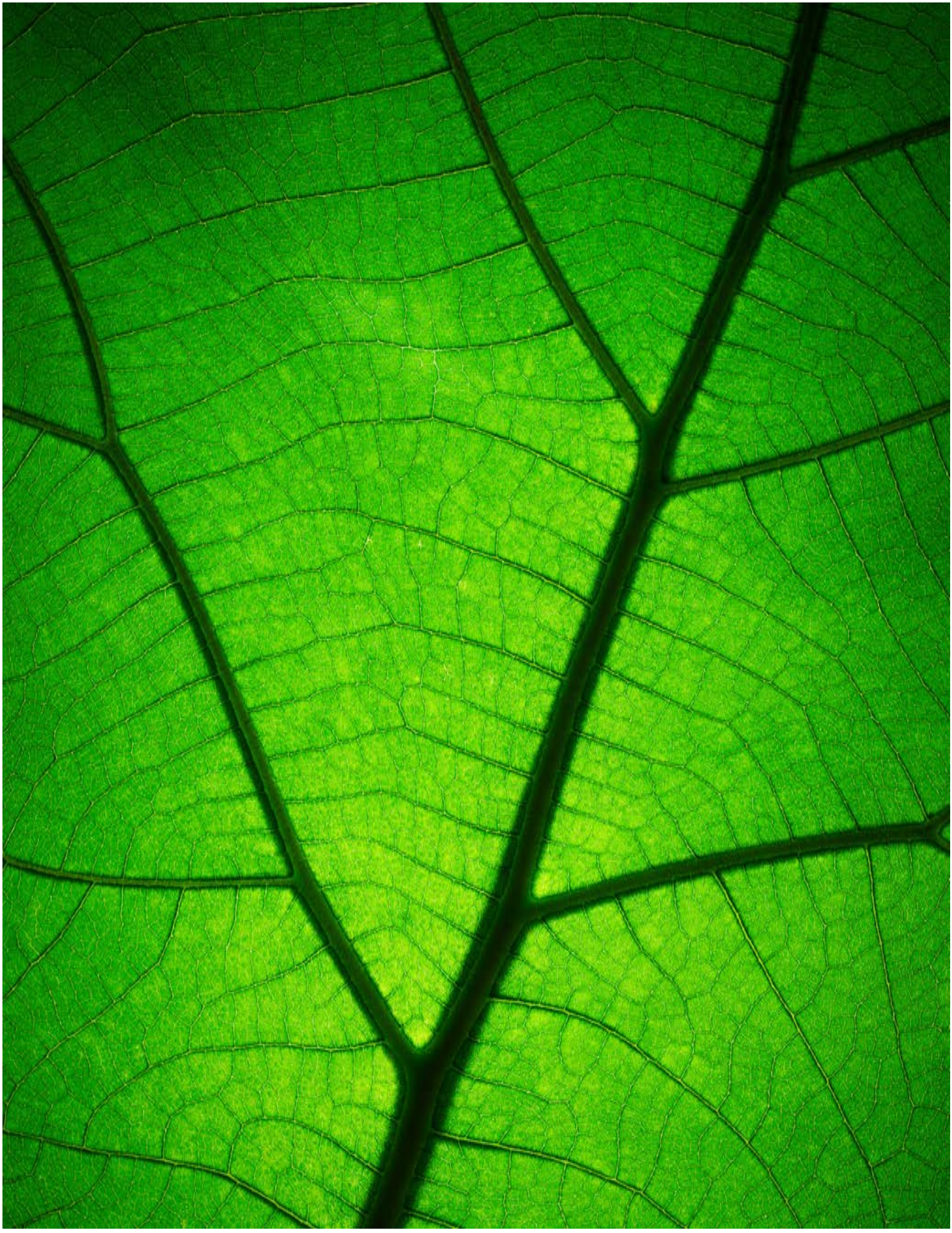
El **Aula Ormazabal** de la **Universidad de Mondragón** se puso en marcha en 2007 y está especializada en electrónica de potencia, protección y automatización y comunicaciones de la red de media tensión. Persigue el desarrollo de proyectos con alumnos de los últimos cursos en disciplinas de interés para la compañía. Los profesores son los encargados de dirigir el trabajo de los estudiantes y los tutores designados por la empresa para cada proyecto se ocupan de su supervisión.

Asimismo, **Ormazabal** cuenta desde 2006 con un aula de empresa en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería y Diseño Industrial de la **Universidad Politécnica de Madrid**. Con una doble finalidad, docente e investigadora, esta iniciativa busca la formación de futuros profesionales de la ingeniería en el aprendizaje de centros de transformación, simulación práctica de los diversos defectos que pueden darse en este tipo de instalaciones, así como el estudio y conocimiento de las protecciones asociadas a los centros de transformación.

Por último, Ormazabal Corporate Technology, la entidad focalizada en el I+D+i de la compañía, forma parte del Patronato de la **Fundación Euskampus** de la **Universidad del País Vasco**, un instrumento interinstitucional que aspira a convertirse en elemento tractor de la dinamización de la I+D+i vasca con una vocación clara de responsabilidad social e integración con el territorio. Para lograrlo, tiene como misión diseñar, coordinar y ejecutar actuaciones que refuercen y aceleren el proceso de modernización e internacionalización de la universidad pública vasca.

IKUSI
velatia

Be Ikusi.
Be sustainable



Haciendo sencillo
lo complejo

# 1.
# Conoce Ikusi

**Ikusi** es una empresa especialista en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) con cincuenta años de experiencia que le han permitido desarrollar un profundo conocimiento del negocio de sus clientes en sectores como telecomunicaciones y TI, oil&gas, aeropuertos, ferrocarril, puertos, banca y seguros, retail, etc. Un activo capital para entender las necesidades de las compañías en este nuevo escenario de cambios y acompañarlas en sus procesos de transformación digital.

En su firme apuesta por la sostenibilidad, **Ikusi** conjuga el desarrollo del negocio con la satisfacción de las necesidades de sus grupos de interés, el apoyo a la comunidad que la rodea y la minimización del impacto ambiental en su entorno.

Todo ello se pone de manifiesto en la materialización de sus compromisos de acuerdo con la estrategia de sostenibilidad de **Velatia**.

## 1.1. 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. Esta es su definición:

### Propósito

Generar valor al cliente a través de la tecnología, haciendo sencillo lo complejo.

### Misión

Proporcionar a los clientes servicios y soluciones tecnológicas innovadoras adaptadas a sus necesidades con un toque personal.

**Ikusi** cumple con la misión expresada por el grupo 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

Rediseñar el futuro construyendo un mundo más sostenible, seguro, conectado y colaborativo.

### Valores

**Ikusi**, como parte de **Velatia**, 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 de **Velatia** que representan la visión a largo plazo de la vocación por la creación de valor sin especular, la excelencia en la gestión, la inversión en I+D+i y el liderazgo con valores. Estos pilares conforman una base sólida que se mantiene inalterable con el paso del tiempo y que en el caso de Ikusi se concretan de la siguiente manera:

#### Tecnológico

Integración de soluciones fiables e innovadoras y servicios de alto valor añadido poniendo énfasis en la calidad y el servicio; siempre desde el punto de vista de la creación de valor para sus clientes, actuando como aliado tecnológico. El objetivo de **Ikusi** es permanecer y desarrollar los mercados en los que opera con un claro deseo de continuidad.

#### Global

Empresa que compite en los mercados donde está presente (España, México y Colombia) con soluciones globales, teniendo que medirse con la competencia local y, también, con grandes multinacionales. Su propósito es permanecer muy cerca de sus clientes acompañándolos con soluciones adaptadas a sus necesidades, las de cada uno de ellos, y actuando en los mercados que son requeridos por ellos. Así, la localización de sus ubicaciones está orientada a lograr un fuerte enraizamiento en los mercados que atiende.

#### Referente

El propósito de la marca **Ikusi** es convertirse en referente en tecnología allí donde está presente, no solo como líder del mercado en algunas de las zonas geográficas, sino, además, por otras razones de peso:

- Enfoque basado en la generación de oportunidades, exigencia y meritocracia (un "**buen sitio para trabajar**").
- **Cultura de respeto y cuidado** de las personas como seña de identidad.
- Liderazgo con **valores**.
- **Excelencia** en la gobernanza y la gestión.
- Compromiso con la sostenibilidad entendida como **rentabilidad responsable**.
- Compromiso con los mercados locales: **enraizamiento local**.

## 1.2. El negocio de Ikusi

**Ikusi** aplica la tecnología para conectar, procesar y gestionar la información de forma segura; es capaz de ligar los procesos críticos de negocio y explotar la información generada (soluciones de operaciones). De este modo, ofrece servicios y soluciones dirigidos a redes de comunicación, ciberseguridad, digitalización de procesos industriales y operación de infraestructuras de transporte.

El valor añadido de la empresa pasa por desarrollar soluciones en torno a la adquisición y el análisis de datos que permiten incrementar la competitividad de sus clientes a través de la optimización de sus procesos.

### Líneas de negocio

#### Digitalización

#### Redes de comunicación

**Ikusi** diseña, implementa y administra tecnología e infraestructuras para telecomunicaciones, aportando su conocimiento y experiencia en ámbitos con requerimientos específicos.

En su extenso bagaje, cuenta con una amplia experiencia en la implementación de redes inteligentes, data centers, monitorización y automatización de redes, conocimiento de las necesidades de negocio en múltiples sectores, y un saber hacer marca de la casa. Todo ello es posible gracias a un equipo altamente cualificado, profesional y con vocación de servicio.

**Ikusi** ofrece a sus clientes alternativas innovadoras para arquitecturas tecnológicas con el objetivo de brindarles las herramientas necesarias para liderar el mercado a través de soluciones de negocio integradas y sustentadas por una experiencia reconocida, conocimiento técnico y las mejores prácticas de la industria.

#### Sistemas de movilidad

Desde hace cincuenta años, **Ikusi** es especialista en conectar máquinas y personas, registrar y procesar datos de forma segura para –mediante la tecnología– operar, hacer más eficientes y transformar los procesos que dan soporte a la actividad de sus clientes.

Asimismo, cuenta con más de treinta años de experiencia en la automatización de procesos en actividades como el transporte ferroviario, por carretera, aeroportuario y portuario: desde la conexión de máquinas y personas de forma segura (automatizando la información, la seguridad y el acceso de personas y vehículos) hasta la digitalización de procesos críticos como pueden ser el cobro al usuario, la asignación de puertas de embarque en los vuelos o la operación de los sistemas de seguridad en un túnel.

Una larga trayectoria que le ha proporcionado referencias tan singulares alrededor del mundo como el aeropuerto de Abu Dhabi, los trenes de la compañía de Ferrocarriles de la República de Turquía (TCDD) o Irish Railways en Irlanda, los

centros comerciales Parque Arauco en Chile y la cadena Walmart en México, el Servicio de Administración Tributaria de México, el BBVA en Colombia, la planta de Volkswagen en la ciudad mexicana de Querétaro o las plantas industriales de Cosentino, Arcelor Mittal o Campofrío en España.

Esto es consecuencia del ADN de **Ikusi** que, si bien ha mantenido su esencia en el tiempo, ha ido evolucionando en cuanto a la forma de aplicar la tecnología y el impacto que es capaz de generar en cada sector de actividad, sirviéndose del poder transformador de tecnologías punteras como la inteligencia artificial, la realidad aumentada, *blockchain*, 5G, etc.

## Ciberseguridad

La ciberseguridad debe anticiparse y adaptarse a la rapidez con la que evolucionan las amenazas en la red, cada vez más sofisticadas. La prevención debe ser prioritaria y, para ello, hay que realizar una buena arquitectura o ingeniería preventa, así como potenciar la monitorización, detección y respuesta temprana, todo ello sin dejar de aplicar defensas en múltiples capas.

Para poder dar respuesta a estos retos, **Ikusi** cuenta con un conjunto de soluciones que permiten cubrir los principales vectores de potenciales ataques: email, data center, campus, nube, usuarios (internos o remotos).

La propuesta de la compañía en este ámbito garantiza que las diferentes interacciones entre usuarios y aplicaciones sean seguras y confiables, además de responder a los diferentes posibles escenarios, desde la oficina hasta las conexiones remotas y el acceso a las nubes (públicas y privadas).

**Ikusi** integra soluciones de hardware y software, además de los servicios de consultoría y auditoría, para entender la realidad de cada cliente, sus retos y, de este modo, poder plantear el proyecto de ciberseguridad más ajustado a sus necesidades con una serie de beneficios:

- **Proteger la información** en sus diferentes capas, desde los puntos de acceso del usuario final hasta la infraestructura de redes y TI en sus modalidades física, virtual y nube.

- **Disminuir los riesgos** de exposición de los datos críticos de la organización.

- **Disponer de visibilidad global** para prevenir, de manera proactiva, ataques cibernéticos desde su etapa inicial con mecanismos avanzados de inteligencia de ciberseguridad.

- **Integrar las funcionalidades de seguridad** en ambientes tradicionales y avanzados de TI.

- **Tener un control seguro de los medios** y accesos hacia la información sensible dentro y fuera de la organización.

- **Mantener una arquitectura integral** de seguridad eficiente y simple.

- **Poder centralizar** varias fuentes de información para una mejor toma de decisiones en la gestión de la seguridad de la información.

Los servicios de seguridad de **Ikusi** están basados en un esquema de servicios administrados con procesos certificados, prácticas de atención y respuesta a incidentes (en línea con la mejor praxis del mercado), aplicando niveles de cobertura y un alcance de operaciones de veinticuatro horas al día, siete días por semana, a través de un **Centro de Operaciones de Nube, Ciberseguridad y Experiencia de Negocio, el Ikusi ONCE**.

## 1.3. Ikusi en cifras

**Ikusi** ha cumplido en 2021 cincuenta años de evolución constante haciendo de su capacidad de adaptación, su bandera. Cuenta con un equipo integrado por más de 900 profesionales altamente cualificados y clientes en más de treinta países, con mayor foco en México, España y Colombia.

**1971**
fundación

**+50**
años de experiencia consolidada

**900**
personas en plantilla

presencia mundial en
**7**
países

# 1.4. Resumen del año

## Balance anual

### Ikusi celebra sus primeros cincuenta años cumpliendo objetivos

**Ikusi** ha celebrado en 2021 sus primeros cincuenta años cumpliendo objetivos, tanto cuantitativos como cualitativos, a pesar de las rachas de viento en contra provenientes de las continuas fluctuaciones del mercado como consecuencia del contexto de incertidumbre.

Si hacemos un breve repaso del año, el primer trimestre estuvo marcado por la pandemia y el inicio del proceso de vacunación en Europa y Estados Unidos. Momento de optimismo en el que se vive un cierto renacer del mercado empujado por el fuerte tirón de Estados Unidos hacia México y la consecuente mejora de los datos de consumo. Sin embargo, dos factores comenzaron a ensombrecer el panorama a partir del segundo y tercer trimestre: uno de ellos, la crisis de los semiconductores que ha disparado los plazos de entrega de los fabricantes y, el otro, la crisis logística que ha puesto en jaque la rentabilidad del transporte y ha colapsado el sector. A estas circunstancias se une un importante incremento de precios de las materias primas.

En un entorno tan poco "amigable", **Ikusi** ha cerrado un buen año con un **incremento del 10%** de la cifra de negocio con respecto a 2020 superando los **150 millones de euros de facturación**. Esta buena evolución se traslada también a la contratación con una cartera de contratos pendientes de contratación de **160 millones de euros** que soportarán el crecimiento previsto para el año 2022.

En el balance positivo cabe resaltar, además, la mejoría experimentada en el **posicionamiento de los servicios** (singularmente los de pago por uso, nube y ciberseguridad), una de las palancas de crecimiento contempladas en el Plan Estratégico de **Ikusi** para el periodo 2021-2023. Así, en 2021 **una tercera parte de su facturación proviene de ingreso recurrente**. En el horizonte, entre las previsiones de crecimiento orgánico de la compañía se encuentra la de impulsar aún más los servicios con el desarrollo de la vertical Commercial (empresas medianas) en los mercados mexicano y colombiano, así como en la zona norte y noreste de España.

### 10% de crecimiento en ventas y más de 160 millones de euros en contratación en 2022

Ante unos retos tan enormes como los de 2021, la compañía ha respondido estando **más cerca que nunca** de sus clientes y adoptando medidas en tres frentes: anticipándose (adelantando pedidos de sus fabricantes a fin de evitar retrasos en las fechas estimadas de despliegue de los proyectos), haciendo labores de "reingeniería" (sustituyendo productos con plazos de entrega más largos y buscando alternativas de fabricantes), y ampliando las alianzas estratégicas. En definitiva, poniendo de manifiesto su **capacidad de adaptación al cambio**.

En el ámbito de las personas, cabe destacar que, como consecuencia de la aplicación de la reforma laboral aprobada por el gobierno mexicano, en el segundo trimestre del año **Ikusi** ha procedido a incorporar en su plantilla al personal que hasta entonces se encontraba en un modelo de colaboración mixto. Esto, sumado a los nuevos contratos firmados, hace que, a cierre del ejercicio, la plantilla supere las **900 personas**, lo que supone un incremento de **más del 150%** en la misma.

Al igual que en el ejercicio anterior, **Ikusi** ha continuado gestionado los efectos derivados de la pandemia en la organización, dándose unos **ratios de teletrabajo por encima del 90%** a nivel global, con mayor énfasis en Latinoamérica (México y Colombia, principalmente), países donde el proceso de vacunación ha sido más lento; y se han mantenido los niveles de seguridad para aquellas personas que han estado físicamente presentes en sus puestos de trabajo.

En 2021 la compañía ha cumplido medio siglo de evolución hasta convertirse en una empresa de integración e ingeniería especialista en TICs y en servicios de digitalización y automatización para la transformación de procesos y modelos de negocios de sus clientes. Fruto de ello son algunos de los proyectos más relevantes abordados este ejercicio como la captación de un nuevo operador global de comunicaciones, varias implantaciones estratégicas para una conocida cadena de supermercados que opera en México, el contrato para el nuevo Aeropuerto Internacional Felipe Ángeles de México que permite a **Ikusi** avanzar como integrador clave en infraestructuras críticas, la adjudicación de 2,9 millones de euros de la Bolsa Mexicana de Valores para proteger su ciberseguridad o la firma del acuerdo de seguridad con el Banco de España, entre otros.

## Mejora en el posicionamiento de los servicios. Una palanca de crecimiento para Ikusi

Toda crisis supone una oportunidad y en 2022 **Ikusi** continuará avanzando en su hoja de ruta que ha demostrado responder bien a este tiempo de incertidumbre, así como en el impulso de los tres pilares sobre los que pivota su propuesta de valor: **digitalización, ciberseguridad y servitización**.

***"Cumplimos cincuenta años al lado de las personas, impulsando el desarrollo de tecnología de última generación que contribuye a que negocios de todos los ámbitos puedan crecer y evolucionar"***

### Principales magnitudes

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| **EVOLUCIÓN DE LA CIFRA DE NEGOCIO (millones de euros)** | 136M | 150M |
| **EBITDA (% sobre la cifra de negocio)** | 3% | 10% |
| **CONTRATACIÓN (millones de euros)** | >150 M | >160 M |

## Hitos Ikusi

### Bolsa Mexicana de Valores / México

Adjudicación de un contrato por valor de 2,9 millones de euros que contempla la renovación de los sistemas de ciberseguridad perimetral y continuidad de negocio de la Bolsa Mexicana de Valores. En concreto, el proyecto se ocupará de los centros de datos encargados de gestionar todas las transacciones que se realicen. El volumen total de las operaciones acometidas por esta entidad financiera cada año equivale al 17,84% del PIB mexicano lo que da idea de su envergadura y de la importancia de proteger al máximo su seguridad.

### Nuevo contrato con un operador global de comunicaciones / México

Un nuevo operador global de comunicaciones especializado en servicios de voz, vídeo, datos e internet (para empresas, particulares y entidades públicas), se ha decantado por la propuesta de **Ikusi** para dar soporte a su plataforma de ciberseguridad. **Ikusi** suma así otro referente importante a su lista de clientes en este sector.

Se trata también de la primera ocasión en la que la compañía desarrolla un proyecto de estas características con su aliado Palo Alto.

### Instituto Tecnológico de Monterrey / México

El Tecnológico de Monterrey ha renovado su confianza en **Ikusi** con la firma de un nuevo contrato para proveer de servicios de telefonía y colaboración a todo el personal del instituto que lo requiera (personal académico y alumnado). De alcance nacional, incluye un servicio de colaboración en *smartphones*, PC o endpoints de manera remota y segura con la solución Expressway. Este nuevo proyecto confirma a **Ikusi** como uno de los proveedores estratégicos de esta institución académica en el ámbito tecnológico.

### Alianza tecnológica con una importante cadena de supermercados / México

**Ikusi** ha firmado en 2021 varios proyectos estratégicos con una popular cadena de supermercados que opera en México. Entre estos, la evolución de su infraestructura hacia las redes definidas por software (SDWAN) o la implementación de un sistema de control de acceso que permita conectarse a sus doce Centros de Distribución Logística (CEDIS).

Con ello, **Ikusi** da un nuevo impulso a su alianza tecnológica con esta compañía a la que acompaña en proyectos de conectividad y seguridad para sus centros de México y Sudamérica.

### Mantenimiento en remoto del gaseoducto de Medgaz / España

Continua el proyecto para la implementación de un sistema de mantenimiento en remoto para este gaseoducto submarino de gas natural entre Argelia y España que consta de más de 700 kilómetros. La propuesta para Medgaz mejora notablemente los procesos y los tiempos de operación con el consiguiente ahorro de costes habituales en este tipo de infraestructuras que requieren un mantenimiento y supervisión constante, así como continuas validaciones técnicas.

### Renovación y modernización tecnológica para Leroy Merlin / España

**Ikusi** está dotando a Leroy Merlin España de una sólida y potente infraestructura tecnológica sobre la que poder desplegar nuevos servicios de alto valor añadido para su negocio.

Este proceso de renovación y modernización incluye la migración de dos data center que la compañía líder en acondicionamiento del hogar tiene en España.

### Proyecto IoT para Talgo / España

Desarrollo de un proyecto IoT (*Internet of Things*) para el mantenimiento en remoto de trenes Talgo cuyo cliente final es la operadora ferroviaria danesa DSB. El control podrá realizarse desde dos plataformas en tierra y la solución incluye la ingesta masiva de datos. Gracias a este proyecto, **Ikusi** amplía su capacidad de acceso a la flota de Talgo y, con ello, la posibilidad de ofrecer nuevos servicios relacionados con modelos de mantenimiento avanzados a otros trenes, abriendo nuevas líneas de negocio.

### Sistema de información al pasajero para Irish Rail / España

Irish Rail ha elegido, en un concurso internacional, la propuesta de **Ikusi** para renovar el sistema de información al pasajero de diecisiete trenes (sesenta y ocho coches) suministrados por el fabricante japonés Tokyu Car. El proyecto permitirá a la compañía ferroviaria actualizar una parte importante de su flota en el área metropolitana de Dublín, dotando a los coches de nuevas capacidades (personalización de mensajes, avisos, publicidad, etc., de forma totalmente automatizada), además de prepararla para futuras mejoras.

Asimismo, **Ikusi** ha renovado el contrato de mantenimiento que sostiene con Irish Rail, compañía a la que da servicio desde 2007.

### Instituto de Empresa / España

Tras el despliegue de la red wifi en espacios interiores, **Ikusi** ha acometido en 2021 su extensión a los espacios exteriores de las instalaciones que el Instituto de Empresa tiene en Madrid y Segovia, lo que permitirá al alumnado poder seguir, indistintamente, las clases desde las propias aulas o desde los espacios exteriores de los centros. Esta medida supone un impulso desde las infraestructuras de comunicaciones a los nuevos modelos de enseñanza y aprendizaje.

## Participación en las actividades del sector

### Ikusi Business Acceleration Summit

Como muestra del apoyo incondicional de **Ikusi** a la innovación, la compañía ha vuelto a organizar una nueva edición del **Ikusi Business Acceleration Summit**, en esta ocasión bajo el lema "***Ride the innovation wave***". Este evento, que se celebra en torno al Día Mundial de las Telecomunicaciones (17 de mayo), se divide en dos jornadas, una destinada a España y otra a Latinoamérica.

El programa diseñado para la ocasión giró en torno a temas de la máxima actualidad, como la optimización de recursos y los modelos de inversión a disposición de las empresas, para que las organizaciones puedan acelerar su transformación digital; la seguridad de los datos, en una época en la que el trabajo y los negocios se realizan desde múltiples ubicaciones y dispositivos; los nuevos escenarios de trabajo actuales y futuros; y el talento demandado para los nuevos modelos de negocio.

### Webinar: "La industria conectada"

La ola de la transformación digital ya está aquí. Hay muchos ejemplos de industrias que están experimentando los beneficios y las potencialidades de las aplicaciones IoT (*Internet of Things*). A fin de compartir esta información, **Ikusi** invitó a profesionales de distintas industrias a un webinar en el que se descubrieron casos de éxito y soluciones concretas para conectar la industria de forma segura.

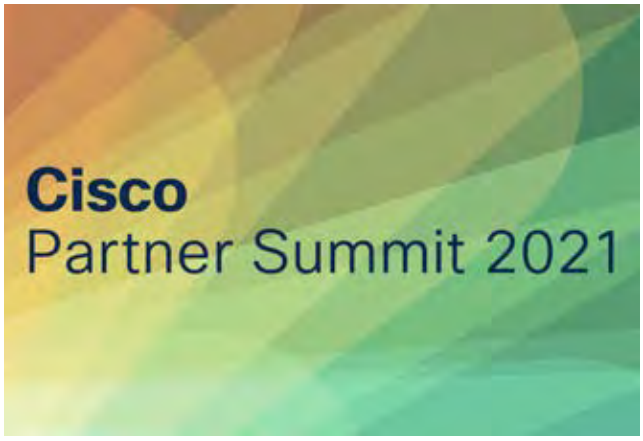
### Alianza entre Ikusi y Wizzie Analytics

**Ikusi** ha firmado una alianza estratégica con Wizzie Analytics, empresa experta en *big data*, para impulsar el análisis de datos y crear espacios inteligentes.

La colaboración de ambas compañías se traducirá en aplicaciones concretas como la detección de zonas de alta densidad de ocupación o patrones de comportamiento. Se trata de servicios que proporcionan notables beneficios para el cliente: mejora en la toma de decisiones, reducción de los costes operativos, mayor eficiencia y eficacia.

En definitiva, el acuerdo entre **Ikusi** y Wizzie Analytics supondrá una suma de sinergias –soluciones, experiencia y capacidad de innovación– para ponerlas al servicio de la transformación digital de los negocios.

## Premios y reconocimientos




### Cisco Partner Summit 2021: suman y siguen los premios

Un año más, Cisco vuelve a reconocer la innovación, liderazgo y buenas prácticas de **Ikusi**, en esta ocasión con premios en siete categorías diferentes. Entre ellos, destaca el **Premio Global IoT Industry** por el desempeño alcanzado como socio tecnológico de la industria en el proceso de transformación digital.

Por áreas geográficas, en el ámbito de Latinoamérica ha obtenido el premio Customer Experience; en México, (donde es la empresa con más certificaciones tecnológicas) consigue los premios Enterprise Networking, Collaboration, Customer Experience, Managed Services y Multinational Enterprise; en Colombia, los premios Data Center (por segundo año consecutivo), Commercial, Enterprise y Customer Experience; y, por último en la región comprendida por el sur de Europa, Oriente Medio y África, logra el de Transformation e Innovation.

Cisco premia en su Partner Summit Digital Global a los socios de mayor rendimiento dentro de los mercados tecnológicos específicos de la compañía en el mundo. Dichos reconocimientos son una demostración del compromiso permanente de **Ikusi** con sus clientes, alineando sus objetivos para adaptarse al entorno y agregar valor a las marcas.

### Reconocimientos de Genetec

La empresa canadiense Genetec, fabricante de soluciones de seguridad electrónica ha reconocido la actividad de **Ikusi** en dos modalidades: Integrador con mayores ventas y Proyecto Icónico. La entrega de ambos premios tuvo lugar en el marco de la **Cumbre de Socios de Negocios Genetec Elevate 2021**, celebrada en el mes de noviembre.

# 1.5. Gobernanza

Como parte de **Velatia**, **Ikusi** se rige por el máximo órgano de gobierno del grupo que es el Consejo de Administración cuyo marco regulatorio está compuesto 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.

## Órganos de gobierno

En el año 2020 se constituyó en el seno del Consejo de Administración la **Comisión Ikusi**, compuesta por seis miembros, a la 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 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** solicite, esta comisión tiene asignadas entre sus 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; 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; cualquier otro objetivo que contribuya a la consecución de las finalidades de **Ikusi**; y, por último, elaborar la información, presentaciones etc., que en cada momento le solicite el Consejo.

### Comisión Ikusi

**PRESIDENTE**

D. Javier Ormazabal Echevarria

**MIEMBROS**

D. Alejandro Ormazabal Echevarria

D. Francisco Garza Zambrano

D. Francisco Garza Egloff

D. Ramón Sotomayor Jauregui

D. Iñaki Maiz Elizaran

**SECRETARIO (no miembro)**

D. Alex Otaegui Furriel

## 1.6. Gestión de riesgos

Dentro de su proceso de reflexión estratégica, **Ikusi** ha realizado un análisis profundo de los diversos factores susceptibles de poner en peligro el cumplimiento de sus objetivos y sus planes de futuro, a partir del cual se han identificado, valorado y priorizado los siguientes riesgos:

| RIESGOS |
|---|
| Tipo de cambio |
| Capital circulante |
| Gestión del cambio |
| Planificación de tesorería |
| Flexibilidad de la organización |
| Seguridad lógica y física |
| Cadena de Suministro |
| Crisis sanitarias |
| Gestión de capital |
| Dependencia de partners estratégicos |
| Retención de talento |
| Fiabilidad información financiera |
| Cumplimiento de contratos |

Para facilitar su gestión, **Ikusi** divide los riesgos en cuatro categorías y determina las correspondientes medidas para mitigar el posible impacto de estos sobre el negocio:

- Riesgos estratégicos.
- Riesgos operativos.
- Riesgos de cumplimiento.
- Riesgos de gestión.

# 1.7. Sostenibilidad

## Identificación de los grupos de interés

Consciente de que la identificación y catalogación de los grupos de interés es una labor fundamental para una organización, **Ikusi** realiza un seguimiento de su evolución para asegurar que todos aquellos que son relevantes están siendo considerados. Dicho proceso de identificación tiene en cuenta las siguientes perspectivas:

- **Por cercanía**: que 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.

Por su parte, la priorización de los grupos se realiza en función de 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.

En general, los grupos de interés menos relevantes son gestionados de manera unidireccional, mientras que la comunicación bidireccional aumenta entre los más relevantes.

## Identificación de los asuntos relevantes

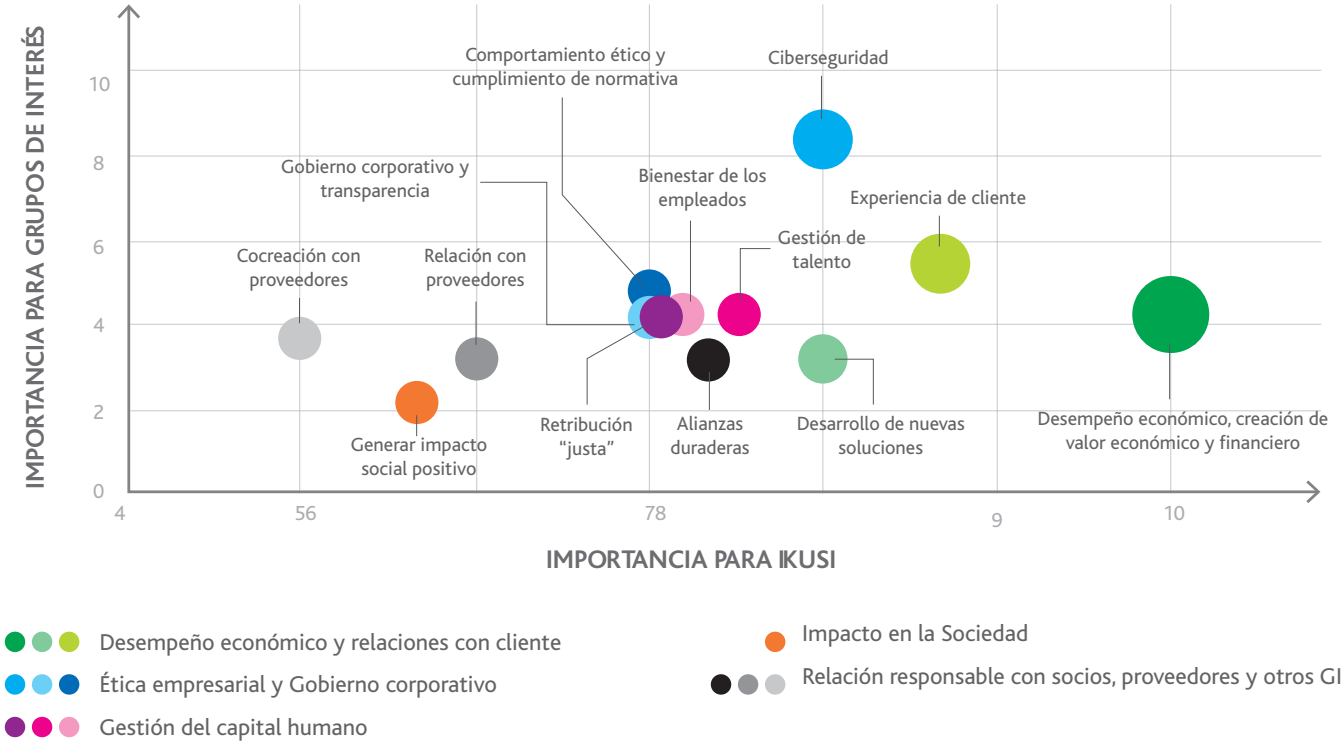
El **Plan Estratégico de Ikusi** recoge los aspectos sociales y ambientales identificados como relevantes a nivel estratégico y operacional, de acuerdo con las directrices marcadas por el **Plan director de Sostenibilidad de Velatia**.

Durante el ejercicio 2020 **Ikusi** mantuvo un diálogo continuo con sus grupos de interés a través de los canales y procedimientos de comunicación habituales para identificar los asuntos importantes en relación con la sostenibilidad.

El estudio de materialidad, como base para la definición de las prioridades estratégicas de la compañía en este ámbito, se ha realizado a partir de un doble análisis:

- Análisis externo agrupando el *benchmarking* de los competidores, las tendencias, las normativas, y las necesidades y expectativas de sus grupos de interés.
- Análisis interno de los temas más relevantes para el negocio.

A partir del 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 obtiene la siguiente **matriz de materialidad**:



## Líneas de actuación, ambiciones y compromisos

A partir del mapa dibujado por esta matriz, **Ikusi** ha determinado qué objetivos quiere alcanzar, qué compromisos adquiriere y qué líneas de actuación se propone para lograrlos. Estas son las seis líneas definidas con sus correspondientes desarrollos:

### 1. Ética y gobierno corporativo

**Ikusi** sitúa el compromiso con el buen gobierno, la ética, la integridad y la transparencia entre las expectativas más importantes para sus grupos de interés y como un factor higiénico. Así, define un marco de integridad, formado por el Código Ético y una serie de políticas que establecen unos principios de actuación cuyo objetivo es generar confianza y compromiso a largo plazo entre la compañía y sus grupos de interés.

Esta línea de actuación recoge los siguientes aspectos:

Comportamiento ético y cumplimiento normativo:

- Promover la integridad y adhesión a los más altos estándares de ética y cumplimiento, así como iniciativas para luchar contra la corrupción y el fraude y fomentar la honestidad en la práctica de las relaciones.
- Cumplimiento de la normativa externa del regulador y certificaciones y normas de referencia.
- Excelencia en la gestión.

Gobierno corporativo y transparencia:

- Transparencia y veracidad de la información adecuada y accesible para los grupos de interés.
- Diálogo con los grupos de interés para gestionar los riesgos e identificar las tendencias de negocio relevantes.
- Gestión de la reputación.
- Composición y funcionamiento de los órganos de gobierno.

Ciberseguridad:

- Uso responsable de la tecnología.
- Concienciación de las personas.

- Herramientas para garantizar la seguridad de los sistemas y la confidencialidad de los datos.

**Ambición**:

- **Integridad** en el comportamiento.
- **Excelencia** en la gestión.

## 2. Gestión del capital humano

Apostar por las personas, fomentando su desarrollo y la diversidad. Garantizar la igualdad de oportunidades para ser una compañía diversa e inclusiva.

Esta línea de actuación recoge los siguientes aspectos:

Gestión del talento:

- Desarrollo de las personas y la formación.
- La no discriminación en el mundo laboral y, en especial, en puestos directivos.
- Selección basada en la meritocracia.
- Igualdad salarial y de promoción.

Retribución "justa":

- Una remuneración acorde al trabajo desempeñado y beneficios sociales.

Bienestar de la plantilla:

- Seguridad del personal.
- Salud psicosocial.
- Gestión de la crisis y resiliencia.
- Seguridad en los viajes.
- Condiciones y derechos laborales.
- Conciliación laboral, flexibilidad.

**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 **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.

### 3. 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.

Esta línea de actuación recoge los siguientes aspectos:

Generar impacto social positivo:

- Promover oportunidades para contribuir al desarrollo económico local (empleo, proveedores, impuestos, etc.).
- Desarrollo sostenible de la sociedad mediante el propio porfolio de productos y actividades.
- Crear riqueza y empleo de forma que se genere un impacto positivo en la comunidad.
- Empresa comprometida con el entorno.

**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

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

Esta línea de actuación recoge los siguientes aspectos:

Desarrollo de nuevas soluciones:

- Nuevas soluciones y productos que sean competitivos y diferenciales.
- Presentar soluciones innovadoras aprovechando la oportunidad del entorno digital.
- Promoción de ciudades inteligentes.
- Digitalización.

Experiencia y relación con el cliente:

- Ofrecer una buena experiencia: satisfacción del cliente, calidad de servicio, seguridad y orientación a servicio.

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

Fomentar alianzas responsables para construir redes de valor compartido.

Esta línea de actuación recoge los siguientes aspectos:

Alianzas duraderas:

- Relaciones perdurables y de confianza con terceros.

Relación con proveedores:

- Cumplimiento de las condiciones, trato justo, igualdad de oportunidades, trasparencia y recogida de opiniones para la mejora.

**Ambición**:

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

## 1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible

La estrategia en sostenibilidad de **Ikusi** pone el foco en la atención a la complejidad de los retos definidos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con respuestas innovadoras e impactos positivos en ámbitos como la digitalización, las ciudades o los transportes, que contribuirán a mejorar la calidad de vida de las personas y cuidar del planeta.

Entre los cinco ODS priorizados por **Velatia**, **Ikusi** focaliza sus esfuerzos en los números 9 y 11.

El ODS 9 se marca como reto construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y 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.

### Contribución al ODS 9:

**Ikusi** fomenta la creación de alianzas público-privadas para impulsar la digitalización con el fin de transformar los procesos que dan soporte a la actividad de la sociedad y hacerlos más eficientes.

No es posible lograr un desarrollo responsable con el planeta sin transformar radicalmente la forma en la que construimos y administramos los espacios urbanos. Más de la mitad de la población mundial vive en zonas urbanas y se prevé que en 2050 esta cifra alcance los 6.500 millones de personas, es decir, dos tercios de la humanidad. Así, el propósito del ODS 11 es conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

### Metas identificadas:

**Meta 11.2.:** proporcionar el acceso a sistemas de transportes seguros, asequibles, accesibles y sostenibles y mejorar la seguridad vial.

**Meta 11.3.:** aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas.

### Contribución al ODS 11:

**Ikusi** contribuye a la gestión de la movilidad a través de la integración de software en la gestión inteligente de las ciudades y de las infraestructuras de movilidad.

**Ikusi**, en colaboración con Cisco, ha llevado a cabo un proyecto de transformación de la infraestructura de conectividad y seguridad de **Ormazabal** para garantizar que el trabajo de sus profesionales, en los diferentes formatos, se desarrolla en las condiciones de eficiencia, seguridad y experiencia del usuario adecuadas.

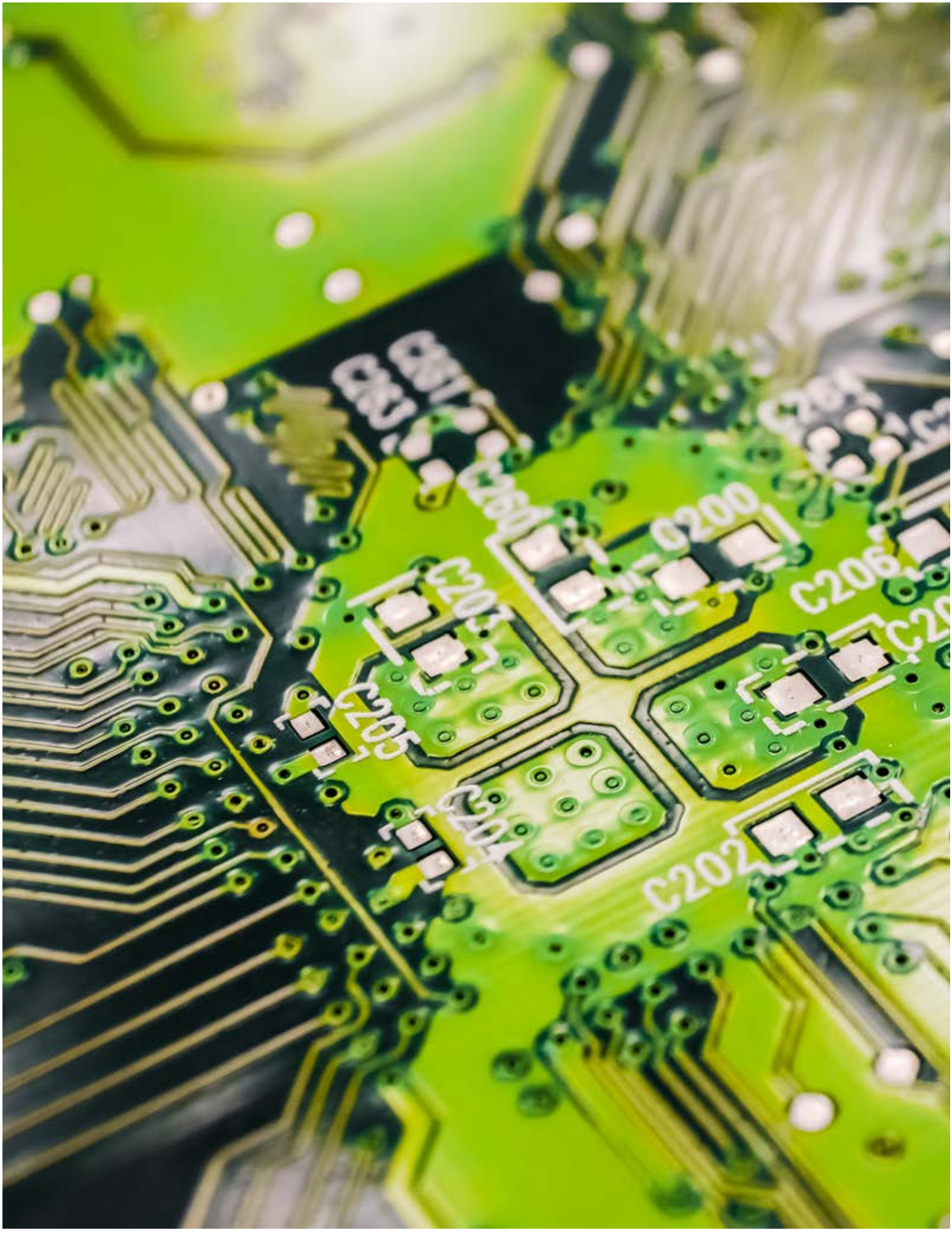
Las soluciones desplegadas proporcionan al usuario final flexibilidad, le permiten estar operativo independientemente de donde se encuentre, el dispositivo con el que acceda y el lugar donde resida el dato o la aplicación, y le proporcionan una experiencia como la que tendría en la propia oficina.

Además, el proyecto desplegado por **Ikusi** y Cisco ha incorporado soluciones avanzadas que garantizan la seguridad de los equipos de TI y de los equipos responsables de los procesos operacionales en las fábricas de **Ormazabal** en Madrid, Bizkaia y Burgos. De esta forma, se ha posibilitado que las personas de **Ormazabal** colaboren de forma fluida y los procesos sean cada vez más eficientes, sin poner en peligro la información de la compañía y la continuidad del negocio.

La tecnología ha permitido en este proyecto optimizar el tiempo y también los recursos de **Ormazabal**, impulsando el ahorro en desplazamientos y en procesos, y un tercer beneficio: contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con los que **Ormazabal** está plenamente comprometido.

**Ikusi**, de la mano de Rockwell Automation, ha implantado una herramienta innovadora en la digitalización industrial en las líneas de producción que Biele Group ofrece a sus clientes. Este software monitoriza la producción aportando información puntual del estado de estas y optimizando con ello los procesos productivos. Así, gracias al mantenimiento avanzado, se mejorará la programación de paradas, ya que la empresa sabrá de antemano cuándo o en qué puntos estratégicos de la planta serán necesarias, entre otras aplicaciones.

Este hecho permitirá a Biele Group poner todas estas ventajas a disposición de sus clientes, ya que podrá ofrecerles los servicios proporcionados gracias a esta herramienta como parte diferencial de su propuesta de las líneas que comercializa, es decir, podrá vender sus líneas de producción acompañado por servicios avanzados con el software que **Ikusi** ha implementado y puesto en operación.


C200
C206
C203
C205
C201
C202

# 2.
# Compromisos Ikusi

## 2.1. Personas

### Para las más de 900 personas de Ikusi, hacer fácil lo difícil es una prioridad

Para las más de 900 personas de **Ikusi** hacer fácil lo difícil es una prioridad. Este es el dato de la plantilla a finales de 2021. El 85% de ella está ubicada en América y el 15% en España, y se compone en un 78% por hombres y en un 22% por mujeres que se mueven en una franja de edad comprendida entre los 26 y los 51 años en su mayoría (87%). 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).

La compañía incluye en su Plan Estratégico para el periodo 2021-2023 el **Plan Director de Capital Humano** con el que busca afrontar uno de los desafíos más significativos para la empresa en la historia reciente: la gestión de las personas. Cada vez más, un factor determinante de cara al éxito en la consecución de los ambiciosos objetivos que se propone.

### La gestión de las personas es, cada vez más, un factor determinante

Hoy en día asistimos a una **revolución desde el punto de vista del talento y de la digitalización** que está provocando una acelerada trasformación en el binomio empresa-trabajador y la forma de relacionarse, lo que obliga a **Ikusi** a focalizar su atención en una nueva gestión de las personas y las organizaciones frente a los cambios acelerados que se producen para no perder competitividad.

Todo ello se da en un contexto de envejecimiento poblacional que afecta radicalmente a la disponibilidad de talento en el mercado, unido a un **cambio de valores y prioridades** –cada vez más acentuado a la hora de elegir una empresa–, donde no solo se priman los aspectos salariales o de desarrollo profesional. A esto se añade el **planteamiento social, ecológico y económico de los proyectos** empresariales, generando una complejidad todavía mayor a la atracción y retención del talento. Esta realidad se evidencia aún más en **entornos tecnológicos** y en el terreno de la ingeniería, donde **Ikusi** desarrolla sus actividades.

Esta nueva coyuntura abre también un mundo de oportunidades. Las **nuevas dinámicas de trabajo promovidas por la digitalización** permitirán ampliar el horizonte de perfiles de talento que aporten valor y conocimiento en las organizaciones. Esto va a suponer cambios culturales y en las formas de hacer las cosas que conviene planificar de forma anticipada para poder ser aprovechadas.

A esta coyuntura estructural se añaden en los últimos años los efectos de la crisis sanitaria global provocada por la COVID que ha venido a acelerar radicalmente los modelos digitales de trabajo, colaboración y comunicación, obligando a **Ikusi** a adaptar con agilidad sus herramientas y dinámicas de funcionamiento. La implicación y compromiso de toda la plantilla, unido a la vocación de servicio a los clientes, ha sido y es determinante en este proceso.

Todas estas circunstancias se suman a un contexto ya de por sí volátil, incierto y complejo en el que la velocidad y el acierto en la toma de decisiones se convierten en un factor crucial.

### La COVID ha acelerado radicalmente los modelos digitales de trabajo, colaboración y comunicación

## Distribución de la plantilla

A cierre de 2021, el equipo de **Ikusi** asciende a 930 personas. Un incremento significativo con respecto al año anterior (366 personas) debido a que en este ejercicio se ha incorporado al negocio de **Ikusi** Redes y Proyectos el personal correspondiente a las sociedades mexicanas Begirale, Alaritec e Iksafe. Un total de 504 personas que hasta entonces formaban parte del personal subcontratado, lo que supone un aumento de más del 150% en el dato de la plantilla.

## Distribución de la plantilla

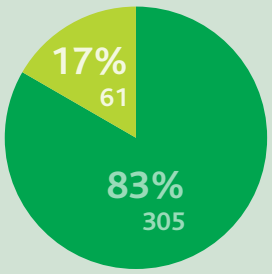
POR **GÉNERO**

Hombres

Mujeres

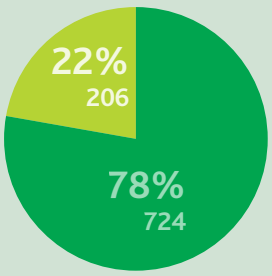
2020

**366**
**PERSONAS**




2021

**930**
**PERSONAS**




POR **EDAD**

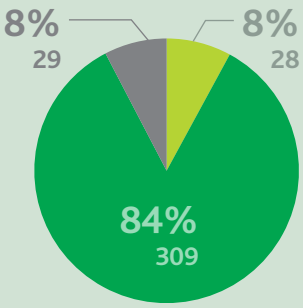
<<26 años

26-51 años

>51 años

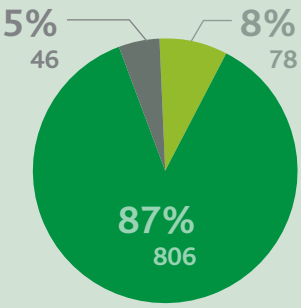
2020

**366**
**PERSONAS**




2021

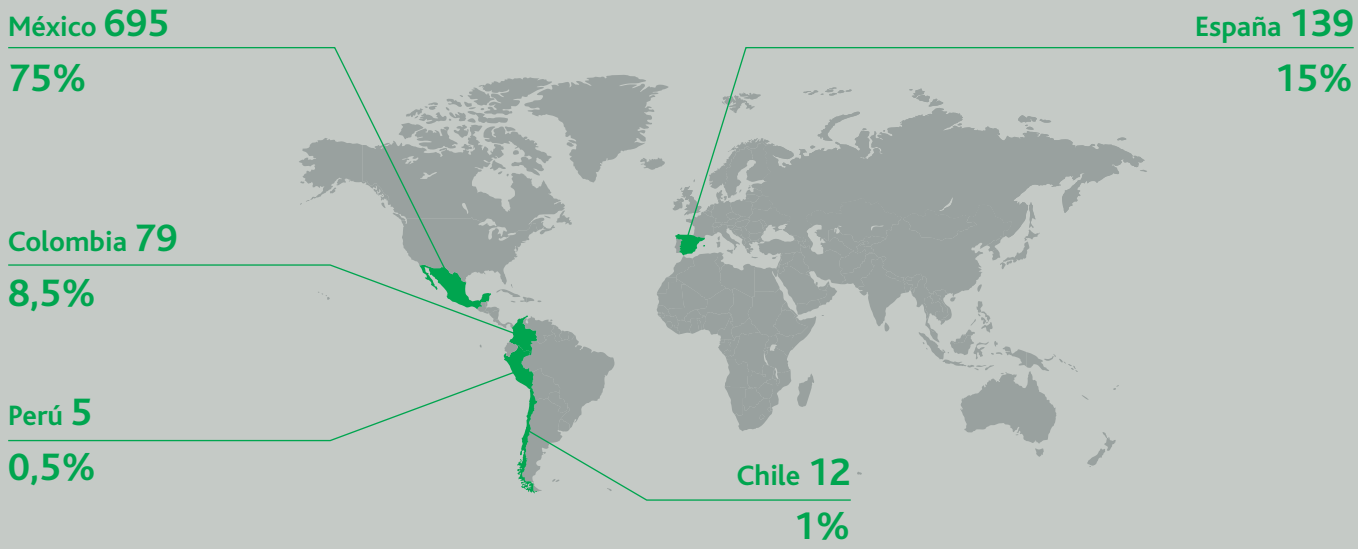
**930**
**PERSONAS**



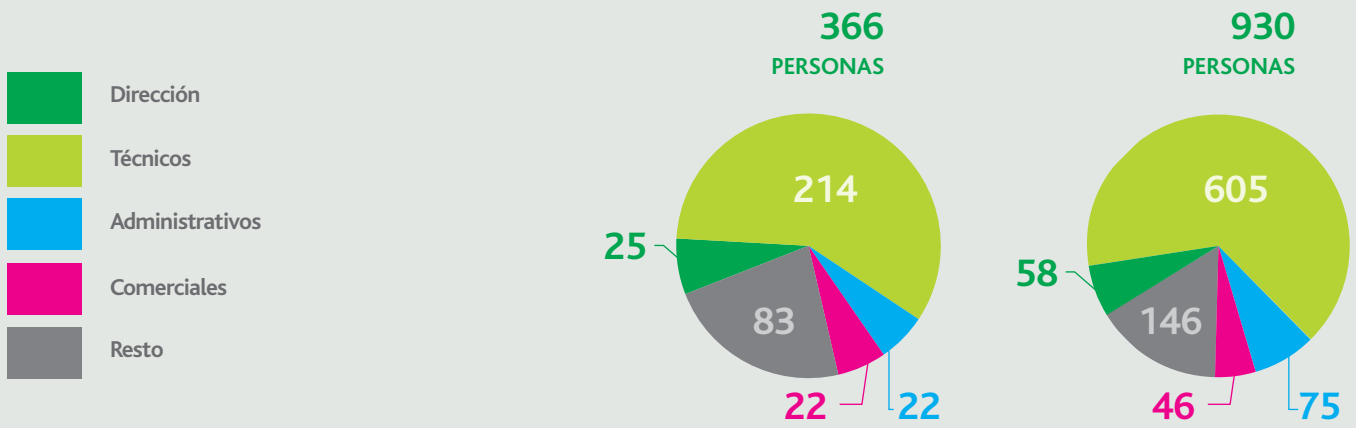
POR **PAÍSES**

**2020 - 366** personas

**2021 - 930** personas



POR **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**



## Promedio anual de contratos

### El tipo de contrato mayoritario sigue siendo el indefinido

La **experiencia y el conocimiento** de las personas que forman parte de **Ikusi** son dos de los ejes que han facilitado la posición competitiva de la empresa, siendo este enfoque coherente con el tipo de contrato mayoritario que se formaliza con su plantilla, tal y como se desprende de los siguientes desgloses de información con el promedio anual de contratos indefinidos y temporales[17]:

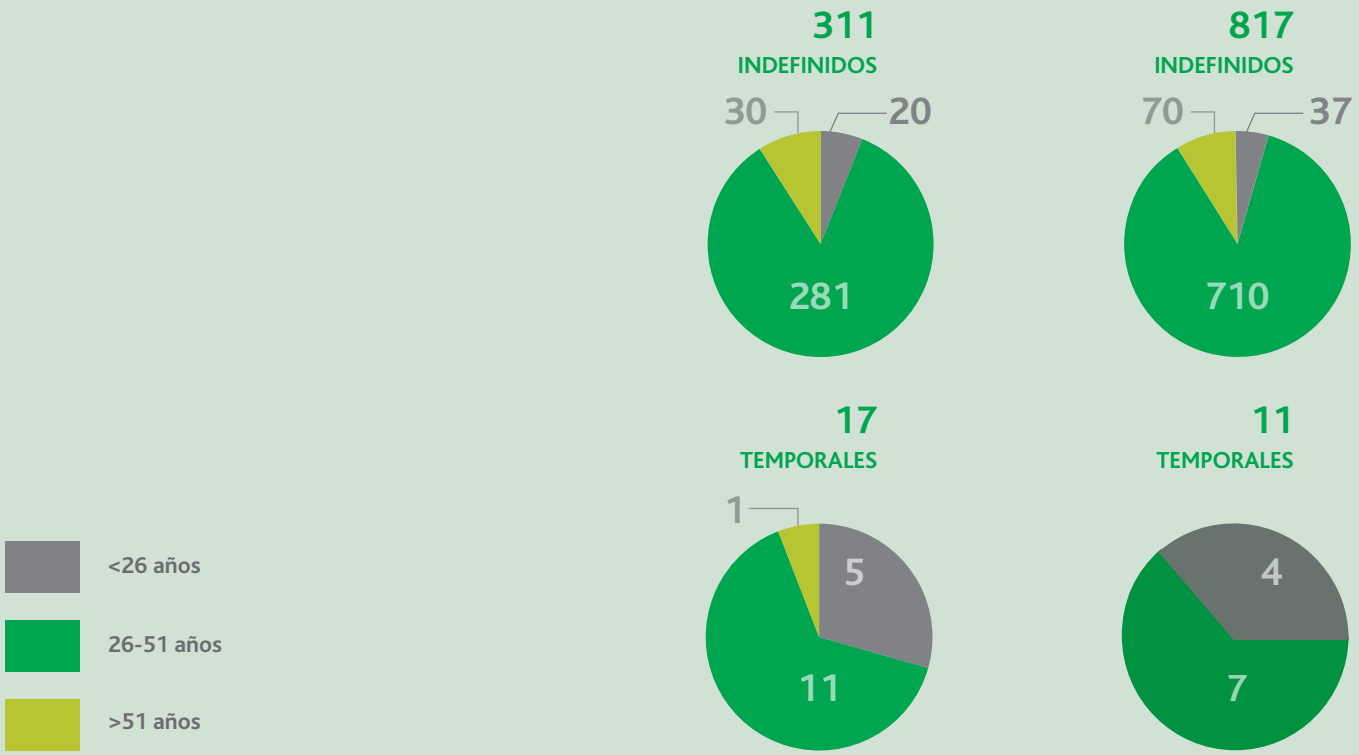
TIPO DE CONTRATO **POR GÉNERO**

Hombres

Mujeres

[17] El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de los empleados que conforman Ikusi durante el ejercicio 2021 y 2020 respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes.

## TIPO DE CONTRATO **POR EDAD**




## TIPO DE CONTRATO **POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

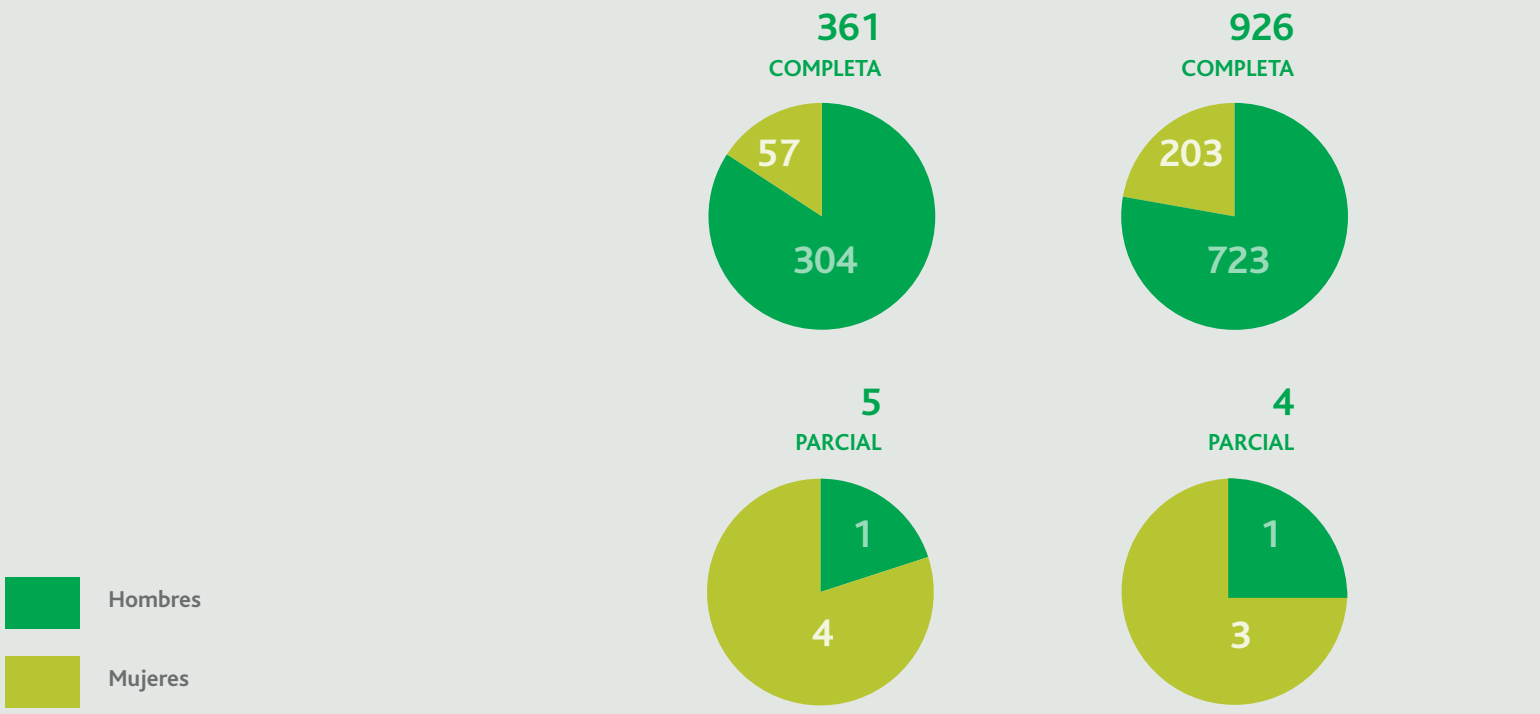
| | 2020 | | 2021 | |
|---|---|---|---|---|
| | INDEFINIDO | TEMPORAL | INDEFINIDO | TEMPORAL |
| Dirección | 26 | - | 40 | - |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo | 177 | 10 | 526 | 4 |
| Empleados de tipo administrativo | 4 | 3 | 84 | 1 |
| Comerciales, vendedores y similares | 29 | - | 39 | 2 |
| Resto de personal cualificado | 96 | 4 | 128 | 4 |
| **Total** | **331** | **17** | **817** | **11** |

## Empleo por tipo de jornada

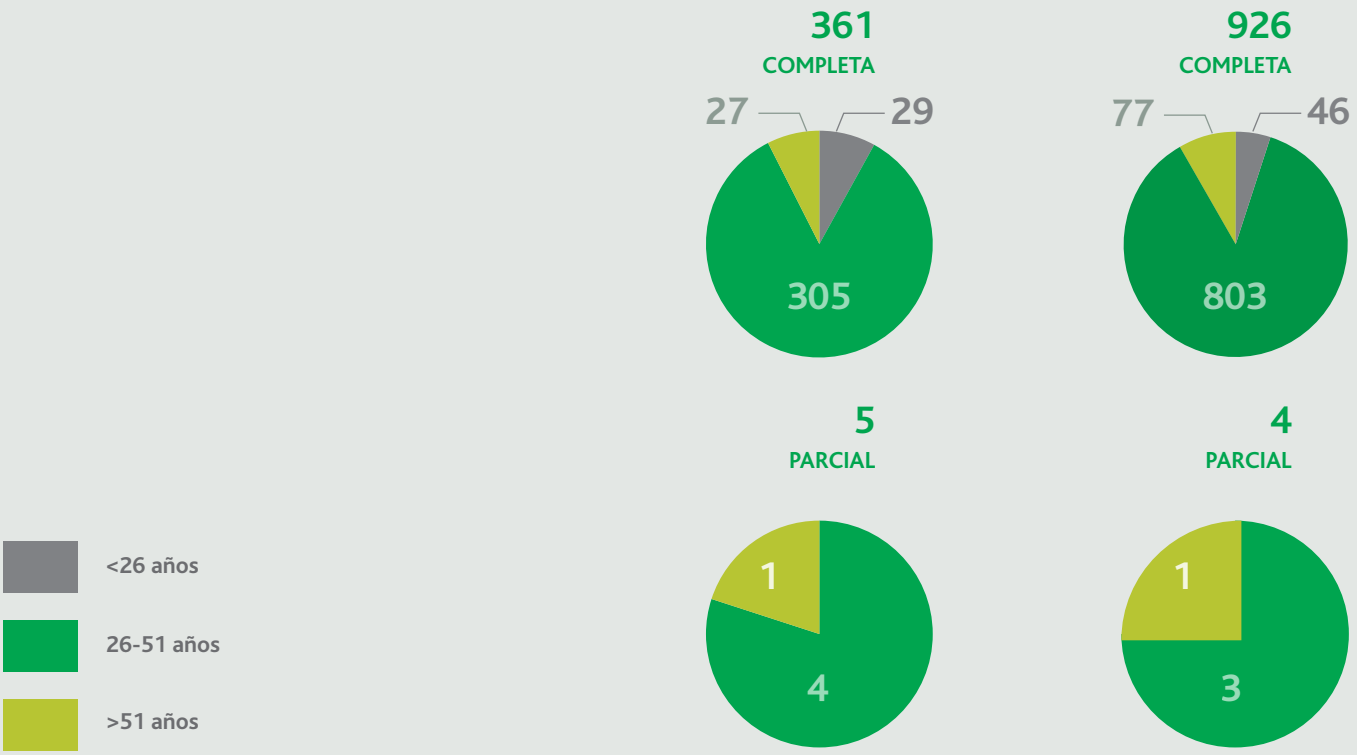
La evolución de la distribución de la plantilla de **Ikusi** en términos de empleo por tipo de jornada laboral, teniendo en cuenta las variables de género, edad, y categoría profesional; es la siguiente:

Tal y como se refleja en las tablas, la mayor parte de los contratos realizados en 2021 y 2020 son de **jornada completa.** Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral que **Ikusi** pone a disposición de la plantilla, contribuye, en muchas circunstancias, a que no sea necesario acogerse a una jornada parcial.

TIPO DE JORNADA **POR GÉNERO**

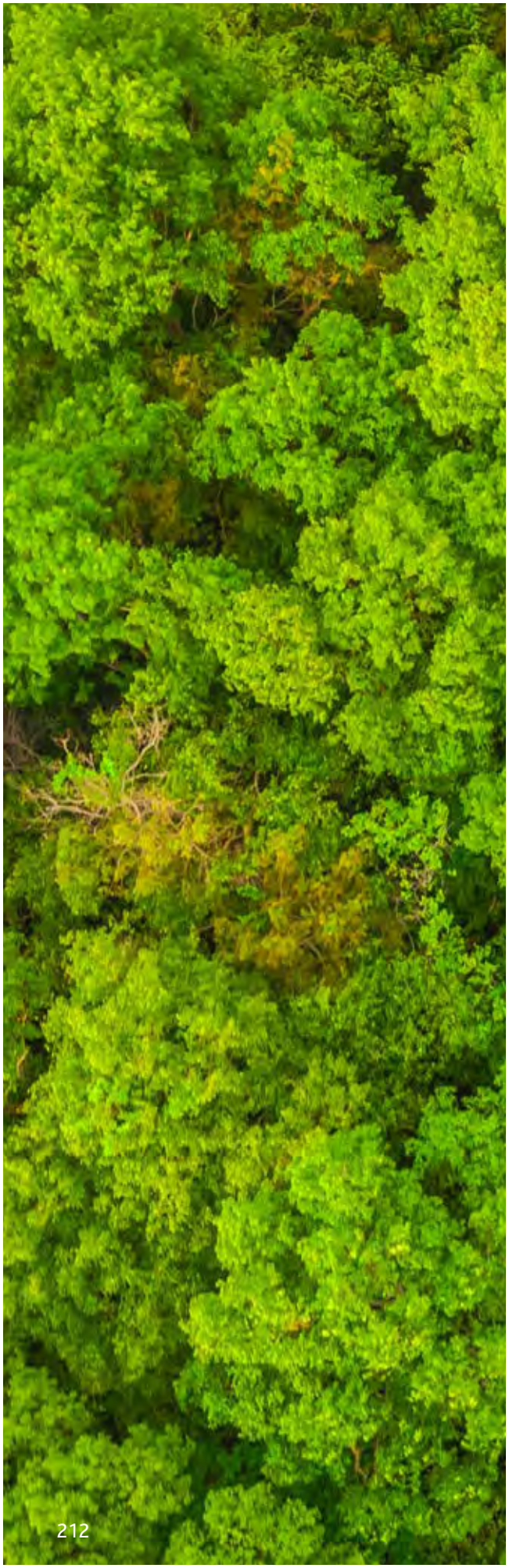


## TIPO DE JORNADA **POR EDAD**




## TIPO DE JORNADA **POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

| | 2020 | | 2021 | |
|---|---|---|---|---|
| | COMPLETA | PARCIAL | COMPLETA | PARCIAL |
| Dirección | 25 | - | 58 | - |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo | 212 | 2 | 604 | 1 |
| Empleados de tipo administrativo | 19 | 3 | 72 | 3 |
| Comerciales, vendedores y similares | 22 | - | 46 | - |
| Resto de personal cualificado | 83 | - | 146 | - |
| **Total** | **361** | **5** | **926** | **4** |



## Tasa de rotación y despidos

La tasa de rotación general durante 2021 ha sido de un 25% con un total de 210 bajas (116 en 2020), de las cuales, un 79% (81% en 2020) se han producido por diversas causas como jubilaciones, finalizaciones de contrato o bajas voluntarias. La tasa de rotación involuntaria ha sido del 5%, mientras que en el ejercicio anterior fue del 9%.

## Empleo y discapacidad

**Ikusi** tiene suscrito un acuerdo con la Fundación Adecco a través del cual, y dentro de los programas de integración laboral de la fundación, se potencia la incorporación de este colectivo en el mercado laboral.

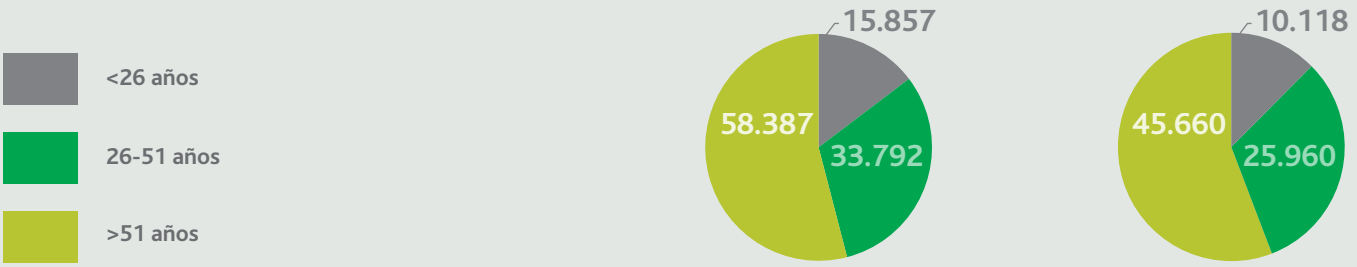
Actualmente, no hay ninguna persona con un grado de discapacidad superior al 33% en plantilla.

## Remuneración media

La remuneración media en 2021 ha descendido a nivel general, tanto en hombres como en mujeres, debido a las nuevas incorporaciones de las sociedades mexicanas dentro del negocio de **Ikusi**, tal y como se ha mencionado, y, como consecuencia, a la variación del mix en el número de personas dentro de las diferentes categorías profesionales.

Así, esta retribución media en 2021 y 2020, exceptuando la alta dirección, considerando todos los conceptos existentes en la organización (fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros), y distribuida por género, edad, categoría profesional y en euros; es la que se muestra a continuación:

## REMUNERACIÓN MEDIA **POR EDAD**




## REMUNERACIÓN MEDIA POR **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Dirección | 106.439 | 88.083 |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo | 29.634 | 23.598 |
| Empleados de tipo administrativo | 46.145 | 15.881 |
| Comerciales, vendedores y similares | 23.072 | 51.210 |
| Resto de personal cualificado | 29.007 | 22.502 |

## Brecha salarial

Los criterios de gestión salarial definidos para **Ikusi** regulan la remuneración media de la plantilla de **Ikusi**, estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo similares con independencia del sexo. En este sentido, tanto las remuneraciones del personal sujeto a convenio como las del personal fuera del mismo, se han establecido de forma equitativa, evitando la existencia de discriminación por cuestión de género.

Si calculamos la brecha salarial teniendo en cuenta la remuneración media real fija de las mujeres con respecto a la de los hombres (exceptuando la alta dirección), y por zona geográfica, el ejercicio 2021 arroja los siguientes datos:

| Zona geográfica | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Europa | 20% | 2% |
| América | 24% | 28% |

Los resultados muestran que se ha producido un incremento de la brecha salarial en América mientras que se reduce de forma significativa en Europa. El aumento en América, en los términos que se observan en la tabla, se debe, como se indica anteriormente, a la inclusión del personal subcontratado en las plantillas de las sociedades mexicanas provocando un cambio en el mix de número de personas por categoría. Por su parte, la razón de la disminución en el caso de Europa está relacionada con el aumento de la presencia de la mujer en puestos intermedios.

Cabe recordar que, en un estudio realizado por un consultor externo e independiente en torno a la brecha salarial a nivel de grupo, en 2018 se concluía que no existe brecha como tal en la compañía, pero sí se observa una brecha de posiciones, el llamado "techo de cristal".

Esta brecha está motivada por diferentes factores, entre ellos, la histórica baja presencia femenina en algunas de las áreas de actividad (debido a la composición de la plantilla y a la mayor población de hombres que de mujeres en general), la diferente especialización de los puestos de trabajo (mayor población de hombres que de mujeres en puestos de responsabilidad), y la antigüedad.

## Organización del trabajo

Una de las máximas aspiraciones de **Ikusi** es la de ser referente en la generación de empleo de calidad.

**Ikusi**, como cada empresa de **Velatia**, determina los aspectos relativos a la jornada laboral, periodos de descanso y el resto de las condiciones laborales de aplicación. En el apartado de derechos laborales del Código Ético se especifica 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).

En cuanto a las relaciones sociales, la libertad de asociación y representación sindical están recogidas en las normas, convenios y acuerdos suscritos con la plantilla y sus representantes.

Los principales canales de comunicación de la compañía con la plantilla son: página web, intranet, tablones 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. En 2021 se ha incorporado a la lista de opciones de comunicación interna la aplicación **My Velatia**.

## Seguridad y salud

El compromiso con la seguridad y la salud de **Ikusi** viene recogido en las políticas de Desarrollo Sostenible y Calidad, Medio ambiente, Seguridad, Salud y Bienestar del grupo y, en base a ellas, asume como propios 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.

Los comités de Seguridad y Salud son los encargados de supervisar el cumplimiento de la normativa local aplicable en las diferentes sociedades del grupo. Adicionalmente, para complementar su labor, **Ikusi** cuenta con personal especializado que desarrolla funciones enfocadas a la mejora continua de sus prácticas y procedimientos, así como a la obtención y mantenimiento de las normativas más estrictas a nivel internacional en lo relativo a sistemas de prevención de riesgos.

Fruto de su compromiso con la prevención, varias empresas de **Ikusi** cuentan con la **certificación OHSAS 18001**, la especificación técnica más importante para proceder a la implantación y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales hasta la entrada en vigor en marzo de 2018 de la nueva ISO 45001.

### SOCIEDADES DE IKUSI CON **ISO 18001**

| Negocio | País | Sociedad | Expiración |
|---|---|---|---|
| Ikusi Redes | España | Ikusi S.L. | 2022 |
| | | Ikusi SIS S.A. | 2023 |
| | México | Ikusi México | 2023 |
| | | Micronet de México | 2023 |
| | Colombia | Ikusi Redes Colombia | 2021 |

## SOCIEDADES DE IKUSI CON **ISO 45001**

| Negocio | País | Sociedad | Tipo de certificación | Expiración |
|---|---|---|---|---|
| Ikusi | España | Ikusi S.L. | ISO 45001 | 2022 |
| | | Ikusi SIS S.A. | ISO 45001 | 2023 |
| | México | Ikusi México | ISO 45001 | 2023 |
| | | Micronet de México | ISO 45001 | 2023 |
| | Colombia | Ikusi Redes Colombia | OHSAS 18001 - ISO 45001 | 2024 |

Asimismo, con el fin de seguir avanzando en el compromiso con la seguridad, las siguientes sociedades han completado la transición de la OHSAS 18001 a la certificación ISO 45001:

Disponer de este certificado conlleva la mejora en todos aquellos aspectos que tienen que ver con la seguridad y la salud de las personas de la organización y, al tratarse de un proceso voluntario, pone de manifiesto el grado de implicación y proactividad de la compañía en este asunto tan relevante para la gestión empresarial.

## Accidentes

La seguridad y la salud son prioritarias para **Ikusi**, por ello, se marca como objetivo estratégico minimizar el número de accidentes siguiendo de forma exhaustiva la evolución de los indicadores más representativos[18]:

Durante 2021 únicamente se ha producido 1 accidente sin baja.

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Índice de Frecuencia [19] | 2 | 0 |
| Índice de Gravedad [20] | 0,1 | 0 |

## Absentismo laboral

**Ikusi** realiza un seguimiento del absentismo entendiendo como tal el incumplimiento de la jornada de trabajo debido a bajas de enfermedad, accidente laboral, maternidad, horas sindicales, licencias permitidas en convenio, excedencias y ausencias por permisos no retribuidos.

El absentismo laboral en 2021 ha descendido a 5.386 horas, 1.083 horas menos que en 2020.

[18] El número de horas trabajadas por los empleados es teórico, considerando una jornada laboral estimada de 145 mensuales para cada línea de negocio.
[19] Número de accidentes acaecidos por cada millón de horas.
[20] Número de días perdidos por accidente con baja entre número de horas trabajadas (ver subíndice 8) por mil.

## Formación

Conscientes de que la capacitación de la plantilla constituye la base del crecimiento y éxito de la empresa, **Ikusi** reconoce el valor estratégico de gestionar correctamente la formación articulando iniciativas, procesos y procedimientos que permitan un desarrollo real y efectivo de todos los colectivos que la conforman. Su objetivo es **difundir y compartir el conocimiento existente en la compañía**, así como generar en el personal, de forma progresiva y creciente, conocimiento y capacitación alineados con la estrategia de la organización, con el fin de lograr, a través del aprendizaje continuo:

- Una mayor **eficiencia y eficacia en el desempeño** de los puestos de trabajo.
- Una mejor **adaptación a los cambios culturales y tecnológicos** que permitan a la empresa ser más competitiva.

Tal y como se recoge en la política aprobada y publicada al respecto, los compromisos de **Ikusi** en relación con la formación se resumen en los siguientes puntos:

- Incrementar de manera progresiva los **conocimientos y capacidades** de la plantilla.
- **Alinear la formación** impartida con las competencias, valores y requerimientos marcados por la estrategia de la compañía.
- Impulsar al máximo la **puesta en común** del conocimiento existente, apostando para ello por la formación interna, además de habilitar los recursos necesarios y su utilización de forma eficiente.

**En 2021 se han dedicado 22.776 horas a acciones formativas, suponiendo un incremento de más del 50%**

### HORAS INVERTIDAS **EN FORMACIÓN**

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Dirección | 1.620 | 1.069 |
| Técnicos | 7.432 | 14.836 |
| Administrativos | - | 5.290 |
| Comerciales | 424 | 485 |
| Otros | 468 | 1.094 |
| **Total horas de formación** | 12.246 | - |
| Número medio de horas de formación por empleado [21] | 35,18 | - |

En este contexto, en 2021 se han dedicado **22.776 horas a acciones formativas** adecuadas a las necesidades de cada puesto de trabajo (12.246 en 2020), de las cuales, 12.739 corresponden al colectivo de hombres y 10.037 al colectivo de mujeres. En total, han participado 334 personas (165 en 2020), con una media de 27,51 horas por cada una de ellas.

Cabe destacar el **notable aumento** que se ha producido en 2021 en las horas de formación – un 85% con respecto al ejercicio anterior–. No obstante, se ha visto reducido en un 21% en número medio de horas por persona al incrementar en mayor proporción la plantilla media.

Las principales materias impartidas han sido desarrollo y liderazgo e idiomas, inglés principalmente.

[21] Número total de horas de formación del ejercicio entre la plantilla media de dicho ejercicio

## Igualdad

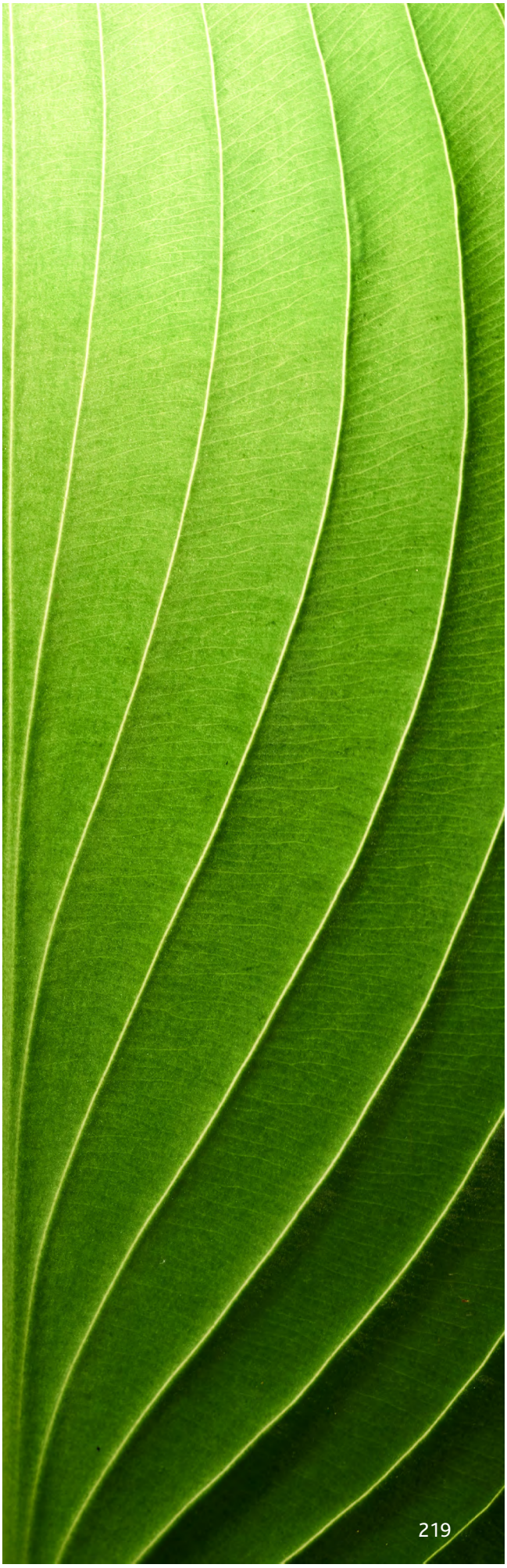
### Ikusi cuenta desde 2020 con un Plan de Igualdad

La igualdad de oportunidades y la diversidad son intrínsecas a la gestión de **Ikusi**. Prueba de ello es que desde 2020 cuenta con un **Plan de Igualdad** en España ratificando así su alineación con el principio seis del Pacto Mundial de Naciones Unidas que apoya la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Al igual que el resto de las empresas del grupo, **Ikusi** 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, sexo, tendencia sexual, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, discapacidad o cualquier otra condición.

En este sentido, y con el fin de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas, la compañía ha desarrollado un **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral** que tiene como objetivo establecer las medidas necesarias para actuar frente a cualquier situación de este tipo (sexual, discriminatoria o psicológica) que se pudiera producir en el trabajo.

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 aquellas quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas con relación a situaciones no resueltas por procedimiento informal.



## 2.2. Innovación

### La innovación es consustancial a Ikusi

**Ikusi**, como empresa especialista en Tecnologías de la Información y Comunicaciones, desarrolla soluciones valiéndose de las tecnologías más avanzadas (5G, inteligencia artificial, realidad aumentada blockchain, etc.) que conectan procesos que ayudan a crear transportes más sostenibles e infraestructuras más fiables y resilientes.

Destacamos a continuación algunos de los proyectos y desarrollos tecnológicos en los que **Ikusi** ha estado trabajando en 2021.

## Proyectos y desarrollos tecnológicos

### SUCESO

**Descripción:** Generación de una base de datos colaborativa y compartida cuyo fin es paliar los efectos de las principales amenazas en la red.

Aplicación de tecnologías de inteligencia artificial que permitan identificar nuevos comportamientos anómalos desconocidos hasta la fecha, así como su sencilla interpretación por parte de personal no experto mediante técnicas de analítica visual.

**Participan**: **Ikusi** participa en el proyecto junto a Vicomtech.

### MOST

**Descripción:** El Internet de las Cosas (IoT) es la llave para la próxima revolución digital industrial. El objetivo de MOST es generar conocimiento mediante la investigación en novedosas tecnologías en el *edge*, para la mejora sustancial de la eficiencia en la transmisión de datos de visualización de señales monitorizadas en procesos industriales, entre otros.

Se centrará en la combinación de tecnologías de comunicaciones de datos IoT y el despliegue versátil de soluciones MEC, además de soluciones inteligentes de *edge caching (smart caching)* para mejorar significativamente la latencia.

Este proyecto se enmarca en el Programa Hazitek y se desarrolla durante los años 2021-2023.

**Participan**: Actuación cofinanciada por el Gobierno Vasco y la UE a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional 2014-2020 (FEDER).

### IOT TRAIN

**Descripción:** Digitalización e inteligencia para el mantenimiento ferroviario.

El objetivo de **IOT TRAIN** es inferir conocimiento mediante la investigación industrial aplicada para la consecución de un sistema inteligente que dé soporte al mantenimiento del material rodante ferroviario.

**Ikusi**, como compañía de desarrollo de soluciones TIC embarcadas, sobre la base de su tecnología de monitorización IoT, va a incorporar tecnologías de inteligencia artificial que permitan generar valor añadido a través de técnicas predictivas y prescriptivas.

Este proyecto se enmarca en el Programa Hazitek y se desarrolla durante los años 2021-2023.

**Participan**: Proyecto liderado por **Ikusi** en el que participa junto a empresas como LKS Next y Software Quality System.

Actuación cofinanciada por el Gobierno Vasco y la UE a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional 2014-2020 (FEDER).

### AVAIL

**Descripción:** Autoprovisión de recursos gráficos virtualizados *cloud* para una industria inteligente.

El objetivo de AVAIL es realizar una investigación a nivel industrial que permita dotar de tecnologías originarias de infraestructuras 5G avanzadas a nuevos productos de generación de instancias en *cloud*, enfocado a industria inteligente, transformación digital, automatización y robotización industrial. El foco se sitúa en el uso eficiente de infraestructuras virtualizadas y la automatización de procesos.

Este proyecto se enmarca en el Programa Hazitek y se desarrolla durante los años 2021-2023.

**Participan**: Actuación cofinanciada por el Gobierno Vasco y la UE a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional 2014-2020 (FEDER).

### EDGE4FoF

**Descripción:** Investigación en arquitecturas híbridas balanceadas *edge y cloud* para la fábrica del futuro.

El objetivo principal EDGE4FoF es la investigación y propuesta de una nueva arquitectura híbrida de referencia en el *edge/cloud computing*, desplegando escenarios de impacto en la competitividad del consorcio que se puedan abordar desde diferentes puntos objetivo de inversión y explotación, y que den lugar al desarrollo de innovadores productos/servicios avanzados capaces de balancear automáticamente la carga para ofrecer soluciones a la fábrica del futuro, posicionando a las empresas participantes como líderes del nuevo paradigma.

Este proyecto se enmarca en el Programa Hazitek y se desarrolla durante los años 2021-2023.

**Participan**: Proyecto liderado por Etxetar en el que Ikusi participa junto a empresas como Fagor Automation, Gaindu, Aingura IIoT, Titanium y la Asociación Española de Fabricantes de Máquina-herramienta, Accesorios, Componentes y Herramientas AFM.

Actuación cofinanciada por el Gobierno Vasco y la UE a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional 2014-2020 (FEDER).

### NMS-OPEN

**Descripción:** Nuevos modelos de servicio orientados al "prosumidor" energético.

El objetivo principal del proyecto es el diseño, desarrollo y validación de un sistema basado en tecnología *blockchain* para la certificación automatizada, inalterable y pública entre las partes del cumplimiento de contratos innovadores de servicios energéticos. Dichos contratos ejecutan la liquidación económica de los servicios energéticos entre un proveedor de servicio y su cliente: un prosumidor. La liquidación económica se basa en la lectura de la medida de datos de sensores

diversos en instalaciones del cliente y el procesado de estos según las cláusulas con implicaciones económicas del contrato de prestación de los servicios.

Este proyecto se enmarca en el Programa Hazitek y se desarrolla durante los años 2021-2023.

**Participan**: Proyecto liderado por Ikusi, en el que participan también empresas como Bikote Solar Proyectos e Instalaciones Energéticas, Giroa, Ziv Aplicaciones y Tecnología.

Actuación cofinanciada por el Gobierno Vasco y la UE a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional 2014-2020 (FEDER).

## CYBERBASQUE 4.0

**Descripción:** Plataforma de ciberseguridad para la operación segura y confiable de la Fabrica 4.0.

El objetivo de CYBERBASQUE 4.0 es proporcionar una visión unificada de la seguridad en la Fábrica 4.0 y permitir el desarrollo de modelos avanzados de protección contra amenazas en sistemas de fabricación avanzada.

Protección de la Fábrica 4.0 como sistema inteligente de producción y como sistema de producción conectado a otras plataformas inteligentes (*smart cities, smart grid, smart logistics, smart manufacturing*).

**Participan**: Actuación cofinanciada por el Gobierno Vasco y la UE a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional 2014-2020 (FEDER).

## 2.3. Medio ambiente

### Cultura responsable con el entorno integrada en la organización

**Ikusi** trabaja activamente en la protección del medio ambiente integrando en la organización una cultura responsable con el entorno.

Los compromisos de la compañía en este aspecto están recogidos en las políticas de Desarrollo Sostenible y Calidad, Medio Ambiente y Seguridad, Salud y Bienestar. En esta línea, la estrategia de **Ikusi** desarrollada en 2021 contempla como premisa fundamental garantizar el cumplimiento de la normativa y directrices vigentes en estos ámbitos de actuación.

Dichos compromisos se concretan en los siguientes focos:

- Suministrar **productos en plazo, fiables**, que satisfagan todos los requisitos contractuales, legales y técnicos aplicables y los requisitos de seguridad del proyecto.

- La **gestión responsable** y la mejora de los procesos en el ámbito de la calidad, la seguridad y la salud, y el medio ambiente.

- Fomentar la cultura de la **prevención** e impulsar la formación en materia preventiva en todos los niveles de responsabilidad.

- **Reducir** el impacto ambiental de nuestros productos, procesos, soluciones, haciendo hincapié en la minimización de la generación de residuos y en la optimización de los consumos.

- Establecer y revisar objetivos y metas que apunten a **prevenir la contaminación**.

Todos ellos están soportados por una creencia plena en la sostenibilidad como una manera diferente de hacer las cosas, alineando el desarrollo estratégico de la compañía con las inquietudes y necesidades de sus grupos de interés, así como conjugando la consecución de beneficios económicos con el compromiso social y el respeto al medio ambiente.

La búsqueda de la excelencia ha llevado a la **Ikusi** a desarrollar un **Sistema de Gestión Integrado** que incluye como premisa garantizar el cumplimiento en materia de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo, tanto en

lo relativo a las soluciones, productos y servicios como a sus sistemas de gestión y procesos.

Las políticas mencionadas tienen como objetivo asegurar la gestión responsable y la mejora de los procesos medioambientales, así como el fomento de una cultura de reducción del impacto generado por los productos, procesos y soluciones; poniendo el acento 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.

## Provisiones y seguros

Tanto en 2021 como en 2020 no se han registrado en el pasivo del balance provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protección del medio ambiente, ni responsabilidades conocidas y/o compensaciones a recibir.

Cabe destacar que la Póliza de Responsabilidad Civil de que dispone el grupo cubre los riesgos medioambientales, siempre que las acciones nocivas se hayan producido como consecuencia de una causa accidental, súbita, imprevisible, inesperada y no intencionada.

## Certificaciones

**Ikusi** continúa desplegando su **Sistema de Gestión Ambiental** de acuerdo con las normas y certificaciones con mayor reconocimiento internacional y los más altos estándares de cumplimiento, como la norma **ISO 14001**.

Esta certificación es la norma técnica más utilizada en todo el mundo para la implantación y valoración de los sistemas de gestión ambiental y el hecho de que su obtención tenga un carácter totalmente voluntario, demuestra el compromiso de **Ikusi** con el cumplimiento de los máximos niveles de excelencia en este aspecto.

A fin de asegurar el mantenimiento e implementación de los certificados indicados, **Ikusi** dispone de un equipo de personas distribuido entre sus principales centros de producción que tiene asignadas entre sus funciones: identificar los requisitos legales en el ámbito de la gestión ambiental, evaluar el grado de cumplimiento de los mismos, colaborar en la definición, despliegue y evaluación de los objetivos ambientales, realizar auditorías internas del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente y, también, participar en la acogida a las nuevas incorporaciones en la plantilla con charlas formativas sobre gestión de la calidad y gestión ambiental en la compañía.

Los principales gastos soportados en relación con la minimización del impacto en el medio ambiente, así como su protección y mejora, están asociados a la gestión y retirada de los residuos y a las compras de contenedores de reciclaje específicos.

### SOCIEDADES DE IKUSI CON **CERTIFICACIÓN ISO 14001 EN 2021**

| Negocio | País | Sociedad | Expiración |
|---|---|---|---|
| Ikusi Proyectos | España | Ikusi S.L. | 2022 |
| | | Ikusi SIS S.A. | 2023 |
| Ikusi Redes | México | Ikusi México | 2023 |
| | | Micronet de México | 2023 |

## Contaminación y cambio climático

En línea con su estrategia y objetivo contra el cambio climático, y como paso necesario para la reducción de emisiones de $CO_2$, **Ikusi** realiza el cálculo de la huella de carbono de sus actividades y elabora informes de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en los que se cuantifican tanto las emisiones directas como las indirectas.

La siguiente tabla muestra los resultados del comportamiento ambiental de la compañía con relación a las emisiones GEI (t.$CO_2$ eq.):

| Emisiones GEI (t. CO2eq.) [22] | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Directas (alcance 1) | 16 | 44 |
| Indirectas (alcance 2) | 259 | 359 |

### Iberdrola acredita a Ikusi España como empresa 100% renovable por el consumo de energía verde

La compañía eléctrica Iberdrola ha acreditado a **Ikusi** España como empresa 100% renovable certificando así que su consumo de energía eléctrica proviene únicamente de estas fuentes, que respeta el medio ambiente y evita las emisiones de $CO_2$ y otros gases contaminantes. La Comisión Nacional de Mercados y la Competencia es el organismo encargado de vigilar todo el proceso de garantía de origen, desde su generación hasta su comercialización.

Asimismo, en su apuesta por la movilidad sostenible y por contribuir a la descarbonización de la economía, la flota de empresa de **Ikusi** cierre de 2021 está compuesta en un 50% por vehículos híbridos (25% en 2020), con el compromiso de alcanzar en los próximos años el 100%, como mínimo de vehículos híbridos.

## Economía circular

**Ikusi** respalda 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 con el firme propósito de lograr una eficaz gestión de los residuos que genera.

Entre las actividades realizadas en este sentido 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 la generación del menor impacto posible en el medio ambiente.

En este sentido, dentro de las medidas que se están aplicando destaca la colaboración con la Fundación CEOE para la reutilización de equipos, contribuyendo con ello a reducir la brecha digital y la huella de carbono.

### Colaboración con la Fundación CEOE para la reutilización de equipos

Asimismo, en el ejercicio 2020 se puso en marcha un proyecto cuyo objetivo final es disminuir el consumo de papel y de tóneres. Para ello, se han planteado acciones de sensibilización y una de las impresoras se ha dejado para uso exclusivo de ofertas de cara a poder actuar sobre usos innecesarios. Como resultado, se ha logrado reducir el número de impresiones, si bien, debido a la pandemia y a la disminución de la actividad, los resultados obtenidos no se pueden considerar representativos.

Por último, la mayor parte de las sociedades de **Ikusi** cuentan con contratos con empresas gestoras especializadas en el transporte y manipulación de residuos que abarcan el proceso completo: desde la recogida hasta la manipulación y, en algunos casos, la devolución para su reutilización y la responsabilidad de ambas partes.

[22] El alcance de la información reportada para emisiones GEI es el mismo que el empleado para la información de consumo energético. 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.

## Generación de residuos

| Tipo de Residuos | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Residuos peligrosos | 0 Kg. | 6.015 Kg. |
| Residuos no peligrosos | 7.523 Kg. | 2.303 Kg. |

Se consideran residuos peligrosos aquellos cuyas propiedades intrínsecas presentan riesgos para la salud o el medio ambiente. Por su parte, los no peligrosos generados incluyen los siguientes materiales: chatarra metálica, papel y cartón, plásticos y madera.

Los residuos no peligrosos están asociados principalmente a **Ikusi** México. La razón de su notable disminución con respecto al ejercicio 2020, se debe a que en ese año se realizaron remodelaciones en la oficina para reducir el espacio que dieron lugar a residuos excepcionales a los recurrentes.

Por su parte, la mayoría de los residuos peligrosos están asociados a **Ikusi** España. La mecánica de funcionamiento habitual del negocio provoca que puedan darse evoluciones irregulares en los mismos. Así, cuando se sustituyen equipos en las instalaciones del cliente lo más común es que sea este quién se encargue de gestionar la retirada de los residuos. Sin embargo, en algunas ocasiones, el cliente solicita a la empresa que se encargue de su retirada, ocasionando las variaciones mencionadas. En el caso del ejercicio 2021, la generación de residuos peligrosos ha venido motivada por limpieza de material y equipos en las instalaciones de la sede de **Ikusi**.

## Uso sostenible de los recursos

### Evolución del consumo energético

| Consumo | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Consumo de electricidad (kWh) | 847.355 | 1.085.949 |
| Consumo gasóleo (l) | 330 | 330 |
| Consumo de gas natural ($Nm^3$) | 7.383 | 20. 475 |

El aumento significativo del 22% que se ha registrado en el consumo de electricidad tiene su origen en las sociedades de **Ikusi** en México. Por su parte, en el caso del gas natural, el incremento del 63% proviene de **Ikusi** España.

### Eficiencia energética

De acuerdo con su compromiso para la reducción del consumo de energía, **Ikusi** ha emprendido 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 y campañas de concienciación entre la plantilla sobre el uso responsable del papel y la gestión de los residuos.

## 2.4. Clientes

La vocación de **Ikusi** es establecer relaciones de larga distancia con sus clientes, basadas en la excelencia del servicio y la cercanía.

Los equipos y servicios que suministra tienen en consideración todos los parámetros de seguridad contemplados en la normativa aplicable en cada caso concreto.

Producto de su compromiso inequívoco con la calidad, cabe destacar que, a cierre de 2021, **Ikusi** tiene certificadas varias de sus sociedades en todo el mundo en la normativa ISO 9001.

### Sistema de reclamaciones y quejas

Identificada como un aspecto relevante en el análisis de materialidad, **Ikusi** sitúa la **satisfacción del cliente** en un lugar preferente y acompaña cada una de sus actuaciones de principio a fin.

La línea de actuación definida por la compañía en este aspecto pasa por desarrollar mecanismos de gestión alineados con las estrategias de negocio, tales como *scorecards* (indicadores de rendimiento y resultado), encuestas, grupos focales, entrevistas, etc.; que ayuden a identificar las oportunidades de mejora, tanto en el desempeño propio como en la mejora de la experiencia de cliente.

**Ikusi**, como parte del grupo, dispone de un **Sistema de Reclamaciones y Quejas** adaptado a la realidad de cada sociedad y negocio. Mediante él, las incidencias son recibidas por cualquiera de los medios formales e informales puestos a disposición del cliente y son gestionadas y tramitadas por personal especializado. Este equipo es el encargado de analizar el motivo de cada incidencia de forma individualizada y de adoptar las medidas oportunas necesarias para ofrecer una solución que cumpla con los estándares de calidad exigidos por la compañía.

SOCIEDADES DE IKUSI CON LA **CERTIFICACIÓN ISO 9001**

| Negocio | País | Sociedad | Tipo de certificación |
|---|---|---|---|
| Ikusi Redes | Colombia | Ikusi Redes Colombia | ISO 9001 |
| | México | Ikusi México | ISO 9001 |
| | | Micronet de México | ISO 9001 |
| Ikusi Proyectos | España | Ikusi S.L. | ISO 9001 |
| | | Ikusi SIS S.A. | ISO 9001 |

En aquellos negocios donde sea preciso –por la complejidad o volumen de sus operaciones–, se dispone de una herramienta de registro de la incidencia que permite mejorar la calidad del servicio y tomar acciones correctivas para optimizar su gestión. En todas las sociedades se realiza un seguimiento periódico de las reclamaciones, identificando el tipo de incidencia, el estado en el que se encuentra y la fecha de cierre de esta.

Adicionalmente, con el fin de generar y obtener relaciones de calidad, **Ikusi** ha seguido profundizando en el conocimiento de las necesidades y expectativas de sus clientes por medio de encuestas de satisfacción. Estas encuestas permiten medir aspectos específicos que ayudan a detectar tanto la calidad de la respuesta a las necesidades de sus clientes, como posibles áreas de mejora en las que seguir trabajando. Entre las conclusiones obtenidas a partir de las mismas, aparecen como aspectos mejor valorados el trato recibido por parte del personal de la compañía, el cumplimiento de plazos, la eficacia, la calidad de los productos y servicios, la resolución de incidencias y la asistencia técnica.

| Tipo de certificación | Nº de sociedades |
|---|---|
| ISO 20000-1 | 2 |
| ISO 22301 | 2 |
| ISO 27001 | 3 |
| ISO 27018 | 2 |
| ISO 37001 | 2 |
| FIRST | 2 |

## 2.5. Proveedores

En 2021 **Ikusi** ha continuado trabajando para lograr una producción y consumo responsables en toda la cadena de suministro.

El firme compromiso con los proveedores, recogido en las políticas de Desarrollo Sostenible y Compras del grupo, se concreta en las siguientes actuaciones:

- Extender los **aspectos sociales, ambientales y de prevención** de riesgos laborales a los proveedores.
- Establecer relaciones de **beneficio mutuo** y de prolongada estabilidad, aplicando con rigor el Código Ético.
- Respetar los principios de **desarrollo sostenible** promoviendo en la cadena de suministro el cumplimiento de los derechos humanos y las leyes, normas y regulaciones de los países en los que **Ikusi** opera.

Para desplegar estos compromisos adquiridos, la compañía cuenta con un **Marco Normativo de la Función de Compras** en **Velatia**, aplicable a **Ikusi**, que proporciona a toda la organización unas directrices comunes y obligatorias que regulan el ciclo completo de compra, desde la identificación de la necesidad hasta su satisfacción. Así, todos los negocios deben contar con un proceso de homologación de proveedores en el que estos deben asumir por escrito el compromiso de cumplimiento de la **Política de Compras y el Código Ético** del grupo.

### 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 tabla reflejan su firme compromiso con las empresas situadas en los principales países donde cuenta con presencia.

| % gasto a proveedores locales | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| España | 86% | 91% |
| México | 69% | 93% |
| Colombia | 47% | 95% |

### La sostenibilidad en la cadena de suministro

Las sociedades de **Ikusi** buscan aportar valor real en sus procesos de gestión de las compras, tanto para sus negocios como para sus proveedores, garantizando los resultados y favoreciendo la adaptación al entorno, lo que incide en la creación de riqueza y empleo en las comunidades locales. En esta línea, se ha iniciado la comunicación a las empresas que deseen forman parte de la cadena de suministro sobre 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 permite a la compañía conocer y aplicar los mejores criterios de valoración para cada proceso de contratación y/o compra, así como estar siempre a la vanguardia en **criterios de sostenibilidad, evaluación ambiental y derechos humanos**.

## 2.6. Sociedad

**Ikusi** promueve los principios de Responsabilidad Social Corporativa en sus actividades, conciliando el desarrollo de su misión con los intereses de la comunidad de la que forma parte y los de sus grupos de interés, de manera sostenida en el tiempo. Las políticas de Desarrollo Sostenible y de Acción Social definidas por **Velatia** marcan sus **líneas de actuación** en el ámbito social.

**Ikusi** pone un especial énfasis en garantizar una **comunicación clara y directa con sus grupos de interés**, de tal manera que sirva de retroalimentación para conocer sus necesidades y expectativas. Asimismo, vigila el cumplimiento por parte de todas las personas de la organización de las directrices contenidas en el Código Ético en el desarrollo de su actividad profesional.

**Compromiso social: Apoyar el desarrollo social de la comunidad en la que Ikusi opera participando y promoviendo proyectos de interés social, cultural y medioambiental**

### CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD A TRAVÉS DE...

**EMPLEADOS**

**PROMOVER** un entorno de trabajo satisfactorio en el que se garantice la igualdad de oportunidades y se asegure la aportación personal continua y el desarrollo profesional.

**ACCIONISTAS**

**PROMOVER** las mejores prácticas de gobierno corporativo que aseguren la transparencia y ética en los negocios, la adecuada gestión de riesgos y la confianza de los accionistas.

**CLIENTES**

**MANTENER** un alto nivel de satisfacción y servicio al cliente, incrementando la calidad en dicho servicio, la flexibilidad y la garantía de suministro.

**SOCIEDAD**

**APOYAR** el desarrollo social de la comunidad en la que opera **Velatia**, participando y promoviendo proyectos de interés social, cultural y medioambiental.

**PROVEEDORES**

**EXTENDER** los aspectos sociales, ambientales y de prevención de riesgos laborales a nuestros proveedores.

**SOCIOS**

**ESTABLECER** una relación de colaboración basada en la confianza, la transparencia en la información y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades, para la consecución de objetivos comunes y beneficio mutuo.

## Relación con las comunidades locales

**Ikusi** participa activamente en el desarrollo de las políticas públicas de los organismos reguladores relacionados con las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) y la electrónica, involucrándose de forma proactiva.

En esta línea, la compañía mantiene en todo momento una posición de firme defensa de la regulación conducente al principio fundamental de la sostenibilidad que se refleja, entre otras cosas, en la adopción de los criterios y conceptos aplicados para 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, así como las vinculadas al asociacionismo entre empresas, todas las personas de **Ikusi**, al igual que el resto de las empresas del grupo, mantienen una estricta vigilancia y cumplimiento de los preceptos fijados por las normas del Derecho de la Competencia.

Con la voluntad de ser un actor relevante en los sectores en los que está presente, **Ikusi** pertenece a numerosas asociaciones relacionadas con sus actividades, entre las que mencionamos algunas de las más significativas:

| Asociaciones | |
|---|---|
| ADEGI | Asociación de Empresas de Gipuzkoa |
| AMETIC | Asociación Multisectorial de Empresas de Tecnologías de la Información, Comunicaciones y Electrónica |
| GAIA | Asociación de Industrias de las Tecnologías Electrónicas y de la Información |
| ASLAN | Asociación Española de Normalización |
| CAINTRA | Cámara de la Industria de Transformación de Nuevo León |
| AMIITEL | Asociación Madrileña de Integradores de Telecomunicaciones |
| ALAS | Asociación Latinoamericana de Seguridad |
| ITS | Foro de Nuevas Tecnologías en el Transporte |
| MAFEX | Asociación de la Industria Ferroviaria Española |
| COPARMEX | Sindicato patronal independiente, apartidista y de afiliación voluntaria que reúne a empresarios de todos tamaños y sectores |
| WISP MX | Asociación Nacional de Proveedores de Internet Inalámbrico, A.C |
| SELECT NET | Comunidad para la transformación digital de las organizaciones en México. |

## Acercando la formación a la empresa

**Ikusi** mantiene una estrecha colaboración con reconocidas instituciones formativas a través de convenios de colaboración, becas y prácticas, con el propósito de favorecer el desarrollo y crecimiento del tejido económico local acercando la empresa al mundo educativo.

### Ikusi e IMH crean el primer centro formativo especializado en digitalización industrial

Ubicado en Elgoibar, formará a 200 estudiantes y profesionales al año además de servir como laboratorio de pruebas.

### Escuela Tecnun (Universidad de Navarra)

Desde 2016 **Ikusi** y la Escuela de Ingenieros –Tecnun– de la Universidad de Navarra sostienen un acuerdo de colaboración que persigue los siguientes objetivos:

- Formar al alumnado en tecnologías avanzadas mediante seminarios.
- Incorporar estudiantes de fin de grado y máster para favorecer su formación práctica y la adquisición de competencias.
- Colaborar en el ámbito de la investigación y el desarrollo.
- Incrementar entre el alumnado el prestigio de la marca **Ikusi** como referente en el área tecnológica. Para apoyar este aspecto se realizan acciones de comunicación en las jornadas de presentación de las aulas de empresa y en el boletín informativo de la escuela.

### Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)

**Ikusi** ha firmado un acuerdo de colaboración con este prestigioso centro formativo de la ciudad mexicana de Monterrey con el propósito de mejorar la competitividad de su alumnado y, de este modo, ayudar a potenciar las habilidades de las generaciones actuales para forjar las personas que liderarán los retos y oportunidades del siglo XXI. El objetivo del acuerdo es propiciar el desarrollo de sus competencias en un ambiente real, mediante una relación estrecha y sistemática, tanto con el profesorado del centro como con profesionales de **Ikusi**.

# Otros negocios

Be smart.
Be sustainable

Bajo el concepto de "Otros negocios" se agrupan las empresas de **Velatia** que desarrollan su actividad en sectores complementarios y punteros como la ingeniería electromecánica, la aeronáutica, los servicios energéticos, la industria de los componentes electrónicos, las infraestructuras para la movilidad eléctrica y los sistemas de energía interrumpida. Todas ellas, aportando soluciones tecnológicas avanzadas que generan valor a sus clientes.

# 1. Empresas y negocios

## Smarmec

### Tecnología e integración electromecánica

**Smarmec** diseña e industrializa soluciones de ingeniería mecánica, electrónica e informática en el área de las máquinas inteligentes, con capacidades propias para la fabricación de prototipos y series cortas. Aporta valor añadido en procesos diferenciales, tecnológicamente avanzados, en fabricación aditiva y tecnologías de unión.

## Wec

### Aeronáutica

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

## Stratenergy

### Especialistas en servicios energéticos

**Stratenergy** es la empresa de servicios energéticos de **Velatia.** En línea con su capacidad para impulsar proyectos de gestión eficiente de la demanda de energía, 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.

## Idistek

### Fabricación de componentes electrónicos

**Idistek** está 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.

## Supsonik

### Sistemas de energía ininterrumpida

**Supsonik** proporciona energía eléctrica de calidad y fiable durante un corte de suministro eléctrico mediante sistemas de energía ininterrumpida. Sus productos están presentes en diversos sectores: eléctrico, industrial, naval, aeronáutico o ferroviario, entre otros.

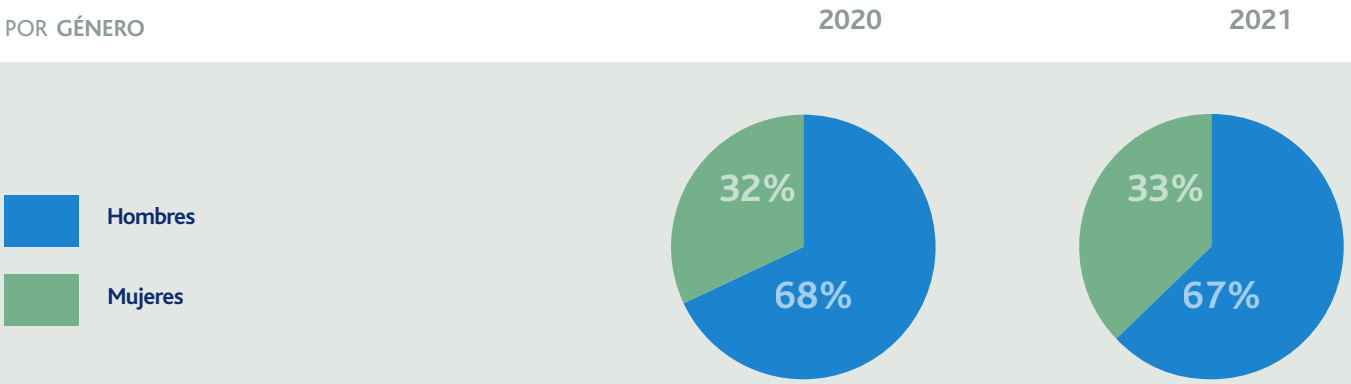
# 2. Resumen del año

## Personas

Las empresas encuadradas en Otros negocios cuentan con una plantilla total compuesta, a cierre de 2021, por 338 personas, en su gran mayoría (91%) ubicadas en España y con contrato indefinido (95%), con una distribución del porcentaje de hombres y mujeres del 67% y el 33%, respectivamente.

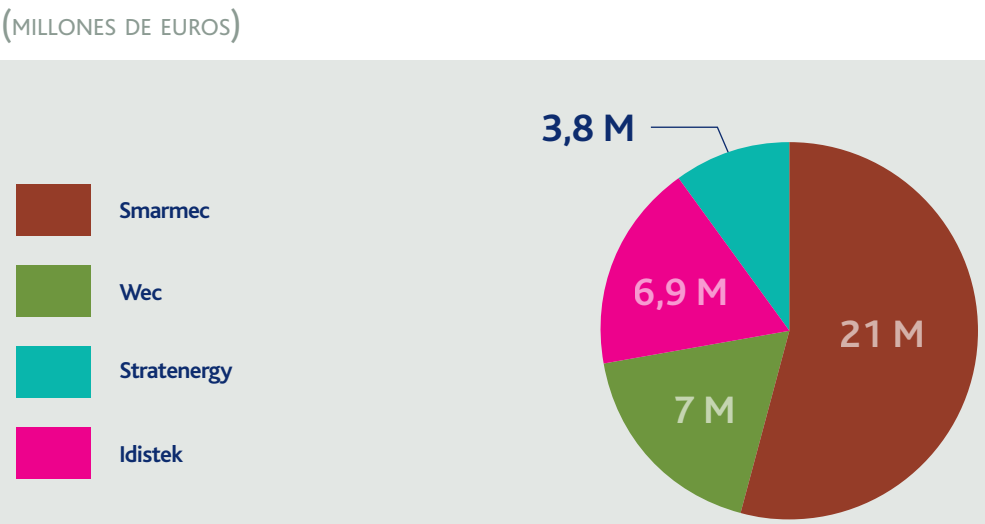
## Distribución de la plantilla

POR GÉNERO




## Resultados de Otros negocios en 2021[23]

CIFRA DE NEGOCIO (MILLONES DE EUROS)




[23] No se incluye Supsonik debido a que la incorporación de esta empresa fue a finales del año 2021 y su dato facturación es una parte de la facturación anual real.

## Balance del año

Tras un ejercicio 2020 completamente mediatizado por la pandemia, 2021 ha sido un año de recuperación para **Smarmec** con un comportamiento positivo en todos los clientes y mercados, aunque los resultados de la empresa se han visto mermados a partir del segundo semestre del año como consecuencia del incremento exponencial de los precios de las materias primas y el transporte. Este contexto ha marcado un enfriamiento del mercado en el último trimestre del año y se presenta como una gran amenaza en el corto plazo.

La reactivación económica a nivel global ha ayudado a la consecución de nuevos proyectos de clientes recurrentes y a la aparición de nuevas referencias en las fábricas de China y Zamudio, mientras que, en el caso de Malasia, la empresa crece a ritmo sostenido gracias al incremento en la facturación de Hewlett Packard, cliente estratégico para la empresa.

### Proyectos destacados

#### INDRA / Centros de control aéreo avanzado

Indra cuenta con **Smarmec** para uno de sus puestos de control aéreo avanzado. En los próximos dos años, esta empresa global de consultoría y tecnología renovará los cinco centros de este tipo con los que cuenta en España.

2021 ha sido otro año complicado en el mercado aeronáutico a nivel global. Tras el parón total de la actividad en el ejercicio previo, la demanda se ha reactivado de manera lenta e irregular.

Contar con un porfolio equilibrado de programas y clientes ha permitido a **Wec** aprovechar la reapertura del sector, pero lejos todavía de las buenas expectativas con las que arrancaba 2020.

La gestión de la baja demanda, la sobrecapacidad devenida por la misma y la optimización del inventario han hecho mella en los resultados de la empresa que, sin embargo, mejora en ratios como la recuperación de un nivel de inventario adecuado a la actividad y la gestión de la caja disponible; tal y como se había propuesto.

Entre las actividades más destacadas del año, cabe señalar que **Wec** ha realizado con éxito un esfuerzo en captación y desarrollo de programas de *Business Aviation* de la mano de su cliente ITP-RR. Se trata de programas más estables y con mejores perspectivas en el corto plazo que aquellos de carácter comercial garantizando a la compañía un volumen de negocio renovado para los próximos años. Esta nueva actividad, sumada a la importante cadencia de pedidos para el motor A320Neo a través del cliente Liebherr Aerospace, permite a **Wec** afrontar los retos propuestos para 2022 sobre una base firme.

## Proyectos destacados

### ITP / Nuevas colaboraciones

**Wec** desarrolla para ITP-RR varias referencias para los motores Rolls Royce PEARL 15, PEARL 700 y el HTF de Honeywell. Estos motores propulsan aviones para el segmento Business tales como el Gulfstream G280, Cessna Citation, o los Bombardier 5500 y 650.

El contrato para estas referencias permitirá fabricarlas al menos hasta 2026.

**Stratenergy** ha consolidado en 2021 su posicionamiento en los clientes desarrollados durante el ejercicio anterior, mejorando la recurrencia y abriendo entre ellos nuevas oportunidades que han desembocado en nuevas referencias comerciales.

El impacto de la coyuntura internacional, golpeada por la escasez de chips y el fuerte repunte de los costes energéticos, ha redundado, por un lado, en una mayor demanda de las soluciones de **Stratenergy** y, por otro, en el incremento de los plazos de ejecución de los proyectos.

## Proyectos destacados

### Aceros Inoxidables Olarra / Eficiencia energética

**Stratenergy** ha firmado un contrato con **Aceros Inoxidables Olarra** para la mejora la eficiencia energética en la planta que la empresa tiene en Bizkaia.

La escasez de materias primas que ha sacudido la economía mundial, y muy especialmente al mercado de los componentes electrónicos, ha tenido una incidencia directa y fundamental en el negocio de **Idistek**. El impacto más visible ha sido el encarecimiento de los precios de determinados componentes críticos e insustituibles en la fabricación de sus productos, y, como consecuencia, ha provocado un incremento elevado de los costes en muchos de ellos.

A pesar de todas las dificultades, la empresa no ha parado en ningún momento el suministro a sus clientes, sufriendo solo pequeños retrasos en algunas entregas. Esta situación en su conjunto ha provocado que en el caso de algunos clientes se hayan incrementado las ventas (por un efecto de acopio de reservas), y en el de otros, estas hayan disminuido con respecto a las previsiones del plan general de 2021.

Ambas circunstancias (incremento en la demanda y sobrecostes) han provocado que el resultado previsto en facturación pueda superar en alrededor de un 10% el objetivo fijado para el ejercicio, siendo mucho más relevante el incremento por sobrecostes que el de la demanda ya que esta última se ha compensado con las disminuciones en los pedidos de algún cliente.

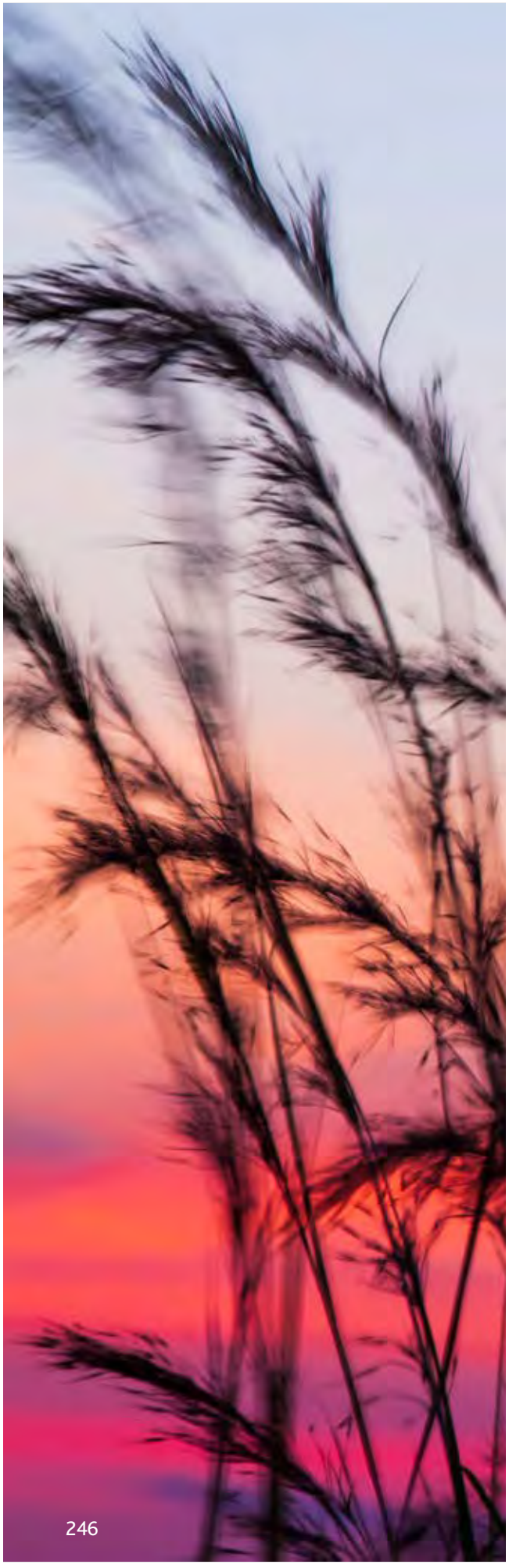
Por último, la consolidación de un cliente en el sector de la defensa permite a Idistek introducirse en un nuevo escenario que puede convertirse en estratégico.

## Proyectos destacados

### SAPA/ Entrada en el sector de la defensa

**Idistek** firma un contrato con la empresa vasca SAPA para la entrega de los primeros equipos electrónicos destinados a vehículos militares.

# 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 conformidad con los Indicadores GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad 2016, según la "opción esencial" de acuerdo con la guía. **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 puntos:

- 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 2021.

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 llevó a cabo 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 presente informe, se ha dado prioridad a la información considerada material, incluyendo todos los eventos significativos que han tenido lugar en el año 2021, 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 la comprensión de este, 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 Informe de Información No Financiera 2021 ha sido contrastada por Deloitte, firma que ha llevado a cabo su verificación.

## Lista de temas materiales

**Periodo: 2021**

**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 relevantes y 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

El informe contempla los datos del periodo 2021 y su comparativa con el año 2020.

## Punto de contacto para preguntas sobre el informe

Para cualquier tipo de información adicional sobre el contenido de la presente memoria, toda persona que lo desee puede ponerse en contacto con el Área de Sostenibilidad 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 Global Estándares Initiative (GRI) reportados por **Velatia**:

| Contenidos de la Ley 11/2018 EINF | | | |
|---|---|---|---|
| **Contenidos** | **Estándar utilizado (GRI)** | **Página** | **Observaciones** |
| **0. Información general** | | | |
| Materialidad | 102-44 Temas principales y consideraciones tratadas<br>102-47 Lista de temas materiales | 35-42 | |
| Descripción del modelo de negocio | 102-1 Nombre de la organización<br>102-2 Actividades, marcas, productos y servicios<br>102-4 Localización de las actividades<br>102-7 Dimensión de la organización<br>102-14 Carta del máximo representante<br>102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave<br>102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados | 6-22<br>31-34 | Las entidades incluidas en los estados financieros consolidados (GRI 102-45) son incluidas en los Anexos de la Memoria Consolidada a cierre del ejercicio 2020 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 | 102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento | 11-12 | |
| | 102-35 Política de remuneración | 24,26-30 | |
| | 103-1 Explicación tema material y su cobertura | 35-49 | |
| | 103-2 Enfoque de gestión y componentes | 52-74,<br>77-84 | |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 88-95 | |

| | | |
|---|---|---|
| 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 | 102-11 Principio o enfoque de precaución | 31-34 |
| | 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave | 35-42 |
| | 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | 52-73<br>77-84 |
| **1. Información sobre cuestiones medioambientales** | | |
| Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad | 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades | 35-42 |
| | 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | 77-81 |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | 102-11 Principio o enfoque de precaución<br>103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 77-78 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | 77-81 |
| Aplicación del principio de precaución | 102-11 Principio o enfoque de precaución | 77-78 |
| Provisiones y garantías para riesgos ambientales | 307-1 Incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental | 78 |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305) | 79-81 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 306)<br>306-2 Residuos por tipología y método de tratamiento | 79-80 | |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. | | | 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 | 303-5a Consumo de agua | 80 | |
| Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 301)<br>301-1 Materiales utilizados por peso o volumen | 81 | El consumo de materias primas está asociado a las sociedades Tecnichapa, Cotradis y Aislantes sólidos, dado que son las sociedades productoras principales iniciales del proceso productivo del Grupo Velatia. |
| Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables | 102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía)<br>302-1 Consumo energético dentro de la organización<br>302-4: Reducción del consumo energético | 81 | |
| Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático. | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 305)<br>305-1 Emisiones Directas de GEI (alcance 1)<br>305-2 Emisiones Directas de GEI (alcance 2) | 79 | |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 305) | 77-81 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | | | Tal y como se deriva del apartado 1.7 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 | 102-7 Dimensión de la organización | 19-22 | |
| | 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | 58-60 | |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | 61-62 | |
| Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | 59-62 | |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | | 63-64 | |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | | 66-67 | |
| Brecha Salarial | | 68 | |
| Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | | 52-57 | |
| 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 | | - | Por razones de confidencialidad no se aporta esta información |
| Implantación de medidas de desconexión laboral | | 72 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Empleados con discapacidad | | 65 | En 2021 se ha incluido información de discapacitados de España, Alemania, Francia, Colombia, México y China, estando por tanto incluida información de un 95% de la cifra consolidada de plantilla a cierre del ejercicio. |
| Organización del tiempo de trabajo | 103-2 Enfoque de gestión (organización del trabajo) | 69-70 | |
| Número de horas de absentismo | 403-9a Lesiones por accidente laboral | 70 | En 2021 se ha incluido información del número de horas de absentismo únicamente de aquellas sociedades en las que se dispone de sistema de fichaje (España, Alemania, Francia, Colombia y China) estando por tanto incluida información de un 76% de la cifra consolidada de plantilla a cierre del ejercicio. |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. | 103-2 Enfoque de gestión | 69-70, 73 | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos | 69-70 | |
| Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | 403-9a Lesiones por accidente laboral | 69-70 | No se proporciona información de enfermedades profesionales. |
| Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 102-43 Enfoque para la participación de los Grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva) | 69-73 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 102-41 Acuerdos de negociación colectiva | | El porcentaje de empleados cubiertos por convenios colec¬tivos (o acuerdos de empresa) en 2021 ha sido del 65% (el 79% en 2020). |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo | | 69-73 | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza)<br>404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia en la transición | 71 | |
| Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | 404-1 Horas medias anuales de formación por empleados | 71 | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) | 65 | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades) | 73 | |
| Planes de igualdad | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) | 73 | |
| Medidas adoptadas para promover el empleo | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 401 Empleo) | 85-95 | |
| Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) | 73 | |
| La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) | 65 | |

| | | |
|---|---|---|
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)<br><br>406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 73 |
| **3. Información sobre respeto a los derechos humanos** | | |
| Aplicación de procedimientos de Debida Diligencia en derechos humanos | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) | 26-30 |
| Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) | 26-30, 34 |
| Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos | 102-17 Mecanismos para la consulta y la resolución de dudas sobre ética<br><br>103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) | 28 |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil | 103-2 Enfoque de gestión (no discriminación, libertad de asociación y negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio y derechos humanos) | 26-30 |
| **4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales** | | |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) | 26-30 |

| | | |
|---|---|---|
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) | 87-92 |
| **5. Información sobre la sociedad** | | |
| Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y el territorio | 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales | 83-95 |
| Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos | 102-40 Listado de grupos de interés<br>102-42 Identificar y seleccionar grupos de interés<br>102-43 Enfoque para la participación de los Grupos de interés (relativo a comunidad) | 36-37 |
| | 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 85-95 |
| Acciones de asociación o patrocinio | 102-13 Participación en asociaciones | 86 |
| 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 | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414) | 83-84 |
| Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas | | 83-84 |
| Medidas para la salud y seguridad de los consumidores | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes) | 82 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes) | 82 |

| | | |
|---|---|---|
| Beneficios obtenidos por país | 201-1 Valor económico directo, generado y distribuido<br>207-1 Enfoque fiscal<br>207-4b.vi Presentación de informes país por país | 93-95 |
| Impuestos sobre beneficios pagados | 201-1 Valor económico directo, generado y distribuido<br>207-1 Enfoque fiscal | 93-95 |
| Subvenciones públicas recibidas | 201-4 Asistencia financiera recibida de administraciones públicas | 95 |

## 3. Correlación de los principios del Pacto Mundial

# 4. Informe de verificación externa independiente del Estado de información no financiera

**Deloitte.**

Deloitte, S.L.
Plaza Julio Caro Baroja, 7
20018 San Sebastián
España

Tel: +34 943267800
www.deloitte.es

## 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, de la información no financiera identificada en la tabla GRI y en el Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Velatia, S.L. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo).

El contenido del Informe de Gestión incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera y por los Estándares Global Reporting Initiative para la elaboración de informes de sostenibilidad en su versión esencial (en adelante estándares GRI), 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 la tabla "Indicadores GRI" incluida en el apartado 2 del bloque "Sobre el informe" del Estado de Información no Financiera Consolidado adjunto.

### Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Velatia. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los estándares GRI en su versión esencial, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Indicadores GRI" incluida en el apartado 2 del bloque "Sobre el informe" del Estado de Información no Financiera Consolidado adjunto.

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 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 control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Deloitte, S.L. Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 13.650, sección 8ª, folio 188, hoja M-54414, inscripción 96ª. C.I.F.: B-79104469
Domicilio social: Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1, Torre Picasso, 28020, Madrid.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias 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.

## 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 su 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 que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de 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 del Grupo 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 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "1.7. La sostenibilidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.

- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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.

## Fundamento de la conclusión con salvedades

Como resultado de los procedimientos realizados y de las evidencias obtenidas, el Grupo no incorpora información de la remuneración media del Consejo de Administración ni de la Alta Dirección, ni la desagregación por sexo, tal y como se exige en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, al considerar que dicha información es confidencial.

## Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 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 en su versión esencial así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Indicadores GRI" incluida en el apartado 2 del bloque "Sobre el informe" del Estado de Información no Financiera Consolidado adjunto.

## 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.

DELOITTE, S.L.

Beatriz Galán

25 de mayo de 2022

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2022 Núm. 01/22/12918

30,00 EUR

- 3 -

velatia

www.velatia.com