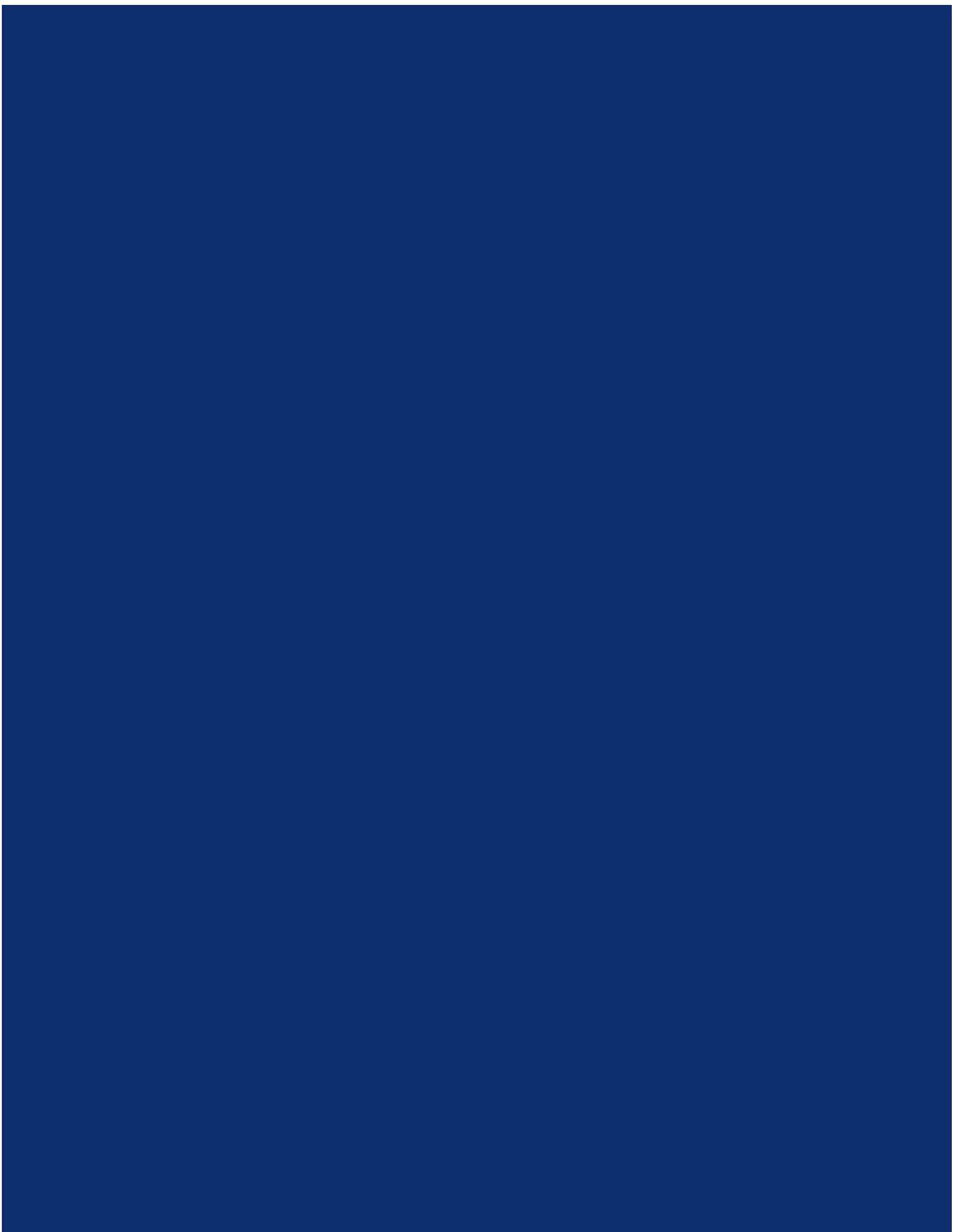




**Be smart.
Be sustainable**

Be smart. Be sustainable



VELATIA

Carta del Presidente	7
----------------------------	---

CONOCE VELATIA

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

COMPROMISOS VELATIA

2.1. Personas.....	54
2.2. Innovación.....	84
2.3. Medio ambiente	87
2.4. Clientes	94
2.5. Proveedores.....	95
2.6. Sociedad.....	96

ORMAZABAL

CONOCE ORMAZABAL

1.1. Propósito, misión, visión y valores.....	111
1.2. El negocio de Ormazabal.....	111
1.3. Ormazabal en cifras.....	112
1.4. Resumen del año.....	114
1.5. Gobernanza	123
1.6. Gestión de riesgos.....	124
1.7. Sostenibilidad.....	125
1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	128

COMPROMISOS ORMAZABAL

2.1. Personas.....	132
2.2. Innovación.....	152
2.3. Medio ambiente	161
2.4. Clientes	171
2.5. Proveedores.....	173
2.6. Sociedad.....	178

IKUSI

CONOCE IKUSI

1.1. Propósito misión, visión, valores y pilares	191
1.2. El negocio de Ikusi.....	192
1.3. Ikusi en cifras	194
1.4. Balance del año	195
1.5. Gobernanza	206
1.6. Gestión de riesgos.....	207
1.7. Sostenibilidad.....	208
1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	212

COMPROMISOS IKUSI

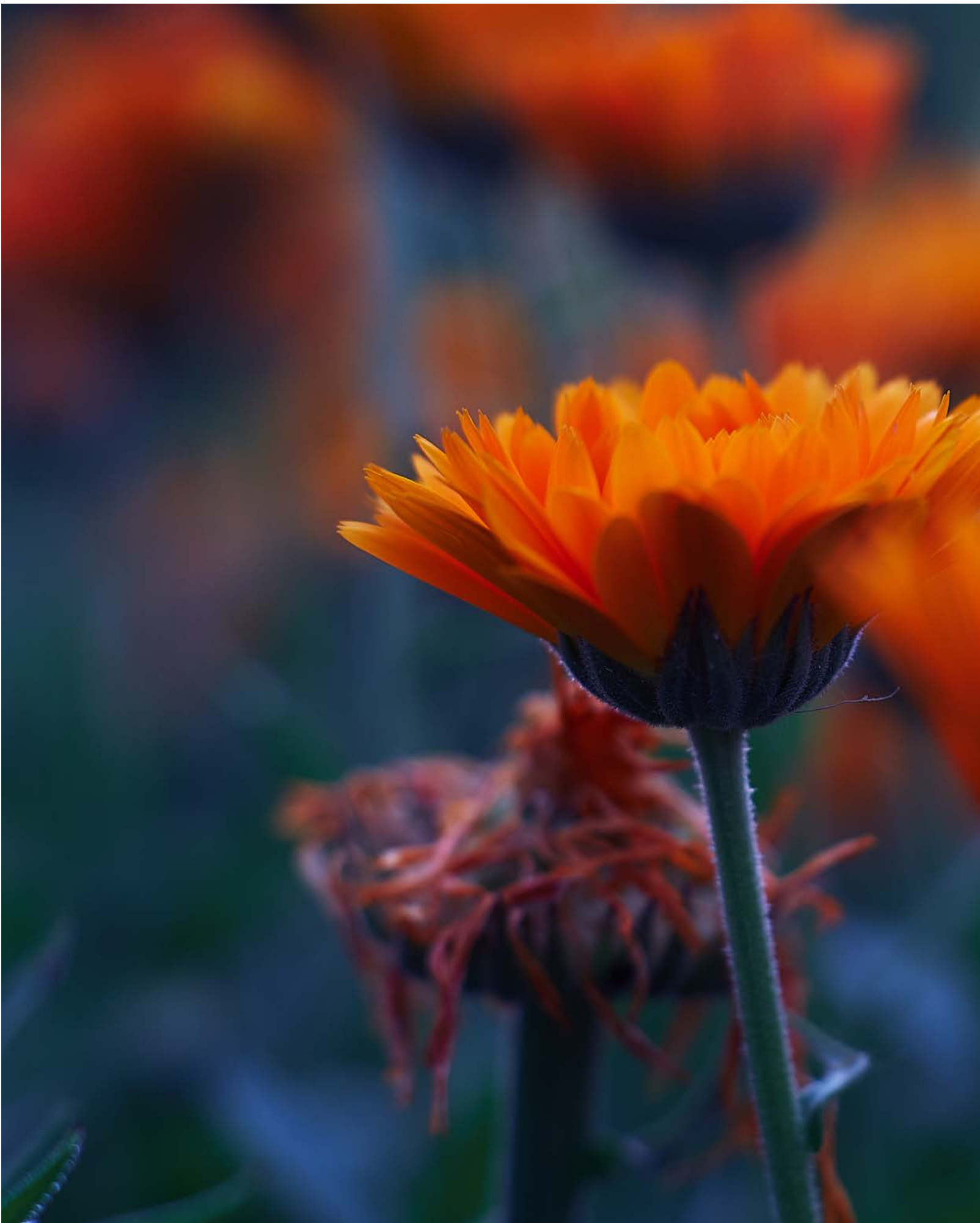
2.1. Personas.....	216
2.2. Innovación.....	238
2.3. Medio ambiente	238
2.4. Clientes	243
2.5. Proveedores.....	244
2.6. Sociedad.....	246

OTROS NEGOCIOS

1. Empresas y negocios.....	257
2. Resumen del año.....	258

SOBRE ESTA MEMORIA

1. Alcance y cobertura	262
2. Indicadores GRI	264
3. Correlación de los principios del Pacto Mundial	276
4. Informe de verificación externa independiente	277





Be Velatia. Be sustainable

En 2022 se cumplen diez años desde la publicación de la primera **Memoria de Sostenibilidad de Velatia** como parte sustancial de nuestro compromiso inequívoco con la transparencia. Es el mismo espíritu que persigue la presente **Memoria de Sostenibilidad. Estado de Información No Financiera 2022**, aprobada por la Junta de Socios el 27 de junio de 2023.

Además de la información consolidada del grupo, esta memoria contiene la información específica de los negocios de **Ormazabal** e **Ikusi**, así como de las empresas de **Velatia** agrupadas bajo el concepto Ventures.

Ponemos este informe a disposición de nuestros grupos de interés y de cualquier persona que desee consultar el desempeño del grupo en esta materia.





Estimado lector,

Se esperaba que 2022 fuese el año de la recuperación, sin embargo, se convirtió en el año de la guerra a las puertas de Europa, de la escalada de los precios de la energía, de la inflación, de la subida de los tipos de interés y de los problemas persistentes en los suministros.

En este contexto, en **Velatia** continuamos trabajando en el futuro de la compañía adaptándonos al entorno cambiante y nuestra respuesta ha vuelto a poner de manifiesto la capacidad de adaptación que tenemos, sea cual sea el escenario.

Durante el ejercicio 2022 hemos continuado en la línea ascendente de crecimiento de los últimos diez años, alcanzando los 834 millones de euros, un 13% más que el año anterior, y un 5% de beneficio. Datos que avalan la orientación de nuestra estrategia hacia la rentabilidad sostenible que genere valor para nuestros grupos de interés.

Las claves del comportamiento de **Velatia** en 2022 han sido en términos de sostenibilidad y de contribución a los objetivos de la Agenda 2030 de la ONU. Así, durante este ejercicio hemos continuado incorporando los criterios sociales, medioambientales y de gobierno (ESG) a nuestros proce-

sos. Destacamos que en el objetivo de descarbonización fijado en nuestra hoja de ruta para 2030, hemos alcanzado ya un grado de consecución del 70%.


Apostamos, por tanto, por una estrategia basada en el desarrollo sostenible. Además, en nuestra gestión diaria asumimos el respeto de los Diez Principios del Pacto Mundial sobre derechos humanos, normas laborales, anticorrupción y medio ambiente.

Finalmente, quisiera aprovechar esta carta para agradecer la confianza, el trabajo y el esfuerzo de todas aquellas personas que hacen que este proyecto sea posible.

El apoyo de los accionistas, la confianza de clientes y proveedores, su fidelidad e implicación, de forma especial, la de todos los profesionales vinculados a **Velatia** han hecho posible los logros reflejados a lo largo del informe.

A todos ellos, agradezco su compromiso y dedicación. Y a usted le invito a profundizar en la lectura de este informe, en el que podrá conocer con mayor detalle nuestro modelo de negocio, nuestra estrategia y nuestros compromisos.

Javier Ormazabal Echevarria
Presidente de **Velatia**



**Hacer un
mundo mejor
Hacer mejor
nuestro entorno**



Conoce Velatia

01



Somos un grupo de **fuertes raíces familiares, con carácter industrial y vocación tecnológica**. Trabajamos junto a nuestros clientes para idear, producir e implantar soluciones encaminadas a la descarbonización del planeta, la digitalización, la conectividad y la seguridad de las comunicaciones.

Presentes en **diecinueve países** de los cinco continentes y con una plantilla que aglutina a casi **3.800 personas** de unas veinte nacionalidades. Nuestro modelo de negocio persigue crecer a través de una **rentabilidad sostenible**, en la forma y el tiempo, generando valor para nuestros grupos de

interés y para toda la sociedad. La sensibilidad local es uno de los rasgos distintivos de nuestras señas de identidad, por eso nos preocupamos en generar un **impacto positivo en las comunidades** en las que operamos.

Velatia cuenta con veintidós centros de fabricación, un Centro de Investigación y Tecnología (CIT), que se encuentra entre los más avanzados del mundo en este tipo de infraestructuras, y un Centro de Operaciones de Nube, Ciberseguridad y Experiencia de negocio (ONCE).

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 nuestro papel o razón de ser a largo plazo. Establece el marco en el cual crear y proporcionar valor de forma sostenible, que responda a las expectativas de nuestros grupos de interés, haciendo visible la responsabilidad de nuestra contribución y el impacto que generamos a nuestro alrededor en términos económicos, sociales y ambientales.

Nuestro propósito

Velatia es un grupo especializado en la optimización de redes. Como tal, proporcionamos soluciones fiables e innovadoras gracias a nuestra capacidad de integración y compromiso personal con nuestros grupos de interés (clientes, socios, proveedores, empleados, entorno y sociedad en general). Nuestro 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 nuestras 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 nuestros grupos de interés.

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

Nuestros valores

- **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 objetivos.

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.

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

2 | Empresas y negocios

Estas son las empresas y negocios que conforman el mundo **Velatia**:

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 para integrar una mayor generación de energía renovable, posibilitar una movilidad más sostenible y garantizar el suministro para edificios e infraestructuras con necesidades críticas de energía.

Ikusi

Redes de telecomunicaciones, ciberseguridad y digitalización

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 de operaciones y de OT). De este modo, ofrece soluciones y servicios dirigidos a redes de comunicación, ciberseguridad y digitalización de procesos industriales.

Ikusi Proyectos

Proyectos de integración e ingeniería

Ikusi Proyectos despliega soluciones tecnológicas para la gestión de infraestructuras de transporte (viarias, ferroviarias, aeroportuarias y marítimas) y es especialista en soluciones embarcadas para la operación del servicio de transporte ferroviario. Además, presta servicios de ingeniería, implantación y posterior acompañamiento en el soporte y la operación de las soluciones tecnológicas de sus colaboradores, para poner a disposición de los clientes las herramientas tecnológicas que les permitan desarrollar, de la forma más eficiente posible, los procesos asociados a su propia actividad.

Idistek

Fabricación de componentes electrónicos

Empresa especializada en la ingeniería de diseño, industrialización, fabricación y test de tarjetas y conjuntos electrónicos complejos para clientes que precisan altos estándares de calidad de productos y servicios.

Smarmec

Tecnología e integración electromecánica

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

Stratenergy

Especialistas en servicios energéticos y estaciones de carga para vehículos eléctricos

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

Supsonik

Sistemas de energía ininterrumpida

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

Wec

Aeronáutica

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

Gosa

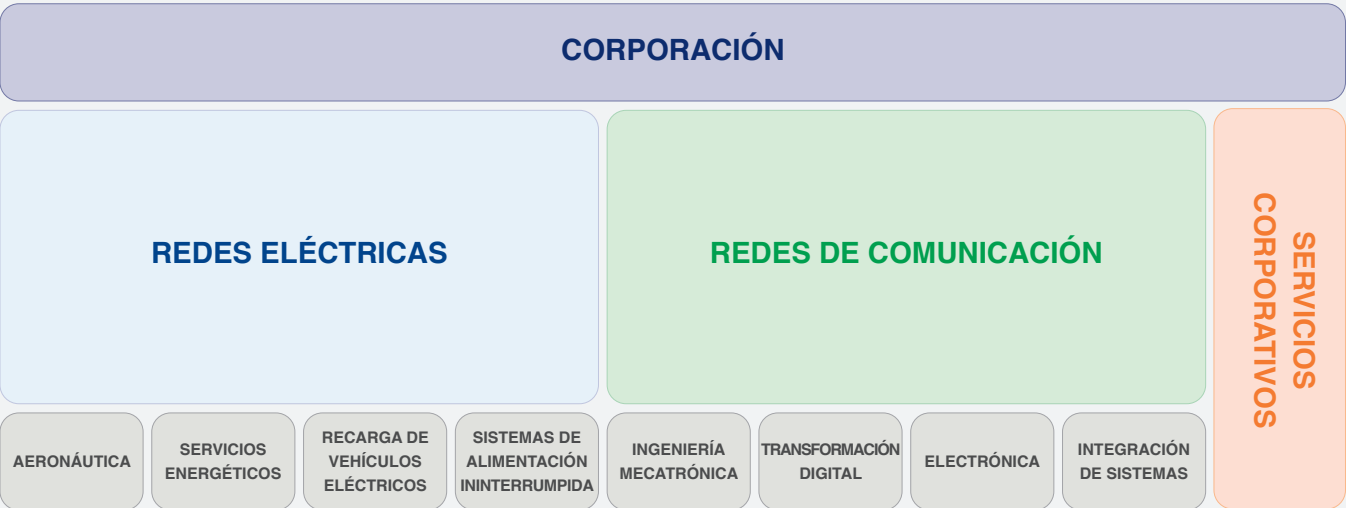
Administración y finanzas

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



Estructura y empresas



Seguimos creciendo a pesar de las perturbaciones

3 | Resumen ejecutivo

Balance anual

En el ejercicio 2022, la economía global se vio golpeada por una serie de graves perturbaciones que se refuerzan mutuamente.

Una combinación como no había ocurrido antes y que ha generado un escenario de gran inestabilidad: aumento de la inflación, tipos de interés altos, incremento del precio de la energía, alza de los costes de las materias primas y escasez de suministros.

El año comenzaba con la incertidumbre de si, a escala global, la inflación continuaría en ascenso o se estabilizaría, algo que se venía gestando ya desde 2021 como consecuencia, entre otros motivos, de la marcha atrás en la política de expansión monetaria que los bancos centrales, a uno y otro lado del Atlántico, adoptaron para paliar los efectos de la pandemia.

En este contexto, el 24 de febrero de 2022 llegó la invasión de Ucrania. El precio de la electricidad, que ya venía subiendo desde mediados del ejercicio anterior, se disparó a cotas extremas en Europa (un 411 % en España y Portugal y un 336 % en Francia, por poner unos ejemplos, en el primer trimestre del año).

La actuación de los bancos centrales para combatir una inflación récord vino acompañada de una subida rápida de los

tipos de interés. El Banco Central Europeo los elevó desde casi cero al 2,5% entre julio y diciembre y la Reserva Federal de Estados Unidos cerraba el año con una nueva subida (la séptima) en el precio del dinero, llevándolo hasta el 4,5%.

A este combinado se añade otro hecho como es la continuidad de las interrupciones en las cadenas de suministro globales iniciadas en 2021. El suministro de materiales y componentes no se ha recuperado en su totalidad y sigue con una capacidad reducida causando una gran escasez en todo el mundo, sometiendo a las empresas a una enorme presión para cumplir plazos y objetivos. La pandemia y los efectos provocados por ella pusieron de manifiesto la fragilidad de estas estructuras y la invasión de Ucrania ha acentuado su vulnerabilidad.

Ingredientes que se suman a la tensión comercial entre Estados Unidos y China; la contracción de la economía del gigante asiático como consecuencia de la política de COVID cero adoptada por el país, cuyas restricciones no finalizaron hasta finales de 2022; la inestabilidad política mundial; las crisis derivadas del cambio climático..., entre otros focos de conflicto.

Este es el singular cóctel al que las empresas nos enfrentamos.

A pesar de este contexto, la capacidad de adaptación demostrada por **Velatia**, junto con la disciplina estratégica asentada en unos valores comunes y el enorme esfuerzo realizado por toda la plantilla nos ha permitido seguir creciendo este ejercicio.

2022 ha sido un buen ejercicio

Velatia vuelve a mejorar resultados en 2022 superando con creces los objetivos fijados para el ejercicio. La cifra de negocio consolidada del grupo se sitúa en los **834 millones de euros**, lo que supone un **crecimiento de un 13%** respecto al año anterior, generando una **rentabilidad del 5%**.

Seguimos, por tanto, en la senda de la **rentabilidad sostenible** que es el camino por el que transitamos con la guía de nuestro Plan Estratégico. Rentabilidad entendida no solo como resultados sostenibles en el tiempo sino, también, como un compromiso leal y firme con nuestro entorno y el futuro del planeta.

Así, continuamos avanzando terreno en nuestra particular **hoja de ruta hacia la descarbonización**, uno de los grandes retos que tenemos en sostenibilidad. Nos hemos marcado un objetivo de reducción del 68% de nuestras emisiones de alcance 1 y 2 para el 2030 y ya llevamos un 58 % en términos relativos. El 42% de la energía que consumimos es de origen renovable, hemos mejorado la eficiencia energética con inversiones para el ahorro de energía e incrementado la reutilización de los recursos que gastamos. Además, en 2022 hemos empezado a medir las emisiones de alcance 3, que son las que se producen fuera de nuestras instalaciones, como la huella de carbono generada por el transporte al lugar de trabajo.

Asimismo, este ejercicio hemos ampliado los criterios de homologación de nuestros proveedores para incentivar la incorporación de los criterios sociales, medioambientales y de gobierno (ESG) en sus procesos.

Dentro de nuestro marco General de Gestión de Derechos Humanos, consustancial a nuestro ADN, en 2021 pusimos en marcha el **proyecto de Debida Diligencia** en esta materia y a lo largo de este ejercicio hemos trabajado intensamente en su despliegue por los diferentes países y organizaciones del grupo.

Nexvia pasa a formar parte al 100% del negocio eléctrico

Velatia continúa fortaleciéndose para reforzar nuestra posición de cara a las grandes oportunidades que se vislumbran en el sector eléctrico y de las tecnologías de la información y la comunicación. En este contexto se enmarca la compra del 40% de Nexvia, pasando a integrarse completamente en el negocio eléctrico del grupo con el nombre de **Strate-nergy Charging Stations**. Igualmente, se ha completado la compra del 100% de Aryse, que se convierte en **Ikusi Tech**, culminando así la fusión de la compañía.

En relación a las personas, el actual contexto mundial de creciente incertidumbre social, política y económica que mencionábamos, ha puesto de manifiesto la necesidad de un desarrollo específico de las competencias que forman parte de la capacidad de liderazgo. Con este objetivo, se ha procedido a desplegar el Modelo de Liderazgo en la organización y validar diferentes recursos para su desarrollo. Asimismo, a fin de desarrollar el talento interno, hemos desplegado en el conjunto de la organización el proceso de evaluación del desempeño y los planes de desarrollo individuales, que permitirán una gestión del talento más ajustada a las necesidades de cada perfil profesional. Además, se continúa con éxito el desarrollo de los programas ARCO e Integración como parte de las actuaciones encaminadas a hacer frente al reto de la atracción e integración del talento joven.

La repercusión de nuestras marcas sigue creciendo con más de 900 apariciones en medios y una audiencia potencial de 750 millones de personas. En el ámbito interno, estamos generando un ecosistema comunicativo mucho más ágil y funcional a través del despliegue de la aplicación **My Velatia**. A lo largo del año esta herramienta de comunicación interna se ha desplegado en diferentes países de Europa y América, superando la cifra simbólica de 2.500 usuarios.

Seguimos mirando al futuro y por eso continuamos invirtiendo en la digitalización de procesos que nos aporten una mayor eficacia y/o eficiencia. Durante 2022 hemos incorporado nuevas herramientas colaborativas como Office 365, lo que facilita el trabajo en equipo (actualmente hay más de 600 grupos de trabajo) y el acceso seguro a la información desde cualquier lugar del mundo. Además, también se ha puesto en marcha el portal de proveedores que permitirá monitorizar con más precisión nuestra cadena de suministro que contiene alrededor de 1.200 referencias. Por otro lado,

Gosa, nuestra unidad de servicios compartidos ha implementado procesos y herramientas de apoyo para los negocios como la automatización de los contratos de trabajo y de los procesos de altas y bajas, el *reporting* bancario unificado y la digitalización de los gastos de viaje.

En lo que se refiere a la seguridad informática, una de las grandes amenazas a las que se enfrentan las empresas hoy en día, este ejercicio hemos desplegado nuevas herramientas y servicios con los que reducir riesgos como la autenticación multifactor. Igualmente, se ha implantado el software SD-WAN en diez sedes de **Velatia**, un nuevo modelo de red que mejora el control y la disponibilidad de las comunicaciones, y se irá extendiendo al conjunto de la organización.

Sinergias: proyecto piloto pionero de Ormazabal e Ikusi para garantizar un suministro eléctrico de calidad

Aprovechando las sinergias y la capacidad de nuestras empresas para aportar soluciones innovadoras, **Ormazabal e Ikusi** han puesto en marcha un proyecto piloto pionero en Europa que contribuirá a garantizar un suministro eléctrico de calidad en todo momento. Innovación de altura para digitalizar la red eléctrica,

Asimismo, de la mano de la empresa Mercedes Benz, **Ormazabal, Stratenergy y Supsonik** han logrado incluir un proyecto relacionado con el vehículo eléctrico dentro del PERTE (Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica), instrumento de colaboración público-privada puesto en marcha por el Gobierno de España, en el que colaboran las distintas administraciones públicas, empresas y centros de investigación. Su objetivo es impulsar grandes iniciativas que contribuyan claramente a la transformación de la economía española. De este modo, sumando esfuerzos y capacidades, con la seguridad de avanzar en la senda del crecimiento sostenible, afrontamos 2023, un año de reflexión y definición de un nuevo periodo estratégico.

EVOLUCIÓN DE LA CIFRA DE NEGOCIO

2021

2022

CIFRA DE NEGOCIO

(millones de euros)

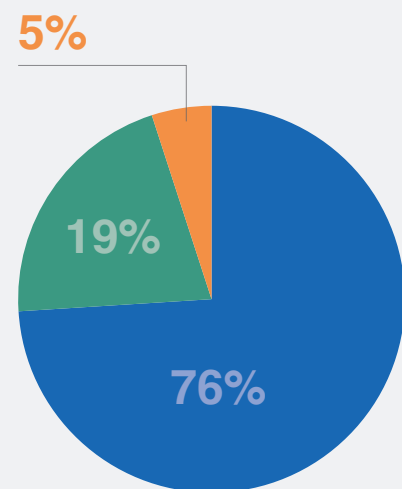
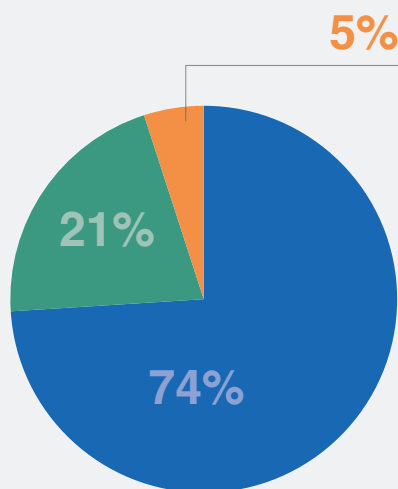
736
MILLONES**834**
MILLONES**EBITDA**

(% sobre la cifra de negocio)

2.8%**11%****% DE FACTURACIÓN DE CADA NEGOCIO**

2021

2022


 **ORMAZABAL**
 **IKUSI**
 **OTROS**



PERSONAS POR NEGOCIO

2021

3.789
PERSONAS

2022

3.765
PERSONAS

2.444

ORMAZABAL

2.456

ORMAZABAL

930

IKUSI

828

IKUSI

415

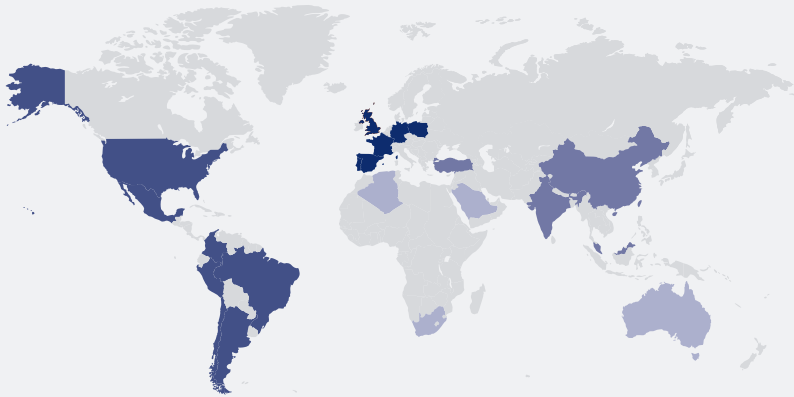
OTROS

481

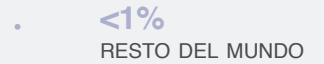
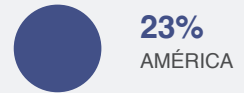
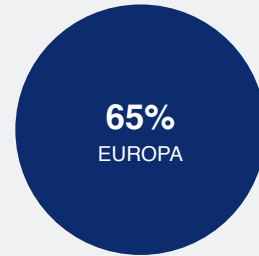
OTROS

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONTINENTE

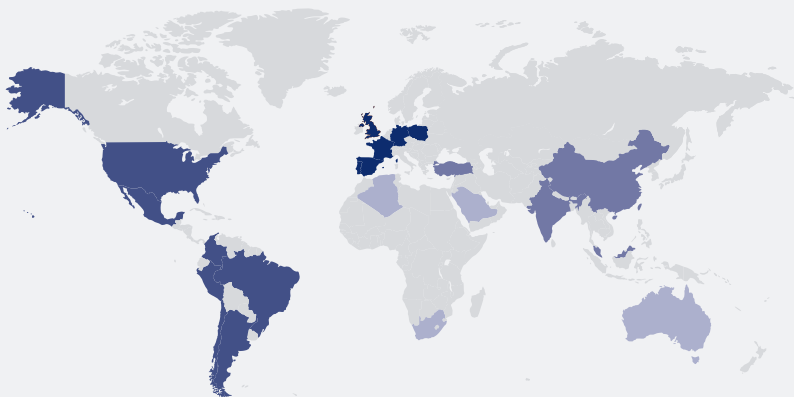
2021 | 3.789 PERSONAS



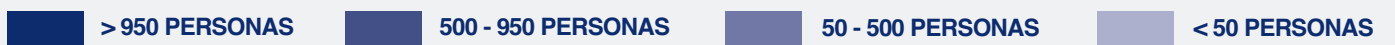
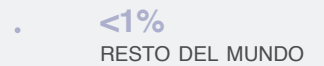
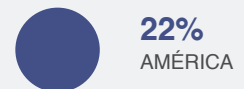
2.477 PERSONAS EN EUROPA	870 PERSONAS EN AMÉRICA	427 PERSONAS EN ASIA	15 PERSONAS EN EL RESTO DEL MUNDO
---------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	--



2022 | 3.765 PERSONAS



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



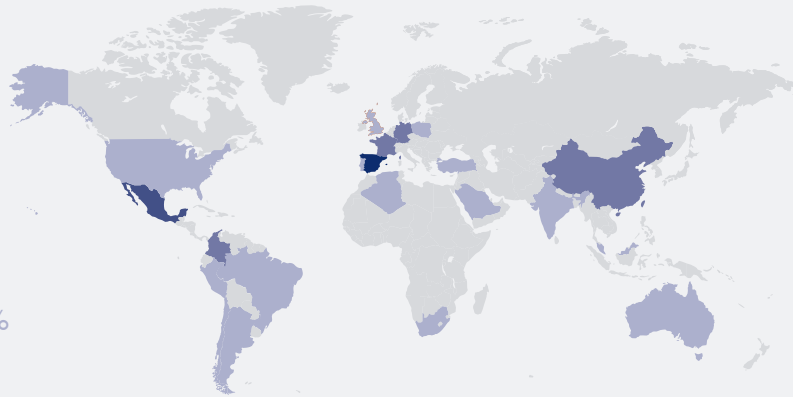
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍSES

2021 | 3.789 PERSONAS

MÉXICO **706** · 19%
 COLOMBIA **79** · 2%
 BRASIL **35** · 1%
 ARGENTINA **29** · 1%
 CHILE **12** · <1%
 PERÚ **5** · <1%
 USA **4** · <1%

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

RESTO DE PAÍSES **85** · 2%



ESPAÑA **2.225** · 59%
 FRANCIA **128** · 3%
 ALEMANIA **90** · 2%
 REINO UNIDO **20** · <1%
 PORTUGAL **10** · <1%
 TURQUÍA **12** · <1%
 POLONIA **4** · <1%

CHINA **364** · 10%
 MALASIA **48** · 1%

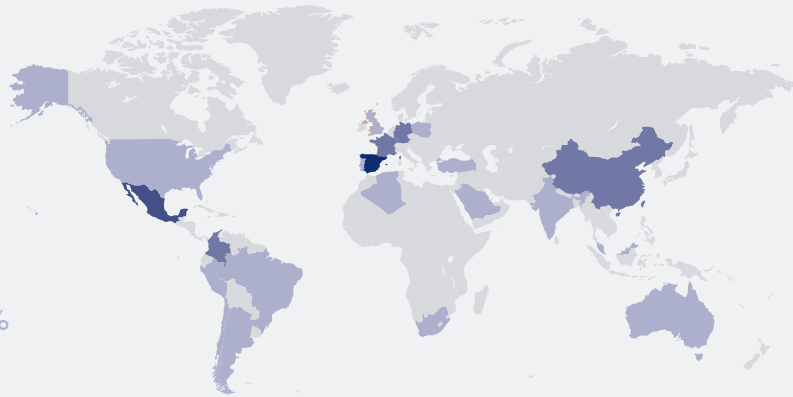
AUSTRALIA **9** · <1%

2022 | 3.765 PERSONAS

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

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

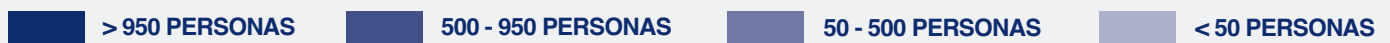
RESTO DE PAÍSES **79** · 2%



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

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

AUSTRALIA **4** · <1%



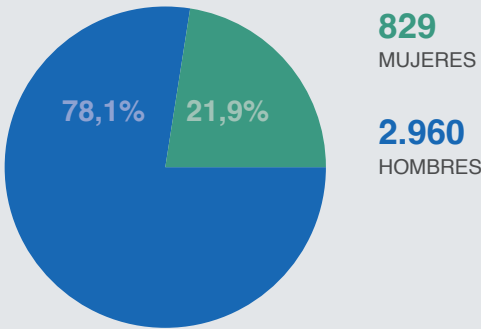
El alma de **Velatia** es su equipo global, multicultural, comprometido y cualificado compuesto por **3.765 personas** a cierre del ejercicio de 2022, el 67% de las cuales se ubican en Europa, principalmente en España (61%), y el 33% se distribuye entre el resto de los continentes. El perfil es el de una organización dinámica y joven –el 77% se sitúa en una franja de edad comprendida entre los 26 y los 51 años– y

con mayor presencia masculina (77% hombres y 23% 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 del que forma parte.

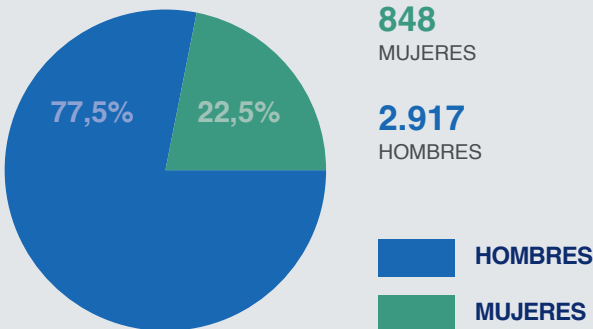
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

2021 | 3.789 PERSONAS



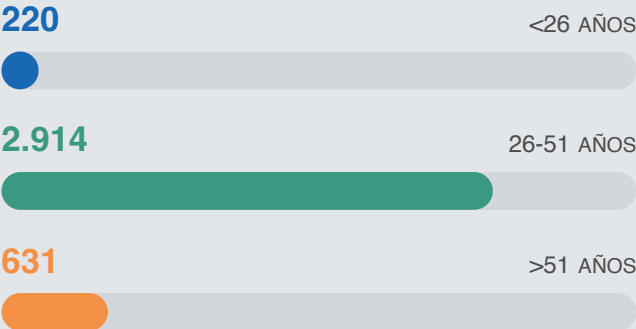
2022 | 3.765 PERSONAS



2021 | 3.789 PERSONAS



2022 | 3.765 PERSONAS





4 | Gobernanza

Buen Gobierno

La Junta General de Socios es el órgano soberano de **Velatia**. Con carácter corporativo, los Estatutos Sociales recogen el funcionamiento, organización y responsabilidades de la Junta General.

Consejo de Administración

Excepto en aquellas materias reservadas a la competencia de la Junta General, el Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la Sociedad al tener encomendada, legal y estatutariamente, la administración y representación de la misma.

Entre las atribuciones del Consejo de Administración están:

- Orientación estratégica.
- Organización.
- Control económico y de riesgos.
- Política de información.
- Seguimiento de las bases legales y auditoría.
- Desarrollo, aprobación y actualización del objetivo de la organización.
- Declaraciones de valores o misiones.
- Estrategias y riesgos del negocio.
- Políticas y objetivos relacionados con temas económicos, ambientales y sociales.

La política del Consejo es delegar la gestión ordinaria de la Sociedad en los directores generales y concentrar su actividad en la función general de supervisión, asumiendo y ejercitando directamente las responsabilidades que esta función comporta.

El Reglamento del Consejo de Administración, actualizado en 2021, es el documento que establece las reglas básicas de la organización y el funcionamiento del Consejo, así como las normas de selección, nombramiento, reelección, cese y conducta de sus miembros.

El interés social se entiende como la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo que promueva su continuidad y la maximización segura del valor económico de la empresa. Para ello, además de la obediencia a las leyes, reglamentos y de un comportamiento basado en la buena fe, la ética y el respeto a los usos y a las buenas prácticas comúnmente aceptadas; el Consejo debe procurar conciliar el propio interés social con, según corresponda, los legítimos intereses de su personal empleado, sus proveedores, sus clientes y los restantes grupos de interés que puedan verse afectados, así como el impacto de las actividades de la Sociedad en la comunidad en su conjunto y en el medio ambiente.

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 de Administración se refiere (tamaño y tipología de este).

Su marco regulatorio viene establecido por los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo, los respectivos reglamentos de las comisiones y el Código Ético del que se ha dotado la organización.

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

En el seno del Consejo funcionan tres comisiones consultivas (Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Desarrollo Sostenible), en todos los casos presididos por consejeros independientes y dos consejos asesores (Consejo Asesor **Ormazabal** y Consejo Asesor **Ikusi**), 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 porque 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 de Administración 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 en las que 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 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 y Consejos asesores

La composición de las comisiones consultivas y de los consejos asesores se fundamenta en los principios de transparencia e independencia y en ambos casos están regulados según el reglamento interno del Consejo. Las comisiones consultivas se ocupan de las siguientes áreas específicas de actividad: Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comité de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Desarrollo Sostenible; mientras que los dos consejos asesores se focalizan en los negocios de **Ormazabal** y de **Ikusi**.

Comisión de Auditoría y Cumplimiento (1)

Las actividades de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, compuesta por cuatro consejeros (dos independientes y dos dominicales), se centran en estos aspectos:

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

de control interno.

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

También forma parte de la comisión, como secretario no miembro, D. Javier Bicarregui Garay.

Comité de Nombramientos y Retribuciones (2)

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta por tres miembros (dos independientes y uno dominical), desempeña las siguientes funciones:

- Formular y revisar los criterios a seguir para la composición de las comisiones y la selección de sus candidatos.
 - Proponer la composición de las comisiones.
 - Examinar y elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de altos directivos.
 - Proponer las políticas de retribución de los consejeros.
 - Conocer y revisar las políticas de retribución de altos directivos.
 - 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.
- También forma parte de la 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, tiene entre otras competencias:

- Revisar periódicamente la Política de Desarrollo Sostenible y proponer su aprobación, modificación y actualización al Consejo.
- Supervisar y evaluar los procesos de relación con los distintos grupos de interés.
- Informar, 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 diferentes grupos de interés.
- Supervisar la actuación de la organización en materia de sostenibilidad.
- Evaluar y revisar los planes de acción e informar sobre ello al Consejo.

- Monitorizar 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 ella Dña. Iciar Marquínez Beñarán, en calidad de secretaria no miembro.

Consejo Asesor 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, tiene entre sus atribuciones:

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

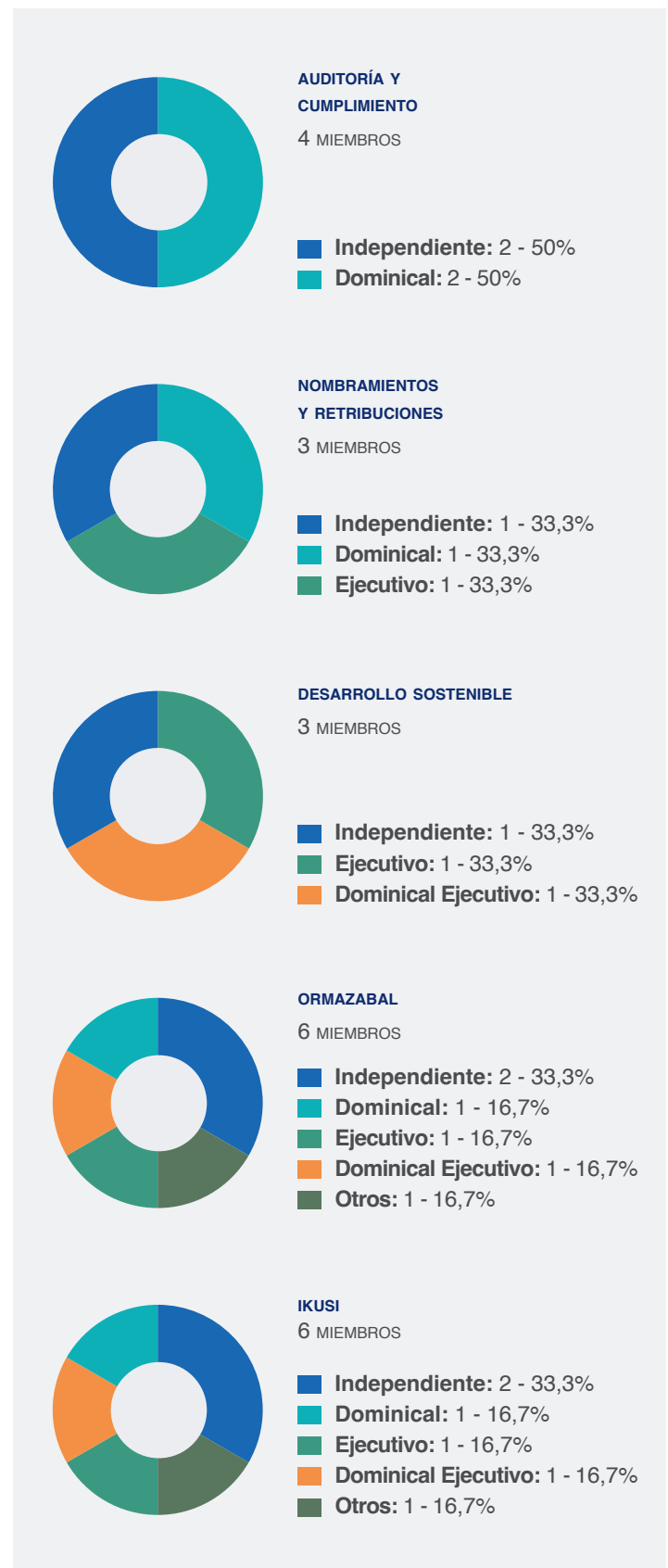
Está compuesto por cinco miembros, cuatro de ellos pertenecientes al Consejo de Administración. También forman parte del Consejo D. Jorge González Somavilla, en calidad de miembro permanente, y D. Alex Otaegui Furriel, como secretario no miembro.

Consejo Asesor 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, tiene entre sus atribuciones:

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

Está compuesto por seis miembros, de los cuales tres pertenecen al Consejo de Administración. También forman parte del Consejo, como miembros permanentes, D. Francisco Garza Zambrano, D. Francisco Garza Egloff (hasta el 17 de abril 2022) y D. Iñaki Maiz Elizaran, así como D. Alex Otaegui Furriel en calidad de secretario no miembro.



20 años alineados con los principios del Pacto Mundial, iniciativa que lidera la sostenibilidad empresarial en el mundo

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 nuestras actividades.

Todos ellos conforman la identidad corporativa de **Velatia** y guían nuestro 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, a través de la acción económica, medioambiental, social y de gobernanza, **Velatia** genera valor de manera sostenible para nuestros diferentes grupos de interés, con una fuerte implicación en las comunidades donde operamos y con las que nos relacionamos; contribuyendo de este modo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

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 vincu-

ladadas 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 nuestro compromiso 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 nuestros 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. En 2022 se han cumplido veinte años desde que el grupo firmó su adhesión a este acuerdo sobre derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Esto sucedió en 2002 y con ello Velatia se convirtió en una de las primeras organizaciones empresariales españolas en suscribir la iniciativa.

Políticas y compromisos

Mientras que 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. 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, visión, valores y pilares que la 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.

En 2022 **Velatia** ha aprobado una **Política de Desconexión Digital** que tiene como finalidad impulsar medidas para respetar el tiempo de descanso.

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.

A este Comité le corresponde también 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 los siguientes aspectos:

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

Existen tres vías para acceder al Canal Ético: a través de la web corporativa (**www.velatia.com**), en el apartado “Código Ético”, mediante la aplicación **My Velatia** y también el email **ethics@velatia.com** habilitado específicamente por el Comité para este fin. Asimismo, cualquier persona empleada puede notificar cualquier incumplimiento o violación del Código Ético informando directamente a sus responsables.

En 2022 se ha recibido una (1) denuncia, frente a las tres (3) registradas en 2021, por medio del Canal Ético, categorizada como “Fraude - Conflicto de intereses/ Corrupción”. La misma fue debidamente analizada, resuelta y cerrada 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. Como elemento destacable, dentro del proceso de acogida se incluye un paquete de políticas corporativas dentro de las cuales se incorporan formaciones sobre el Código Ético y el Canal Ético, protocolos y manuales de **webinars** con información relevante sobre la empresa y de utilidad para el empleado.

De igual forma, todo el colectivo directivo ha firmado la aceptación del Código Ético.

Lucha contra la corrupción y el soborno

En relación con las medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno, **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 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 del personal de modo que cualquier actuación que se realice esté asentada sobre cuatro premisas básicas:
 1. Ser éticamente aceptable.
 2. Ser legalmente válida.
 3. Ser deseable para la sociedad y el grupo.
 4. Ser responsabilidad del profesional.
- **Prevenir y reaccionar:** integrar y coordinar el conjunto de actuaciones necesarias para prevenir y reaccionar ante 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 de la persona denunciante y los derechos de las personas investigadas, así como la aplicación de sanciones de manera justa, no

discriminatoria y proporcional. Dicho proceso es el que fue considerado para la denuncia mencionada en el anterior apartado.

- **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.

Como medidas adoptadas para luchar contra el blanqueo de capitales, **Velatia** dispone de un sistema de gestión de riesgos, dentro del cual cuenta con una matriz de riesgos y controles asociados a mitigar el blanqueo de capitales. En el caso de la denuncia mencionada anteriormente (categorizada como “Fraude - Conflicto de intereses/ Corrupción”) no se evaluó ningún riesgo significativo relacionado con la corrupción. Desde el equipo de auditoría interna, se realiza periódicamente un proceso de monitoreo sobre dichos riesgos, concluyendo que en 2022 no se identificó ninguna situación de riesgo vinculada con estas cuestiones.

Por otra parte, a lo largo de este ejercicio, **Velatia** ha realizado diferentes aportaciones a distintas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por una cuantía aproximada de 87.000 euros.

Velatia incorpora la Debida Diligencia en derechos humanos a su gestión

Derechos humanos

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2002, **Velatia** ha adquirido el firme compromiso de apoyar, impulsar y difundir sus diez principios fundamentales, entre ellos, el relativo a los derechos humanos. Para este propósito nos hemos dotado de un conjunto de herramientas que garantizan y promueven la protección y respeto de los mismos 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 en los que operamos.

Nuestro compromiso con el **respeto a los derechos humanos** se concreta en una serie de criterios y medidas necesarias para evitar, suavizar o paliar cualquier situación de vulneración de derechos que se pudiera producir en el ejercicio de nuestra actividad. Con tal fin, asumimos las siguientes obligaciones:

- Promover una **cultura de respeto** a los derechos humanos a través de la formación y sensibilización.
- Exigir a nuestros grupos de interés el **estricto respeto** de los mismos 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 en esta materia en el día a día por parte de todas las personas de la organización. Así, 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** con el fin de evitarlos o corregirlos.

- Habilitar **mecanismos de denuncia** ágiles y confidenciales (Canal Ético), formando a las personas de la organización sobre su uso. En este sentido, cabe destacar que durante el año 2022 tampoco hubo ninguna denuncia en este ámbito.

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.
- Los mecanismos de reclamación que permiten detectar posibles vulneraciones que se hayan podido producir y, en ese caso, repararlas.



Debida Diligencia en derechos humanos

La Debida Diligencia en derechos humanos es un proceso que tiene como objetivo **identificar y evaluar el impacto negativo**, real y potencial, que la actividad de una empresa haya provocado, contribuido o pueda provocar en dichos derechos con la finalidad de poner en marcha todas aquellas acciones y mecanismos que fuesen necesarios para **prevenir, mitigar y reparar** dicha vulneración.

El respecto a los derechos humanos está en el **ADN de Velatia**. Desde este convencimiento absoluto, el impulso normativo en esta materia potenciado por la Unión Europea, y el requerimiento por parte de nuestros grupos de interés –singularmente, clientes y personal empleado–; ha llevado a la dirección de Sostenibilidad a poner en marcha la implantación de este proceso en toda la organización.

Tras una primera aproximación al proyecto en el ejercicio 2021, durante la que se abordó el marco de actuación y compromiso con el **Respeto a los Derechos Humanos** en **Velatia** y la realización de una evaluación piloto en dos organizaciones; en 2022 hemos trabajado intensamente en su desarrollo con la revisión del cuestionario de preguntas sobre derechos, paso necesario para una buena autoevaluación de su cumplimiento.

Dicha encuesta está basada fundamentalmente en las principales normas y acuerdos internacionales tales como la Declaración Universal sobre Derechos Humanos o los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este proceso de Debida Diligencia está incluido dentro del **Marco General de Gestión de Derechos Humanos**, por lo que se resalta la importancia de la identificación y análisis efectuado en tres aspectos:

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

Para una gestión más ágil del proceso, hemos desarrollado una herramienta que nos permite cumplimentar la evaluación y obtener unos resultados (representados de forma gráfica), tanto de las respuestas como de los datos de probabilidad e impacto que constituyen el mapa de riesgos que se maneja. La actuación se ha realizado tanto en el ámbito de la empresa como de grupo.

Además, para la **autoevaluación del cumplimiento** nos hemos apoyado en cuatro áreas de análisis:

1. Management

Las organizaciones tienen la posibilidad de afectar a toda la diversidad de derechos humanos identificados internacionalmente, lo cual supone que su responsabilidad se aplica a todos estos derechos.

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

2. Recursos humanos

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

3. Salud y seguridad en el trabajo

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

4. Contratistas y cadena de suministros

Las organizaciones tienen que trabajar en la prevención de los abusos y las prácticas incorrectas en el respeto de los derechos humanos de todos los proveedores implicados en la cadena de suministro. Los proveedores y contratistas tienen el deber de proporcionar un espacio de trabajo seguro y sano e implantar mecanismos adecuados para la consecución de tal fin.

Estas cuatro áreas, desplegadas en 176 preguntas constituyen el cuestionario que nos permite evaluar, con una relativa profundidad, el respeto a los derechos humanos en la organización.

Puesta en marcha del proceso de Debita Diligencia en España, China y Francia

Durante 2021 y 2022 se ha desarrollado el proceso de Debita Diligencia en derechos humanos en los principales negocios del grupo en España, China y Francia, con resultados, con carácter general, muy favorables a nuestra gestión social. Estas son algunas de las conclusiones más significativas:

- Entre los aspectos más valorados se encuentran el contenido de nuestra **estructura de gobernanza** que constituye uno de los mayores activos que proporciona el grupo a sus empresas.
- La **gestión de las personas** supera incluso los estándares internacionales promulgados, entre otras entidades, por la Organización Internacional del trabajo (OIT).
- La **seguridad y la salud** de las personas es también un área de preocupación y ocupación por parte de los gestores de la organización y su nivel de implantación constituye un ejemplo en procesos y en puesta en marcha de las medidas que minimizan los riesgos que toda actividad empresarial, y en mayor medida industrial, implica.

Adicionalmente, hay que mencionar que, como consecuencia de haber detectado la falta de un análisis completo y exigente de nuestros proveedores en cuanto a los criterios medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG), hemos ampliado los criterios de exigencia y los hemos incluido en los procesos de homologación y seguimiento de los mismos para la cadena de suministro, lo que asegurará el cumplimiento de los derechos humanos en **Velatia** en toda su amplitud.

A partir de los resultados obtenidos se han elaborado los correspondientes **planes de acción** encaminados a corregir las pequeñas desviaciones detectadas.

Velatia en los grandes acuerdos internacionales

Desde 2002 – en 2022 se cumplen 20 años – **Velatia** está adherida al **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, adquiriendo el firme compromiso de apoyar, impulsar y difundir sus diez principios fundamentales relativos a los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, tanto internamente como en su ámbito de influencia.

Como consecuencia de este compromiso, desde 2005 publicamos informes anuales de progreso con los avances realizados en cada uno de estos principios. Dichos informes se encuentran a disposición de nuestros grupos de interés en las páginas web de la Red Española del Pacto Mundial y de United Nations Global Compact.

Con la participación en el 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 nuestra actividad. Con este propósito, en 2019

realizamos una selección y priorización de estos (ver apartado 1.8. de la memoria) con el objetivo de definir unas líneas de trabajo con unas metas específicas asignadas para cada ODS y unos sistemas de control para medir nuestra contribución 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, promovida por las Naciones Unidas y la organización The Family Business Network. La integración en este acuerdo aúna nuestras raíces familiares y un fuerte compromiso con la sostenibilidad para contribuir a un desarrollo global responsable, poniendo en valor el papel de las empresas de carácter familiar.

Family Business for Sustainable Development pone en valor el papel de las empresas familiares en el desarrollo global responsable



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, nos hemos 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 diferentes entornos regulatorios, políticos y sociales hace que la exposición al riesgo del grupo tenga diferentes particularidades. El **Sistema de Control y Gestión de Riesgos de Velatia** permite la identificación y valoración facilitando la toma de decisiones tendentes a minimizar el impacto de estos riesgos 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.

A fin de favorecer el desempeño y la toma de decisiones, disponemos de un mapa de riesgos de los negocios clasificándose en distintas categorías por orden de prioridad, probabilidad de que sucedan e impacto.

Riesgos estratégicos

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

Riesgos operativos

Aquellos 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

Son los derivados, principalmente, 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

Riesgos macroeconómicos, inestabilidad geopolítica

La invasión rusa de Ucrania se ha producido en un momento en el que la economía mundial comenzaba a recuperarse del profundo golpe que ha supuesto la pandemia. Este conflicto ha generado un entorno de fuertes disrupciones en las cadenas de suministro y un meteórico incremento del precio de la energía, provocando el aumento de los precios de las materias primas y la subida abrupta de la inflación

Como consecuencia de todo ello, se ha producido una ralentización del ritmo de crecimiento, debilitando la economía y provocando que los riesgos de este tipo aparezcan con mayor virulencia.

Riesgos normativos

La Unión Europea viene desarrollando desde hace varios años un prolijo y exhaustivo ámbito normativo, especialmente en los aspectos ESG (medioambientales, sociales y de gobernanza). Esta agenda, no solo no se ha visto reducida por el conflicto de Ucrania, sino que se ha intensificado para evitar la dependencia de suministros energéticos de los países integrantes. Así, en mayo de 2022 la Comisión Europea presentó el plan **RepowerUE** en respuesta a las dificultades y a las perturbaciones del mercado mundial de la energía causadas por la guerra cuyo objetivo es lograr la independencia europea de los combustibles fósiles provenientes de Rusia mucho antes del año 2030 y adelantar la transición ecológica.

Esta coyuntura supone un riesgo que hay que gestionar adecuadamente por los impactos que pueden repercutir en el desarrollo del negocio, tanto en el corto como en el largo plazo. En este sentido, contamos con distintos canales, presencia en diferentes foros, asesoramiento externo, etc., que nos facilitan poder conocer los nuevos elementos normativos que aparezcan y puedan afectar al mercado o a nuestros negocios. De este modo, podemos actuar con antelación y estar preparados para el momento en el que la normativa entra en aplicación.

Riesgos en la cadena de suministro

El riesgo en la cadena de suministro, comentado anteriormente, está siendo gestionado oportunamente por los negocios. Este riesgo afecta a aspectos 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.

Velatia cuenta con un **Marco Normativo de la Función de Compras** que proporciona unas directrices comunes y obligatorias para toda la organización y 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 códigos de conducta a través del cual asumen 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**.

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.

En el ejercicio 2022 hemos puesto en marcha un portal de proveedores que permite monitorizar con mayor precisión el riesgo en la cadena de suministro.

El nuevo portal de proveedores monitoriza el riesgo en la cadena de suministro

Riesgos de ciberseguridad

Los ataques o incidentes relacionados con la ciberseguridad crecen exponencialmente y las formas son cada vez más sofisticadas. Los daños van desde la pérdida total o parcial de información o 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 solicite.

La creciente incertidumbre ha puesto de manifiesto la necesidad de un desarrollo específico de las competencias en liderazgo

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. Incluyen un **Plan de respuesta ante incidentes** y un **Plan de continuidad de negocio**, ambos revisados y aprobados también 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 que este suceda.

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

Riesgos en gestión del talento

Conscientes de la importancia de las personas para alcanzar cualquier reto estratégico, en **Velatia** hemos identificado una serie de riesgos relacionados con la gestión del talento adoptando las medidas necesarias para paliarlos.

En este sentido, el actual contexto mundial de creciente incertidumbre social, política, económica y sanitaria, han puesto de manifiesto la necesidad de un desarrollo específico de las competencias que forman parte de la capacidad de liderazgo de todas las personas que ocupan puestos directivos. Con este objetivo se ha procedido a desplegar el **Modelo de Liderazgo** en la organización, así como a validar diferentes recursos para su desarrollo.

Igualmente, con la finalidad de desarrollar el talento interno en **Velatia**, durante 2022 se ha desplegado el proceso de evaluación y los planes de desarrollo individuales que permitirán una gestión del talento más ajustada a las necesidades de cada perfil profesional.

Riesgos en derechos humanos

Nuestro **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. Constituyen la primera normativa global para prevenir y reparar la violación de derechos humanos relacionados con la actividad empresarial.

Con el propósito de reforzar dichos compromisos, **Velatia** diseñó en 2021 el 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. Este proceso se ha seguido desplegando por los diferentes países y organizaciones a lo largo de 2022.

Los canales de reclamación cumplen la función de facilitar las denuncias y refuerzan nuestra relación con los grupos de interés. La principal vía de reclamación es el Canal Ético, puesto a disposición de la plantilla y 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 reciben de forma totalmente confidencial y, en caso necesario, se toman las medidas oportunas para resolver la situación detectada.

Riesgos medioambientales

El respeto al medio ambiente y la búsqueda del necesario equilibrio entre la actividad y la conservación del medio ambiente y la biodiversidad ha llevado a **Velatia** a desarrollar una serie de políticas e implementar medidas que tienen como finalidad minimizar cualquier riesgo que se pudiera producir 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 surgen 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.

Durante el nuevo proceso de reflexión estratégica que se lleva a cabo a lo largo de 2023 se analizarán los riesgos afectados por el cambio climático.

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

Riesgos físicos por catástrofes debidas al cambio climático

Durante el año 2022, se ha realizado un análisis inicial de la exposición a los riesgos actuales de catástrofes naturales y un análisis preliminar de la exposición a los futuros riesgos climáticos físicos a largo plazo.

Dicho análisis se ha realizado utilizando las últimas proyecciones científicas para evaluar el cambio climático y su impacto en todas las instalaciones de Velatia. En su elaboración se han considerado varios escenarios climáticos y distintos horizontes temporales. En concreto, se incluyen tres escenarios distintos de cambio climático (RCP 2.6 / 4.5 / 8.5) y cuatro horizontes temporales (actualidad / 2030 / 2050 / 2100).

A partir de este estudio se están evaluando los riesgos e impactos identificados para proceder a su gestión.

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 nuestro grupo opera, así como los atribuibles a sus principales proveedores.

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

7 | Sostenibilidad

En **Velatia** asumimos la sostenibilidad como un elemento central en nuestra estrategia empresarial. Por este motivo, la consideramos de una forma transversal a toda la organización y nos comprometemos a contribuir al desarrollo sostenible a través de la generación de valor a largo plazo.

Entre nuestros propósitos se encuentra dotar a las empresas de recursos y estructuras de apoyo con el objetivo de desarrollar adecuadamente este ámbito. En concreto, en el negocio eléctrico (**Ormazabal**) hemos creado en 2022 una estructura específica y responsable de gestionar los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) desde la propia compañía.

Para superar con éxito los retos y desafíos en materia de sostenibilidad a los que nos enfrentamos como sociedad, **Velatia** asume una serie de principios y compromisos recogidos en la **Política de Desarrollo Sostenible** que tiene en cuenta los intereses y necesidades de nuestros 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 aspectos sociales y ambientales identificados como relevantes –tanto en el plano estratégico como operacional– por los diferentes grupos de interés.

Para identificar estos aspectos y priorizarlos, se llevó a cabo un proceso de análisis profundo, previo a al desarrollo del plan en el que se tomaron en consideración los siguientes aspectos:

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

Asumimos la sostenibilidad como un elemento central en nuestra estrategia empresarial

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	Comportamiento ético y cumplimiento de normativa	Cumplimiento de código ético		✓	✓	✓	
		Cumplimiento normativo					✓
		Lucha contra la corrupción y el fraude				✓	
		Excelencia en la gestión: Certificación de Sistemas y Uso extendido de estándares y normas de referencia	✓				✓
	Gobierno corporativo y transparencia	Reputación, prestigio, empresa "referente" Valor de marca creciente	✓		✓		
		Buen Gobierno corporativo	✓				
		Transparencia, <i>reporting</i> y colaboración	✓		✓	✓	
		Diálogo y consulta con grupos de interés					✓
	Participación en el desarrollo de normativa	Participación en el desarrollo de normativa y legislación					✓
	Gestión del capital humano	Gestión de talento	Diversidad e igualdad de oportunidades	✓			
Desarrollo de personas y formación			✓	✓			
Bienestar de los empleados		Conciliación y flexibilidad	✓				
		Empleo de calidad		✓			

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

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

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

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

DESEMPEÑO ECONÓMICO Y RELACIONES CON CLIENTE

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

ÉTICA EMPRESARIAL Y GOBIERNO CORPORATIVO

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

RELACIÓN RESPONSABLE CON SOCIOS Y PROVEEDORES

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

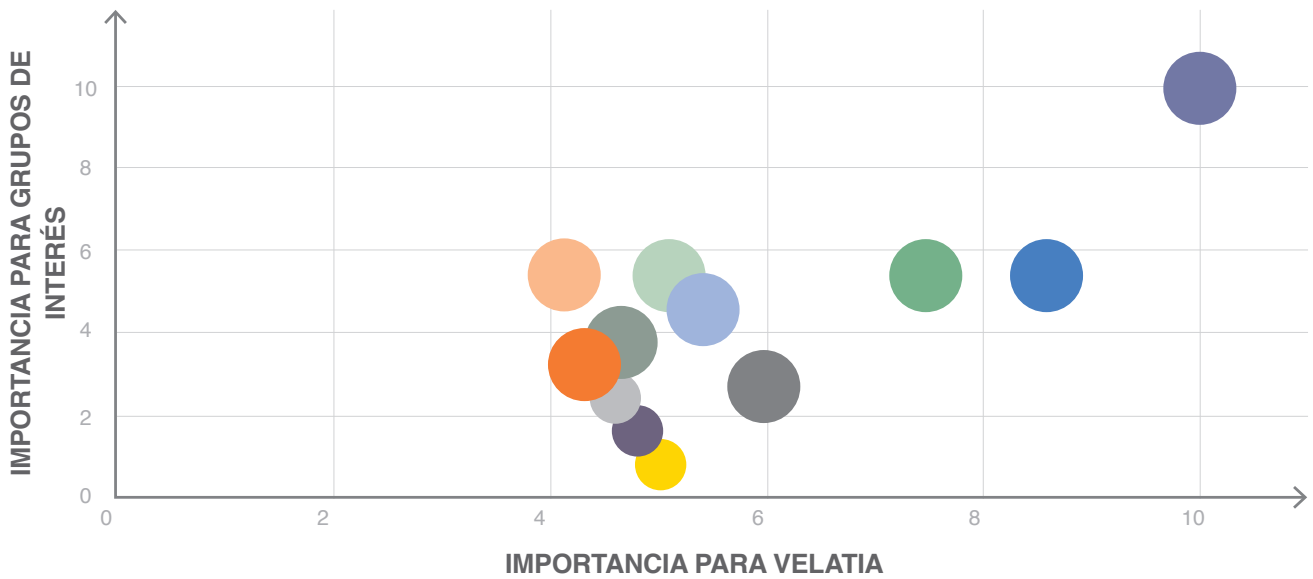
IMPACTO EN LA SOCIEDAD

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

Priorización de los temas relevantes

La **matriz de materialidad** que se muestra en la gráfica inferior es producto del cruce entre, por un lado, 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, por otro, 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 por el área corporativa y los diferentes 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
- Generar impacto
- Comportamiento ético y cumplimiento de normativa
- Gestión de talento
- Integración de la economía circular
- Desempeño económico, creación...
- Desarrollo de nuevas soluciones
- Cadena de suministro
- Alianzas duraderas
- Participación en el desarrollo de normativa y legislación
- Relación con proveedores
- Inclusión y colaboración
- Cambio climático
- Compromiso con los derechos humanos
- Bienestar de los empleados
- Experiencia de cliente

Líneas de actuación, ambiciones y compromisos

Ética y gobierno corporativo

Señalada como una de las expectativas más importantes y como un factor higiénico, esta línea 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 sus grupos de interés.

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

Ambición:

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

Gestión del capital humano

Apuesta por las personas fomentando su desarrollo y la diversidad, además de garantizar la igualdad de oportunidades para convertir a **Velatía** 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.

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.

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.

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.

Alianzas y relaciones responsables con socios y proveedores

Ambición:

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



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

Incorporamos los criterios sociales, medioambientales y de gobernanza en nuestro modelo de negocio

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.

En 2018 concluimos que, dada nuestra actividad, nuestros esfuerzos debían concentrarse, principalmente, en los ODS 5, 7, 8, 9 y 11, por nuestro papel en el acceso a la energía, y el fomento de la digitalización, por la contribución al desarrollo socioeconómico y la inversión en innovación como palanca fundamental para mantener la competitividad, la igualdad y diversidad en la gestión de las personas. En resumen:

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 los 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 que son producto de procesos continuos de investigación e innovación.



El grado de consecución de nuestro objetivo de descarbonización a 2030 ha alcanzado en 2022 el 70%

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 interconectados.

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

Un paso por delante de las exigencias normativas: anticipándonos a lo que viene

Durante 2022 **Velatia** ha seguido desarrollando 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:** seguimiento de los objetivos que son fruto del compromiso y la responsabilidad de Velatia con el medio ambiente estableciendo un objetivo final en 2050 para ser neutros en emisiones de CO₂, y un objetivo intermedio fijado en 2030 para reducir estas emisiones en un 68%.

Con estas metas en el horizonte, en 2022 hemos continuado dando pasos importantes. Así, durante este ejercicio se ha desarrollado un proyecto piloto en cuatro instalaciones con el objetivo de medir las emisiones de CO₂ de alcance 3 más relevantes. Cabe señalar también el incremento en contratación de energía renovable, que pasa a representar un 42% del total de la energía consumida, frente al 33% de 2021.

- **Economía circular:** a lo largo de los ejercicios 2020 y 2021 **Ormazabal** realizó un diagnóstico detallado de su huella de carbono, tanto por producto como por organización. A partir de esta evaluación, en 2022 se han planteado diversas actuaciones entre las que se encuentra la negociación con varios proveedores para la adquisición de materias primas de origen reciclado y el impulso de un acuerdo global de reciclaje de residuos con los subcontratistas.

- **Proceso de Debida Diligencia en derechos humanos:** en la línea de ir un paso por delante de las exigencias normativas y anticipándonos a lo que va a venir, Velatia ha continuado desplegando este proyecto lanzado en el 2021 cuyo objetivo es identificar los riesgos de vulnerabilidad en este aspecto.
- **Planes de igualdad:** se ha comenzado el despliegue de los planes de igualdad elaborados en el año 2021 en todas las empresas con las que el grupo cuenta en España. Entre las actuaciones más destacadas de 2022 cabe mencionar las campañas de sensibilización realizadas.



Contribución a los ODS

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.

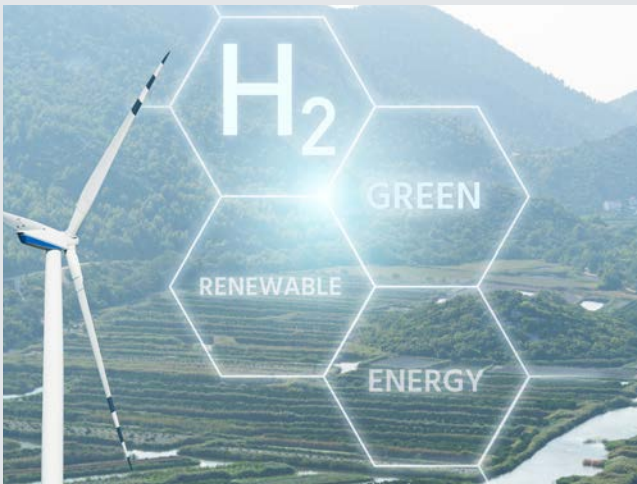
Con voluntad decidida de incorporar en la organización una cultura de igualdad de oportunidades y empoderar a sus mujeres, **Velatia** sigue desplegando las acciones de los **planes de igualdad**.

Continuando en esta dirección, en 2022, internamente hemos difundido una amplia campaña enfocada a sensibilizar a todo el personal empleado en este aspecto.

Asimismo, y con fin de obtener una fotografía nítida sobre el comportamiento de la organización en materia de igualdad, hemos realizado un autodiagnóstico de la situación incluyendo en las medidas de Debida Diligencia en derechos humanos a la mujer como elemento central; comprobando con satisfacción que el nivel de gestión es muy positivo.

Paralelamente, hemos seguido participando en la comunidad colaborando y patrocinando iniciativas como **Industria Erronka**, impulsada por la Federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEM), que persigue 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 eliminar la tradicional brecha de género existente en el mismo.





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.

Nuestra hoja de ruta hacia la descarbonización, como parte esencial de nuestro compromiso con el medio ambiente y la lucha contra el cambio climático, tiene marcados dos grandes hitos temporales: uno es la reducción del 68% de nuestras emisiones de alcance 1 y 2 para el 2030 (llevamos un 42% en términos relativos) y el otro, su completa eliminación en 2050. Esto se traduce en el desarrollo de políticas que se concretan en acciones para minimizar el impacto medioambiental que nuestra actividad genera.

Como consecuencia, Velatia ha logrado reducir en 2022 la intensidad de sus emisiones de CO₂, de alcance 1 y 2, un 58% con respecto a 2019.

Este ejercicio se ha comenzado a medir también las emisiones de alcance 3 que son las que se producen fuera de nuestras instalaciones.

Dentro de los negocios de **Velatia, 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, los transportes o el coche eléctrico, entre otros. En concreto, en el desempeño de su negocio ha llevado a cabo las siguientes contribuciones:

Redes inteligentes y digitales

- Apoyamos a las principales compañías eléctricas en el despliegue de sus automatizaciones.
- Más de 15 años digitalizando la red de media tensión.
- Más de 24 millones de consumidores se benefician de nuestras soluciones.

Generación verde y almacenamiento

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

Movilidad verde

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

Edificios e infraestructuras sostenibles


- Estamos presentes en cualquier tipología de proyecto.
- Electrificación del primer centro de datos Tier IV de Europa.
- Presentes en más de 80 aeropuertos, hospitales, industrias, hoteles, centros comerciales, etc., alrededor de todo el mundo.

Velatia 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, desde 2021 realiza un análisis profundo del desempeño energético de sus edificios en España orientado a mejorar su eficiencia.
- Adquiere **energía de origen 100% renovable** certificada para sus centros en España.
- **Minimiza** todos los residuos facilitando su reciclaje.
- Incorpora el **ecodiseño** en sus productos.

Atendemos a la complejidad de los retos definidos por los ODS con respuestas innovadoras e impactos positivos





Estrategia orientada a la producción y consumo responsables en toda la cadena de suministro

ODS 8

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

A lo largo de 2022, **Velatia** ha continuado creando empleo de calidad y estable a todos los niveles. Este crecimiento se ha distinguido por 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, en el año 2021 se puso en marcha un proceso de Debida Diligencia en derechos humanos que ha continuado desarrollándose en 2022, extendiéndose a varios países y empresas del grupo.

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. Para hacer frente a esta gran amenaza, **Velatia** ha diseñado herramientas que dan respuesta a los posibles ataques 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, nuestro grupo apuesta por las empresas locales y el transporte sostenible en la comunicación con las empresas pro-

veedoras y con las propias personas que trabajan en la organización.

Además, **Velatia** busca generar un impacto económico positivo en las áreas geográficas donde estamos presentes (especialmente en aquellas en las que contamos con plantas productivas) mediante el **apoyo a las empresas locales**. Así, como consecuencia de una estrategia orientada a la producción y consumo responsables en toda la cadena de suministro, nuestro 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.

La preocupación por un crecimiento sostenible no solo se ha centrado en las personas sino también en una apuesta decidida por una estrategia medioambiental basada en una **producción eficiente y respetuosa**. Nuestro grupo participa de los principios de la economía circular y tiene el firme propósito de minimizar los posibles impactos negativos que nuestra actividad pudiera ocasionar, y la determinación de lograr una eficaz gestión de los residuos que genera. Por este motivo, en 2022 hemos empezado a monitorizar la materia prima secundaria incorporada en nuestros productos, también hemos comenzado a medir las emisiones de alcance 3 y continuamos incrementando el porcentaje de materia prima secundaria incorporada en nuestros productos.

Por último, cabe mencionar también la participación de **Velatia** en la elaboración del próximo plan cuatrienal del Basque Ecodesign Center, a cuya creación contribuimos a impulsar.

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. Ponemos a disposición de este propósito una 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 (la aeroportuaria, por ejemplo) como para la transformación digital en la industria.

Dentro de este ámbito, desarrollamos 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.

En este sentido, **Ormazabal** participa en dos ejes principales que contribuyen a la descarbonización de las ciudades:

Movilidad verde

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

Edificios e infraestructuras sostenibles

- Estamos presentes en cualquier tipología de proyecto.
- Electrificación del primer centro de datos Tier IV de Europa.
- Presentes en más de 80 aeropuertos, hospitales, industrias, hoteles, centros comerciales, etc., alrededor de todo el mundo.





02 | Compromisos Velatia

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

11 Personas

La mayor ventaja competitiva de **Velatia** reside en nuestro capital humano. Constituye nuestra principal seña de identidad y el motor clave para el crecimiento y éxito empresarial. Alineadas con el **propósito y valores** que nos guían, las personas que integran el grupo trabajan día a día por la mejora constante de los productos, servicios y soluciones que ofrecemos a nuestros 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 nuestros 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 presiden la gestión del capital humano:

Be smart. Be Velatia

Let's make the future smart

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 operamos, 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 el **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.

Actividad destacada

CULTURA Y COMPROMISO

Igualdad de oportunidades por razones de género

Tal y como se recoge en nuestro Código Ético, apostamos por la igualdad de oportunidades y la diversidad e inclusión, lo que nos permite evolucionar en un aprendizaje mutuo sobre la base del principio de igualdad y no discriminación. Con esta finalidad, promovemos actuaciones para favorecer una diversidad inclusiva que posibiliten a la plantilla desarrollar al máximo su potencial individual.

Así, en 2022 hemos emprendido acciones consideradas como transversales en los planes de igualdad y que han sido maduradas por las empresas del grupo asentadas en España durante los ejercicios 2020 y 2021. Estas actuaciones se han materializado en la realización de seis videos, a modo de píldoras de sensibilización, cada uno de ellos centrado en un concepto básico concreto:

- Sistema sexo-género y socialización diferenciada.
- Estereotipos y roles de género.
- Indicadores de desigualdad en el mercado laboral.
- Brecha y discriminación salarial.
- Conciliación y corresponsabilidad. Doble jornada laboral.
- Protocolo contra el acoso: Código Ético.

Dichos vídeos han sido difundidos entre la plantilla cada dos meses a través de la intranet del grupo y el canal interno **My Velatia**. Cada video está estructurado en dos partes diferenciadas: primero se explica el concepto general correspondiente relacionado con la igualdad de oportunidades y, a continuación, el contexto particular de ese concepto en la realidad de **Velatia**.

A modo de ejemplo, el vídeo del primer concepto básico (sistema de sexo-género y socialización diferenciada) comienza con una respuesta a la pregunta sobre la diferencia entre sexo y género: *“El sexo tiene que ver con las características biológicas y anatómicas de las personas. Es algo que viene dado por la naturaleza. El género diferencia lo masculino y lo femenino, y otorga a cada uno un valor diferente. El aprendizaje de estas diferentes valoraciones se realiza a través de la socialización haciendo “naturales” las desigualdades que implican”*. En la segunda parte, se recogen las políticas, acciones y/o resultados que se producen en **Velatia** en referencia al concepto desarrollado. En este caso concreto: *“Velatia es un grupo comprometido con las personas. Este compromiso se ve reflejado en las políticas*

diseñadas por el grupo en los ámbitos de Responsabilidad Social Corporativa, Desarrollo de Personas, Formación, Comunicación Interna y Empleo. Uno de los objetivos marcados por Velatia es asegurar la objetividad de los procesos con el compromiso de no discriminar por razón de edad, sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, favoreciendo las diferencias culturales como fuente de enriquecimiento mutuo”.

GESTIÓN DEL TALENTO

Despliegue del nuevo proceso de Evaluación del Desempeño.

Durante 2022 se ha desplegado el nuevo sistema de Evaluación del Desempeño, **My Performance Roadmap**, en todo el colectivo directivo de **Velatia**, así como en los negocios y aquellas personas de **Velatia Corporación** que ya participaron en la prueba piloto realizada en el año 2021. El objetivo del sistema es potenciar el desarrollo de las personas en la organización, además de disponer de una foto nítida tanto de la capacidad de desempeño como del potencial de progreso de las mismas.

A partir de los resultados obtenidos, se ha creado una **Matriz de Talento** corporativo y, también, para cada negocio ya que el proceso permite disponer a cada empresa de su propio patrón y conclusiones. La matriz recoge diversos tipos de información tales como el desempeño de la persona, su potencial, el riesgo de salida y su posible impacto, los planes de desarrollo individual (PDI) y el perfil competencial de cada individuo, entre otros datos.

Desarrollo del talento junior: programas ARCO e Integración

Programa Integración:

Iniciamos el programa en 2022 con un total de **72** participantes de diez diferentes nacionalidades.

Un año más, hemos implementado mejoras en contenidos o formatos en las tres herramientas desplegadas dentro del programa:

- **Plataforma de idiomas** (GOFLUENT).
- ADA - GAMELEARN.
- **Webinars**: realización de un webinar por cada una de las

empresas, a través del que se ha presentado diversos proyectos del negocio para dar a conocer, de forma práctica y más atractiva, qué hacemos y cómo somos.

Programa ARCO:

La segunda edición del programa ARCO, que ha aglutinado a 51 personas de cinco nacionalidades, se ha desarrollado íntegramente vía telemática y está previsto recuperar el formato presencial en 2023.

Entre las actividades realizadas cabe mencionar:

- Formación en presentaciones de impacto y tutoría individual.
- Assessment Center.
- Formación sobre el Plan de Desarrollo Individual (PDI).
- Lanzamiento de formaciones de Gamelearn.
- Presentación de proyectos.
- Elaboración del PDI (93% de respuestas conseguidas en plazo).

LIDERAZGO Y GESTIÓN DIRECTIVA

Modelo de Liderazgo en Velatia

En el actual entorno de incertidumbre social, política, económica y sanitaria mundial, la consecución de los objetivos fijados para la cuenta de resultados requiere de un desarrollo específico de las competencias que forman parte de la capacidad de liderazgo de todas las personas de la organización. Con este reto en mente, durante 2022 se ha procedido al despliegue gradual del nuevo Modelo de Liderazgo en el conjunto de la organización, así como a validar los diferentes recursos necesarios para su desarrollo, poniendo en marcha las siguientes acciones:

- **Comunicación a los colectivos implicados** mediante sesiones explicativas sobre la nueva herramienta dirigidas a aquellas personas que han participado a lo largo del ejercicio en el nuevo sistema de evaluación del desempeño.
- **Lanzamiento de un programa piloto de coaching** que permitirá validar la utilidad de este modelo en el desarrollo de las personas clave, trabajando las necesidades específicas de desarrollo de cada una de ellas con la colaboración de *coaches* certificados a través de una plataforma online. A lo largo de seis meses han participado en él diferentes perfiles en cuanto a procedencia de organizaciones, funciones, culturas e idiomas.



- **Impulso de un programa de mentoring.** Supone una oportunidad para que personas del perfil “Creando líderes” compartan su experiencia con otros líderes y desarrollemos la cultura de **Velatia** a través de su ejemplo y compromiso. A partir de la experiencia obtenida a través del OMEX Experience (programa de mentoring piloto de **Ormazabal**) el programa se ha ampliado a otros ámbitos de la organización, incluyendo un nuevo grupo con miembros procedentes de Francia, Inglaterra y Alemania, e incorporando mentores de **Ikusi** y de la corporación al grupo de España.
- **Creación de una comunidad de aprendizaje sobre liderazgo** con miembros de diferentes equipos de Capital humano de los negocios que se ha marcado los siguientes objetivos:
 - **Ampliar el conocimiento** del equipo de Capital humano en relación al Modelo de Liderazgo a fin de que dominen todos sus aspectos para que puedan apoyar el despliegue del mismo y su comprensión por parte de la organización, así como alinear sus respectivos proyectos e iniciativas con el liderazgo deseado en **Velatia**.
 - **Generar un grupo de referencia** en materia de liderazgo, con capacidad para asumir proyectos, elaborar materiales, etc.
 - **Impulsar que** sus miembros sean ejemplo de liderazgo para la organización.
 - **Aprender la** dinámica de una comunidad de aprendizaje.

Modelo de Gestión Directiva

Entre las acciones más destacadas de 2022 en relación al Modelo de Gestión Directiva cabe mencionar:

- **Comunicación:** el compromiso de **Velatia** con sus directivos es asegurar que estos cuenten con la información necesaria, además de impulsar su participación e implicación. En este sentido, reciben información por anticipado que posteriormente se pone a disposición del resto de la organización. Adicionalmente, se han realizado sesiones informativas específicas para el colectivo y se les ha invitado a participar en jornadas de interés organizadas por entidades externas como, por ejemplo, el Instituto de Empresa.
- Asimismo, en la Jornada Anual de **Velatia**, a la que acuden todos los directivos, se comparte los resultados y proyectos más relevantes del ejercicio.
- **Evaluación y desarrollo:** a lo largo del año, el personal directivo ha participado en la nueva herramienta de evaluación

del desempeño. Los diferentes resultados obtenidos permitirán contar con una evaluación de su rendimiento y competencias, además de planes de desarrollo individuales. El análisis de los mismos podrá determinar, asimismo, los nuevos focos de desarrollo para el colectivo.

- Por otra parte, se buscará activamente su **participación en iniciativas que permitan inspirar** y servir de ejemplo a otros líderes.
- **Compensación:** con el fin de valorar la satisfacción de nuestros equipos directivos en relación a los beneficios en vigor, se ha realizado una encuesta que, en líneas generales, muestra la satisfacción del colectivo con los mismos.

RECOMPENSA Y PEOPLE ANALYTICS

En **Velatia** entendemos la **recompensa total** como una propuesta de valor a la persona empleada que incluye, además de los elementos extrínsecos (compensación y beneficios), una serie de elementos intrínsecos de motivación: conciliación, desarrollo, carrera, reconocimiento, entorno de trabajo y liderazgo. Esta forma de concebir la remuneración se contempla como un elemento de atracción y fidelización que tiene como propósito hacer de nuestro grupo una organización referente en empleo.

Nuestro objetivo es ofrecer a las personas que conforman **Velatia** una **recompensa total competitiva, homogénea y equitativa**, que permita alinear el desempeño con las funciones y responsabilidades asignadas.

En definitiva, un lugar donde desarrollarse profesionalmente, que guarde un equilibrio entre el trabajo, la vida privada y el buen crecimiento profesional.

Para lograrlo, nos hemos marcado los siguientes **compromisos** en materia de recompensa total:

- Establecer un sistema **atractivo y flexible** que permita atraer a los mejores talentos y fidelizar a nuestras personas con gran valor añadido a través una recompensa motivante y ajustada a cada realidad.
- Adaptarnos a las **necesidades retributivas de cada país** para ser competitivos en este aspecto, respetando siempre la estrategia salarial establecida por el grupo.
- Vigilar y defender la **igualdad de oportunidades de evolución salarial** entre puestos que desarrollen funciones similares y tengan un desempeño excelente.

Estandarización del Registro Salarial

En 2022 se ha procedido a estandarizar la obtención del Registro Salarial para las dieciséis empresas mercantiles del grupo en España. Este proceso automatiza dicho registro desde el programa informático de gestión de nóminas de **Velatia** (Iberper), agilizando así el trámite y evitando posibles errores en su confección.

Consolidación de la información mediante Dashboard

Durante este ejercicio hemos continuado también dando apoyo a los negocios en la consecución de sus objetivos a través de esta gran herramienta de gestión de la información. Entre las actividades destacadas, cabe mencionar la inclusión de los mapas de talento.

RELACIONES LABORALES

Creación del Mapa de Riesgos Laboral

En 2022 se han llevado a cabo las auditorías laborales en las empresas **OCT**, **Supsonik**, **Wec**, Aislantes Sólidos, **Ormazabal** Distribución Primaria, **Ikusi** SIS, **Ikusi** Soluciones, **Ikusi** SL, Uniblok y OMT; en relación al cumplimiento de sus obligaciones jurídico-laborales, concluyendo, en términos generales, que se observa un respeto mayoritario a la normativa existente en las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Entre las principales actuaciones en las que seguir perseverando, se han obtenido los siguientes resultados:

- Adecuación de los contratos a la nueva normativa derivada de la reforma laboral.
- Mayor incorporación de trabajadores con discapacidad.
- Adaptación normativa de las situaciones de teletrabajo.
- Aplicación de la normativa sobre Registro de la Jornada y Registro Salarial.
- Desconexión digital.

GESTIÓN

Consolidación de la herramienta de gestión de personas

A lo largo de 2022, hemos realizado una importante labor para la consolidación eficiente de la información en nuestra herramienta de gestión de personal. En este sentido, hemos analizado en detalle las principales alternativas de plataformas de este ámbito existentes en el mercado. Las conclusiones de este estudio se han compartido con los negocios del grupo para que sean incluidas en sus respectivos procesos de reflexión de negocio de cara al próximo período estratégico.

Coordinación del equipo gestor COVID-19

Hemos continuado monitorizando el impacto y evolución de la pandemia en las personas de **Velatia** actualizando y editando los protocolos y procedimientos necesarios según las circunstancias cambiantes de esta crisis mundial. La última actualización, que incluye la derogación de las últimas medidas preventivas vigentes, se editó el 30/09/2022.

Empleo

La plantilla de Velatia se mantiene estable

Ser una organización referente por la creación de empleo de calidad es una de las máximas aspiraciones de **Velatia** desde nuestros inicios. Conscientes de que contar con el mejor talento es la piedra angular para lograr los ambiciosos retos estratégicos definidos, durante 2022 hemos seguido promoviendo el empleo de calidad y de futuro, valiéndonos 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 y

salud, la formación y la promoción del desarrollo profesional, así como los comportamientos y actitudes de acuerdo con los principios éticos asumidos por toda la organización y empresas externas.

A cierre de 2022, la plantilla de **Velatia** experimenta una disminución insignificante (inferior al 1% si se compara con el dato a cierre de 2021), demostrando así su confort y estabilidad en el grupo, ya que son datos homogéneos y lineales al ejercicio 2021. Los datos relativos al empleo, compensación, seguridad, salud y formación que se reportan a continuación durante todo el capítulo, incluyen la información de todas las sociedades que componen el grupo.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS A CIERRE POR CATEGORÍA PROFESIONAL

2021 | 3.789 PERSONAS



2022 | 3.765 PERSONAS



Los datos de la plantilla a cierre de 2022 muestran un mayor porcentaje de contratos indefinidos (88%) (hombres: 2.610 y mujeres: 713) si se compara con los contratos temporales (hombres: 307 y mujeres: 135). Asimismo, dentro de las modalidades de jornada, para los contratos indefinidos solo se presenta jornada completa debido a la nueva ley de Modificación de la Jornada Laboral. En el caso de los contratos

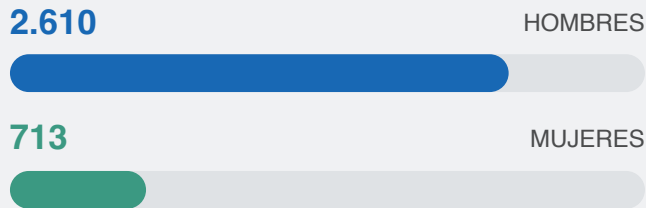
temporales, se observa una superioridad de la modalidad a tiempo completo, 296 hombres y 127 mujeres, frente a los 11 hombres y 8 mujeres que presentan una jornada parcial.

No hay datos comparativos con el año anterior, ya que en 2021 no se reportaba esta información.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS A CIERRE POR TIPO DE CONTRATO, TIPO DE JORNADA Y SEXO

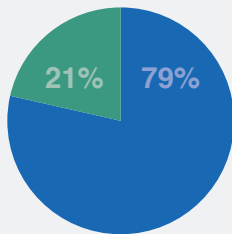
3.323

CONTRATOS INDEFINIDOS



3.323
TIEMPO COMPLETO

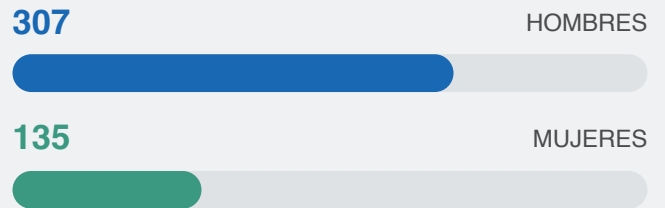
0
TIEMPO PARCIAL



713 MUJERES | **2.610** HOMBRES

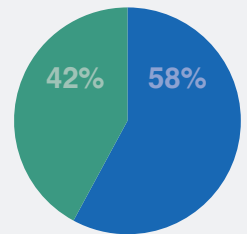
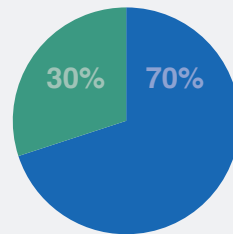
442

CONTRATOS TEMPORALES



423
TIEMPO COMPLETO

19
TIEMPO PARCIAL



127 MUJERES | **296** HOMBRES

8 MUJERES | **11** HOMBRES

HOMBRES **MUJERES**



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

La posición competitiva del grupo descansa fundamentalmente en la experiencia de las personas que lo integran. Este enfoque es coherente con el tipo de contrato mayoritario, tal y como se desprende del promedio anual de contratos indefinidos y temporales⁽¹⁾.

Velatia es consciente de la necesidad de abrir el camino profesional a la gente joven, por eso, ofrece todos los años prácticas a través de distintos instrumentos, contratos en

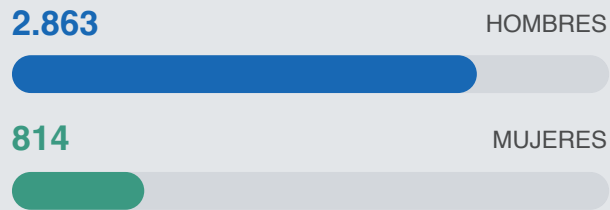
prácticas, convenios de cooperación educativa etc., tratando de convertir estos contratos en indefinidos. Medidas que se aplican en casi todas las unidades de negocio y que son efectivas tal y como se refleja en los datos de la contratación indefinida, ya que existe un incremento del 9% si se compara con los contratos del año anterior. Además, se observa que, de la totalidad de la plantilla media, el 85% de los empleados tienen contratos indefinidos.

(1) El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de los empleados que conforman Velatia durante el ejercicio 2021 y 2022, respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes.

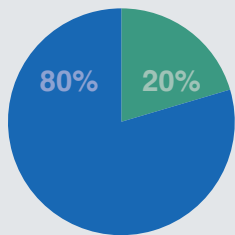
TIPO DE CONTRATO POR SEXO

2021

3.677
CONTRATOS

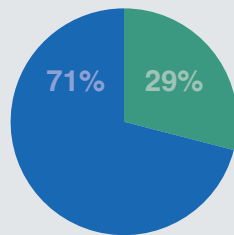


2.943
INDEFINIDO



601 MUJERES | **2.342** HOMBRES

734
TEMPORAL

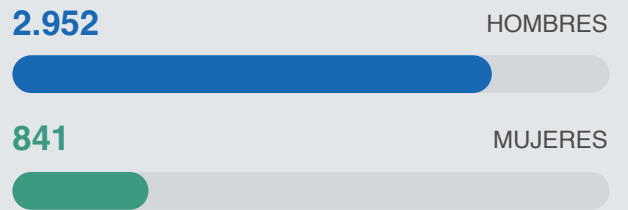


213 MUJERES | **521** HOMBRES

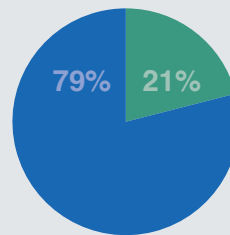
■ HOMBRES ■ MUJERES

2022

3.793
CONTRATOS

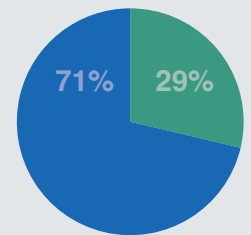


3.212
INDEFINIDO



675 MUJERES | **2.537** HOMBRES

581
TEMPORAL



167 MUJERES | **415** HOMBRES

TIPO DE CONTRATO POR EDAD

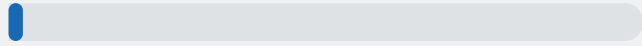
2021 | 3.677 CONTRATOS

2.943

CONTRATOS INDEFINIDOS

85

<26 AÑOS



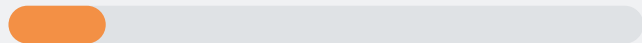
2.295

26-51 AÑOS



563

>51 AÑOS

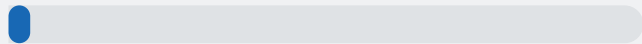


734

CONTRATOS TEMPORALES

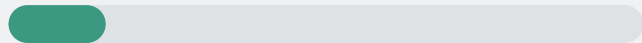
126

<26 AÑOS



563

26-51 AÑOS



45

>51 AÑOS



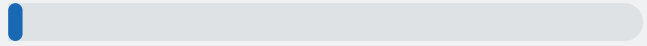
2022 | 3.793 CONTRATOS

3.212

CONTRATOS INDEFINIDOS

86

<26 AÑOS



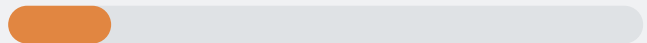
2.511

26-51 AÑOS



615

>51 AÑOS

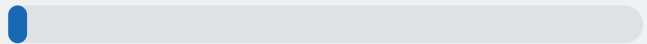


581

CONTRATOS TEMPORALES

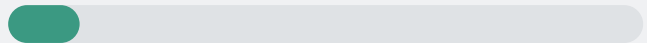
113

<26 AÑOS



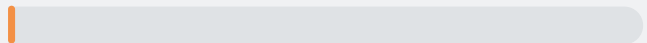
427

26-51 AÑOS



42

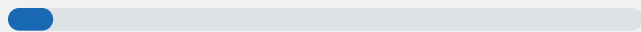
>51 AÑOS



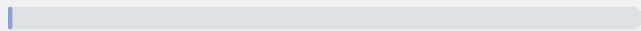
TIPO DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2021 | 3.677 CONTRATOS

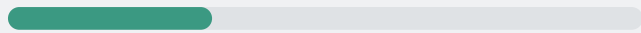
262 INDEFINIDO | DIRECCIÓN



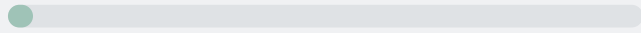
26 TEMPORAL | DIRECCIÓN



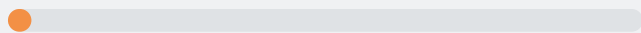
1.186 INDEFINIDO | TÉCNICOS



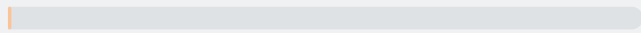
145 TEMPORAL | TÉCNICOS



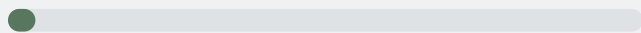
136 INDEFINIDO | COMERCIALES



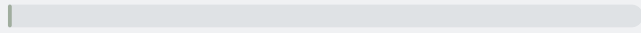
20 TEMPORAL | COMERCIALES



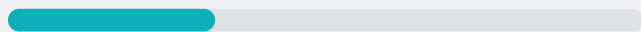
159 INDEFINIDO | ADMINISTRATIVOS



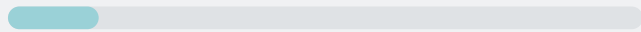
22 TEMPORAL | ADMINISTRATIVOS



1.200 INDEFINIDO | RESTO



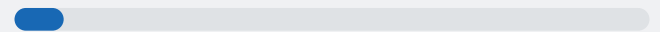
521 TEMPORAL | RESTO



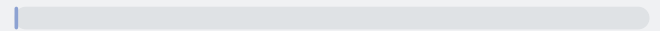
2.943 INDEFINIDOS | 734 TEMPORALES

2022 | 3.793 CONTRATOS

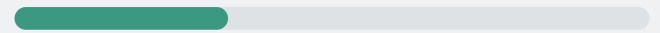
295 INDEFINIDO | DIRECCIÓN



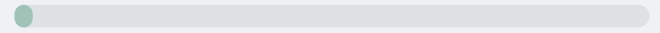
22 TEMPORAL | DIRECCIÓN



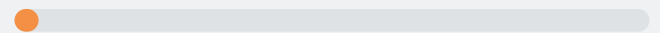
1.276 INDEFINIDO | TÉCNICOS



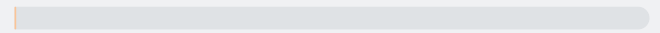
109 TEMPORAL | TÉCNICOS



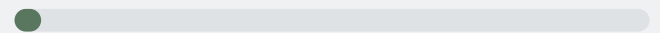
144 INDEFINIDO | COMERCIALES



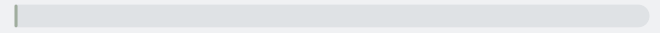
10 TEMPORAL | COMERCIALES



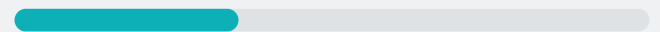
159 INDEFINIDO | ADMINISTRATIVOS



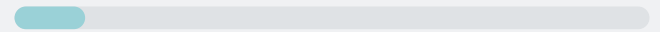
18 TEMPORAL | ADMINISTRATIVOS



1.338 INDEFINIDO | RESTO



422 TEMPORAL | RESTO



3.212 INDEFINIDOS | 581 TEMPORALES



Promedio por tipo de jornada

Apenas se observa un aumento en cuanto a la plantilla media del grupo ya que durante el año 2022 la plantilla media fue de 3.793 personas, mientras que en 2021 fue de 3.677 personas. La diferencia más relevante en cuanto a la tipología de contratos viene dada por el impacto que tiene el cambio legislativo acometido durante el año 2022 por el Gobierno, facilitándose una mayor flexibilidad horaria, lo que permite a los empleados acogerse a esta en lugar de reducir la jornada. Añadido a esto, Velatia impulsa cada vez más

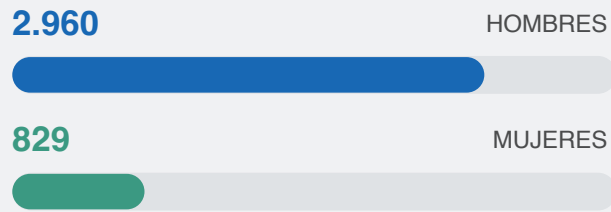
medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral lo que contribuye, en muchas circunstancias, a que no sea necesario acogerse a una jornada parcial.

A continuación, presentamos el detalle de 2022 en términos de empleo por tipo de jornada laboral, teniendo en cuenta las variables de sexo, edad y categoría profesional. Hay que señalar que en 2021 no se facilitaba esta información.

TIPO DE JORNADA POR SEXO

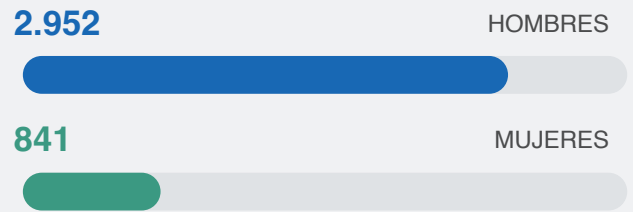
2021

3.789
JORNADAS

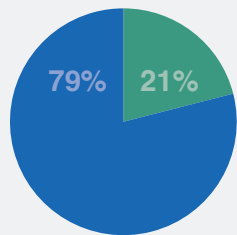


2022

3.793
JORNADAS

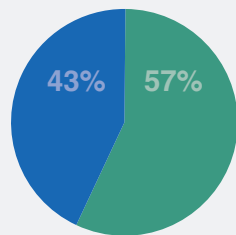


3.694
COMPLETA



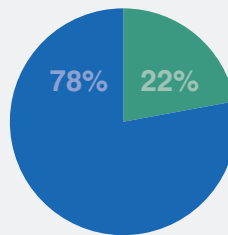
775 MUJERES | **2.919** HOMBRES

95
PARCIAL



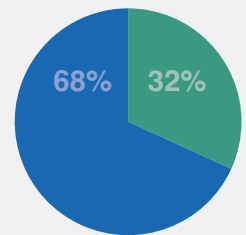
54 MUJERES | **41** HOMBRES

3.771
COMPLETA



834 MUJERES | **2.937** HOMBRES

22
PARCIAL



7 MUJERES | **15** HOMBRES

■ HOMBRES ■ MUJERES

TIPO DE JORNADA POR EDAD

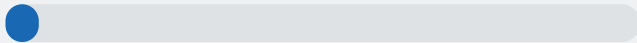
2022 | 3.793 JORNADAS

3.771

JORNADA COMPLETA

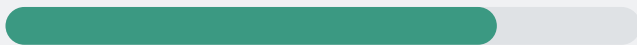
199

<26 AÑOS



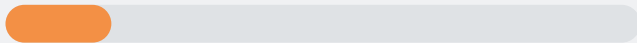
2.938

26-51 AÑOS



634

>51 AÑOS

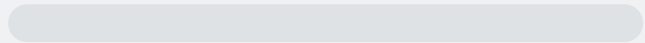


22

JORNADA PARCIAL

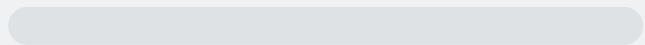
0

<26 AÑOS



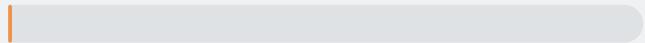
0

26-51 AÑOS



22

>51 AÑOS

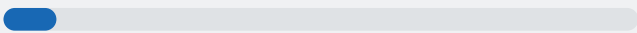


TIPO DE JORNADA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2022 | 3.793 JORNADAS

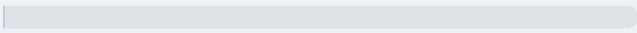
316

COMPLETA | DIRECCIÓN



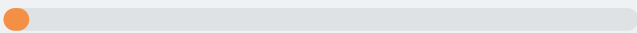
1

PARCIAL | DIRECCIÓN



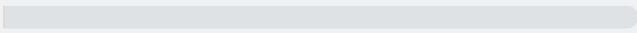
153

COMPLETA | COMERCIALES



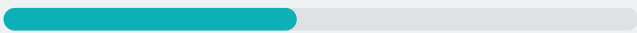
1

PARCIAL | COMERCIALES



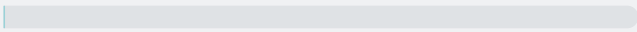
1.752

COMPLETA | RESTO



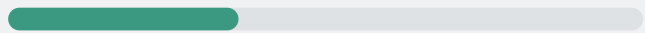
8

PARCIAL | RESTO



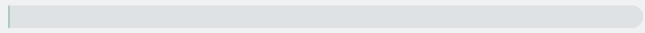
1.376

COMPLETA | TÉCNICOS



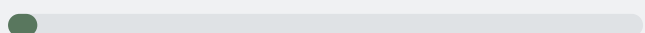
10

PARCIAL | TÉCNICOS



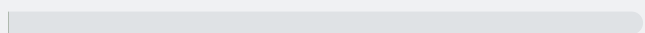
175

COMPLETA | ADMINISTRATIVOS



2

PARCIAL | ADMINISTRATIVOS



3.771 INDEFINIDOS | **22** TEMPORALES

Tasa de rotación

El movimiento de plantilla durante el ejercicio ha sido el siguiente:

	2021	2022
Plantilla inicial	3.119	3.789
Incorporaciones	1.747	913
Rotaciones	1.077	917
Plantilla final	3.789	3.765

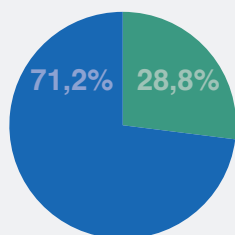
Despidos

En 2022 se contempla una disminución del 3% si se compara con el dato del año 2021, (184 en 2022 frente a 189 en 2021)

Los despidos registrados a lo largo de 2022 y 2021 se distribuyen de la siguiente manera en función del sexo, la edad y la categoría profesional, sobre la plantilla media:

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR SEXO

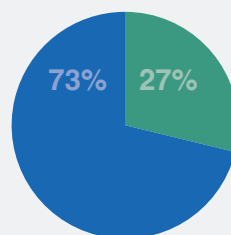
2021



51
MUJERES

138
HOMBRES

2022



53
MUJERES

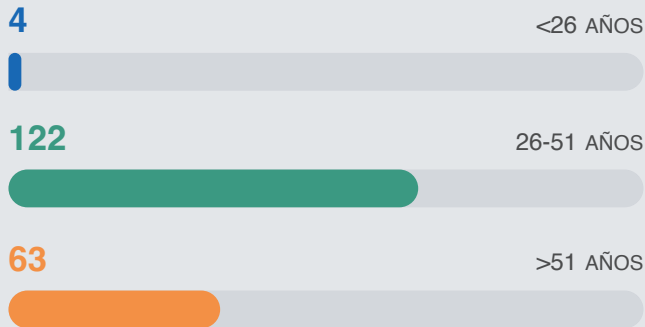
131
HOMBRES

 HOMBRES

 MUJERES

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR EDAD

2021



2022

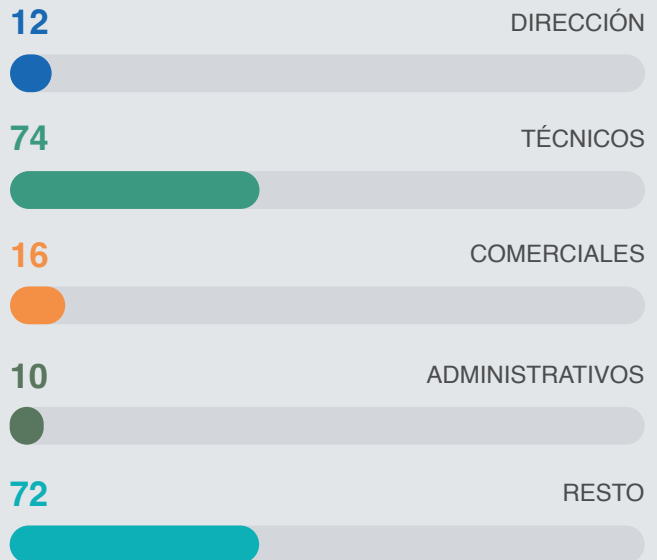


DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

2021



2022





Accesibilidad

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

Asimismo, cuidamos el diseño de nuestros 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. Así, por ejemplo, colaboramos con varios centros especiales de empleo

para diferentes procesos de producción en los países donde estamos presentes; y cooperamos con entidades especializadas, como la Fundación Adecco o la Fundación Lantegi Batuak, en nuestro 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 2022 existían 17 personas en esta modalidad (26 en 2021).

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 SEXO

2021



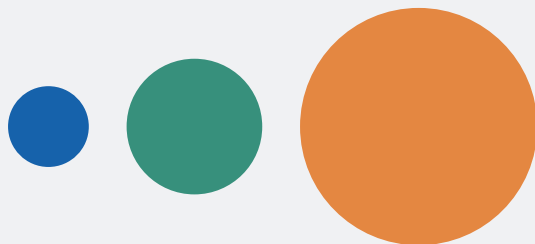
2022



■ HOMBRES ■ MUJERES

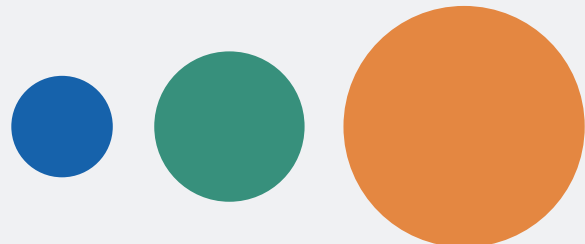
REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD

2021



18.117€	30.341€	53.015€
< 26 AÑOS	DE 26 A 51 AÑOS	>51 AÑOS

2022



22.706€	33.600€	53.874€
< 26 AÑOS	DE 26 A 51 AÑOS	>51 AÑOS

■ < 26 AÑOS ■ DE 26 A 51 AÑOS ■ > 51 AÑOS

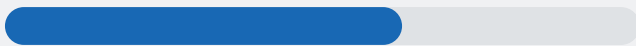


REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

2021

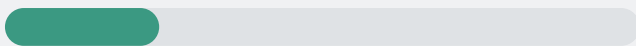
81.922€

DIRECCIÓN



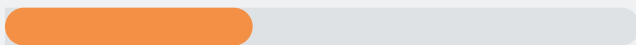
31.806€

TÉCNICOS



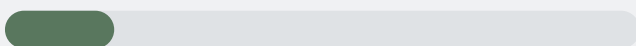
51.113 €

COMERCIALES



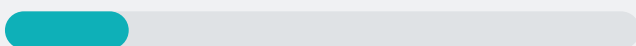
22.544€

ADMINISTRATIVOS



25.524€

RESTO



2022

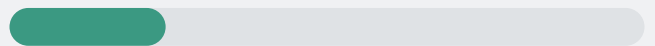
83.437€

DIRECCIÓN



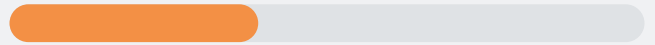
35.755€

TÉCNICOS



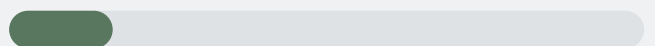
56.971€

COMERCIALES



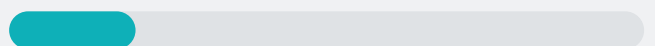
23.733€

ADMINISTRATIVOS



28.955€

RESTO



Brecha salarial

Los convenios colectivos de aplicación regulan la remuneración media de la plantilla en todo el grupo, estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo similares con independencia del sexo. En este sentido, 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 sexo.

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

Zona geográfica	2022	Nº Hombres	Nº Mujeres
Europa	8%	2.062	495
Asia Oriental	29%	198	150
América	51%	650	187
Resto Mundo *	199%	10	2

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

En España, donde se encuentra el 68% de la plantilla, la brecha es del 5%.

Debido al cambio en los criterios de remuneraciones, existe una diferencia en los cálculos de brecha entre ambos ejercicios, es por eso por lo que no existe comparabilidad en la información. En concreto, la brecha salarial del año anterior se efectuó sobre las remuneraciones medias reales fijas de las mujeres con respecto a la de los hombres (exceptuando la alta dirección), y por región se obtuvieron los siguientes porcentajes: un 3% en Europa, un 10% en Asia, un 27% en América y un 47% en el resto del mundo.

Este incremento de la brecha se debe, además del cambio de criterio de cálculo, a diversos factores, entre los que destacan la histórica baja presencia de la mujer 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.

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

Organización del trabajo

Velatia ha establecido diversas medidas para garantizar el bienestar de sus empleados. En este sentido, cuenta con una herramienta encargada de realizar el seguimiento de los registros horarios, combatiendo así las extensas jornadas laborales, fomentando el uso de vacaciones, etc.

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 las 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.

Nuestro grupo cuenta con diferentes canales de comunicación para llegar a todas las personas que lo forman: web corporativa, intranet, jornadas anuales, tableros en los centros de producción para comunicados, revistas internas, buzones de sugerencias, comunicación personal y directa por parte de los managers y directores, y comités de empresa y de seguridad y salud.

Adicionalmente, tenemos 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 algunas gestiones administrativas.

Dentro de los aspectos a destacar de 2022 está la aprobación de la **Política de Desconexión Digital**, la aprobación y adaptación de la normativa de las situaciones de **teletrabajo** en el grupo, y el lanzamiento del proyecto piloto “**Gosa concilia**”, cuyo objetivo es analizar, y en su caso adaptar, las condiciones para que **Gosa** pueda certificarse como EFR (Empresa Familiarmente Responsable).

Relaciones sociales

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

Velatia cuenta con diferentes acuerdos de negociación colectiva:

- Convenio de empresa (**Ormazabal** y Cía.).
- Pactos de empresa: normalmente adheridos a un convenio comercial y con mejoras acordadas con la representación legal de los trabajadores. Se dan en empresas como **Ormazabal International Business**; **Ormazabal Corporate Technology**, Aislantes Solidos, **Ormazabal Distribución Primaria**, etc.

- Convenio provincial: otro bloque de empresas del grupo que se acogen directamente al convenio provincial correspondiente tales como **Ormazabal Media Tensión** (conveniado con el sector del metal de Madrid), Ólvega (conveniado con el sector del metal de Soria), etc.

- Convenios sectoriales provinciales, tales como el Convenio colectivo general de la industria química o el Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Bizkaia, Gipuzkoa y Burgos.

DISTRIBUCIÓN DEL % DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO POR PAÍSES

El porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos (o acuerdos de empresa) en 2022 ha sido del 67% (65% en 2021). El porcentaje aumenta con respecto al año 2021 debido a que el número de empleados adheridos a convenio ha aumentado en Francia y España.

En resto de países están incluidos todos los países de los cuales sus empleados no están cubiertos por convenio, siendo estos: Argelia, Argentina, Australia, Chile, China, Colombia, Malaysia, México, Emiratos Árabes, Perú, Polonia,

Portugal, África, Turquía, Sudáfrica, Reino Unido y Estados Unidos.

Además, el grupo cuenta con mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía en términos de información, consulta y participación. En cuanto a los mecanismos empleados, existen diferentes comisiones dentro de las cuales destacan la **Comisión de Formación y la Comisión de Igualdad y de Salud**.

País	% de empleados cubiertos en 2021	% de empleados cubiertos en 2022
Brasil	100%	100%
Francia	100%	100%
Alemania	100%	100%
España	100%	100%
Resto de países	0%	0%
Total de empleados adheridos a convenio	65%	67%

Seguridad y salud

El compromiso con la seguridad y la salud en **Velatia** viene recogido en la política integrada de Calidad, Medio ambiente y Seguridad y Salud en el trabajo, concretándose en estas tres líneas de actuación:

- Establecer un **entorno laboral seguro** desarrollando una cultura preventiva en materia de seguridad y salud, tanto de las sociedades que integran el grupo como también de las empresas colaboradoras.
- 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.

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

- **Formación:** promover la formación y acciones encaminadas a **eliminar o 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.
- **Integridad laboral:** garantizar la integridad de la plantilla cumpliendo en todo momento los requisitos legales aplicables e implementando las medidas que fuesen necesarias.
- **Certificaciones internacionales:** alcanzar y mantener las **certificaciones** más reconocidas en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Corresponde a los **Comités de Seguridad y Salud** supervisar el cumplimiento de la normativa aplicable en las diferentes sociedades del grupo. **Velatia** dispone también de personal especializado en estas materias que desarrolla funciones enfocadas a la mejora continua de las prácticas y procedimientos, así como a la obtención y mantenimiento de las certificaciones antes citadas.

El grupo cuenta actualmente con **diecinueve organizaciones con la certificación ISO 45001**. La obtención de este certificado, que es de carácter voluntario, demuestra la proactividad de **Velatia** para ir más allá de los requisitos legales y

alcanzar niveles de excelencia en esta materia. Ello implica la mejora continua de todos aquellos aspectos que tienen que ver con la seguridad y la salud de las personas de la organización.

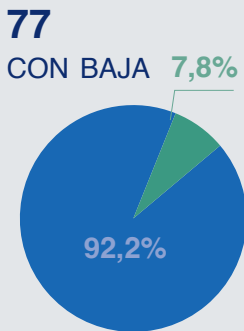
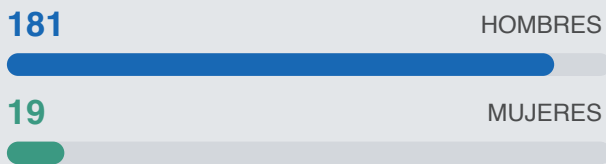
Al considerar la seguridad y salud de las personas como un asunto fundamental y prioritario, **Velatia** se marca como objetivo preferente minimizar el número de accidentes y su gravedad, haciendo un seguimiento exhaustivo de la evolución de los indicadores más representativos.



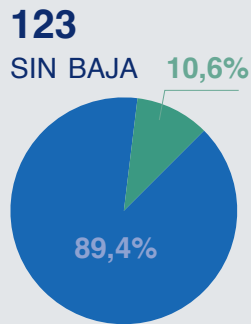
A continuación, presentamos los índices absolutos de frecuencia y de gravedad de los accidentes registrados, así como los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos durante 2022:

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE ACCIDENTES POR SEXO

2021 | 200 ACCIDENTES

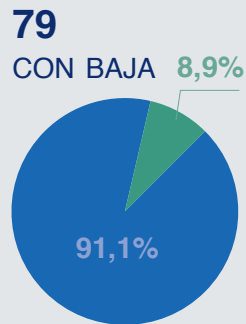
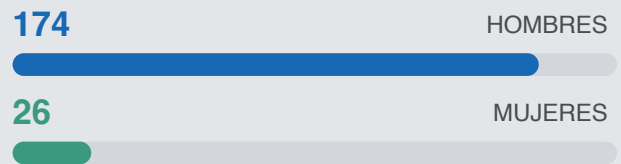


6 MUJERES | **71** HOMBRES

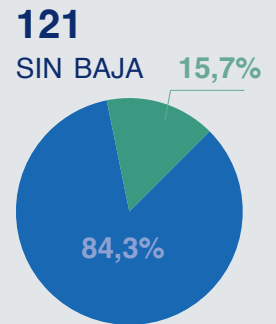


13 MUJERES | **110** HOMBRES

2022 | 200 ACCIDENTES



7 MUJERES | **72** HOMBRES



19 MUJERES | **102** HOMBRES



En este ejercicio, el total de enfermedades profesionales reportadas fueron seis (6) todas ellas de hombres, de las cuales cuatro (4) se dieron en **Ormazabal** y dos (2) en **Wec**. Esta información no fue facilitada en el año 2021.

En cuanto a los índices de frecuencia y gravedad, se detallan a continuación los resultados por sexo (en 2021 no se ofrecía esta información desagregada por sexo):

2021	
	Total
Índice de Frecuencia	12,4
Índice de Gravedad	0,35

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

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-19** es gestionado por los responsables de los centros de trabajo y los responsables de Capital humano de los negocios. En él se incluye 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.

Esta gestión se ha materializado en base a un protocolo que se ha mantenido hasta finales del año 2022, excepto en China por su particular situación con una incidencia de la enfermedad muy alta.

Absentismo laboral

El índice de absentismo laboral se entiende como el incumplimiento de la jornada laboral por bajas de enfermedad, accidente laboral, horas por comité de empresas y horas de huelga. En 2022 se ha realizado un cambio en el criterio de contabilización de las horas de absentismo que han ascendido a 209.395, mientras que el importe reportado en 2021 fue de 234.059 horas. Los datos no son comparables con respecto al año pasado estaban incluidas las horas de maternidad, paternidad, y licencias permitidas en convenio y no se incluían las horas de huelga (en 2022 es lo que hace el aumento). Si se hubiese calculado el absentismo del año 2021 con el criterio actual, la cifra hubiese ascendido a 160.941 horas.



Formación

Tiempo invertido en formación: 64.572 horas

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 la integran.

Dentro del proceso de evaluación del desempeño, el grupo cuenta con un proceso estándar alineado con la **Política de Formación** existente. Cada unidad de negocio es la encargada de definir sus planes de formación acorde a las necesidades formativas que detectadas.

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 asume los siguientes compromisos en relación con la formación, tal y como se recoge en la política aprobada al respecto:

- Incrementar progresivamente los **conocimientos y capacidades** del personal.

- 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 2022 se han desarrollado acciones formativas adecuadas a las necesidades particulares de la plantilla en todo el mundo que han supuesto un total de 64.597 horas invertidas. Las temáticas de carácter transversal abordadas durante los cursos y talleres se han centrado fundamentalmente en el liderazgo, la planificación estratégica y los idiomas (principalmente, inglés).

El número total de horas dedicadas a formación **se ha incrementado un 6%** con respecto al ejercicio anterior y el promedio de horas realizadas por empleado o empleada se ha mantenido estable, con un ligero aumento del 3% con respecto al año anterior.

Si diferenciamos por sexo, de las 64.597 horas invertidas en el ejercicio, 46.547 corresponden a hombres y 18.050 a mujeres⁽²⁾ (42.946 y 17.689 en 2021, respectivamente).

HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

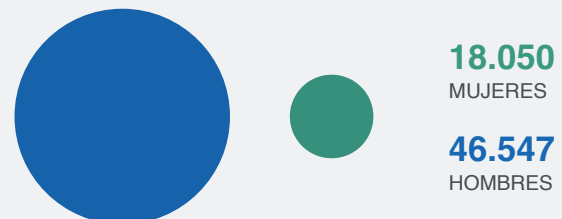


HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN POR SEXO

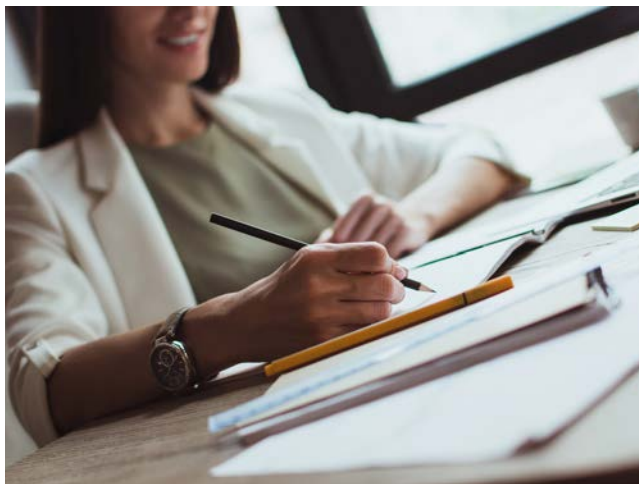
2021 | 60.635 HORAS



2022 | 64.597 HORAS



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



Desconexión digital

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

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

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

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

Igualdad

El compromiso con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad en todos los lugares donde operamos es intrínseco en la gestión de **Velatia**, considerando la promoción de la diversidad y la inclusión como elementos fundamentales para nuestra 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, nuestro 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), protocolo que incluye el acoso por razón de sexo. Desde las diferentes unidades de negocio se definen los respectivos planes y actuaciones conforme a sus circunstancias.

Por su parte, 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 situaciones de acoso que sean calificadas como “leves” y de remitir al Comité aquellas consideradas como “graves”, así como los incumplimientos de los acuerdos pactados por el procedimiento informal.

En la actualidad todas las empresas del grupo en España disponen de planes de igualdad. En 2022 se ha procedido al despliegue de las acciones contenidas en dichos planes que fueron realizados entre los años 2020 y 2021.

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



Colaboramos estrechamente con las empresas que están desarrollando la tecnología que transformará nuestro mundo

2| Innovación

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 forma parte de su manera 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 desarrollamos nuestra actividad y nuestro 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 2022, nuevos actores globales han escogido a Velatia como aliado tecnológico por la **flexibilidad, cercanía y capacidad de adaptación** que caracteriza nuestro modo de trabajar, puesto si cabe más de relieve en el actual contexto de incertidumbre e inestabilidad a todos los niveles.

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 una parte importante de sus esfuerzos a impulsar líneas de investigación que tienen como meta fortalecer nuestra competitividad y la de nuestros 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:

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

- Participamos en la **transformación digital** con aplicaciones de negocio especializadas para mejorar la eficiencia operativa, la seguridad y la experiencia de usuario.
- Nuestras soluciones de **ciberseguridad** protegen a las empresas y organizaciones de amenazas de este tipo.
- Para la compañía es un objetivo prioritario que todos los **productos** que desarrollemos sean **nativos digitales**, es decir, integrar la inteligencia desde su propia concepción para garantizar la automatización de la red y su optimización como activos.

Velatia apuesta por un modelo de **innovación abierta** que hace posible crear las mejores soluciones, productos y servicios que aporten valor a nuestros clientes y den respuesta a los desafíos actuales y futuros para hacer posible una sociedad más sostenible, innovadora y eficiente. Este modelo nos 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. Consideramos 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. De cara a dentro, desarrollando una cultura de la innovación que fomente la mejora continua y la creatividad. De cara a fuera, aprovechando las oportunidades que brindan las colaboraciones a través de un ecosistema que fomenta el desarrollo de nuevas ideas y oportunidades de negocios.

Recientemente, se ha incorporado en la estrategia de los negocios dos nuevas áreas tecnológicas que reforzarán su posicionamiento ante el desafío de la digitalización de la red: la analítica de datos, con la creación del departamento de **Ormazabal Analytics**, y la electrónica de potencia con la incorporación de la empresa **Supsonik** al proyecto.

Entre los logros singulares en el área de la digitalización cabe resaltar por su importancia, el reconocimiento de la Unidad de Demostración y Experimentación como “**European Digital Innovation Hub**”, al ser el único centro privado que forma parte del **Basque digital Innovation Hub**, dentro del nodo de “Redes eléctricas digitales”.

Dentro de las políticas de actuación preferente mencionar también el impulso a la colaboración con **startups tecnológicas** tratando de aprovechar su efecto tractor sobre estas empresas.

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

Casi la totalidad de las ventas en 2022 son producto propio

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 la innovación va mucho más allá de las 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	2022
Gasto en I+D+i (mil €)	19.600	22.500
Plantilla de I+D+i (personas)	115	117
Facturación en nuevos productos (mil €)	128.034	208.300
N.º de solicitudes de patentes	5	5
Edad media de la propiedad industrial	9,4	8,3
N.º de patentes y registros de propiedad industrial	274	292



Colaboraciones

Enmarcada en nuestra apuesta decidida por la innovación, cabe mencionar la colaboración de **Velatia** con destacados centros y organismos de investigación y tecnología en el ámbito nacional y europeo:

Tecnalia

Primer centro privado de investigación aplicada y desarrollo tecnológico en España y uno de los más sobresalientes en Europa. 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 referentes en innovación 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

Velatia forma parte de este organismo de investigación desde 2005 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.

3 | Medio Ambiente

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**.



Responsables con el medio ambiente y la biodiversidad según los principios de desarrollo sostenible



La búsqueda de la excelencia ha llevado a **Velatia** a desarrollar un Sistema de Gestión Ambiental con las siguientes 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.
- Facilitar **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 nuestros grupos de interés.

Dentro de las actividades que venimos realizando desde 2021, ocupa un lugar central nuestra **hoja de ruta hacia la descarbonización** en la que se establece un objetivo de reducción del 68% de las emisiones de CO₂ en 2030 y un objetivo a más largo plazo de cero emisiones en 2050.

Aceptamos los retos y aprovechamos las oportunidades de un futuro basado en cero emisiones

Provisiones y seguros

Velatia, para aplicar el principio de precaución, analiza periódicamente el registro de las cantidades de provisiones para cubrir algunos de los riesgos ambientales existentes. Es de destacar que al cierre de 2022 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, además de una póliza de Responsabilidad Medioambiental en régimen de Responsabilidad Administrativa para España y Alemania.

Como aspecto a destacar, durante 2022 se ha realizado a través de una empresa externa, un análisis de las legislaciones en materia de seguro medioambiental de todos los países en los que opera el grupo, con la finalidad de asegurarnos del cumplimiento de todas las exigencias en materia de legislación ambiental.

Asimismo, hemos realizado un análisis sobre la exposición a los riesgos actuales de catástrofes naturales además de la exposición a los futuros riesgos climáticos físicos a largo plazo, a partir de marcos internacionales como el TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

Adicionalmente, en el marco de una evaluación de impacto medioambiental, el grupo va a realizar un diagnóstico de algunos de sus activos inmobiliarios. Este diagnóstico se centrará, principalmente en aquellos proyectos construidos con anterioridad a la Directiva europea 2011/92/UE y en caso necesario se pondrá en marcha un plan de acción para la rehabilitación ambiental de los mismos.

Certificaciones

Como parte de nuestro firme compromiso con el medio ambiente, continuamos desplegando un **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 diecinueve certificaciones ISO 14001, además de varias certificaciones en Huella de Carbono, tanto por organización como por familias de productos.

A fin de asegurar el sostenimiento e implementación de las mismas, **Velatia** 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 58% de la intensidad de emisiones directas e indirectas de CO₂ con respecto a 2019

De acuerdo con nuestra estrategia medioambiental en lo relativo a reducción de emisiones de CO₂ y con el objetivo final de cero emisiones para 2050, **Velatia** realiza un seguimiento permanente 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 a 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.

En 2022, además de calcular las emisiones de alcance 1 y 2 en el grupo, se han venido realizando pruebas piloto para la estimación de emisiones de alcance 3 para algunas instalaciones.

Además, durante este ejercicio, el grupo ha realizado una actualización de los factores de emisiones siendo los resultados del comportamiento ambiental de **Velatia** con relación

a las emisiones GEI (t.CO₂ eq.) en 2022 y 2021 son los siguientes:

Emisiones GEI (t. CO ₂ eq.)	2021	2022
Directas (alcance 1)	3.651 t	2.778 t
Indirectas (alcance 2)	1.009 t	1.081 t

Se consideran como emisiones directas (alcance 1) 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. En 2022 se observa una disminución en las emisiones directas (alcance 1) del grupo como resultado de los esfuerzos realizados para alejarnos del uso de combustibles y para acercarnos a una transición energética baja en carbono.

Por su parte, las emisiones indirectas (alcance 2) incluyen el consumo eléctrico. Para estas emisiones, y debido a la diferencia entre las redes regionales de la red, los consumidores de energía deben evaluar las emisiones de su consumo en función de un método basado en la localización o un método basado en el mercado. En el caso de **Velatia**, en 2022 el grupo reporta sus emisiones según el **método basado en el mercado** (market-based) que viene definido en la Guía del Alcance 2 del Protocolo de GEI de GHG Protocol y se basa en *“la asignación de las emisiones de los generadores de energía a los consumidores en base a los ‘instrumentos contractuales’, tales como los factores de emisión específicos de la utilidad, los certificados de atributos de energía u otros contratos.”*

De manera adicional a las emisiones previamente mencionadas, en 2022 **Velatia** ha incrementado sus esfuerzos por reportar un mayor detalle de su huella ambiental a sus grupos de interés. Así, en este ejercicio el grupo ha registrado un total de 7.972 tCO₂e derivadas del consumo de SF6 (frente al total de 11.750 tCO₂e de 2021), las cuales se atribuyen en su totalidad a la actividad de **Ormazabal** y derivan de las emisiones de 350 kg de SF6 (515 kg en 2021) producidas durante el proceso de fabricación.

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, **Velatia** ha reducido en 2022 la intensidad de las emisiones de CO₂ directas e indirectas en un 58% con respecto a 2019 (última referencia antes de la pandemia). Una de las actuaciones 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.

Como consecuencia, a pesar de que haya habido un incremento de la actividad con respecto al ejercicio 2019, las emisiones indirectas se han reducido en un 76%. Asimismo, se han incorporado medidas de mejora de la eficiencia energética que han contribuido a dicha reducción.

En lo que respecta a emisiones directas, estas se han reducido también sustancialmente, tanto en valor absoluto como en intensidad debido a diferentes acciones llevadas a cabo para fomentar la eficiencia energética y disminuir las emisiones, entre las que cabe destacar:

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

Plantación de árboles

Por último, en 2022 se ha realizado un plan de mitigación de las emisiones mediante la plantación de árboles a través de cuatro iniciativas de reforestación con las que se han plantado 1.200 ejemplares que compensarán, en un plazo de 40 años, 300 toneladas de CO₂, aproximadamente.

Movilidad eléctrica

Continuamos invirtiendo en movilidad sostenible. Así, a cierre de 2022 la flota de vehículos de empresa contaba con un 55% de vehículos híbridos y un 9 % de eléctricos/híbridos enchufables. Además, **Velatía** se compromete a que la renovación de la flota se realice con vehículos híbridos o eléctricos.

Economía circular

Velatía 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 2022 se ha continuado con la puesta 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); además de la responsabilidad de ambas partes.

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



Gestión de residuos

Tipo de residuos	2021	2022
Residuos peligrosos	281.340 kg	249.181 kg
Residuos no peligrosos	5.156.549 kg	5.169.777 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 2022, el 36% se han recuperado, el 56% han sido eliminados, y el 8% restante han sido enviados a vertederos controlados. Una mejora continuada teniendo en cuenta que, en 2021, el 28% fueron recuperados, el 59% eliminados, el 10% siguieron un proceso de valorización y el 3% restante fueron enviados a vertederos controlados.

En lo que respecta a los residuos no peligrosos –chatarra metálica, papel y cartón, plásticos y madera–, en 2022 el 45% de ellos han sido recuperados, el 7% enviados a vertederos controlados, el 47% han seguido un proceso de valorización y el 1% restante han sido eliminados. Por su parte, en 2021, se recuperaron el 47%, se enviaron a vertederos controlados, el 3%, siguieron un proceso de valorización el 46% y el 6% restante fueron eliminados.

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 2022 se han seguido implementado medidas para incrementar la concienciación entre todas las personas del grupo sobre el uso responsable del agua en el ejercicio de sus diferentes actividades.

Consumo	2021	2022
Consumo de agua (m ³)	45.984 m ³	45.648 m ³

Evolución del consumo de materias primas y consumo energético

Con el propósito de conseguir la máxima optimización de los recursos, Velatia 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, disponemos de sistemas de gestión ambiental y energético que nos permiten realizar mediciones y, a partir de ellas, valorar y actuar, y de este modo, continuar implementando medidas en caso necesario que nos 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	2021	2022
Principales materias primas (chapa magnética, hilo esmaltado, aluminio, consumibles químicos, aceite y banda de aluminio)	21.931.032	26.930.646

Consumo	2021	2022
Electricidad (kWh)	14.757.126	14.806.029
Gas natural (Nm ³)	1.377.993	1.137.409
Gasóleo Ay C (l)	246.140	178.760
Gasolina (l)	47.997	12.662

Electricidad kWh	2021	2022
Renovable	11.692.650	12.541.750
No Renovable	3.064.476	2.264.279
Total	14.757.126	14.806.029

Adicionalmente, en 2022 **Velatia** ha continuado incrementando las instalaciones de generación de energía renovable para el autoconsumo mediante la colocación de placas solares en Amorebieta, Loeches y Getafe. Gracias a los paneles solares instalados se ha generado un total de 902.278 kWh de energía destinada al consumo propio (autoconsumo).

En cuanto a las diferencias interanuales observadas, en 2022 el aumento de energía renovable y la disminución del consumo de energía no renovable del 6% frente al año pasado (2021) se debe principalmente al incremento del consumo de energía con certificado de garantía de origen renovable. Del mismo modo, analizando el evolutivo de los consumos energéticos derivados del uso de combustibles frente al ejercicio anterior, se pueden apreciar los grandes esfuerzos del grupo por reducir el uso de este tipo de energía. Fruto de ello, en 2022 **Velatia** ha reducido el consumo de todos los tipos de combustible utilizados como resultado de la sustitución generalizada de equipos energéticos de combustión por equipos eléctricos, particularmente en **Ormazabal**.

En el caso del consumo de materias primas, el incremento observado en 2022, 23% frente a 2021, deriva de forma directa del incremento de la fabricación a nivel global de la organización.

Eficiencia energética

Los resultados en este apartado ponen de manifiesto una sensible reducción en el consumo general de electricidad, teniendo en cuenta que ha habido un incremento de la actividad con respecto al 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 ante-

rioridad, se han implementado más medidas en este sentido tales como la sustitución del alumbrado por sistemas led y la monitorización energética, entre otras.

El Real Decreto 56/2016 indica que las grandes empresas o grupos de sociedades deben someterse a una auditoría energética cada cuatro años que cubra, al menos, el 85% del consumo total de energía final en el conjunto de las instalaciones ubicadas en el territorio nacional. Debido a que el grupo ha realizado auditorías durante los últimos cuatro años, no se ha requerido efectuar nuevas auditorías en el ejercicio 2022.

Fruto de nuestro compromiso con la calidad, a cierre de 2022, Velatia contaba con 27 sociedades certificadas con la normativa ISO 9001

4 | Clientes

Situamos la satisfacción del cliente en el centro de nuestra 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.

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. Por esta razón, **Velatia** trata de tener un **Sistema de Reclamaciones y Quejas** adaptado por sociedad, ajustándose de esta manera a la realidad de cada empresa. En este aspecto, destaca la casuística de **Ormazabal** ya que

cuenta con un sistema de reclamaciones muy robusto en el que las solicitudes se registran mensualmente y se realiza un análisis de las mismas. Las solicitudes de actuación por parte de **Ormazabal** ante incidencias originadas por falta de calidad o errores de gestión en el suministro de productos durante el año 2022 han sido un total de 2.510 reclamaciones, de las cuales 2.306 se han cerrado y 204 permanecían abiertas a cierre de año.

Las sociedades con un elevado volumen de operaciones complejas disponen de una herramienta de registro de incidencias que les permite mejorar la calidad del servicio y aplicar las acciones correctivas que fueran precisas. Todas ellas realizan un seguimiento periódico de las reclamaciones recibidas, identificando el tipo de solicitud, el estado en el que se encuentran y la fecha de cierre de estas.

Fruto de nuestro compromiso con la calidad, cabe destacar que, a finales de 2022 los negocios de **Velatia** contaban con un total de veintisiete sociedades certificadas con la normativa ISO 9001 en todo el mundo.

5 | Proveedores

En relación a la cadena de suministro, **Velatia** asume los siguientes compromisos 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.

Como aspecto destacado, en el año 2022 se ha puesto en marcha un portal de proveedores único para todas las empresas del grupo con el objetivo de consolidar y centralizar toda la información relacionada con este ámbito.

Adicionalmente, dentro del proceso de selección y evaluación de proveedores realizado por medio del portal, se incorporaron algunos criterios sociales, ambientales y de gobierno (ESG).

Velatia no cuenta con un registro estimado de las auditorías realizadas en 2022, sin embargo, nuestro grupo está trabajando para tener un registro que contenga el detalle de los sistemas de supervisión de auditoría y el resultado de las mismas. Se espera con ello que uno de los avances del nuevo portal de proveedores sea tener en el futuro estos detalles.

Apuesta por los proveedores locales

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

% gasto de proveedores locales	2021	2022
España	81%	78%
Francia	94%	97%
Alemania	69%	87%
China	97%	96%
México	93%	92%
Colombia	85%	99%

Sostenibilidad en la cadena de suministro

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

Extendemos los criterios de sostenibilidad a la cadena de suministro

6 | Sociedad

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 nuestra tradicional agenda social, se han sumado en 2022 nuevos apoyos que reafirman nuestra voluntad de contribuir al progreso educativo, tecnológico, social, cultural y medioambiental de las comunidades.

Nuestro grupo forma parte de las principales asociaciones de los sectores en los que operamos. Resumimos algunas de ellas:

Apoyo a la formación

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

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

Asociaciones	
AMETIC	Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información, Telecomunicaciones y Contenidos Digitales
IAI	Asociación Instituto de Auditores Interno
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
AGERS	Asociación Española de Gerencia de Riesgos y Seguros
	Asociación para la Revitalización del Bilbao Metropolitano
	Asociación PWN Norte

Conocimiento compartido

El presidente de **Velatia**, Javier Ormazabal, destina una parte significativa 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.

Gestión de la acción social

Nuestro proyecto empresarial de raíces familiares contempla al mismo tiempo la dimensión económica y humana como único camino para conseguir una rentabilidad sostenible a largo plazo que beneficie a todos nuestros grupos de interés. Esta constituye la base de nuestra gestión social.

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

Disponemos de un **Procedimiento de Gestión en Acción Social** que nos 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 operamos 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, definimos 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 a continuación el destino de las aportaciones de **Velatia** a las entidades con las que habitualmente colaboramos (Fundación Museo de Bellas Artes, Fundación Museo Guggenheim Bilbao, Fundación Novia Salcedo, y Unicef), así como los nuevos apoyos prestados durante 2022 en temas como el desarrollo profesional de la mujer y la igualdad de género, la 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.

Velatia mantiene desde hace años una colaboración permanente con la **Red Generación de la Fundación Novia Salcedo** 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.



Colaboraciones en México

Encuadrada en la estrategia de negocio en este país, **Velatia** colabora con diversas entidades como Cruz Roja Mexicana para la compra de material para sus unidades de asistencia o para la red de bancos de alimentos de México (BAMX), dentro de su programa “Alimento para todos”.



Unicef

Discriminación por razón de sexo.

Velatia ha continuado profundizando su cooperación con Unicef y su propósito de mejorar la vida de la infancia en todo el mundo.

En 2022 hemos apoyado especialmente la lucha contra la discriminación por razón de sexo. Nacer niña o niño determina las oportunidades de las personas de crecer sanas, seguras y con acceso a la educación. Las niñas se enfrentan a amenazas desproporcionadas para su bienestar y la realización de sus derechos humanos.

La pandemia ha exacerbado las inequidades y reforzado las desigualdades en este sentido. El desempleo generalizado y la inseguridad económica, sumados a las importantes interrupciones de los servicios relacionados con la salud materna, la salud sexual y reproductiva, la nutrición y la educación están poniendo en peligro la vida y el bienestar de mujeres y niñas.

Con este proyecto se pretende conseguir resultados equitativos entre niñas y niños y mejorar la igualdad de género a través de la asistencia sanitaria y la nutrición, una atención materna digna y de calidad, así como conseguir el empoderamiento y el bienestar de las adolescentes con el fin de abordar las dificultades específicas a las que se enfrentan.

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.

GUGGENHEIM BILBAO

Museo Guggenheim Bilbao

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



Bilboko Koral Elkarte
Sociedad Coral de Bilbao

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.

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

Nuevos apoyos

Apoyo al desarrollo profesional de la mujer e igualdad de género

Seguimos apoyando el desarrollo profesional de la mujer que se refleja en la colaboración con iniciativas como 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, apoyamos 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 la brecha de género incrementada con la pandemia que ha afectado especialmente a las mujeres en el terreno profesional.

Apoyo a las inversiones con un objetivo medioambiental o social

Velatia mantiene un acuerdo con la aseguradora QBE dentro del Proyecto "Premiums4Good" por el que se compromete a destinar 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.

Donación de equipos informáticos

En línea con nuestro compromiso con la economía circular y la gestión medioambiental y social de los recursos, en 2022 Velatia ha continuado colaborando 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 para, de este modo, colaborar también en la reducción de la brecha digital.

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 con el objetivo de reducir su huella ambiental.

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

Aportación a la sociedad

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

Las siguientes tablas muestran su contribución económica a la sociedad como consecuencia de la actividad realizada en 2022 teniendo en cuenta el valor económico generado, el valor económico distribuido y, como resultado de la diferencia entre estos dos conceptos, el valor económico retenido. Se muestra un recálculo del año 2021 con el fin de que estos datos estén alineados con los reportado en las cuentas anuales del año anterior.

(A) VALOR ECONÓMICO GENERADO (mil €)

Ingresos	2021	2022
Cifra de Ventas	736.458	834.039
Otros ingresos de explotación	5.480	2.229
Ingresos financieros	1.589	1.589
Beneficio puesta en equivalencia	-4.806	159
TOTAL	738.721	838.016

(B) VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (mil €)

	2021	2022
Consumo y trabajos realizados	-419.847	-488.518
Otros gastos de explotación	-101.280	-110.887
Gastos de personal	-174.838	-189.837
Gastos financieros	-6.484	-5.900
Impuestos sobre sociedades	-9.895	-8.638
TOTAL	-712.344	-803.780

VALOR ECONÓMICO RETENIDO (A-B) (mil €)

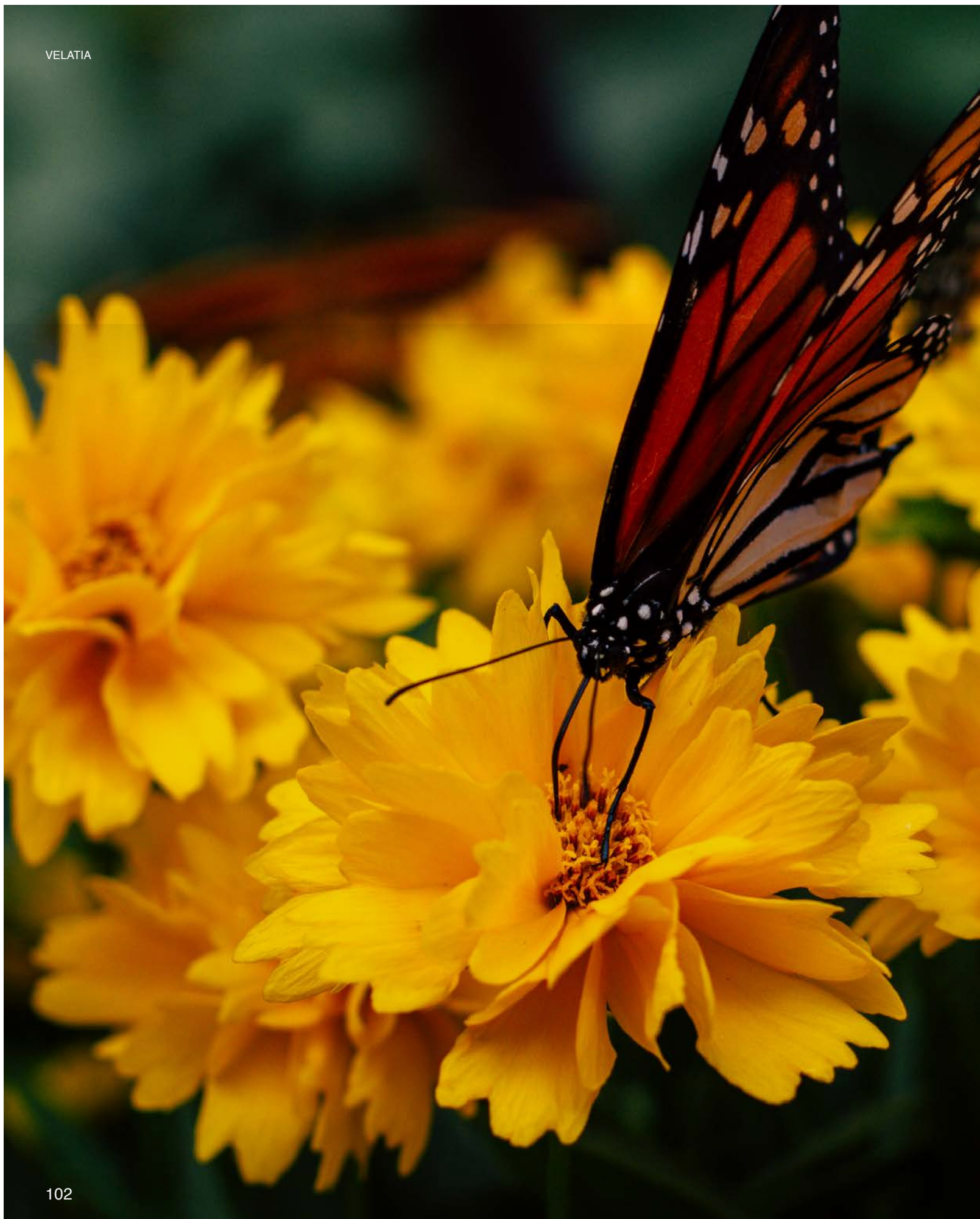
	2021	2022
	26.377	34.236

Beneficios obtenidos por país

El objetivo último de **Velatía** 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 muestran los datos de la fiscalidad en 2022. A fin de ajustarnos a la regulación vigente presentamos esta información detallada por país.

Para poder realizar la comparativa con respecto a 2021, en cuanto a los beneficios obtenidos, país por país, antes de impuestos, ese año se reportó la información significativa agrupada en las principales áreas geográficas en las que el grupo opera en miles de euros, siendo el total 20.802 miles de euros, y el desagregado; España 1.787, Alemania -3.341, Francia 9.661, Brasil 7.437, Europa occidental 639, Norteamérica y Centroamérica 3.174, Sudamérica 958, Asia y Oceanía 488 y África -1 de BAI (beneficio antes de impuestos).

Beneficios por país	2022	Beneficios por país	2022
Alemania	2.792	Malasia	-79
Argentina	262	Marruecos	-54
Australia	-13	México	5.748
Brasil	6.689	Emiratos Árabes	-2
Chile	695	Perú	190
China	-3.930	Polonia	25
Colombia	591	Portugal	867
Estados Unidos	621	Sudáfrica	163
España	24.232	Turquía	277
Francia	5.268	Reino Unido	-1.295
TOTAL			40.622



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 nuestro 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 2022 se han pagado (criterio de caja) 2.590 mil euros en concepto de impuestos sobre beneficios. El 2021 se hizo un recálculo del IS con la finalidad de dar respuesta a la ley y reportar los impuestos sobre beneficios pagados, siendo la cuantía de 5.801 mil euros.

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 2022.

El total de subvenciones recibidas en 2022 fue de 1.801 mil euros mientras que de 2021 fueron 1.926 mil euros.



**Be smart.
Be Ormazabal**



An underwater photograph of a coral reef. Sunlight rays penetrate the clear blue water from the top left, creating a dramatic lighting effect. The reef is composed of various coral species, including branching and table corals. A few small fish are visible swimming near the bottom of the frame.

**Be Ormazabal.
Be sustainable**



**Creamos
tecnología
para un futuro
sostenible**



01 | Conoce Ormazabal

ormazabal
velatià

Technology for a new
electric world

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

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

La compañía mantiene una apuesta permanente por la innovación tecnológica e industrial, hecho que le ha permitido posicionar su propia tecnología a nivel mundial y convertirse en una empresa global.

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 | Propósito, misión, visión y valores

Propósito

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

Misión

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

Visión

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

Nuestros valores

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

- **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 objetivos.

Technology for a new electric world

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**.

2 | El negocio de Ormazabal

Mencionamos a continuación los principales segmentos a los que la compañía da servicio:



Smart & digital grids
(Redes inteligentes y digitales)



Green mobility
(Movilidad verde)



Green generation & storage
(Generación verde y almacenamiento)



Sustainable buildings & infrastructures
(Edificios e infraestructuras sostenibles)



Dejando huella
positiva en el planeta

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.



Huella de proximidad

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

Huella industrial

- **16 centros productivos** en el mundo

Huella tecnológica

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

Ormazabal culmina 2022 creciendo de nuevo

4 | Resumen del año

Balance anual

A cierre del ejercicio, **Ormazabal** supera ampliamente los objetivos previstos en las principales magnitudes y está por encima de lo redactado en el Plan Estratégico. Comparando con el sector de los bienes de equipo para el entorno eléctrico, su comportamiento es superior a la media, mejorando incluso los resultados de manera importante.

En un contexto de enorme incertidumbre global y gran complejidad, caracterizado por la escasez de materias primas, los problemas en el suministro, la inflación, el alto precio de la energía, entre otros; **Ormazabal** ha logrado incrementar **más de un 15% su volumen** de negocio que alcanza los **617 millones de euros de facturación** y duplica su beneficio con un **ebitda del 12,6%**.

Si leemos un poco más en detalle, esta mejora sustantiva de los resultados es producto de varios factores, entre los que hay que resaltar estos tres: una gestión exitosa de la crisis logística en un momento de gran escasez de materias primas, la adecuación de la política comercial a las nuevas realidades del mercado y las medidas de eficiencia que la compañía viene aplicando desde hace varios años.

Clientes clave reconocen la buena gestión de la compañía en la crisis logística

En relación al primero de los factores, gracias a la buena gestión de las operaciones, **Ormazabal** ha podido lograr un excelente desempeño en cuanto a plazos de entrega e incidencias de suministro que ha sido valorado muy positivamente por clientes de alcance global. Su alta capacidad de cumplimiento y fiabilidad le ha permitido ampliar contratos a nuevas familias de productos y geografías e, incluso, ha merecido el reconocimiento de clientes como Enedis al nombrarle proveedor estratégico del año “por su dilatada experiencia, su respuesta con un nivel de calidad altísimo y flexibilidad en el suministro”; o de Iberdrola distinguiendo a la compañía como mejor proveedor del año.

El segundo de los factores alude a la importante labor comercial desarrollada para compatibilizar los cambios en los costes de producción con los precios de venta en un momento de gran tensión en los mercados.

Y el tercero, tiene que ver con la visión a largo plazo y se refiere a las medidas que durante los últimos años **Ormazabal** viene tomando para afianzar su posición estratégica y competitiva gracias al colosal esfuerzo realizado por toda la plantilla y de su apuesta decidida por las personas, la innovación en producto y las inversiones industriales para reestructurar su organización productiva y adaptarse mejor al nuevo escenario global. Todo ello orientado a satisfacer mejor las necesidades de nuestros clientes, sobre la base de una oferta de soluciones y servicios tecnológicos de mayor valor añadido.

La senda de crecimiento y rentabilidad sostenible trazada por **Ormazabal** tiene un motor claro que es la innovación. En un mundo donde las variables tecnológicas en el sector son cada vez mayores y que se mueve cada vez más rápido, la compañía apuesta por la inversión en I+D+i, **cercana a los 90 millones de euros** en los últimos cinco años y con un **20% más de personas** dedicadas a este ámbito. Un gran esfuerzo inversor que ya está dando sus frutos como, por ejemplo, la creciente digitalización de los productos para que sean nativos digitales o los grandes avances conseguidos en alternativas al SF6. La seriedad con la que la que se está acometiendo este gran reto –cuyo horizonte temporal está por definir, y que en estos momentos se sitúa entre el 2026 y el 2030– unida a la valentía en la toma de decisiones nos permitirá salir reforzados frente a la competencia, tanto local como global.

Ormazabal participa, además, junto a destacados actores europeos del sector en proyectos que tratan de arrojar luz sobre las soluciones tecnológicas que la revolución energética demanda. Un ejemplo de ello es el actual proyecto BrainEn cuyo objetivo es desarrollar soluciones sostenibles para la distribución secundaria, la gestión energética, instalaciones industriales y equipos de electrónica de potencia.

A lo largo de los cinco últimos años se han acometido también inversiones industriales relevantes por valor de **más de 40 millones de euros** que han permitido actualizar y adecuar la estructura productiva –a través de la compra y puesta en marcha de nuevas fábricas y la adaptación y renovación de las existentes–, ampliando la capacidad productiva.

Ormazabal sigue fortaleciendo también su ecosistema con una apuesta decidida por la movilidad eléctrica que le ha llevado a la **incorporación del 100% de Nexvia** a su negocio, pasando a denominarse **Stratenergy Charging Stations**.

Todas estas inversiones permiten a la compañía vislumbrar un futuro cercano en el que la ventaja frente a los competidores no solo se mantenga, sino que se amplíe. Avanzando con ambición, pero siempre con inteligencia.

Los productos nativos digitales comienzan a despegar con las primeras adjudicaciones

2022 ha sido un año excelente no solo en resultados sino, también, en avance de proyectos industriales y de desarrollo de productos entre los que destacamos algunos hitos. Así, por ejemplo, los productos nativos digitales comienzan a despegar con las primeras adjudicaciones de transformadores smart y cuadros de baja tensión automatizados. A finales de año, **Ormazabal** superaba los 200 gigavatios de energía renovable instalados alrededor del mundo y sumaba más de 300 estaciones de recarga pública contratadas en Europa. Proyectos internacionales como las subestaciones locales inteligentes para la operadora alemana Westfalen Weser a la que acompaña en la automatización de su red, o el realizado para IONITY consistente en la conexión a la red del centro de pruebas de la *joint venture* constituida por los gigantes de la industria del motor. Un hito también significativo es el hecho de que la primera eléctrica italiana, Enel, haya confiado en **Ormazabal** como proveedor de soluciones en su mercado natal.

Todo ello constituye tan solo una muestra de la capacidad de la compañía para aprovechar las oportunidades que se presentan y para las que se está preparando. En esa preparación se enmarca también la evolución de la cara más visible de la marca **Ormazabal**: su identidad corporativa. En 2022 la compañía ha lanzado su nueva imagen, más eléctrica, humana y digital, alineada con el propósito de la compañía.

Ormazabal cambia su imagen de marca

Este ejercicio ha confirmado que las grandes tendencias de fondo, identificadas en el plan estratégico para el periodo 2021-2023 se mantienen plenamente vigentes e incluso se han visto aceleradas por las consecuencias sobre la energía del conflicto abierto en Europa. En un entorno global tormentoso, la necesidad de acelerar la transición energética (digitalización de las redes eléctricas, apuesta por las fuentes de generación de energía renovables, vehículo eléctrico, hidrógeno verde, almacenamiento eléctrico a gran escala...), hace que se estén redoblando los esfuerzos por parte de las instituciones en aquellos ámbitos por los que **Ormazabal** navega. La punta de lanza son los Fondos Next Generation, una inyección sin precedentes de dinero, a los que se suman otras iniciativas como el Plan RepowerEU aprobado en mayo de 2022 por la Unión Europea y que eleva el objetivo para la generación eléctrica de origen renovable hasta un 45% en 2030 (en 2010 era solo el 14%).

En relación a la gestión de personas, es necesario mencionar el compromiso con la gestión del talento, con el despliegue internacional de **Ormazabal Mentoring Experience**, programa que busca acelerar la integración y el desarrollo del talento de las personas dentro de la compañía. Además, dentro del Marco General de Gestión de Derechos Humanos de **Velatia**, se ha continuado con el proyecto de **Debida Diligencia** en cuyo despliegue en algunas geografías se ha trabajado intensamente a lo largo de 2022, tras su lanzamiento en 2021.

Ormazabal afronta 2023 con una fuerte cartera de pedidos y un buen punto de partida. En un entorno global sombrío, se abren grandes claros de oportunidades y estamos más que preparados para continuar en línea constante de evolución y mejora de los últimos años para así garantizar un crecimiento sostenible en el tiempo. Los resultados de 2022 que se muestran a continuación son un reflejo de ello.

EVOLUCIÓN DE LA CIFRA DE NEGOCIO

2021

2022

CIFRA DE NEGOCIO

(millones de euros)

543
MILLONES**617**
MILLONES**EBITDA**

(% sobre la cifra de negocio)

8,6%**12,6%****EBT**

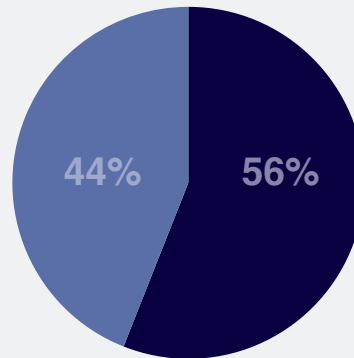
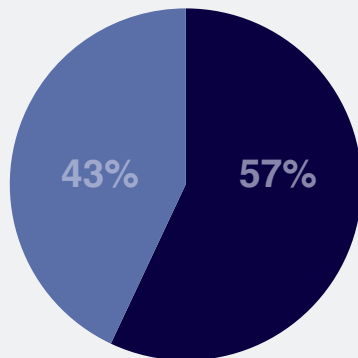
(% sobre la cifra de negocio)

6,9%**8,9%**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

2021

2022



DISTRIBUCIÓN DE LAS VENTAS

2021

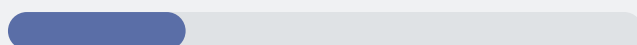
2022

50%

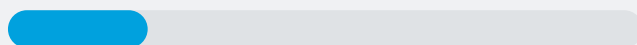
DISTRIBUCIÓN PÚBLICA

**28%**

USUARIOS FINALES DE ENERGÍA ELÉCTRICA

**22%**

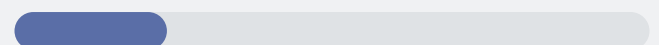
RENOVABLES

**56%**

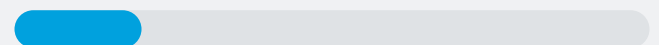
DISTRIBUCIÓN PÚBLICA

**24%**

USUARIOS FINALES DE ENERGÍA ELÉCTRICA

**20%**

RENOVABLES





Hitos Ormazabal

Despliegue de subestaciones locales inteligentes / Alemania

Tras el éxito de la prueba piloto puesta en marcha en 2020 y su posterior ampliación, Westfalen Weser vuelve a confiar en las celdas de **Ormazabal** para el despliegue del resto de sus subestaciones inteligentes. Gracias a los equipos de **Ormazabal**, equipados con tecnología de control remoto y transmisión, el operador consigue una comunicación a prueba de fallos que le proporciona la máxima fiabilidad y seguridad en caso de funcionamiento crítico de la red.

Mayor capacidad para una de las mayores plantas fotovoltaicas de Oceanía / Australia

Ormazabal colabora con la empresa alemana SMA, especialista en tecnología de sistemas fotovoltaicos, en el proyecto de ampliación de la planta solar australiana de Limondale con capacidad para generar 349 MW y abastecer de electricidad verde a más de 100.000 hogares.

SMA suministró 57 estaciones de potencia de media tensión con tecnología **Ormazabal** para garantizar que la energía solar pueda inyectarse de forma fiable a la red local.

Conexión a la red para el centro de pruebas de tecnología de IONITY / Alemania

IONITY es una iniciativa empresarial creada en 2017 de manera conjunta por gigantes de la industria automotriz (BMW Group, Daimler, Ford, Audi, Volkswagen, Kia, Hyundai) para paliar el déficit de suministro de energía que el parque de movilidad eléctrica tiene en la actualidad y que limita su crecimiento. Esta *joint venture* dispone de un moderno centro de pruebas, próximo a su sede en Múnich, donde se prueban todos los componentes necesarios para el funcionamiento de los puntos de recarga ultrarrápida (HPC) en condiciones reales de funcionamiento, incluidos los componentes de media tensión para la conexión a la red y la tecnología de control remoto. Estos últimos han sido producidos y suministrados por **Ormazabal** con una solución que se adapta individualmente a los requisitos especiales de este avanzado proyecto. La participación en él ha consistido en toda la planificación técnica, incluida la construcción de la estación de transferencia, en un plazo de seis meses.

Presentes en la mayor estación de recarga pública de Europa del Sur / España

Ormazabal aporta su know-how tecnológico y suministra el equipamiento de media tensión necesario para las dos estaciones de carga de la mayor estación de recarga ultrarrápida al sur de Europa, ofreciendo así cobertura a la electromovilidad del corredor mediterráneo.

Las dos estaciones permitirán la carga simultánea de hasta dieciséis vehículos eléctricos al disponer de cuatro cargadores de 400 kW y doce de 200 kW. Posibilitarán la recarga de la batería de un coche eléctrico en menos de cinco minutos, proporcionando a cada vehículo una autonomía de 100 km.



Conexión del proyecto Power to Green Hydrogen Mallorca / España

Este proyecto pionero consiste en un electrolizador conectado a dos plantas fotovoltaicas (14,35 MW) encargadas de suministrar energía para la producción de 300 toneladas de hidrógeno verde al año en la isla de Mallorca. El hidrógeno obtenido se destinará, por un lado, a la red de gas y, por otro, al abastecimiento de la movilidad terrestre (flotas de autobuses y alquileres de coches).

En colaboración con Acciona Energía, **Ormazabal** ha suministrado la solución completa, totalmente automatizada y digitalizada, para la conexión de las plantas a la red eléctrica.



Suministro de la primera subestación compacta en Norteamérica / EEUU

Esta subestación prefabricada permitirá a la compañía Avangrid, miembro del grupo Iberdrola, agilizar la fase de construcción de sus proyectos de energía renovable y abordar de forma más eficaz su principal reto: la automatización de su red.

La solución aportada por **Ormazabal** tipo "plug & play" está totalmente integrada (con equipos de protección y automatización) y probada en fábrica, con el objetivo de minimizar la realización de obras adicionales in situ. Este proyecto pone de manifiesto la capacidad de la compañía para personalizar e integrar sus equipos proporcionando soluciones únicas para sus clientes.





Solución para el primer aerogenerador flotante resistente a tifones del mundo / China

Ormazabal ha desarrollado junto a su cliente de turbinas eólicas una solución específica para aerogeneradores marinos flotantes resistente al impacto de factores ambientales marinos como los tifones, la corrosión del agua de mar y las olas extremas. La solución ha sido sometida a prueba en diferentes condiciones de temperatura, inclinación-oscilación y vibraciones aleatorias y se irá aplicando gradualmente en proyectos de energía eólica marina. Puede resistir hasta diecisiete tifones y tiene una capacidad unitaria de 5,5 MW, lo que equivale al suministro anual de 16,5 millones de kWh de electricidad limpia a la zona de la bahía de Guangdong-Hong Kong-Macao.



Apoyo en el despliegue de estaciones de recarga de Electra / Francia

El operador francés de estaciones públicas de recarga rápida, Electra, cuenta con **Ormazabal** para sus objetivos de despliegue en Francia que alcanzan los 300 puntos de recarga repartidos por todo el país. **Ormazabal** se ha encargado del suministro de los puntos de conexión a la red de media tensión. Con este proyecto, en 2022 suma más de 250 estaciones de recarga pública instaladas en Europa con tecnología propia.

Préstamo de 40 millones de euros con el BEI para impulsar la investigación / España

El Banco Europeo de Inversiones (BEI) ha firmado con **Ormazabal** una nueva línea de financiación de 40 millones de euros para apoyar sus actividades de I+D en España por un periodo que abarca los próximos cuatro años. El acuerdo está respaldado por el programa **InvestEU** que provee a sus socios implementadores de una garantía presupuestaria de la UE que les permite aumentar su capacidad de asunción de riesgos, contribuyendo así a movilizar la inversión pública y privada para las prioridades políticas de la Unión Europea. La financiación del BEI permitirá reforzar la competitividad de **Ormazabal**, consolidando su perfil innovador y crecimiento futuro.

Proyecto BrainEn

Ormazabal participa en el desarrollo de soluciones libres de SF6 para la distribución secundaria y en la investigación de equipos de electrónica de potencia para aplicaciones DC/DC así como un sistema para la gestión energética de instalaciones industriales con almacenamiento eléctrico y generación renovable no gestionable.

Actividades del sector

La compañía volvió a patrocinar en 2022 el principal evento del sector eléctrico europeo, **EURELECTRIC POWER SUMMIT**, que tuvo lugar entre los días 15 y 16 de junio en Bruselas. José M.^a Torres, director de la división de smart grids, participó en una sesión plenaria centrada en la disrupción digital que supone la integración de los datos en el sector eléctrico.

El segundo encuentro del año respaldado por **Ormazabal** ha sido el **IV Congreso de AELEC** celebrado el 20 de septiembre en Madrid bajo el lema “Tecnologías y mercados para la transición energética”. Este evento está pensado para analizar los avances e innovaciones que impulsa el sector eléctrico bajo el marco de la transición energética y la transformación digital en España hacia la descarbonización. Durante el mismo se debatió sobre tecnologías que facilitan dicha transición, tales como el almacenamiento, el hidrógeno verde y las redes inteligentes.

Además, del 29 de noviembre al 1 de diciembre, **Ormazabal** presentó sus novedades para la digitalización de las redes en el congreso **ENLIT EUROPE 2022**, en Frankfurt. Se trata de un foro excelente que cuenta con la participación de expositores de altura nacionales e internacionales y durante el que se abordaron todos los aspectos de la transición energética en el continente europeo.





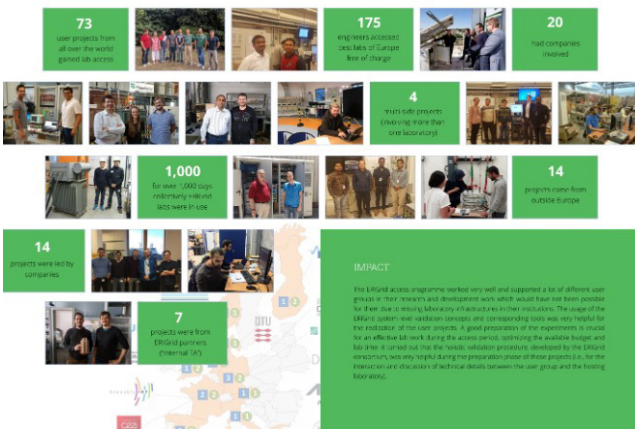
Premios y reconocimientos

Premio “Mejor Proveedor del Año” de Enedis

La compañía eléctrica Enedis ha otorgado en 2022 este reconocimiento a la compañía por su dilatada experiencia trabajando conjuntamente y, en palabras textuales del comunicado del premio, “por responder siempre con el nivel de calidad altísimo, desarrollando soluciones de manera conjunta, y flexibilidad de suministro”.

Premio “Mejor proveedor del año” de Iberdrola

Asimismo, Iberdrola ha distinguido a **Ormazabal** con este premio como proveedor estratégico “*por ser, más que un proveedor, un socio que comparte riesgos con una continua calidad de la comunicación y es líder de la industria en mejores prácticas*”.



Premio “Tecnología e Innovación” del Clúster Marítimo Español

Por su parte, el Clúster Marítimo Español ha otorgado a la compañía el premio “Tecnología e Innovación” por su posición destacada en el mercado donde apuesta permanentemente por la innovación tecnológica e industrial. Asimismo, ponen en valor la relevancia del Centro de Investigación y Tecnología de **Ormazabal**, único en el mundo.



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 el **Consejo Asesor Ormazabal**, compuesto por cinco miembros, al 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 Consejo Asesor tiene asignadas entre sus funciones:

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

Consejo Asesor 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



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 del 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

Como resultado del análisis realizado en 2021 se han incorporado dos nuevos riesgos a la lista por su gran impacto potencial en el negocio de la compañía: la subida de los precios de las materias primas y los problemas globales de las cadenas de suministro. En 2022, con el objetivo de realizar un adecuado seguimiento, **Ormazabal** ha lanzado un nuevo proyecto estratégico orientado a monitorizar de cerca dichas amenazas y reducir sus posibles efectos, bajo el título de “Supply chain resilience improvement”.

En líneas generales, los riesgos más cercanos, priorizados a efectos de seguimiento y gestión, son los siguientes:

Riesgo 2022
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 <i>commodities</i>
Planificación operativa de la <i>supply chain</i>



7 | Sostenibilidad

Asumimos la sostenibilidad como un elemento central en nuestra estrategia empresarial. Por esta razón la consideramos de una forma transversal a toda la organización y nos comprometemos a contribuir al desarrollo sostenible a través de la **generación de valor a largo plazo**.

Entre nuestros propósitos se encuentra dotar a las empresas de recursos y estructuras de apoyo con el objetivo de desarrollar adecuadamente este ámbito. En este sentido, **Ormazabal** ha creado en 2022 una estructura específica y responsable de gestionar los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) desde una perspectiva global.

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

Ormazabal mantiene 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 “Importancia para la estrategia de negocio” y la variable “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**.

Ormazabal contribuye al reto de garantizar el acceso a energía asequible, fiable y sostenible



8 | Objetivos de Desarrollo Sostenible

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, los transportes o el coche eléctrico, entre otros.

Dentro de los cinco Objetivos de Desarrollo Sostenible priorizados por **Velatia**, la compañía centra sus esfuerzos y 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.

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



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 inteligentes y digitales

- Apoyamos a las principales compañías eléctricas en el despliegue de sus automatizaciones.
- Más de 15 años digitalizando la red de media tensión.
- Más de 24 millones de consumidores se benefician de nuestras soluciones.

Generación verde y almacenamiento

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

Movilidad verde

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

Edificios e infraestructuras sostenibles

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

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

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

En este sentido:

- Durante el ejercicio 2022 se ha desarrollado un proyecto piloto en tres de sus centros con el objetivo de medir las emisiones de CO₂ de alcance 3 más relevantes.
- Trabaja para que sus instalaciones sean responsables con el medio ambiente. Con este propósito, tras el análisis del desempeño energético de sus edificios en España sigue implantando las acciones de mejora identificadas orientadas a mejorar su eficiencia.
- Adquiere energía de origen 100% renovable certificada para sus centros en España y a partir del 2022 también lo hace para su centro productivo de Francia.
- Minimiza todos los residuos facilitando su reciclaje.
- Incorpora el ecodiseño en sus productos.

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



02

Compromisos Ormazabal

1 | Personas

El equipo humano plural y singular de **Ormazabal** está compuesto, al cierre de 2022, por **2.456 personas** ubicadas, en su mayoría, en Europa (85%), principalmente en España (75%), y las restantes (15%) se distribuyen entre los otros continentes. El 80% de la plantilla está formada por hombres frente al 20% 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.

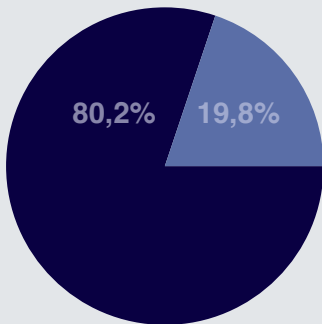
Empleo

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 2022 la plantilla se mantiene en niveles similares al ejercicio anterior.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

2.444
PERSONAS

2021

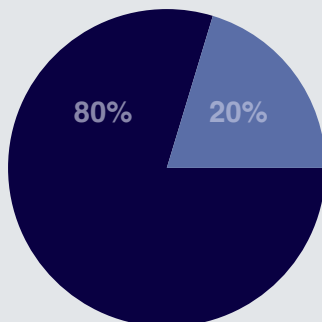


485
MUJERES

1.959
HOMBRES

2.456
PERSONAS

2022



499
MUJERES

1.957
HOMBRES

HOMBRES

MUJERES

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

2021 | 2.444 PERSONAS

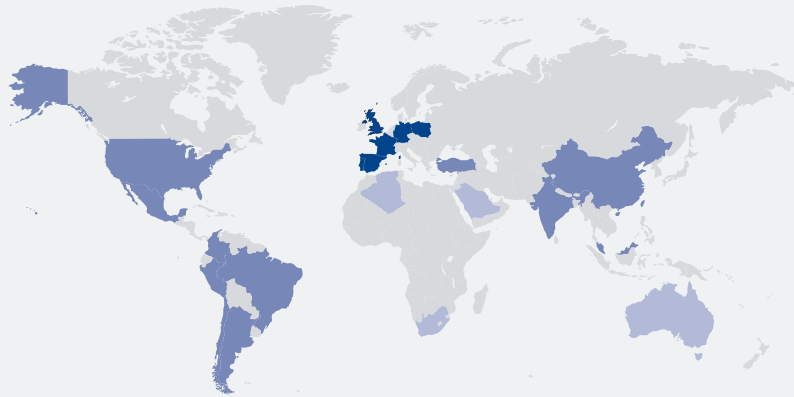


2022 | 2.456 PERSONAS

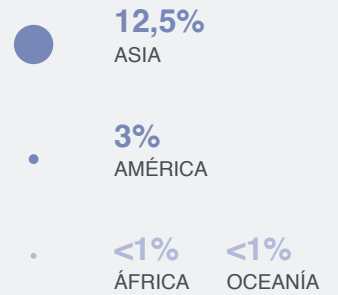
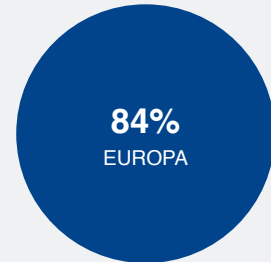


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONTINENTE

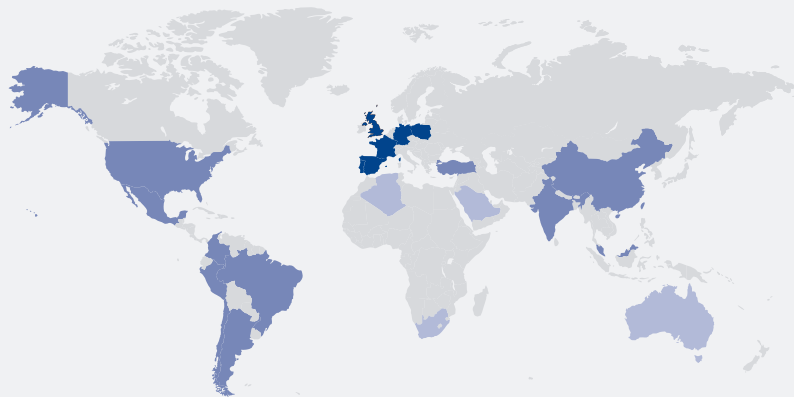
2021 | 2.444 PERSONAS



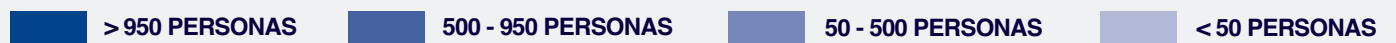
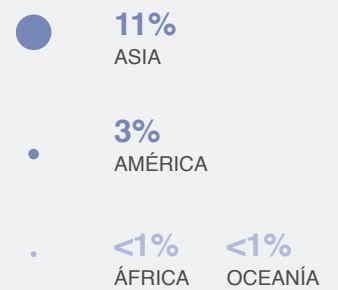
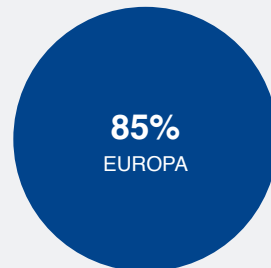
2.050 PERSONAS EN EUROPA	306 PERSONAS EN ASIA	79 PERSONAS EN AMÉRICA	4 PERSONAS EN ÁFRICA	5 PERSONAS EN OCEANÍA
---------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------



2022 | 2.456 PERSONAS



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



Distribución por modalidades de contrato de trabajo

Los datos de la plantilla por modalidades de contrato a cierre de 2022 muestran un total de 2.084 contratos indefinidos (1.692 hombres y 392 mujeres), y 372 contratos temporales (265 hombres y 107 mujeres).

En relación al tipo de jornada, no se cuenta con contratos indefinidos a tiempo parcial en 2022, siendo los contratos

temporales los que presentan jornadas parciales, con un total de 17 contratos con esta modalidad (10 hombres y 7 mujeres) y 355 en la modalidad de jornada completa (255 hombre y 100 mujeres). No hay comparativos con el año anterior, ya que en 2021 no se reportaba esta información.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO, TIPO DE JORNADA Y SEXO

2022 | 2.456 PERSONAS

2.084

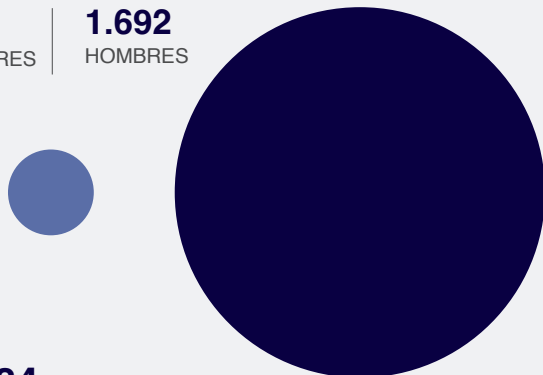
CONTRATOS INDEFINIDOS

392

MUJERES

1.692

HOMBRES



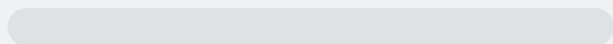
2.084

JORNADA COMPLETA



0

JORNADA PARCIAL



■ HOMBRES ■ MUJERES

372

CONTRATOS TEMPORALES

107

MUJERES

265

HOMBRES



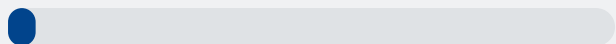
355

JORNADA COMPLETA



17

JORNADA PARCIAL



● 10 HOMBRES

● 7 MUJERES



Promedio anual de contratos

La experiencia y el conocimiento de las personas que forman parte de **Ormazabal** son claves para afianzar su posición competitiva. Además, **Ormazabal** es consciente de la necesidad de abrir el camino profesional a los jóvenes, por eso, ofrece todos los años prácticas a través de distintos instrumentos –contratos en prácticas, convenios de cooperación educativa etc.– tratando de convertir estos contratos en indefinidos en coherencia con el enfoque de la empresa encaminado a formalizar los tipos de contratos indefinidos (80% de contratos indefinidos sobre los totales de los contratos de la plantilla media).

En el siguiente desglose ⁽¹⁾, que contiene la información del promedio anual de contratos indefinidos y temporales, se puede apreciar que se si comparamos los datos con el año anterior, la contratación temporal en un 23% y se produce un incremento del 9% en la contratación indefinida.

El 80% de los contratos vigentes en 2022 son indefinidos.

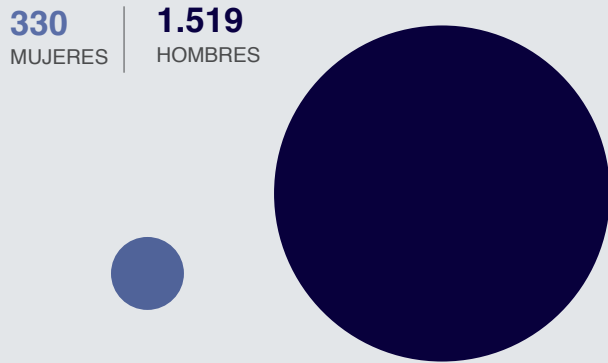
(1) El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de los empleados que conforman Ormazabal durante los ejercicios 2021 y 2022, respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes.

TIPO DE CONTRATO POR SEXO

2021 | 2.498 CONTRATOS



1.849
CONTRATOS INDEFINIDOS



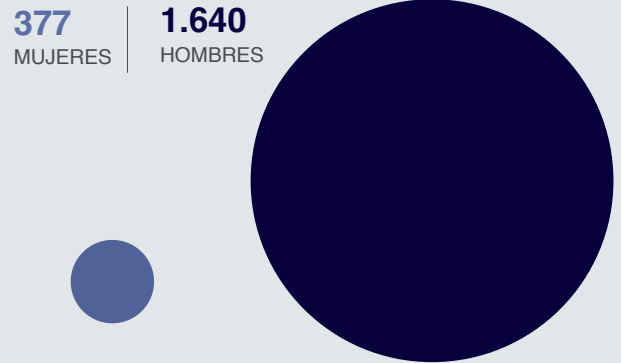
649
CONTRATOS TEMPORALES



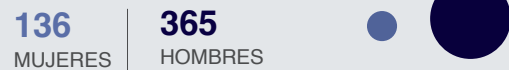
2022 | 2.518 CONTRATOS



2.017
CONTRATOS INDEFINIDOS



501
CONTRATOS TEMPORALES



HOMBRES MUJERES

TIPO DE CONTRATO POR EDAD

2021 | 2.498 CONTRATOS

1.849
CONTRATOS INDEFINIDOS



649
CONTRATOS TEMPORALES



2022 | 2.518 CONTRATOS

2.017
CONTRATOS INDEFINIDOS



501
CONTRATOS TEMPORALES





Promedio por tipo de jornada

Apenas existe disminución en cuanto a la plantilla media de **Ormazabal** ya que durante el año 2022 la plantilla media ha sido de 2.518 personas, mientras que en 2021 fue de 2.489 personas. La diferencia relevante en cuanto a la tipología de contratos viene derivada del impacto que tiene el cambio legislativo acometido durante 2022 por el Gobierno, además de las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. **Ormazabal** pone a disposición del personal la posibilidad de teletrabajar (directriz establecida por el grupo) lo que facilita una mayor flexibilidad horaria, permitiendo a los empleados acogerse a flexibilidad de horarios y mantener el tiempo completo en lugar de reducir la jornada.

Esto queda reflejado en la contratación de la plantilla media, pues el 99% ha trabajado a jornada completa, frente al 1% que lo ha hecho con jornada parcial.

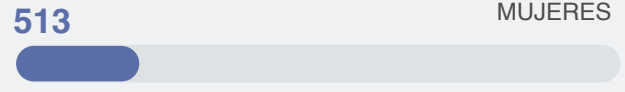
La distribución de la plantilla de **Ormazabal** en función del tipo de jornada laboral por sexo, edad y por categoría profesional es la siguiente, (en 2021 no se hace esa desagregación en los promedios)⁽²⁾.

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

(2) El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de los empleados que conforman Ormazabal durante los ejercicios 2021 y 2022, respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes.

TIPO DE JORNADA POR SEXO

2022 | 2.518 JORNADAS



2.498 JORNADA COMPLETA

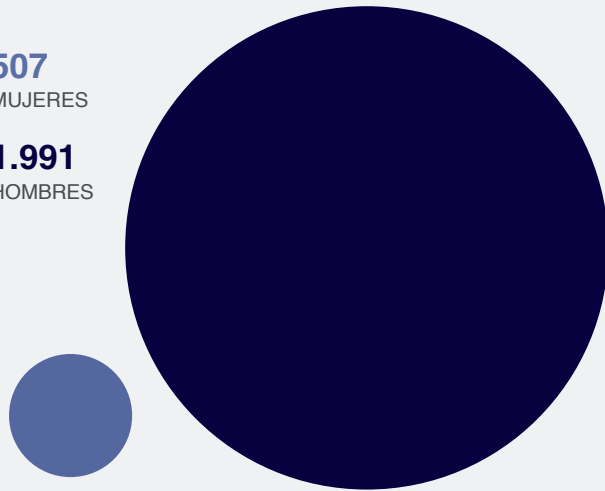
20 JORNADA PARCIAL

507 MUJERES

6 MUJERES

1.991 HOMBRES

14 HOMBRES

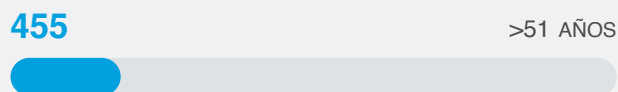
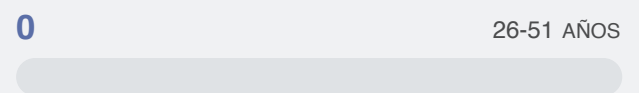
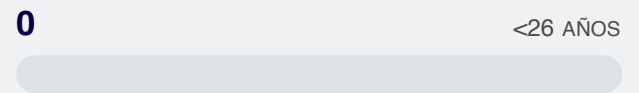
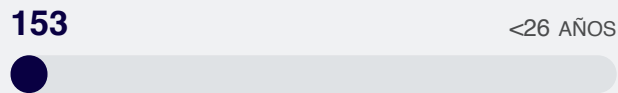


TIPO DE JORNADA POR EDAD

2022 | 2.518 JORNADAS

2.498 JORNADA COMPLETA

20 JORNADA PARCIAL



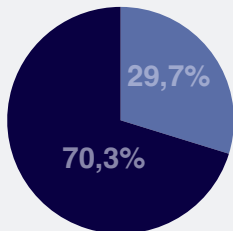
Despidos

Si se compara con el año pasado existe una disminución del 35% de las bajas no voluntarias ya que el total de las mismas en 2021 fueron 129, mientras que en el año 2022 han sido 84. Esta disminución es la causa del efecto que tuvo el cambio en el modelo de negocio efectuado en Alemania durante el año 2021, lo que supuso una reestructuración y reorganización de la plantilla.

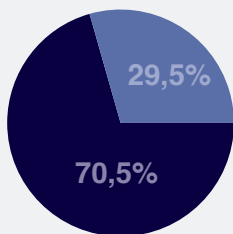
En 2022 y 2021 el número de bajas no voluntarias registradas se distribuyen de la siguiente forma en función del sexo, la edad y la categoría profesional:

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR SEXO

2021 | 129 DESPIDOS



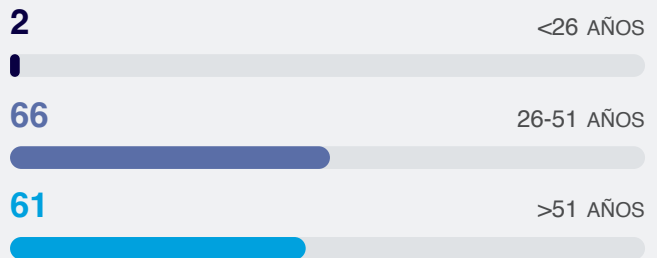
2022 | 84 DESPIDOS



HOMBRES
 MUJERES

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR EDAD

2021 | 129 DESPIDOS



2022 | 84 DESPIDOS





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.

En 2022 el número de personas con discapacidad contratadas ha sido 16 (22 en 2021). Además, **Ormazabal** colabora con los centros Gureak y Urbegi en este objetivo de promover la integración laboral de las personas con discapacidad.

Asimismo, cabe destacar que durante 2022 **Ormazabal** ha iniciado una relación de colaboración con otra organización de personas discapacitadas. Igualmente, ha realizado una donación a una fundación que trabaja en este ámbito especializada en la infancia.

Remuneración media

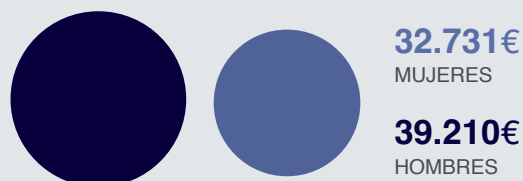
Las remuneraciones medias de la plantilla en 2022 se han incrementado con respecto a 2021 (exceptuando la alta dirección). La cuantía, considerando todos los conceptos de retribución existentes en la organización (fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros), y distribuida por sexo, edad y categoría profesional, es la que se muestra a continuación:

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO

2021



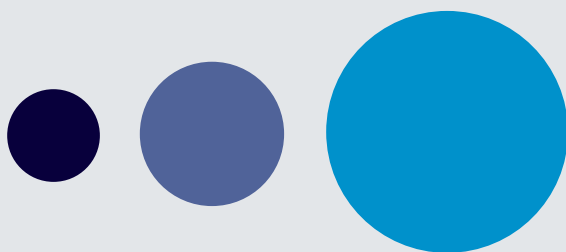
2022



■ HOMBRES ■ MUJERES

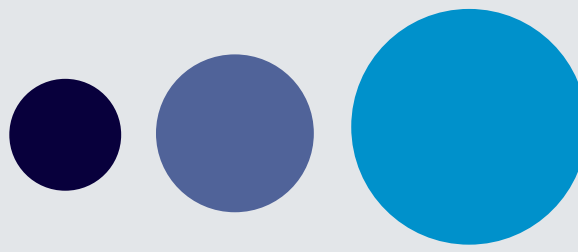
REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD

2021



Edad	Remuneración Media (€)
< 26 AÑOS	20.693€
DE 26 A 51 AÑOS	32.220€
> 51 AÑOS	53.898€

2022



Edad	Remuneración Media (€)
< 26 AÑOS	24.985€
DE 26 A 51 AÑOS	35.238€
> 51 AÑOS	52.609€

■ < 26 AÑOS ■ DE 26 A 51 AÑOS ■ > 51 AÑOS



Perspectiva de género

Los convenios colectivos de aplicación regulan la remuneración mínima de la plantilla de **Ormazabal** estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo de igual valor, 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 remuneración media real (fijo más variable) de las mujeres con respecto a la de los hombres (excepcionalmente la alta dirección), en 2022 la diferencia es del 16%.

Esta cifra es el reflejo de la escasa presencia de la mujer en la industria en general y en **Ormazabal** en particular, donde representan el 20% de la plantilla. En la parte directiva de la empresa, es decir considerando las personas que tienen responsabilidad sobre un área de actividad, el porcentaje sube al 26%. El hecho de que tres cuartos de los puestos de dirección estén ocupados por hombres hace que el promedio retributivo de éstos sea más alto. La lucha contra el “techo de cristal” es una ambición fuerte en **Ormazabal**, pero el tamaño de la base femenina de la plantilla es un obstáculo sobre el cual se trabaja a través de iniciativas de Employer Branding específicamente destinadas al colectivo femenino.

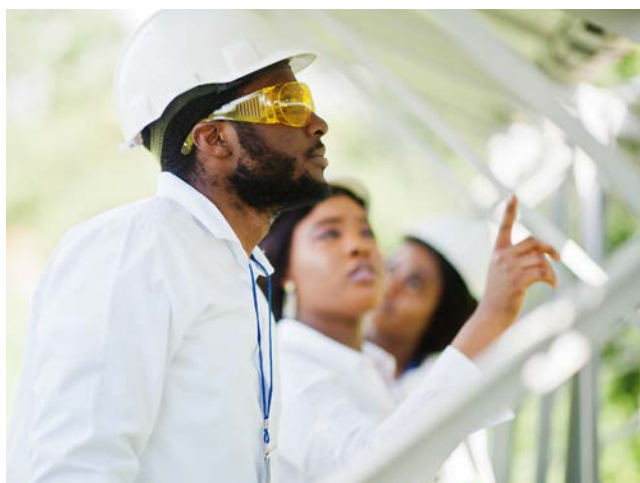
Organización del trabajo

Ormazabal se ha dotado de medidas para garantizar el bienestar de sus empleados y ser referente en la generación de empleo de calidad. Para ello, cuenta con una herramienta encargada de realizar el seguimiento de los registros horarios, combatiendo así las extensas jornadas laborales, obligando al uso de vacaciones, etc.

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 año 2018, **Ormazabal** viene promoviendo una reflexión profunda 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, tableros de comunicados en plantas de producción, revistas internas, buzones de sugerencias, jornadas anuales, comunicación personal y directa con responsables y la dirección, así como los comités de empresa y de seguridad y salud. Desde 2021, la aplicación My Velatia, de uso compartido por todo el grupo, ha añadido a las opciones un nuevo canal de comunicación interna, ágil y eficaz.

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.

En relación a este punto, en 2022 se ha acometido la reforma integral de las oficinas e instalaciones de las empresas ubicadas en Igorre. Esta reforma ha mejorado las condiciones laborales, los espacios físicos y el equipamiento de los centros de trabajo.

- **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.

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

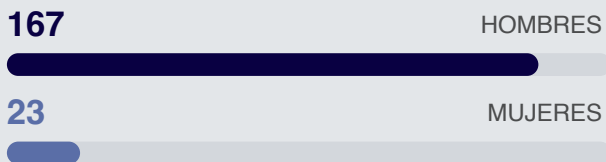


Accidentes

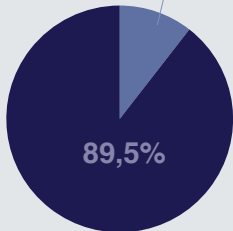
En línea con su compromiso con la seguridad y la salud, **Ormazabal** se marca como objetivo prioritario minimizar el número de accidentes haciendo un seguimiento exhaustivo de la evolución de los indicadores más representativos⁽³⁾ de que dispone.

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE ACCIDENTES POR SEXO

2021 | 190 ACCIDENTES

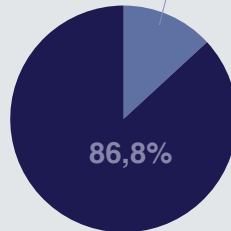


76
CON BAJA 10,5%



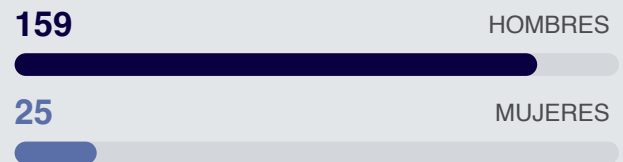
8 MUJERES | 68 HOMBRES

114
SIN BAJA 13,2%

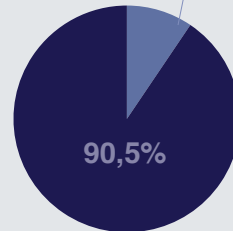


15 MUJERES | 99 HOMBRES

2022 | 184 ACCIDENTES

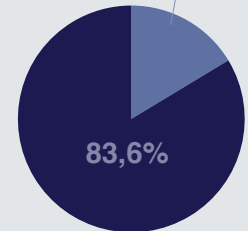


74
CON BAJA 9,5%



7 MUJERES | 67 HOMBRES

110
SIN BAJA 16,7%



18 MUJERES | 92 HOMBRES

HOMBRES MUJERES

En 2022 se han producido 74 accidentes de trabajo con baja (de los cuales, 7 han sido de mujeres y 67 de hombres) y 114 accidentes sin baja (de los cuales, 18 han sido de mujeres y 92 de hombres). Comparando los datos con el año 2021, en él se produjeron 76 accidentes con baja (8 de mujeres) y 114 sin baja (15 de mujeres).

En cuanto a los índices de frecuencia y gravedad, en el año 2021 fueron del 18,33 y 0,53, respectivamente, sin que se haya realizado el desglose de los mismo por género. Para el año 2022 los índices calculados han sido los que siguen:

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

Absentismo laboral

El índice de **absentismo laboral** se entiende como el incumplimiento de la jornada laboral por bajas de enfermedad, accidente laboral, horas por comité de empresas y horas de huelga. En el ejercicio 2022 se ha realizado un cambio de criterio en la contabilización de las horas englobadas bajo este concepto. Así, el número total de horas han ascendido a 177.098, un 22% más que el año anterior, incremento que es consecuencia del cambio del criterio mencionado pues se efectúa un recálculo de las horas de absentismo de 2021 dando un total de 145.281 horas. Ese año se reportaron 210.992 horas ya que en el cálculo estaban incluidas las horas de maternidad, paternidad, horas sindicales, y licencias permitidas en convenios y no se incluían las horas de huelga (si bien 2021 no hubo y en 2022 sí).

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.

Ormazabal sigue las directrices y está alineada con el proceso de evaluación del desempeño del que se ha dotado el grupo y que está recogido en Política de Formación corporativa. Además, 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 través del aprendizaje continuo:

- 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 2022 acciones formativas adecuadas a las necesidades de cada puesto de trabajo en todo el mundo, ascendiendo a 35.972 el número total de horas dedicadas a la formación, de las cuales se han beneficiado 1.633 personas de la plantilla.

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



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

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.

Concretamente, destacamos los siguientes planes de formación incluidos en 2022:

- **Sophos Advanced:** programa de formación y certificación dirigido preferentemente a la red comercial. Tiene como objetivo mejorar y ampliar el conocimiento de toda la gama de productos de **Ormazabal** en la organización.
- **Ormazabal Mentoring:** programa iniciado en 2021 y que ha sido ejecutado durante 2022. Su objeto es favorecer el crecimiento del personal en la empresa y desarrollar potenciales talentos a través de la relación entre una persona de referencia (mentor) y otra en desarrollo (mentee).
- **Módulo de finanzas:** módulo online dirigido principalmente a los responsables de las unidades de negocio con el objetivo de que exista un conocimiento general básico de los datos del negocio desde el punto de vista económico, capacitándolos de este modo para tomar decisiones en función de estos datos.

Del total de horas impartidas en 2022, 30.902 corresponden al colectivo de hombres y 7.411 al de mujeres.

Si bien en 2021 la pandemia limitó las horas de formación, poco a poco se va recuperando la normalidad tal y como se refleja en el incremento de las horas destinadas a este fin en 2022, un 14% más en el cómputo global. Algunas de las categorías han notado más este aumento como es el caso de los administrativos con un 76% de subida y de las comerciales con un 49%.

Como consecuencia de ello, se ha producido un aumento en la misma proporción en el número medio de horas de formación por empleado, representando una media de 15,22 horas de formación por empleado en 2022 frente a las 13,9 de 2021.

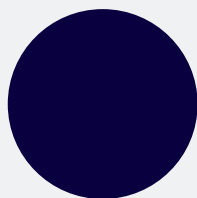
HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL



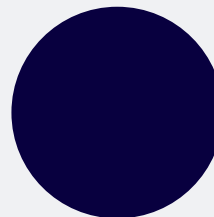
HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN POR SEXO

2021 | 33.667 HORAS

2022 | 38.313 HORAS



5.652 MUJERES
27.728 HOMBRES



7.411 MUJERES
30.902 HOMBRES

■ HOMBRES ■ MUJERES



Igualdad

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

Existe un **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral** a nivel grupo, cuyo compromiso es la protección de los derechos fundamentales de las personas y está enfocado a 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 fue actualizado en el año 2021 para incluir el acoso por razón de sexo, lo que demuestra el interés del grupo por favorecer la igualdad en la organización.

En este sentido, el objetivo principal de **Ormazabal** es apoyar la igualdad de oportunidades y preservar la diversidad, tratándose de aspectos intrínsecos a la gestión de la empresa, 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 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.

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 sexo.

Este plan es revisado y actualizado, 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 2022 se ha seguido avanzado en su despliegue logrando que todos los centros de la compañía en España lo tengan implantado.

Todas las empresas de **Ormazabal** cuentan a cierre de 2022 con un plan de igualdad en vigor o cuyo trámite está finalizándose. Cada plan a su vez recoge una serie de acciones que se han ido implantando a lo largo del ejercicio.

Este ejercicio se ha lanzado también la iniciativa LEAP (Learn, Engage, Act and Progress) cuya finalidad es recibir *feedback* en cuestiones de igualdad por parte de dieciséis mujeres de distintas edades, empresas y niveles organizativos.

Además, durante el 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.

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

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 ofrecer a sus clientes las soluciones tecnológicas más innovadoras en equipamiento eléctrico para acompañarlos en el proceso de digitalización de la red, la incorporación de las fuentes 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

La inversión en innovación tecnológica es estratégica para la compañía, por eso dedica a ella aproximadamente el 4% de su facturación al I+D+i. Cuenta con un equipo dedicado a este fin compuesto por **113 personas de diez nacionalidades** diferentes trabajando en distintas partes del mundo.

Además, desde el año 2005 dispone de una **Unidad de I+D Empresarial** adscrita a la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación. Esta unidad cuenta con unas infraestructuras que la convierten en única en el mundo e integra un laboratorio de alta potencia acreditado e independiente de 2,5 GW (HPL) conectado a una red experimental totalmente configurable (UDEX). Disponer de esta infraestructura permite a la compañía testar tecnologías, productos y aplicaciones en un entorno real y seguro sin interferir en la red eléctrica de los clientes.

El **Strategic Technological Plan de Ormazabal**, sincronizado y alineado con el plan estratégico global, identifica estas cinco 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.

Mantener un ritmo alto de innovación exige estar verticalmente integrados, por ello, **Ormazabal** desarrolla toda la tecnología que ofrecen sus soluciones, desde la interrupción y corte de corriente o las tecnologías de aislamiento eléctrico, hasta el firmware y las comunicaciones. Para la compañía es un objetivo prioritario que todos los productos que desarrolle sean nativos digitales, es decir, la integración de la inteligencia desde su propia concepción para garanti-

zar la automatización de la red y su optimización como activos.

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

Entre los logros singulares en el área de la digitalización merece la pena resaltar por su importancia, el reconocimiento de nuestra Unidad de Demostración y Experimentación como “European Digital Innovation Hub”, al ser el único centro privado que forma parte del “Basque digital Innovation Hub”, dentro del nodo de “Redes eléctricas digitales”.

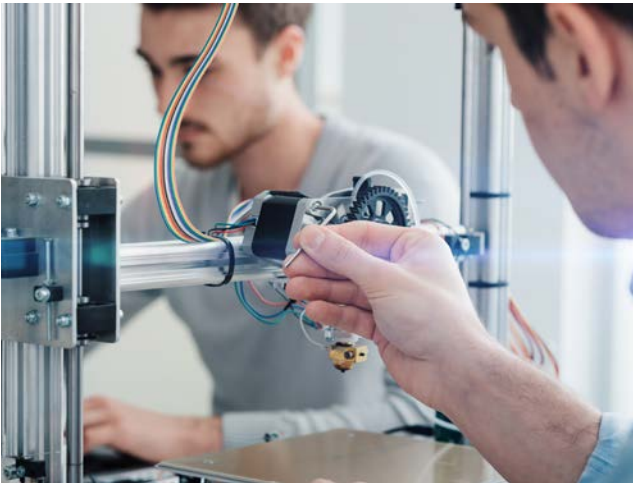
Actualmente, la compañía cuenta con más de 290 patentes y registros de propiedad intelectual, lo que pone de manifiesto su apuesta clara por el desarrollo de tecnología de vanguardia y la sitúa como un referente en su entorno en la generación de valor tecnológico.

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.

Entre las políticas de actuación prioritarias se encuentra también el impulso a la colaboración con startups tecnológicas tratando de aprovechar su efecto tractor sobre estas empresas. En este contexto se enmarca la incorporación de **Ormazabal** al programa BIND 4.0 del Gobierno Vasco en calidad de **Corporate Venture Client**.

Anualmente, Ormazabal destina cerca del 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 desarrolló un proyecto estratégico titulado “**Ormazabal Operations Model**”, que ha sido desplegado a lo largo del 2022.

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

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

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

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

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

Hitos en innovación

Casi un tercio de las ventas de 2022 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 2022. 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 de los que mencionamos algunos:

Ventas de nuevos productos

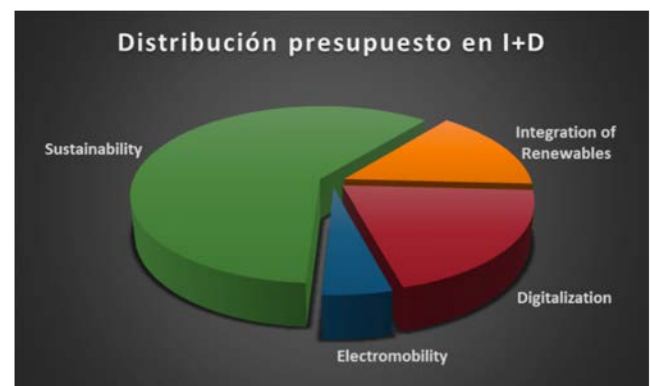
Ormazabal confirma en 2022 su fuerte nivel de innovación, ya que casi un tercio de las ventas de este ejercicio han sido productos desarrollados en los últimos años.

Acuerdo con el Banco Europeo de Inversiones (BEI)

Ormazabal ha firmado una línea de financiación por valor de **40 millones de euros** con el BEI que facilitará el desarrollo de su plan de inversión en actividades de I+D en el período 2022-2025.

El apoyo de esta institución europea al ambicioso proyecto de innovación de nuestra compañía da un importante respaldo a su propósito de acompañar a sus clientes en la transición energética en una permanente carrera hacia la innovación tecnológica, y, paralelamente, contribuir al cumplimiento de los objetivos de descarbonización del sistema energético en Europa.

El acuerdo está respaldado por el **programa InvestEU**, que provee a sus socios implementadores de una garantía presupuestaria que les permita aumentar su capacidad de





asunción de riesgos, contribuyendo con ello a movilizar la inversión pública y privada para las prioridades políticas de la Unión Europea.

Acuerdo en I+D con Iberdrola

En el ejercicio 2022, **Ormazabal** ha renovado el contrato formalizado con Iberdrola por un importe total de 5,85 millones de euros a través del instrumento fiscal conocido como “Artículo 64 bis”. El acuerdo abarca el período 2022-2024 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, sensorización de celdas de distribución primaria y secundaria, así como el desarrollo de equipos para la automatización de las redes eléctricas y relés para media tensión ciberseguros, entre otros. En cuanto a la red de baja tensión, el esfuerzo se focaliza en la digitalización, control y automatización de los equipos como los cuadros de baja tensión y otros componentes, además de aplicaciones basadas en el tratamiento inteligente de datos para la gestión de la red.

Proyectos y desarrollos tecnológicos

Proyectos iniciados en 2022

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

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

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

Participan: Consorcio liderado por Mercedes-Benz en el **Ormazabal** participa junto a otras 34 empresas entre las que se encuentran Basquevolt, Fagor Automation, CIC Energi-gune, Gestamp, Grupo Antolín, Ibil, Ingeteam, etc.

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

Proyecto EDGE

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

- Nodos de computación distribuida (Edge Computing) instalables en centros de transformación MT/BT.
- Plataforma IoT para la gestión de los nodos.
- Algoritmos y aplicaciones para computación distribuida en los centros de transformación que permitan:
 - El equilibrado de la red.
 - La detección de pérdidas técnicas y no técnicas.
 - La toma óptima de transformadores convencionales.
 - La consigna óptima de tensión para transformadores inteligentes con OLTC.

El proyecto está financiado por el CDTI y tiene una duración prevista de 29 meses.

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

Proyecto SINAPE

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

Sus objetivos son:

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

Participan: Ormazabal Corporate Technology lidera este proyecto y en él participan, además, el Grupo de Teoría de la Señal y Comunicaciones de Mondragon Goi Eskola Politeknikoa (MGEP).

Proyecto MODITRANS

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

Sus objetivos son:

- Desarrollar un sensor de calidad del aceite basado en la medida de la constante dieléctrica (parte real e imaginaria) para proporcionar información al cálculo del Health Index.
- Modelización térmica de los transformadores en presencia de armónicos y el desarrollo de una herramienta que permita mejorar el cálculo de los transformadores y proporcionar la información del HST para el cálculo del Health Index.
- Investigación de sistemas que reduzcan la corriente de conexión de los transformadores para evitar los efectos adversos en las redes, especialmente en las más débiles.
- Investigación e implementación de una metodología que permita determinar el Health Index del transformador.

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

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



Proyecto CEDIP 12

Descripción: Proyecto que afronta los siguientes objetivos:

- Diseñar una gama de 12 kV de celdas aisladas en gas de dimensiones reducidas.
- Reducción del impacto medioambiental de la gama de celdas mediante el diseño del sistema de aislamiento para la utilización de las celdas con un gas alternativo al SF6.
- Integrar sensórica (Industria 4.0) en las celdas para el diagnóstico de su estado de salud.
- Desarrollo de nuevos indicadores de tensión de acuerdo con la nueva norma VDIS IEC 62271-213/215.
- Desarrollo de sensórica: Sensores de V embebidos s/IEC 61869-11.
- Investigar mecanismos de evacuación de calor de las celdas de media tensión.

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

Participan: Ormazabal Distribución Primaria lidera este proyecto y cuenta también con la participación como socio de Ormazabal Protection & Automation.

Por su parte, Ormazabal Corporate Technology participa como subcontratado por ambas empresas en calidad de Agente de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación.

Proyectos en curso

Proyecto BrainEn

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

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

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

Ormazabal participa en el consorcio a través de las empresas **Ormazabal Electric** y **Ormazabal Corporate Technology**.

Proyecto TRUEVALSEC

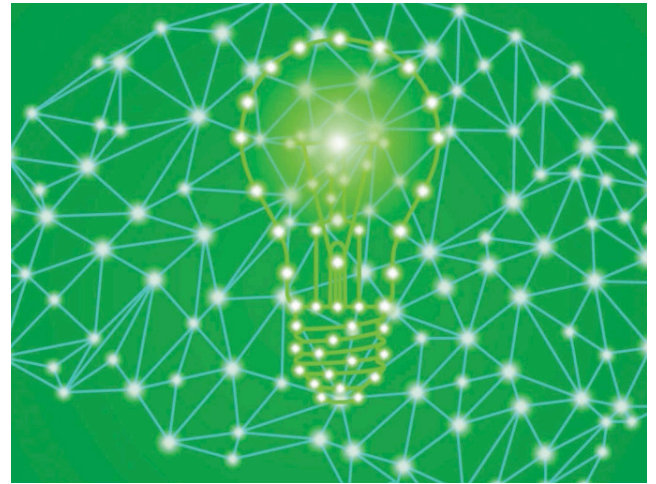
Descripción: Proyecto que persigue generar nuevas tecnologías de ciberseguridad (innovadoras, verificables y escalables) que permitan construir, desde la colaboración, soluciones a largo plazo para cumplir con los retos de negocio y competitividad del sector eléctrico. Está financiado por el Gobierno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

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 y fomentará el apoyo y la educación 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: Ormazabal Corporate Technology participa en el consorcio EriGRID 2.0. compuesto por organizaciones complementarias entre las que se encuentran operadores de redes de distribución, fabricantes de equipos, universidades y centros de investigación. Todos 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.

Proyecto FLEXIGRID

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

Participan: Ormazabal Protection & Automation y Ormazabal Corporate Technology participa en el consorcio de este proyecto compuesto por más de diez compañías y entidades socias de Horizonte 2020, entre ellos la Fundación CIRCE, Viesgo.

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. Adicionalmente, en 2022 se ha organizado una reunión del foro interno en el que se analizan las novedades normativas y legislativas que afectan a los productos con la participación de los directores técnicos, así como personal del ámbito del Marketing e Ingeniería.

Por último, **Ormazabal** pone un especial énfasis en el desarrollo de la información descriptiva de sus productos, que constituye una fase más dentro del proceso de desarrollo de los mismos. Por ello, el 100% de los productos instalados o entregados 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** asociada a los productos en relación con las prestaciones técnicas y necesidades de instalación y montaje.



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, alineando el desarrollo estratégico de la compañía con las inquietudes y necesidades de sus grupos de interés, conjugando de este modo 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

En relación al principio de precaución, **Ormazabal** analiza periódicamente el registro de las cantidades de provisiones existentes para cubrir los riesgos ambientales existentes.

Cabe destacar que la póliza de Responsabilidad Medioambiental del grupo cubre los riesgos relacionados con aspectos relativos al medio ambiente. 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

A lo largo de 2022, **Ormazabal** ha continuado 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 certificación de la norma ISO 14001 implantada en sus principales sociedades. Concretamente, en 2022 se han renovado las correspondientes a **Ormazabal** Cotradis Transformadores y **Ormazabal** Distribución Primaria. Asimismo, **Ormazabal** International Business ha obtenido también su correspondiente certificación.

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 2022

En la misma línea de responsabilidad, distintas sociedades de **Ormazabal** realizan **declaraciones ambientales de producto**. En concreto, en 2022, destacamos la declaración ambiental de producto realizada por **Ormazabal Cotradis Transformadores SLU**. El objetivo de este tipo de declaración es facilitar al público y a otras partes interesadas información respecto al impacto y el comportamiento medioambiental de la organización, así como de la mejora permanente del comportamiento en esta materia.

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 el medio ambiente en la compañía.

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



2022
BASQUE
CIRCULAR
SUMMIT

Ormazabal participa en la primera edición del Basque Circular Summit

En línea con su compromiso con la economía circular, **Ormazabal** ha participado del 23 al 25 de noviembre de 2022 en la primera edición del **Basque Circular Summit 2022** (“Walking the talk”), el mayor evento sobre economía circular del sur de Europa dirigido a la empresa y a la industria, donde se han podido compartir experiencias y estrategias en torno a los nuevos requisitos de circularidad de productos.

Entre los objetivos de esta iniciativa de colaboración público-privada se encuentran: acercar a las empresas vascas los nuevos retos y oportunidades en economía circular impulsados por el Green Deal Europeo, trasladar el trabajo desarrollado y los resultados innovadores obtenidos por parte de las empresas vascas en este aspecto, aportar criterio e impulsar, visibilizar y posicionar a Euskadi a la vanguardia del sur de Europa en economía circular empresarial.

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 sentido, la compañía ha seguido desarrollando herramientas específicas para su portafolio de productos, incluyendo los aspectos de ecodiseño mencionados. Entre las implementadas en 2022, cabe destacar las siguientes:

- **Herramienta de análisis** de ciclo de vida en celdas de media tensión (distribución secundaria) para la integración de criterios de compra verde (Proyecto colaborativo con i-DE).
- **Herramienta de automatización** de análisis de ciclo de vida para celdas de media tensión (distribución primaria). Pilotaje con celda cpg.0 lite 2000A.

En este contexto se enmarca también el importante papel ju-

gado 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 energías renovables.

En 2021 **Ormazabal** renovó su compromiso de participación con el BEC 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 Ecodesign Center forma parte de la estrategia Green Deal del Gobierno Vasco y en él participan en calidad de 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**.

Contaminación y cambio climático

Dentro de su estrategia y objetivo contra el cambio climático, y como paso necesario para la reducción de emisiones de CO₂, **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, en 2022, en colaboración con la Fundación empresa y clima, se ha realizado un proyecto piloto para estimar las emisiones de alcance 3 de tres organizaciones de la compañía.

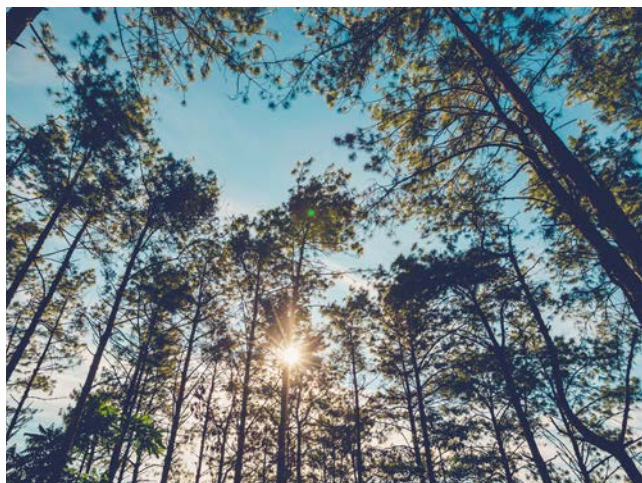
Así mismo, a lo largo del ejercicio se han emprendido otras iniciativas destacables lideradas por diversos centros de **Ormazabal**:

- Uniblok ha reformulado su fórmula de hormigón, reduciendo la cantidad de cemento utilizado, consiguiendo con ello reducir las emisiones indirectas de huella de carbono.
- Se ha continuado con las iniciativas de compensación de las emisiones a través de la plantación de árboles, con varias iniciativas desarrolladas en Bizkaia, Burgos y Madrid.
- En particular, en Bizkaia, en colaboración con la fundación Lurguia, se han realizado plantaciones de 900 árboles y arbustos autóctonos en una parcela de 65.915 m² de extensión, dentro del proyecto Undabaso que comprende 167 hectáreas. Esta acción conlleva una compensación de 312t de CO₂, de acuerdo al certificado emitido por la fundación Lurguia.
- Además de la compensación, los proyectos tienen un objetivo de restauración y promoción de la biodiversidad y se realizan con un enfoque de “voluntariado corporativo”.
- En dichas plantaciones han participado alrededor de 180 personas de la empresa.

En 2022 **Ormazabal** ha efectuado una actualización de los factores de emisiones. Así, los resultados del comportamiento ambiental de **Ormazabal** con relación a las emisiones GEI (t.CO₂ eq.) en 2022 y 2021 son los siguientes:

Emisiones GEI (t. CO ₂ eq.) ⁽⁴⁾	2021	2022
Directas (alcance 1)	3.518	2.649
Indirectas (alcance 2)	650	741

(4) 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) utilizados para el cálculo. El alcance de la información reportada para emisiones GEI indirectas es el mismo que el empleado para la información de consumo eléctrico. Los factores de emisión empleados para el cálculo de las emisiones de gas de efecto invernadero se han basado en la metodología definida para el cálculo de huella de carbono para el comercio de emisiones verificada por un experto independiente.



Se consideran emisiones directas (alcance 1) aquellas provenientes del consumo de combustible derivado de los procesos productivos de la organización, incluyendo calderas (fuel y gas), así como el combustible de los vehículos de empresa utilizados para labores comerciales y montajes. Cabe destacar que, en 2022, gracias a los esfuerzos de **Ormazabal** por reducir su consumo de combustible, la organización ha reducido sus emisiones directas en un 25% frente al ejercicio anterior.

En el caso de las emisiones indirectas (alcance 2), **Ormazabal** considera como tales aquellas derivadas del consumo de electricidad en la organización, excluyendo el autoconsumo. En este sentido, calcula sus emisiones según el **método basado en el mercado** (“market-based”) definido en la Guía del Alcance 2 del Protocolo de GEI de GHG Protocol. Dicho método atribuye las emisiones de GEI de la electricidad consumida en base a los instrumentos contractuales de la organización, teniendo en cuenta los certificados de atributos de energía u otros contratos.

En el año 2022, a pesar de haber mejorado el desempeño energético logrando un menor consumo de energía no renovable (-31% frente a 2021), la organización ha aumentado sus emisiones de alcance 2 en un 14% con respecto al año anterior. Esto es debido a la actualización de la metodología de cálculo de las emisiones de GEI de la organización (método basado en el mercado), así como a la actualización de los factores de emisión utilizados. En caso de haber utilizado los mismos factores de emisión que en el ejercicio anterior, se observaría una reducción de un 10% en los resultados de este año frente a 2021.

De manera adicional a las emisiones previamente mencionadas, en 2022 **Ormazabal** ha incrementado sus esfuerzos por ofrecer un mayor detalle de su huella ambiental a sus grupos de interés. Así, en este ejercicio, la compañía ha registrado un total de 7.972 tCO₂e derivadas de las emisiones de SF6 en el proceso de fabricación frente a los 11.750 tCO₂e de 2021.

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 2022 su flota de vehículos de empresa contaba con un 60% de vehículos híbridos y un 5% de eléctricos/híbridos enchufables. Además, la compañía se compromete a que la renovación de la flota se realice con vehículos híbridos o eléctricos.

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 actual de producción de residuos y de consumo de materias primas, está adquiriendo un peso específico 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, se ha seguido avanzando en distintas medidas y procedimientos puestos en marcha en algunas divisiones de producto que persiguen fomentar la reducción y el reciclaje de residuos para minimizar su impacto en el entorno entre las que cabe señalar:

- **En la División de Distribución Secundaria, Distribución Primaria y Cotradis** se han generado guías de desmontaje de los equipos que fabrican, lo que permite realizar el desmontaje de los mismos de manera eficiente, así como la correcta segregación y gestión de residuos al fin de vida de los productos.
- **En la División de Transformadores** se han desarrollado las siguientes acciones:
 - Calorifugado de depósitos de aceite térmico.
 - Instalación de VF en extractores de nave de soldadura y sistema de control por concentración de PPM.
 - Reducción de tiempos de funcionamiento improductivos de sistemas de climatización, alumbrado y proceso.



Generación de residuos

Tipo de residuos	2021	2022
Residuos peligrosos	250.062 kg	227.585 kg
Residuos no peligrosos	5.080.060 kg	5.088.639 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, del total de residuos generados en 2022, el 36% se han recuperado, el 56% han sido eliminados y el 8% restante han sido enviados a vertederos controlados. Una mejora continuada si observamos que, en 2021, el 31% de ellos fueron recuperados, el 55% eliminados, el 11% siguieron un proceso de valorización y el 3% restante fueron enviados a vertederos controlados.

En lo que respecta a los residuos no peligrosos –chatarra metálica, papel y cartón, plásticos y madera–, en 2022 el 45% de estos han sido recuperados, el 7% enviados a vertederos controlados, el 47% han seguido un proceso de valorización y el 1% restante han sido eliminados, mientras que, en 2021, se recuperaron el 48%, el 3% se envió a vertederos controlados, el 46% siguieron un proceso de valorización y el 3% restante fueron eliminados.

Uso sostenible de los recursos

Evolución del consumo de agua

Con la sostenibilidad como meta, **Ormazabal** ha continuado trabajando en 2022 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	2021	2022
Consumo de agua (m ³)	42.312 m ³	41.771 m ³

La tabla muestra como el consumo de agua en **Ormazabal** es muy lineal ya que existe tan solo una disminución del 1% con respecto a 2021. Este consumo se concentra en las plantas de Cotradis (sin variaciones significativas con respecto a 2021) y Tecnichapa que ha experimentado un incremento en el consumo de este elemento del 71% en 2022, principalmente por la limpieza de la línea de pintura.

Evolución del consumo de energía

Todas las sociedades de **Ormazabal** están aplicando medidas de eficiencia energética y realizan esfuerzos para reducir el consumo de electricidad. Prueba de ello, en 2022 ha disminuido el consumo energético total de la organización a pesar del aumento de la producción en términos generales.

Consumo	2021	2022
Electricidad no renovable (kWh)	2.116.895	1.453.912
Electricidad procedente de fuentes renovables (kWh)	10.085.078	10.533.814
Electricidad total (kWh)	11.444.291	11.987.735
Gas natural (Nm ³)	1.315.486	1.086.798
Gasóleo (l)	245.810	178.760
Gasóleo A y C(l)	47.997	327

El aumento de energía renovable y la disminución del consumo de energía no renovable este ejercicio (-31% respecto a 2021) se debe principalmente a la adquisición por parte de **Ormazabal** Burgos y Ormapost de energía con certificado de garantía de origen renovable.

En cuanto a los consumos energéticos derivados del uso de combustibles, **Ormazabal** está realizando grandes esfuerzos para disminuir su uso. Fruto de ello, en 2022 la compañía ha reducido el consumo de todos los tipos de combustible utiliza-

dos. En este sentido, se puede destacar la sustitución generalizada de equipos energéticos de combustión por equipos eléctricos, así como la desaparición del consumo de gasolina en **Ormazabal** Portugal y **Ormazabal** Beijing Switchgear.

De forma adicional, y en línea con años anteriores, en 2022 **Ormazabal** ha continuado incrementado las instalaciones de generación de energía renovable para autoconsumo en sus edificios a través de la instalación de placas solares en diferentes plantas de la compañía en Amorebieta, Loeches y Getafe. Gracias a la instalación de paneles solares, **Ormazabal** ha generado 902.278 kWh de energía destinadas a consumo propio.

Eficiencia energética

Como empresa comprometida con la reducción del consumo energético, **Ormazabal** ha desarrollado durante 2022 diversas iniciativas destinadas a impulsar y fomentar la eficiencia energética, entre las que cabe destacar las llevadas a cabo en la planta de Igorre (Bizkaia).

Reforma de las oficinas:

- Instalación de equipos leds y sensores de control, sustituyendo al antiguo sistema de fluorescentes y reduciendo la potencia instalada en iluminación.
- Introducción de bomba de calor aerotérmica para generación de agua caliente sanitaria y calefacción y volumen de aire primario. Consiste en la eliminación de todos los termos eléctricos para generación de agua caliente sanitaria para los vestuarios, así como los equipos de generación que utilizan como combustible el gas natural. El volumen de acumulación de agua caliente se estima similar al correspondiente a la situación actual. Además, se introduce un volumen de aire primario de 8.500 m³/h, de acuerdo con la información facilitada.
- Rehabilitación energética de la envolvente mediante:
 - Instalación de nueva carpintería metálica, ventanales y muro cortina con aislamiento superior.
 - Instalación de panel de fachada rastrelado sobre la fachada de termoarcilla existente, aplicando un sistema que añade aislamiento térmico (relleno de espuma de poliuretano (PUR) de dimensiones 50mm de espesor).



Reforma en la planta industrial:

- Instalación de un sistema de aerotermia para calefacción de naves que sustituye al antiguo sistema de calderas de gas natural.

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 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. Debido a que en los centros de **Ormazabal** han realizado auditorías durante los últimos cuatro años, en 2022 no se ha requerido realizar nuevas auditorías.

Finalmente, fiel a su compromiso con la reducción del consumo energético, a lo largo de los últimos ejercicios **Ormazabal** ha implementado medidas que incluyen aspectos como la sustitución del alumbrado existente por luces led, y la monitorización energética, entre otras.

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 incorporando 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	2021	2022
Principales materias primas (chapa magnética, hilo esmaltado, aluminio, consumibles químicos, aceite y banda de aluminio)	21.931.032 kg	26.930.646 kg

El incremento observado en el consumo de materias primas en 2022 (23% frente a 2021) es consecuencia de forma directa del incremento observado en la fabricación global de la organización. Asimismo, en el caso particular de Cotradis, el cambio en el diseño del transformador en la red, debido a la entrada en vigor del TIER 2 de la directiva de eficiencia energética (realizado con la finalidad de reducir pérdidas), ha requerido el uso de una mayor cantidad de aluminio, aceite y chapa magnética para su correcta implementación y funcionamiento.



4 | Clientes

El compromiso con el cliente es un fundamento estratégico para **Ormazabal** y toda la cadena de valor de la compañía está orientada a este fin: ofrecer un servicio sostenible a sus clientes.

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 nuestra 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. En este sentido, 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 del sector en el que trabaja. 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 encuentran y la fecha de cierre de las mismas. Las incidencias se reciben por 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 encuestas, entrevistas, etc., que contribuyen a profundizar en el conocimiento de sus necesidades y expectativas, así como a identificar posibles áreas de mejora en las que continuar trabajando.

En los últimos años **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.

Ormazabal utiliza el Modelo de Gestión Avanzada como referente para evaluar y mejorar su sistema de gestión, y uno de los aspectos en los que se enfoca dicho modelo es el de los clientes.

Asimismo, a lo largo del ejercicio se ha continuado con los workshops tecnológicos destinados a clientes, una iniciativa que goza de una gran acogida y 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.

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 concreto. Por esta razón **Ormazabal** cuenta con un sistema de reclamaciones muy robusto, registrándose las solicitudes mensualmente y haciendo análisis de las mismas. Las solicitudes de actuación por parte de la compañía ante incidencias originadas por la falta de calidad o errores de gestión en el suministro de productos durante el ejercicio 2022 fueron 2.510 reclamaciones, de las cuales 2.306 fueron cerradas y 204 estaban en proceso de tratamiento a cierre de año.



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 2022.

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 los últimos años 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 en esta materia. **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, la compañía dispone de 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.

Ormazabal se haya en el proceso de registrar en detalle las auditorías y los resultados obtenidos en ellas. En este sentido, el nuevo portal de proveedores del grupo desempeñará un papel fundamental en la consecución de dicho objetivo.



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**.

A continuación, se muestran los países más representativos de **Ormazabal**:

% gasto de proveedores locales	2021	2022
España	80%	77%
Francia	94%	97%
Alemania	69%	87%
China	96%	95%
México	98%	99%

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 formar parte de la cadena de suministro de la obligación de asumir los compromisos impulsados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

La alineación de la función corporativa de compras con cada departamento operativo permite a **Ormazabal** 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.

Tal y como se han comentado, los aspectos de sostenibilidad que se analizan dentro del proceso de homologación de proveedores están relacionados con las certificaciones medioambientales y el cumplimiento normativo.



Proyecto piloto de compra verde

Ormazabal continúa participando en el proyecto pionero de “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** desarrolló en 2021 sus propios criterios de compra privada verde, que derivaron en un plan de acción, que ha tenido continuidad en 2022, y cuyas principales líneas de trabajo son las siguientes:

- Despliegue en 2022 de la política referente a la posición de **Ormazabal** frente a los minerales de conflicto: esta política está integrada con el resto de las políticas y se ha transmitido 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.

- Tras establecer las normas ambientales en la compra de materias primas de chapa magnética, aluminio y acero inoxidable, en 2022 se empezó a desplegar la estrategia y trasladarla a los proveedores.

- En cuanto a 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; se siguen las directrices globales del grupo.

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.



Entre las principales acciones que se han llevado a cabo en 2022 en relación a la sostenibilidad en la cadena de suministros cabe mencionar las siguientes:

- Puesta en marcha de un **nuevo portal de proveedores** para la homologación y gestión de los mismos, entre cuyas acciones destacamos:
 - Actualización de la plantilla de homologación e inclusión en la misma de aspectos éticos y criterios ESG para los proveedores estratégicos.
 - Actualización del procedimiento de gestión del riesgo y clasificación de proveedores.
- Análisis y seguimiento, junto con los proveedores de materias primas, del nivel de **incorporación de material reciclado en sus procesos productivos** con el propósito de premiar e impulsar su uso. A lo largo de 2022, se ha incorporado material reciclado en el caso del acero, acero inoxidable y aluminio.
- Promoción del **uso de la chapa magnética verde** cuya huella de CO₂ es menor, para lo cual se han mantenido contactos con algunos clientes clave a fin de promocionar su uso y recibir *feedback*. Como resultado de esta acción **Ormazabal Cotradis** ha incrementado el porcentaje de adquisición de chapa verde.
- Proyecto de **reciclaje de embalajes de madera** con las acerías en la Unión Europea y China.

Compromiso social: apoyar el desarrollo social de la comunidad en la que Ormazabal opera participando y promoviendo proyectos de interés social, cultural y medioambiental

6 | Sociedad

Ormazabal aúna el desarrollo económico y los intereses de las comunidades con las que convive y los 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.

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.

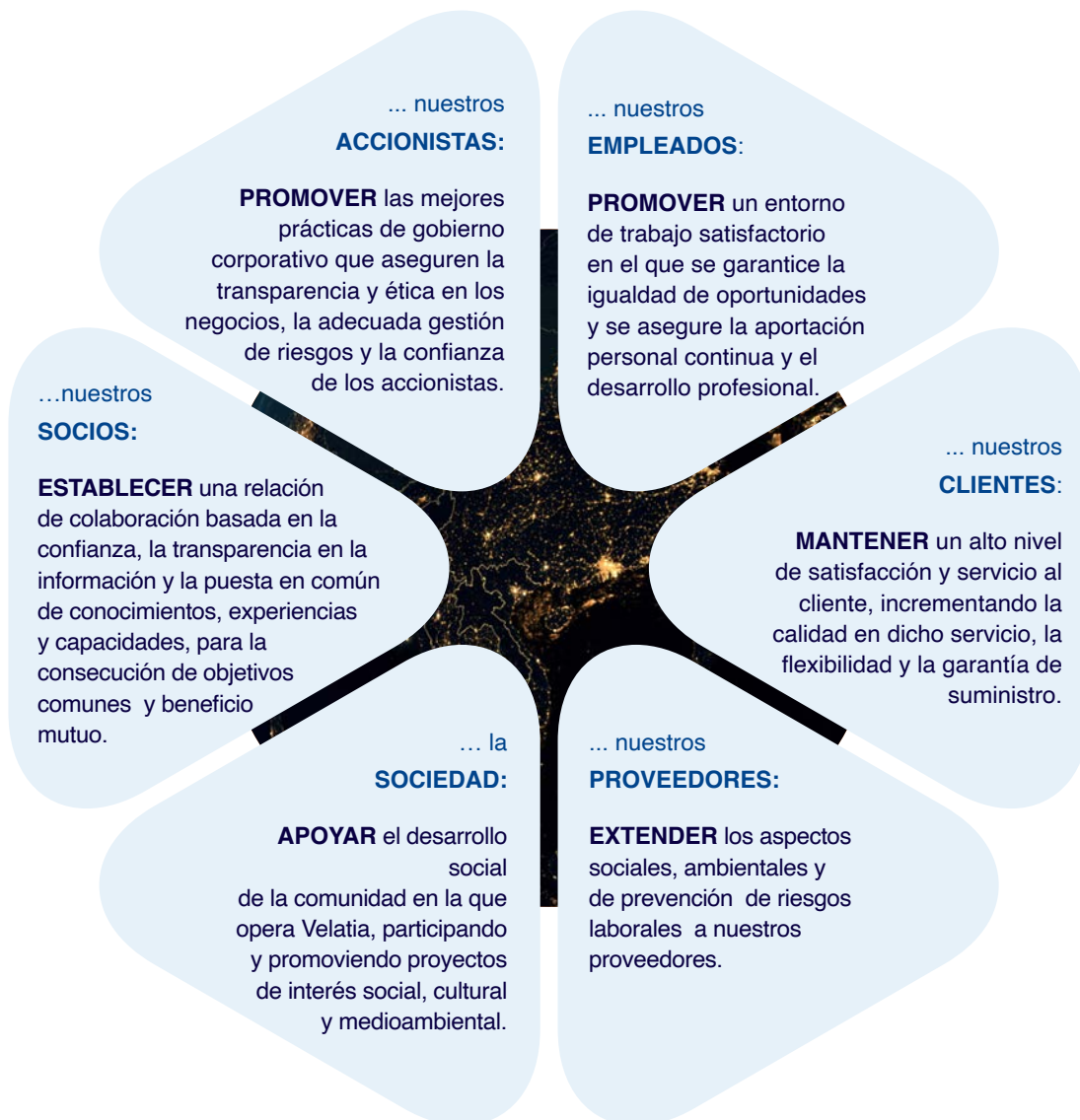
En su propósito de ser parte del cambio, participa activamente en el desarrollo de las políticas públicas de los organismos reguladores relacionadas con las redes eléctricas de distribución y se involucra –en algunos casos liderando– con las asociaciones empresariales ligadas al sector en todos los ámbitos de actuación, tanto nacionales como europeos.

Defendemos una regulación que conduzca al principio fundamental de sostenibilidad del sistema eléctrico.

La compañía mantiene en todo momento una actitud proactiva en 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

Contribuimos al desarrollo de la sociedad a través de...



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 en los que participa:

País	Asociaciones	
España	AFBEL	Asociación Española de Fabricantes de Bienes de Equipos Eléctricos de Alta y Media Tensión
	Clúster de la energía del CAPV	Clúster de 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	Consortio de Energías Renovables
	CONFEMETAL	
	AEDIVE	
	SERCOBE	
	CEOE	
	UNEF	
	FUNDACION EMPRESA/CLIMA	
	FORO PARA LA ELECTRIFICACIÓN	
	Club Marítimo Español	
	Foro Marítimo Vasco	
	AEMENER	Asociación Española de mujeres para la energía
	SREC	Spain Renewable Energy Consortium
	AELEC	Asociación Empresas Energía Eléctrica
	CIDE	Asociación pequeñas distribuidoras de energía
	BIND 4.0	Basque Open Innovation Platform
	INNOBASQUE	Agencia Vasca de Innovación
	GSGHI	Global Smart Grid Innovation Hub de Iberdrola
	ASEME	Asociación de empresas eléctricas

País	Asociaciones	
Francia	GIMELEC	Groupement des entreprises de la filière électronique française
	MATPOSTPlatform	
	AVERE	
Portugal	ANIMEE	
UK	BEAMA	
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
	EURELECTRIC	Federación de la Industria Eléctrica Europea
	ORGALIM	
	BUSINESS EUROPE	
	EDSO_E	
	GEODE	
	CEDEC	
	SOLAR POWER EUROPE	
	WIND EUROPE	La voz de la Industria de la Energía Eólica
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 Alliance (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

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., **Ormazabal** impulsa o participa en diferentes actividades que buscan aportar su grano de arena en la consecución de los objetivos por todos deseados. Mencionamos algunos que han tenido lugar en 2022:

Colaboración con centros de formación

De acuerdo con la vocación de contribuir a la formación de futuros profesionales en la industria, **Ormazabal** ha patrocinado la iniciativa “Industria Erronka”, organizada por la Federación Vasca de Empresas del Metal (FVEM), y ha continuado con la labor de promoción del sector industrial en varios centros educativos, así como con la acogida de sus alumnos en instalaciones de la compañía.

Plantación de árboles

En 2022, se han llevado a cabo cuatro iniciativas de reforestación (“Kumula”) gracias a la colaboración de personas de **Ormazabal** y sus familias y de la mano de tres ONG:

- En Bizkaia, con la fundación Lurgaia y la participación de alrededor de 100 personas divididas en dos grupos.

Se han realizado plantaciones de 900 árboles y arbustos autóctonos en la zona de Urdaibai, lo que implica una compensación de 312 T de CO₂ en 40 años, de acuerdo al certificado emitido por dicha fundación.

- En Burgos, con la fundación Oxígeno y alrededor de 30 personas que repoblaron con especies autóctonas alrededor de una hectárea de monte en la zona de Quintanalara.
- En Madrid con Reforesta y alrededor de 50 personas que plantaron especies autóctonas la zona del monte de Cordel de las Asperillas.

Además de la compensación de emisiones, los proyectos tienen un objetivo de restauración y promoción de la biodiversidad autóctona y se realizan con un enfoque de “voluntariado corporativo”. En conjunto, han participado de alrededor 180 personas de la compañía en las diferentes iniciativas.

Campaña solidaria

Ormazabal ha colaborado también en 2022 con el Banco de alimentos de Bizkaia, recogiendo las siguientes cantidades de alimentos en varias de sus sedes:

- Boroa (parcela 14): 62 Kg
- Boroa (parcela 24):38 Kg
- Igorre: 9 Kg
- Zamudio (sede **Velatia**): 21 Kg

Además, **Ormazabal** Transformadores ha colaborado este ejercicio con la Campaña “Ningún niño/a sin juguetes”.

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 ha cumplido 20 años, persigue los siguientes objetivos:

- La contratación de alumnos con potencial. Así, en 2022 se incorporaron ocho alumnos del aula en **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**.

Por su parte, 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.

Ormazabal Corporate Technology, pieza clave de la compañía focalizada en el I+D+i, forma parte del Patronato de la **Fundación Euskampus** de la **Universidad del País Vasco**, un instrumento interinstitucional que aspira a convertirse en un 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, esta entidad tiene como misión diseñar, coordinar y ejecutar actuaciones que refuercen y aceleren el proceso de modernización e internacionalización de la universidad pública vasca.

Por último, además de lo mencionado, en 2022 se han aprovechado algunos eventos para intensificar la relación de la compañía con los alumnos:

- Con motivo de la celebración de la Wind Europe (abril de 2022), se acogió a cuatro tipologías de estudiantes durante la feria:
 - Máster en Integración de las Energías Renovables en el Sistema Eléctrico.
 - Grado en Ingeniería de Energías Renovables.
 - Ciclo de Grado Superior de Mecatrónica.
 - Ciclo de Grado Superior de Energías Renovables.
- Participación en el Foro de Empleo del Campus de Bizkaia de la UPV (mayo de 2022).
- Participación en Talentia Week, Bizkaia Talent (mayo de 2022).
- **Ormazabal Meeting Day**: acogida de trece estudiantes en presentaciones, visita al OCT, etc. (junio de 2022).





**Be smart.
Be Ikusi**



A close-up photograph of several green fern fronds against a soft, light green background. The fronds are detailed, showing the texture of the leaflets and the central vein. The text is overlaid in the center of the image.

**Be Ikusi.
Be sustainable**

A close-up photograph of a green leaf, showing its intricate vein structure. The leaf has a prominent reddish-brown border along its edges. The veins are a mix of green and yellowish-green, creating a complex, branching pattern across the leaf's surface. The overall color is a muted, slightly greyish-green.

**Transformamos
empresas a
escala humana**



01 | Conoce Ikusi



Ikusi es una empresa de servicios tecnológicos especializada en infraestructuras de comunicaciones y ciberseguridad que tiene en su haber más de cincuenta años de experiencia. Dispone de una plantilla altamente cualificada, con vocación de servicio y comprometida compuesta por más de 800 profesionales. Desarrolla su actividad en México, Colombia y España, mercados en los que aspira a convertirse en un referente tecnológico acompañando a empresas e instituciones en su proceso de digitalización.

Con la seguridad como máxima, **Ikusi** ofrece un servicio transversal para generación de unas redes de comunicación eficientes, robustas y seguras. Así, acompaña a sus clientes en proyectos relacionados con la eficiencia de la infraestructura, la conectividad de la red, la gestión de instalaciones de data center en la nube, el desarrollo de herramientas colaborativas, etcétera.

Como especialista en digitalización y ciberseguridad, **Ikusi** apuesta por convertir la tecnología en una herramienta habilitadora que pone al servicio de las empresas. Con este fin, combina el conocimiento tecnológico con un acercamiento al cliente para comprender su negocio en profundidad y, a través de un proceso de asesoramiento consultivo, anticiparse a las propuestas tecnológicas que requiere para conti-

nuar evolucionando. A partir de ahí, se encarga de desplegar una infraestructura de red robusta, en constante evolución y cada vez más inteligente, que proporcione conectividad, herramientas de colaboración y una capa de ciberseguridad a las empresas.

La empresa de servicios tecnológicos de **Velatia** mantiene su radar tecnológico en permanente alerta incorporando a su oferta aquellas nuevas soluciones y arquitecturas presentadas por los mejores fabricantes mundiales: redes SD-WAN, Wi-Fi 6e, SASE, data centers de última generación, seguridad en la nube, etc.

A lo largo de medio siglo de actividad la compañía ha ejecutado múltiples proyectos con las principales empresas de México, Colombia y España en sectores muy diversos (financiero, industrial, retail, etc.), colaboraciones que en algún caso se prolongan a lo largo de más de veinte años.

Todo ello, convierte a **Ikusi** en un activo imprescindible para entender las necesidades de las compañías en este nuevo escenario y para avanzar juntas en sus procesos de digitalización y transformación digital, siempre con el objetivo de “hacer sencillo lo complejo”.

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.

Nuestros valores

Como parte de **Velatia**, **Ikusi** comparte unos valores fuertemente arraigados en la cultura del grupo:

- **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 objetivos.

Pilares

Familiar, Industrial, Tecnológico, Global, Referente.

Ikusi comparte los pilares del grupo 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 definen del siguiente modo:

Tecnológico

Ikusi integra 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. Su objetivo es permanecer y desarrollar los mercados en los que opera con un claro deseo de continuidad.

Global

Compite en los entornos donde está presente (México, Colombia y España) con soluciones globales, teniendo que medirse con la competencia local y, también, con grandes multinacionales. El propósito de la compañía es permanecer muy cerca de sus clientes acompañándolos con soluciones adaptadas a sus necesidades concretas y actuando en los mercados que son requeridos por ellos. Así, la localización de las ubicaciones de la compañía está orientada a lograr un fuerte enraizamiento en los mercados que atiende.

Referente

Ikusi aspira a convertirse en un referente tecnológico allí donde está presente, no solo como líder del mercado sino, también, 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**.

2 | El negocio de Ikusi

Ikusi aplica la tecnología para conectar, procesar y gestionar la información de forma segura con capacidad para ligar los procesos críticos de negocio y explotar la información generada (soluciones de operaciones). De este modo, ofrece servicios y soluciones dirigidas a redes de comunicación, ciberseguridad y digitalización de procesos industriales.

El valor añadido de la compañía 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.

Nuestras actividades

Como compañía tecnológica, **Ikusi** ofrece a sus clientes servicios transversales para la generación de unas redes de comunicación eficientes, robustas y seguras.

Redes de comunicación

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 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, gracias a un equipo comprometido y con un alto nivel de especialización.

Ikusi ofrece alternativas innovadoras para arquitecturas tecnológicas con el objetivo de brindar a sus clientes 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.

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 preventiva, así como potenciar la monitorización, detección y respuesta temprana, todo ello sin dejar de aplicar defensas en múltiples capas.

Las soluciones de **Ikusi** protegen frente a estas amenazas y cubren los principales vectores de potenciales ataques: email, data center, campus, nube, usuarios (internos o remotos).

En este sentido, garantiza que las diferentes interacciones entre usuarios y las 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).

Asimismo, integra soluciones de hardware y software, además de los servicios de consultoría y auditoría para entender la realidad de cada cliente y sus retos para, a partir de ello, 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.

La propuesta de **Ikusi** en seguridad está basada en un esquema de servicios administrados con procesos que cuentan con certificación, 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 (Ikusi ONCE)**.

Valores diferenciales de Ikusi

Ikusi ONCE

El Centro de Operaciones de Nube, Ciberseguridad y Experiencia de Negocio de **Ikusi** se encarga del monitoreo, soporte y gestión proactiva de las infraestructuras de red, ciberseguridad y TI. En este sentido, brinda a sus clientes atención, resolución y análisis de incidentes para que la disponibilidad o funcionalidad de sus negocios no se vean interrumpidas. Todo desde un mismo sitio.

Este centro cuenta con más de 100 ingenieros certificados, lo que asegura la mejor atención y capacidad para gestionar más de 17.000 dispositivos y más de 87.000 tickets al año de promedio, con un esquema de atención 24x7. Asimismo, dispone de los mejores sistemas, herramientas de gestión de servicios y plataformas de monitoreo y el diseño de sus instalaciones cubre las principales normas de seguridad que debe tener un centro de monitoreo especializado en redes, seguridad y TI. Mediante consolas ofrece a sus colaboradores la posibilidad de brindar atención y soporte de una manera eficiente, para asegurar la continuidad operativa de los servicios.

Incidentes analizados por medio de la inteligencia de amenazas:

Ikusi Intelligence

La inteligencia de negocio es esencial para construir el futuro. Por eso **Ikusi** ha desarrollado este portal que brinda una visión global de la continuidad de los servicios de red, los sistemas de seguridad, las tecnologías de la información, los sistemas de automatización de la infraestructura de red y los sistemas de inteligencia empresarial.

Con **Ikusi** Intelligence, la compañía pone en manos de sus clientes una poderosa herramienta que facilita la toma de decisiones ya que les permite tener acceso integral a la información de sus servicios contratados desde un único sitio.

Ikusi Intelligence para SD-WAN

Se trata de un módulo específico de la plataforma que brinda un control total de la red empresarial y servicios SD-WAN, ya que el usuario tiene acceso al control ejecutivo, la analítica, automatización y servicios de operación de red. La suma de los servicios administrados hace que este soporte sea único en el mercado.

Ikusi Intelligence, en cualquiera de sus dos modalidades, surge como extensión de **Ikusi** Once, el centro de operaciones unificado de **Ikusi**.



3 | Ikusi en cifras



Ikusi cumple objetivos

4 | Balance del año

Ikusi logra sortear los problemas de suministro de componentes, que se han agudizado a lo largo del año, y cumple con los objetivos previstos.

Precisamente, el abastecimiento de materiales, singularmente las placas de tecnología más compleja con plazos de entrega de hasta ocho meses, ha sido el mayor hándicap para **Ikusi** en un contexto global ya de por sí adverso. Alcanzar el objetivo de ventas significaba todo un reto que ha requerido un gran esfuerzo conjunto y un trabajo exigente en cuanto a generación de negocio, seguimiento y análisis de alternativas. Esfuerzo que se ha materializado en múltiples casos de éxito.

Gracias a todo ello, la compañía ha cerrado en 2022 un buen ejercicio con un incremento del 10% en la cifra de negocio con respecto a 2021, situándose en los 162,5 millones de euros de facturación. Merece una mención aparte el dato de la contratación que asciende a 175 millones de euros, una cifra récord, considerada tanto en conjunto como por países, que está muy por encima del objetivo fijado y que soportará el crecimiento previsto para el año 2023.

Entre los hitos más destacados del año, cabe subrayar la penetración en grandes cuentas como Iberdrola y BBVA en

España, la consumación del proceso de compra de Aryse que pasará a llamarse **Ikusi Tech**, el impulso a la vertical commercial en México y Colombia, o el hecho de convertirse en el canal número uno de Cisco en Colombia, al igual que lo es en México. Se suma a otros reconocimientos tanto globales como nacionales que este líder mundial en redes y TI ha vuelto a otorgar a la compañía en compensación al importante papel que juega como aliado tecnológico.

Asimismo, con el fin de poner el foco en el Core del negocio, centrado en la conectividad, las comunicaciones y los servicios asociados, se ha procedido a la escisión de la actividad de Proyectos en España, Chile y Perú, así como en México en la parte de mercado correspondiente al sector público.

Avanzando en el ADN común.

Ikusi tiene un ADN común y reconocible. En una amplia encuesta realizada, clientes y aliados tecnológicos coinciden en señalar las altas capacidades de ingeniería, el compromiso y especialización en servicios de ciberseguridad y redes como los rasgos más distintivos de la oferta de **Ikusi**, además de manifestar su consideración para sus procesos críticos.

Durante este ejercicio, la compañía ha seguido avanzando en el propósito de dotar de homogeneidad a su propuesta de valor, consolidar y generar sinergias desde las realidades específicas de cada geografía y cumplir con lo comprometido en el plan estratégico. Además, cuenta con una serie de retos estratégicos en los que continuará trabajando en esta misma línea y con un objetivo claro en el horizonte: fortalecer su ADN común.

Desde el punto de vista de arquitecturas tecnológicas y servicios, el foco de negocio actual de **Ikusi** es amplio y se focaliza en una serie de arquitecturas verticales que considera estratégicas para ofrecer a sus clientes un servicios de alto valor (*enterprise/networking*, data center y seguridad para commercial y enterprise).

Otros objetivos en el plano estratégico son despegar **Ikusi** ONCE a nivel global, compartiendo el conocimiento desarrollado y haciendo que las capacidades sean de aplicación y sirvan de palanca común en todas las geografías en las que opera; así como aprovechar su experiencia en distintos mercados en dos áreas concretas: programabilidad (emplearla para mejorar el posicionamiento, sin duplicar esfuerzos), y en la vertical commercial como ámbito específico de actividad a desarrollar y potenciar.

El cambio de rumbo de la compañía hacia un ADN común se viene fraguando desde hace años, si bien de forma más intensa en las últimas décadas. Un enfoque estratégico, apalancado en las fortalezas y soportado siempre en la innovación y la anticipación a las necesidades de los clientes y los mercados, como catalizador de una sólida cultura organizacional a cuya consolidación contribuirá la nueva hoja de ruta en la que se está trabajando de cara al nuevo Plan Estratégico 2024-2026.

Los principales retos de **Ikusi** en 2023 se centran en el ámbito financiero y en la fidelización y captación de talento para poder contar con las personas necesarias para abordar los importantes desafíos a los que se enfrenta.

La compañía seguirá profundizando, además, en sus mercados. Así, trabajará en el desarrollo de regiones como Medellín, Noreste de España y Guadalajara en México, y en ampliar su penetración en distintas verticales como enterprise en España o commercial en México y Colombia.

Estas son las principales magnitudes del negocio en el ejercicio 2022 como resultado de la implicación, esfuerzo y compromiso de todas las personas que están detrás de **Ikusi**.

EVOLUCIÓN DE LA CIFRA DE NEGOCIO

2021

2022

CIFRA DE NEGOCIO

(millones de euros)

150
MILLONES

162.5
MILLONES

EBITDA

(% sobre la cifra de negocio)

10%

10%

CONTRATACIÓN

(millones de euros)

>160
MILLONES

175
MILLONES

Hitos Ikusi

Implementación del software JobCtrl en Creditaria / México

Ikusi refuerza su presencia en México con la implementación del software JobCtrl, herramienta digital enfocada al teletrabajo y/o home office que mide los parámetros de productividad y eficiencia de las personas empleadas de cualquier empresa y permite gestionar de forma más efectiva las cargas de trabajo en beneficio del colaborador y del clima laboral.

Esta plataforma de colaboración y eficiencia laboral permite a empresas de cualquier ámbito mantener los esquemas de trabajo híbrido y de home office que implementaron durante el periodo de pandemia. En definitiva, viene a dar una solución a uno de los principales retos a los que se enfrenta el sector empresarial y aporta un necesario equilibrio entre mantener la productividad y brindar al personal todas las garantías que necesita para mantener los necesarios límites entre la vida laboral y familiar.

Un caso de éxito de aplicación de esta herramienta es Creditaria, entidad financiera especializada en créditos hipotecarios y créditos para pymes. Su implementación ha permitido a la empresa mantener el esquema laboral remoto y, además, coordinar y monitorear al personal que se encuentra en distintas regiones del país. Gracias a ella, Creditaria puede parametrizar en tiempo real las actividades y áreas de sus colaboradores y sus funciones, así como de cada área de la empresa con resultados excelentes como incrementos de productividad de hasta un 30%.

La valiosa información que JobCtrl proporciona a los equipos directivos contribuye a optimizar el trabajo, mejorar la eficiencia, disminuir costes y generar ahorros. Además, facilita el trabajo de la plantilla ya que parametriza las actividades que pudieran estar generando un desgaste, contribuye a que se respeten espacios como descansos, horarios de comida, etc.

Como en el caso de Creditaria, **Ikusi** ha implementado esta herramienta en empresas de diferentes sectores y su objetivo es que más empresas la conozcan para poder mantener un esquema de trabajo híbrido que resulte beneficioso tanto para ellas como para su personal.





Banorte deja su red en manos de Ikusi / México

La empresa Banorte ha confiado a **Ikusi** la monitorización de toda su red con un contrato que se prolongará a lo largo de cinco años. Una colaboración que se inició gracias a un proceso consultivo, junto con Cisco, y que ha culminado en el despliegue de un proyecto que proporcionará a esta entidad financiera una visibilidad en tiempo real de lo que ocurre en su red (a través de la solución Thousand Eyes), además de un portal que facilita una visión ejecutiva para que los gestores puedan tomar decisiones ágiles en base a datos.

Con este proyecto **Ikusi** fortalece su posicionamiento en Banorte, no solo como socio fiable para proyectos de colaboración, sino también, como empresa consultora capaz de proponer y desplegar proyectos tecnológicos novedosos que inciden en la operativa de negocio del cliente.



Maridaje tecnológico con Entrecanales Domecq e Hijos / España

Bodegas Entrecanales Domecq e Hijos es el resultado de una tradición familiar ligada a la creación de vinos desde hace dos siglos.

La digitalización del negocio constituía uno de los mayores desafíos a los que se enfrentaba la empresa: contar con una red corporativa de última generación que le ofreciese soluciones de conectividad y seguridad robustas y flexibles. Como cualquier compañía, sus recursos son limitados por lo que uno de los principales objetivos del proyecto era optimizar al máximo la infraestructura TI. **Ikusi** ha desplegado para la bodega una solución integral que, además de proporcionar conectividad de primer nivel, proporciona los más altos estándares de seguridad.

Con la solución Cisco Meraki, **Ikusi** ha dotado a la empresa de una red de gran potencia con la versatilidad que ofrece el uso de la nube y la máxima simplicidad de una gestión centralizada. Pero, tan importante como las soluciones tecnológicas, la bodega necesitaba también un aliado para su proceso de digitalización cercano, comprometido y con un contacto directo. En este sentido, **Ikusi** le proporcionará servicios gestionados que administran la infraestructura y garantizan la protección de su red corporativa frente a posibles riesgos informáticos e incidentes.



Ikusi, Ormazabal y Cisco, un caso de éxito / Global

Una empresa como **Ormazabal** necesita compartir y acceder a mucha información, localizada en destinos muy diversos, de forma ágil, sencilla, segura, cómoda e inclusiva para el usuario, desde cualquier parte del mundo y a un coste razonable. Un proyecto desarrollado de forma conjunta por **Ikusi** y Cisco ha transformado su infraestructura de conectividad y seguridad para garantizar que el trabajo de sus profesionales en los diferentes formatos se desarrolle en las condiciones óptimas de eficiencia, seguridad y experiencia.

Las soluciones desplegadas proporcionan al usuario una gran flexibilidad ya que puede estar operativo sin importar dónde se encuentre, el dispositivo con el que accede y el lugar donde reside el dato o la aplicación; obteniendo una experiencia como la que tendría en la propia oficina.

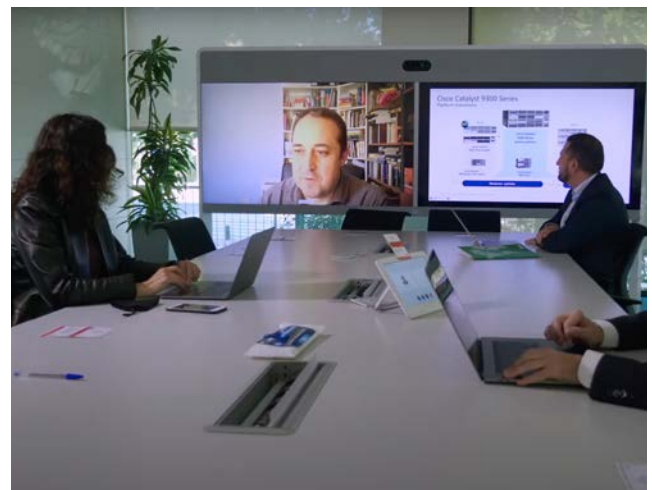
Desde el punto de vista empresarial es clave que las soluciones de conectividad sean escalables y eficientes en costes. Las propuestas planteadas permiten a **Ormazabal** pagar por el uso real que hace de la red, desplegar servicios en la nube con agilidad y acceder a la red por la vía más conveniente para el usuario en cada momento.

En torno a la red se han asentado también diferentes servicios como espacios colaborativos que dan respuesta a la implantación de modelos de trabajo híbridos.

La digitalización que están experimentando las empresas, además de impulsar los nuevos modelos de trabajo, han hecho que la ciberseguridad cobre un protagonismo crítico derivado de la necesidad de identificar y neutralizar las nuevas amenazas.

Por ello, el proyecto desplegado en **Ormazabal** incorpora soluciones avanzadas que garantizan la seguridad de los equipos de TI y de los equipos responsables de los procesos operacionales en las fábricas de Madrid, Bizkaia y Burgos. De esta forma, hace posible una comunicación fluida y mejora la eficiencia en los procesos sin poner en peligro la información de la compañía y la continuidad del negocio.

Esta tecnología permite a **Ormazabal** optimizar su tiempo y también los recursos, impulsando el ahorro en desplazamientos y en procesos, además de contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con los que el grupo está plenamente comprometido.





Obramat apuesta por la tecnología y las capacidades de Ikusi para su digitalización / España

Obramat (antes Bricomart) es una empresa muy dinámica dedicada a la venta de materiales de construcción y reforma con treinta dos almacenes distribuidos por diferentes regiones de España, más de 5.000 colaboradores y 20.000 referencias de producto. Ante el reto de acelerar su servicio omnicanal ha confiado en **Ikusi** para digitalizar su plataforma de compra y agilizar la atención a sus clientes de la construcción y la reforma, tanto en los almacenes físicos como online.

Para Obramat la experiencia de compra es vital: estar donde están sus clientes. La nueva plataforma ofrece una mejor experiencia de compra basada en la agilidad, la simplicidad y la visibilidad. Engloba soluciones de WIFI, *switching*, *routing* y seguridad, todo ello gestionado desde la nube y desde un único punto. Este proyecto es un ejemplo de aplicación de la tecnología íntimamente ligada al negocio, con unos objetivos concretos y unos beneficios definidos y medibles.



Bolsa Mexicana de Valores renueva su ciberseguridad / México

Ikusi consigue un contrato para renovar los sistemas de ciberseguridad perimetral y continuidad de negocio de la Bolsa Mexicana de Valores (BMV). En concreto, se ocupará de los centros de datos encargados de gestionar todas sus transacciones financieras por un importe superior a 3.2 billones de pesos al año, lo que equivale al 17.84% del PIB mexicano.

Los centros de datos han crecido significativamente durante los últimos años y representan todo un desafío desde el punto de vista de la ciberseguridad. Para afrontar este reto tecnológico, **Ikusi** ha rediseñado la arquitectura del centro de datos y ciberseguridad perimetral de BMV desde una perspectiva flexible que garantiza la continuidad de las operaciones en todo momento.

Este contrato supone la renovación de la confianza que la Bolsa Mexicana de Valores deposita en **Ikusi** desde hace cuatro años y afianza su posicionamiento convirtiéndose en un socio estratégico en los servicios de CPD de la entidad financiera.



El Instituto Tecnológico de Monterrey da un nuevo paso en su renovación tecnológica / México

El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) ha dado un paso más en su objetivo de maximizar la experiencia de servicio y potenciar el trabajo colaborativo de la comunidad académica y administrativa de la Universidad. Un objetivo para el que ha vuelto a contar con **Ikusi**.

Una vez más, la tecnología aportada por **Ikusi** se convierte en una herramienta imprescindible para acompañar a esta prestigiosa institución educativa en el diseño e implementación de herramientas para hacer realidad la coordinación del aprendizaje colaborativo en las aulas, a la altura de un centro de vanguardia.

Este instituto es una organización en permanente cambio, muy implicada en la asunción de metodologías educativas innovadoras que vayan incorporando las nuevas tendencias tecnológicas para lo que ha encontrado en **Ikusi** su aliado estratégico.

Continúa la alianza tecnológica con una importante cadena de supermercados / México

Ikusi ha continuado desplegando para una de las principales cadenas de supermercados mexicanas un proyecto consistente en la renovación tecnológica de la red inalámbrica y red LAN en las 1.200 tiendas con las que cuenta la marca.

La transformación de la infraestructura de red permitirá a la cadena diseñar iniciativas que mejoren el resultado de su negocio a través de la implementación de funcionalidades de automatización de las etiquetas electrónicas. La renovación de la red posibilitará la realización de actividades para monetizar la interacción con sus clientes a través de portales cautivos y la puesta en marcha de acciones de publicidad.





Solución a medida para impulsar la digitalización de Medgaz / Argelia-España

Medgaz es un gaseoducto submarino de gas natural entre Argelia y España con más de 700 kilómetros de longitud que, por su propia naturaleza, requiere trabajos constantes de mantenimiento, supervisión y la validación de todos los pasos e intervenciones técnicas por expertos. Pero no resulta siempre fácil que el experto pueda estar en campo.

La solución aportada por **Ikusi**, diseñada de forma conjunta con Cisco, logra un incremento notable en la eficiencia en la operación de esta infraestructura estratégica. Consiste en la implementación de un software de colaboración sobre un dispositivo que se usa como unas gafas con cámara frontal sujetas a la cabeza o casco. Permite realizar videoconferencias al tiempo que se comparten imágenes, vídeos y documentos para facilitar la labor de guía y supervisión de trabajos en campo. Todas las operaciones se controlan por voz de modo que los operarios tienen las manos libres para realizar sus tareas mientras comparten su campo de visión y la voz con expertos remotos.

Esta nueva práctica, aplicable a entornos y sectores muy diversos, ofrece múltiples beneficios tales como: aumento de productividad, mejora en los procesos y tiempos de operación, ahorro de costes y cumplimiento de normativas.

Participación en actividades del sector

Ikusi Series: estrategias para anticiparse a los ciberataques

En junio de 2022, **Ikusi** reunió en Monterrey (México) a las principales firmas de ciberseguridad en el país con un ambicioso objetivo: proporcionar a responsables y directivos del sector industrial a nivel mundial estrategias para anticiparse a los inminentes riesgos de un ataque a su infraestructura crítica y desarrollar una estrategia de seguridad para un Sistema Ciber-Físico (CPS).

Los crecientes ciberataques que sufren las organizaciones, los gobiernos, y en concreto el sector industrial, hicieron que el evento despertara un gran interés y tuvo su continuidad en una serie de eventos posteriores en los que se abordaron las amenazas de forma más específica y por sectores.

Todos los sectores industriales no solo son esenciales para el buen funcionamiento de la sociedad, sino que también son interdependientes. Un ataque a uno puede tener un impacto directo en los demás. Dado que las pérdidas producidas por los ciberataques han alcanzado niveles sin precedentes y que la protección de una infraestructura crítica es un problema de seguridad nacional y global que concierne a todos, es fundamental crear una estrategia de ciberseguridad integral aplicable a las condiciones de cada país. En definitiva, formar un frente de defensa que permita intercambiar información sobre alertas, vulnerabilidades y amenazas de forma eficiente.

Ikusi se suma al Día Internacional del Cambio Climático

Coincidiendo con la celebración del Día Internacional del Cambio Climático, el 24 de octubre Ikusi impulsó una mesa redonda en formato virtual bajo el título “El camino hacia la sostenibilidad de la tecnología”.

La iniciativa contó con cuatro expertos que hablaron acerca de la reducción del consumo energético de los equipos y servicios tecnológicos y sobre cómo racionalizar el uso de la energía en empresas y organizaciones utilizando herramientas tecnológicas.

Moderada por Lucía Bonilla, directora de la revista Redes&Teleco, esta mesa redonda contó con la participación

de Alberto López, CIO & CISO de la empresa Solaria y reconocido *youtuber* con más de 27. 000 suscriptores, principalmente en México, Colombia y España; Roberto Moral, direc-

tor de arquitecturas y sostenibilidad de Cisco España; Diego Huertas, uno de los mayores expertos en wifi en Colombia y profesor de la Universidad distrital de Francisco José de Caldas en Bogotá; así como Enrique Carvajal, director de ingeniería de Ikusi en México.

Tecnología y sostenibilidad

Organizaciones de todo el mundo están sumando esfuerzos para hacer realidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por la ONU. Ikusi está trabajando en ese sentido para impulsar la sostenibilidad de las empresas y las organizaciones a través de la digitalización.

Un ejemplo de esa vocación es el desarrollo de herramientas de eficiencia energética para racionalizar el uso de energía en las oficinas, reduciendo el consumo general de la infraestructura tecnológica mediante el apagado y encendido controlado de los equipos, aprovechando la flexibilidad y escalabilidad asociada a la implementación de las redes definidas por software.

Es tan solo un ejemplo de cómo la actividad económica y la protección del medio ambiente van de la mano con el impulso al ahorro energético y, como consecuencia, la disminución de emisiones CO₂ además de los costes ya que la energía facturada será menor.

Seguridad y networking en la demoficina de Bogotá

La ciberseguridad es una de las principales preocupaciones de los clientes, singularmente en el sector financiero que ve cómo su actividad de negocio está trasladando progresivamente al entorno digital. Con el fin de informar y acompañar en el proceso de decisión sobre qué servicios y soluciones implementar, Ikusi organizó en julio en su demoficina de Bogotá (Colombia) una feria de seguridad en colaboración con Cisco.

Durante el evento, al que se sumaron cerca de 50 profesionales, se profundizó de forma práctica en cuatro soluciones de ciberseguridad: Umbrella Meraki, Duo con doble factor autenticación, SecureX y Network security. Tras el éxito de la convocatoria se organizó una nueva jornada en septiembre en la que se abordó el futuro de la conectividad a través de cinco soluciones de *networking* (SDA, SD-WAN, Wi-Fi y Meraki) que se presentaron a representantes de organizaciones de enterprise, educación y Gobierno, entre otros.



Laboratorio Ikusi: redes definidas por software ACI

También en Bogotá, la compañía celebró en marzo la segunda edición del Laboratorio Ikusi con la participación de destacadas firmas, tanto del sector público como del privado, entre las que se encontraban Tivit, BBVA, Credibanco, Igac, ATH, Redeban y Cisco.

A lo largo de tres días se desarrolló una intensa agenda muy enfocada hacia las redes definidas por software ACI, Cisco Nexus Dashboards y Full Stack Observability. Los clientes pudieron asistir a demostraciones en vivo y en tiempo real lo que les permitió ver en detalle todos los componentes relacionados con las aplicaciones y, de este modo, poder tomar decisiones mucho más rápidas y acertadas ante un mal rendimiento de las mismas que afecta al negocio.

Como clausura del evento, los asistentes acudieron al partido de fútbol que jugaron Colombia y Bolivia perteneciente a la fase eliminatoria de la copa del mundo Catar 2022.

Cyberprotector Summit de México

De la mano en esta ocasión de la empresa tecnológica F5, **Ikusi** ofreció lo mejor de su experiencia e infraestructura en el evento Cyberprotector Summit donde se reunieron grandes talentos de la ciberseguridad para compartir los mejores insights que mantendrán a las empresas protegidas de usuarios maliciosos.

ROCC 2022

Evento en torno a la ciberseguridad en redes de acceso público que se celebra en México, en el que **Ikusi** presentó las tendencias más recientes de ciberseguridad, nube y conectividad para el sector energético.

Gustavo Valdez, director general de Ikusi en este país, participó en una mesa redonda durante la jornada de clausura en la que habló de seguridad y comunicaciones en el entorno de las redes públicas.

Premios y reconocimientos

Cisco Partner Summit 2022: suman y siguen los premios

Ikusi obtuvo en el Cisco Partner Summit celebrado en noviembre en Las Vegas diez nuevos reconocimientos que ponen en valor la capacidad de la compañía para facilitar la incorporación de la tecnología como herramienta habilitadora del negocio de sus clientes y su dedicación para maximizar el beneficio de las soluciones y servicios de Cisco.

Mencionamos a continuación la relación de premios conseguidos, por mercados:

- LATAM: Cisco Capital Partner of the Year y Customer Experience (CX) Partner of the Year.
- Multi Country Region (MCR), que abarca toda Latinoamérica, a excepción de Brasil y México: Managed Services Partner of the Year y Customer Experience of the Year.
- México: Transformation Partner of the Year, Customer Experience Partner of the Year, Mass Scale Infrastructure Partner of the Year, Cisco Capital Partner of the Year y Marketing Partner of the Year.
- España: Cisco Commercial Partner of the Year.
- Colombia: Partner of the Year, convirtiéndose en el primer canal de Cisco en este país.
- **Ikusi, Partner Software of the Year de F5.**
- Ikusi recibió, asimismo, en el Partner Summit 2022 de la tecnológica F5 el premio Partner Software of the Year en LATAM en reconocimiento a su trabajo en ciberseguridad.





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 a elevar propuestas a dicho órgano, fruto del análisis y de su dilatada experiencia.

Sin perjuicio de otros cometidos que el Consejo de Administración de Velatia 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**.
- Elaborar la información, presentaciones etc., que en cada momento le solicite el Consejo.

Consejo Asesor 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

El Consejo está compuesto por seis miembros, de los cuales tres pertenecen al Consejo de Administración. También forman parte de él, como miembros permanentes, D. Francisco Garza Zambrano, D. Francisco Garza Egloff (hasta el 17 de abril 2022) y D. Iñaki Maiz Elizaran, así como D. Alex Otaegui Furriel en calidad de secretario no miembro

6l 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:

Riesgo 2022
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



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**.

A lo largo de 2022, **Ikusi** ha mantenido un diálogo permanente 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 terreno, 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 ha obtenido la siguiente **matriz de materialidad**:



- ● ● Desempeño económico y relaciones con cliente
- ● ● Ética empresarial y Gobierno corporativo
- ● ● Gestión del capital humano
- ● ● Impacto en la Sociedad
- ● ● Relación responsable con socios, proveedores y otros GI

Líneas de actuación, ambiciones y compromisos

De acuerdo con el mapa dibujado por la matriz de materialidad, Ikusi ha determinado qué objetivos quiere alcanzar, qué compromisos adquiere y qué líneas de actuación se proponen 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.

Aspectos relacionados:

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, 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.

Aspectos relacionados:

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 la **flexibilidad**.
- Lograr un **sistema retributivo** justo que tenga en cuenta también los logros sociales y ambientales.
- Ser un referente en el nivel de **satisfacción de la plantilla**.
- Lograr **cero accidentes** por causas imputables a la empresa.

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.

Aspectos relacionados:

Generar impacto social positivo:

- Promover oportunidades para contribuir al desarrollo económico local (empleo, proveedores, impuestos, etc.).
- Desarrollo sostenible de la sociedad mediante el propio portfolio 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.

Aspectos relacionados:

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.

Aspectos relacionados:

Alianzas duraderas:

- Relaciones perdurables y de confianza con terceros.

Relación con proveedores:

- Cumplimiento de las condiciones, trato justo, igualdad de oportunidades, transparencia y recogida de opiniones para la mejora.

Ambición:

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

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 a cuidar del planeta.

Entre los cinco ODS priorizados por **Velatia**, **Ikusi** focaliza sus esfuerzos en los números 9 y 11.



Contribución al ODS 9

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.c: aumentar el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones.

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.



Contribución al ODS 11

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.



Tecnología que impulsa el desarrollo sostenible

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 se desarrolle en las condiciones de eficiencia, seguridad y experiencia adecuadas.

Las soluciones desplegadas proporcionan al usuario una gran flexibilidad ya que le permite estar operativo con independencia de donde se encuentre, el dispositivo con el que acceda y el lugar donde resida el dato o la aplicación. La experiencia será la misma que en la propia oficina.

Además, el proyecto incorpora 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. Gracias a ello, la colaboración en los equipos de trabajo es más fluida y los procesos son cada vez más eficientes, sin poner en peligro la información de la compañía y la continuidad del negocio.

La tecnología implementada en el proyecto permite optimizar el tiempo y los recursos de **Ormazabal** con el correspondiente ahorro en desplazamientos y en procesos. De este modo, contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con los que estamos firmemente comprometidos.





02 | Compromisos Ikusi



1 | Personas

Para las más de 800 personas de Ikusi, hacer fácil lo difícil es una prioridad.

La plantilla de **Ikusi** está compuesta por más de 800 personas comprometidas con el proyecto y una alta cualificación. El 85% de la misma está ubicada en América y el 15% en España, y se compone en un 75% por hombres y en un 25% por mujeres que se mueven en una franja de edad comprendida entre los 26 y los 51 años en su mayoría (85%). Confor-

man 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 su 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 se ha convertido en un factor determinante.

Asistimos a una **revolución desde el punto de vista del talento y de la digitalización** que está provocando una acelerada transformación en el binomio empresa-trabajador y en 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 rápidos cambios que se producen para no perder el hilo de la 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 si cabe en entornos tecnológicos y en el terreno de la ingeniería, donde **Ikusi** desarrolla sus actividades.

Sin embargo, la nueva coyuntura abre también un mundo de oportunidades ya que 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-19 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 cruciales.

La pandemia ha acelerado radicalmente los modelos digitales de trabajo, colaboración y comunicación.



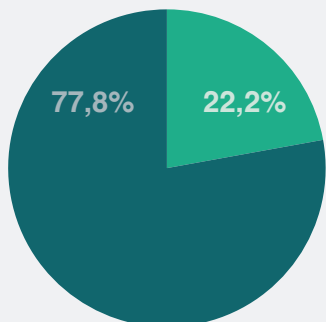
Distribución de la plantilla

A cierre de 2022, la plantilla de **Ikusi** asciende a 828 personas, lo que supone un 11% menos con respecto al ejercicio anterior (930 personas). Esta disminución obedece a un cambio organizativo como consecuencia de la decisión de la compañía ha reorientar su estrategia para focalizar su actividad en las redes de telecomunicación en exclusiva. La parte de Proyectos, si bien mantiene la marca **Ikusi** en el nombre, ha pasado en 2022 a depender organizativamente del ámbito de “Otros negocios” dentro de **Velatia**, y, por tanto, deja de estar al amparo del gobierno de la estructura de la compañía. Todas las variaciones en el dato de la plantilla se derivan de este cambio de perímetro.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

930
PERSONAS

2021

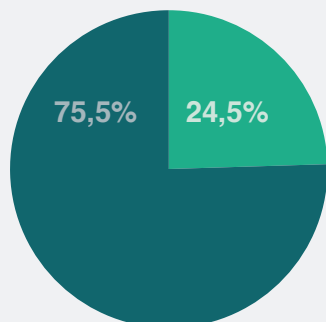


206
MUJERES

724
HOMBRES

828
PERSONAS

2022



203
MUJERES

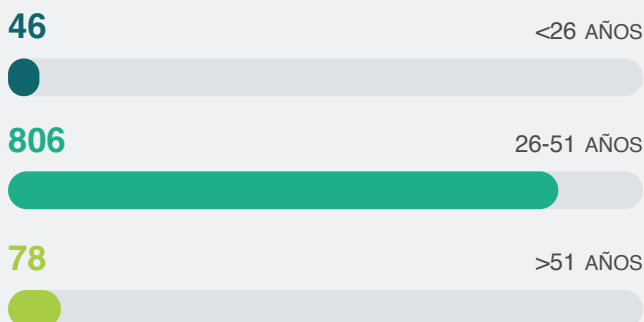
625
HOMBRES

HOMBRES

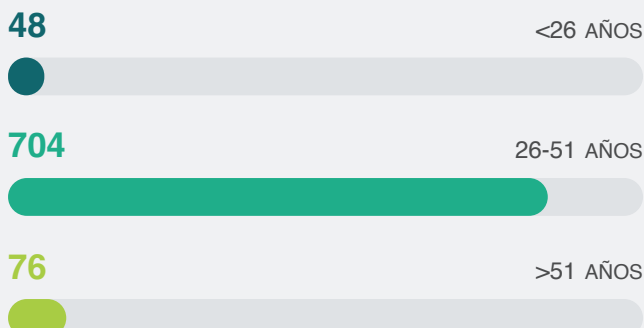
MUJERES

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

2021 | 930 PERSONAS



2022 | 828 PERSONAS

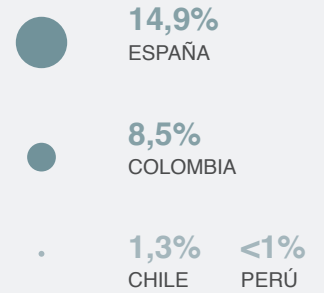
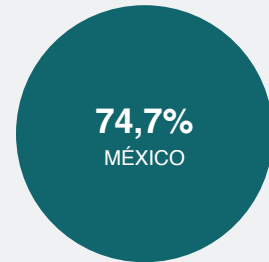


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS

2021 | 930 PERSONAS



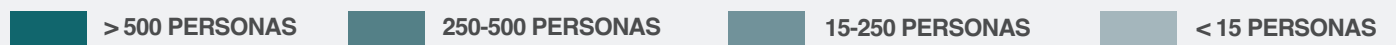
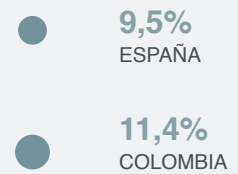
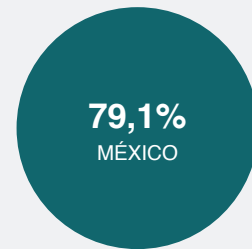
695 PERSONAS EN MÉXICO	139 PERSONAS EN ESPAÑA	79 PERSONAS EN COLOMBIA	12 PERSONAS EN CHILE	5 PERSONAS EN PERÚ
-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------



2022 | 828 PERSONAS



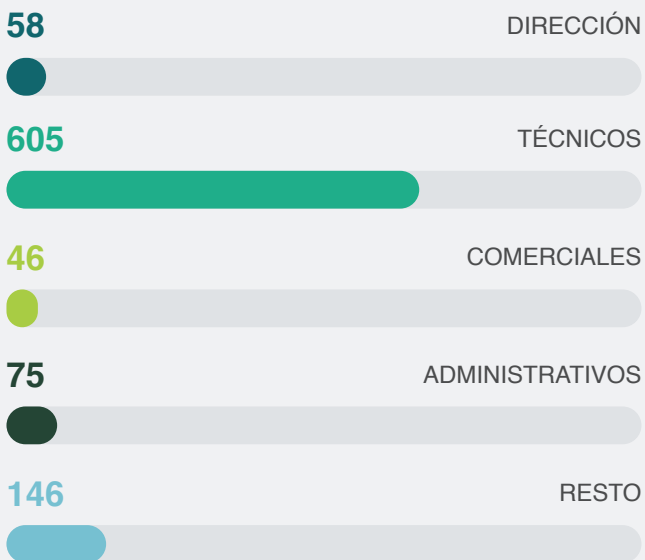
655 PERSONAS EN MÉXICO	79 PERSONAS EN ESPAÑA	94 PERSONAS EN COLOMBIA	0 PERSONAS EN CHILE	0 PERSONAS EN PERÚ
-------------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------	---------------------------------



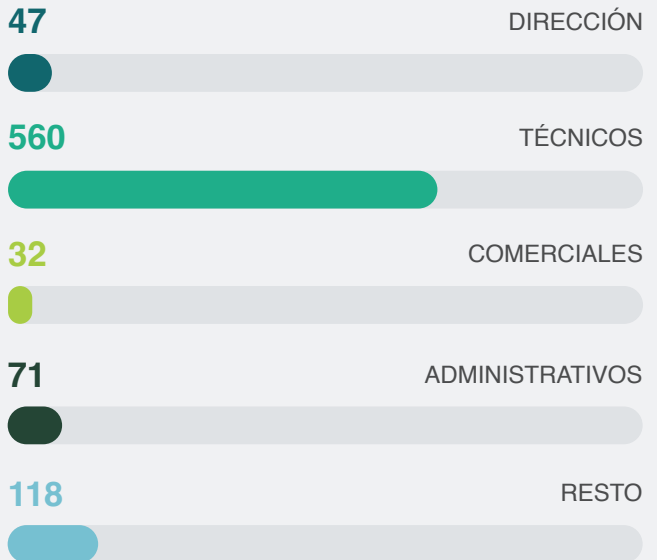


DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

2021 | 930 PERSONAS



2022 | 828 PERSONAS



Distribución por modalidades de contrato de trabajo

La distribución de la plantilla en función de la modalidad de trabajo, a cierre de 2022, era de 822 contratos indefinidos (201 de mujeres y 621 de hombres) y 6 contratos temporales (2 de mujeres y 4 de hombres).

En cuanto al tipo de jornada, la totalidad de los contratos, es decir 828 (203 mujeres y 625 hombres), son a tiempo com-

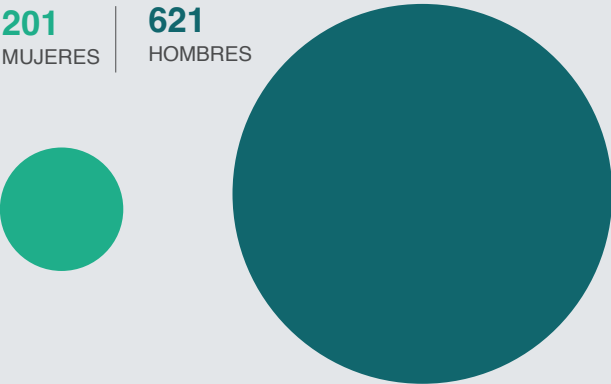
pleto, no existiendo contratos a tiempo parcial. Cabe señalar que no se dispone de datos comparativos con respecto al ejercicio anterior ya que en 2021 no se reportaba dicha información.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO, TIPO DE JORNADA Y SEXO

2022 | 828 PERSONAS

822
CONTRATOS INDEFINIDOS

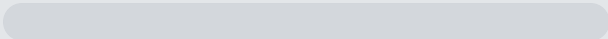
201 MUJERES | 621 HOMBRES



822
JORNADA COMPLETA



0
JORNADA PARCIAL



HOMBRES | MUJERES

6
CONTRATOS TEMPORALES

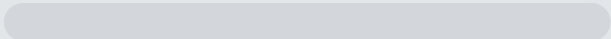
2 MUJERES | 4 HOMBRES



6
JORNADA COMPLETA



0
JORNADA PARCIAL





Promedio anual de contratos

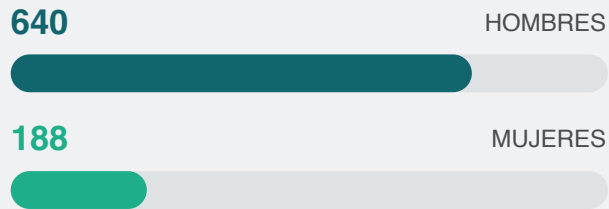
El tipo de contrato mayoritario continúa siendo el indefinido.

La **experiencia y el conocimiento** de las personas que forman parte de **Ikusi** son dos de los ejes que han facilitado su posición competitiva, siendo este enfoque coherente con el tipo de contrato mayoritario que se formaliza, tal y como se desprende de los siguientes desgloses de información de la plantilla media ⁽¹⁾.

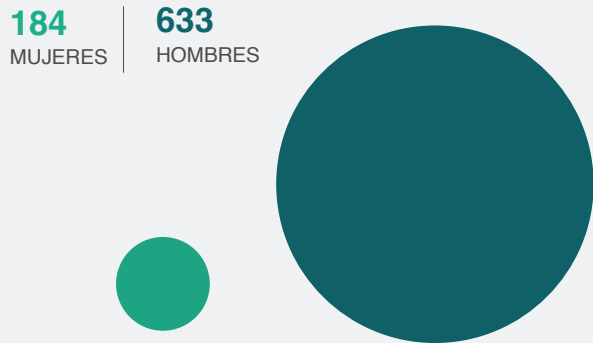
(1) El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de los empleados que conforman Ikusi durante el ejercicio 2022 y 2021, respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes.

TIPO DE CONTRATO POR SEXO

2021 | 828 CONTRATOS



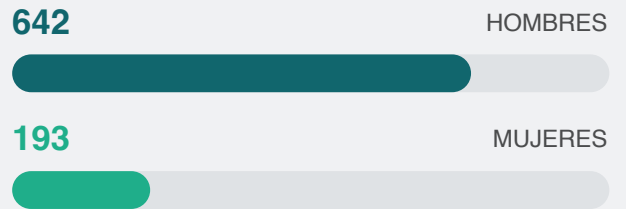
817
CONTRATOS INDEFINIDOS



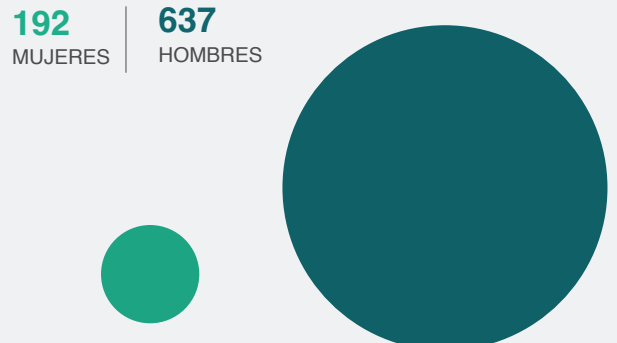
11
CONTRATOS TEMPORALES



2022 | 835 CONTRATOS



829
CONTRATOS INDEFINIDOS



6
CONTRATOS TEMPORALES



TIPO DE CONTRATO POR EDAD

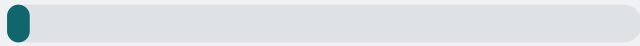
2021 | 828 CONTRATOS

817

CONTRATOS INDEFINIDOS

37

<26 AÑOS



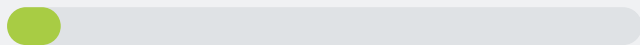
710

26-51 AÑOS



70

>51 AÑOS

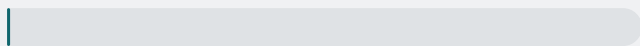


11

CONTRATOS TEMPORALES

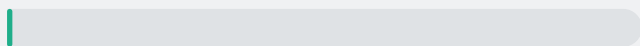
4

<26 AÑOS



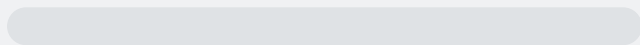
7

26-51 AÑOS



0

>51 AÑOS



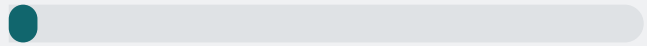
2022 | 835 CONTRATOS

829

CONTRATOS INDEFINIDOS

38

<26 AÑOS



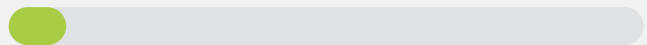
715

26-51 AÑOS



76

>51 AÑOS

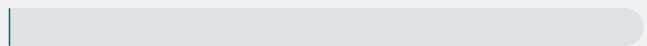


6

CONTRATOS TEMPORALES

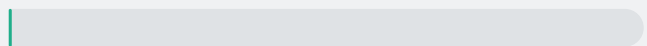
2

<26 AÑOS



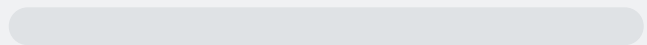
4

26-51 AÑOS



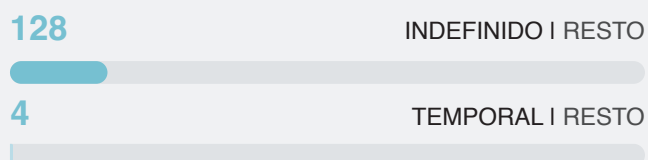
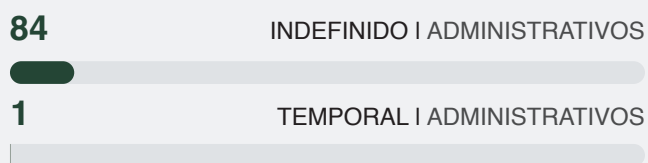
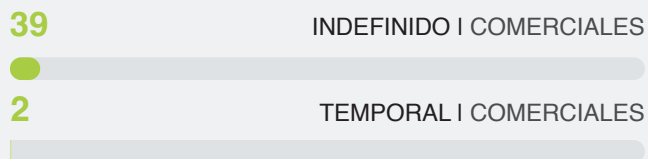
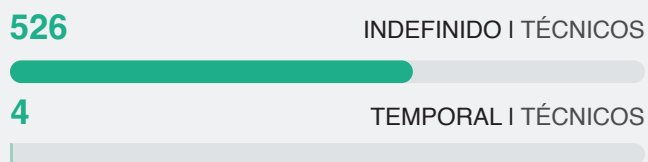
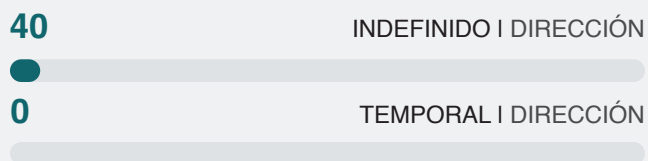
0

>51 AÑOS

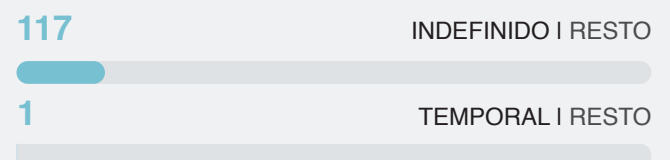
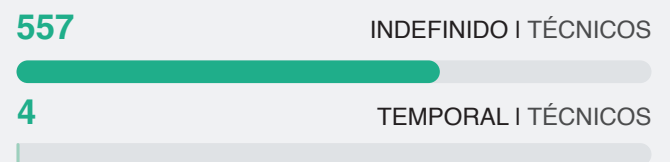
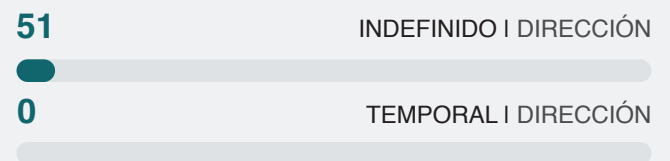


TIPO DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2021 | 828 CONTRATOS



2022 | 835 CONTRATOS





Promedio por tipo de jornada

De acuerdo con los datos de la gráfica apenas se aprecia una disminución en la plantilla media del grupo ya que durante el ejercicio 2022 esta estaba compuesta por 835 personas, mientras que en 2021 la formaban 828 personas. La diferencia relevante en cuanto a la tipología de contratos viene derivada, del impacto que tiene el cambio legislativo acometido durante el 2022, facilitándose una mayor flexibilidad horaria, lo que permite a los empleados que se acojan a flexibilidad de horarios y mantengan el tiempo completo en lugar de reducir la jornada.

Además de esto, **Ikusi** establece cada vez más medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral

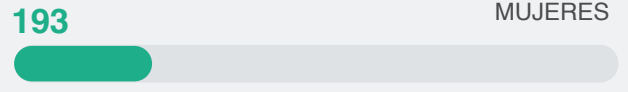
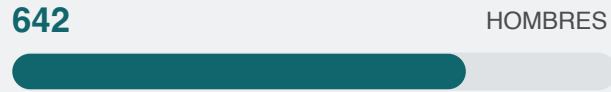
que pone a disposición de la plantilla, hecho que contribuye a que en muchas circunstancias no sea necesario acogerse a una jornada parcial. Los datos reflejan una disminución del 100% de los contratos con jornada parcial debido precisamente a esta circunstancia (la plantilla a media⁽²⁾ de jornada parcial en 2021 era de cuatro (4) personas en 2021 y ninguna en 2022).

La distribución, en términos de empleo por tipo de jornada laboral, teniendo en cuenta las variables de sexo, edad, y categoría profesional; es la siguiente:

(2) El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de los empleados que conforman Ikusi durante el ejercicio 2022 y 2021, respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes.

TIPO DE JORNADA POR SEXO

2022 | 835 JORNADAS



835
JORNADA COMPLETA

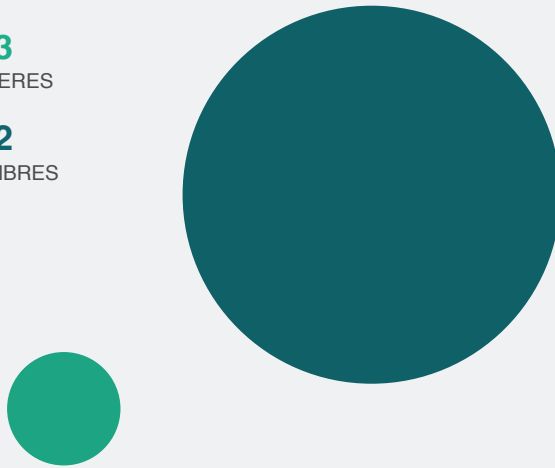
0
JORNADA PARCIAL

193 MUJERES

0 MUJERES

642 HOMBRES

0 HOMBRES



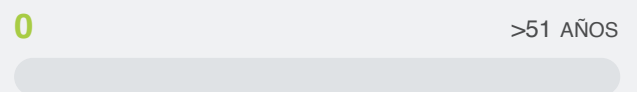
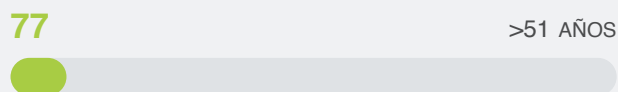
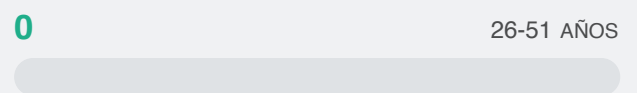
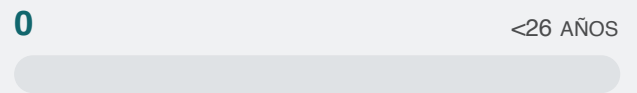
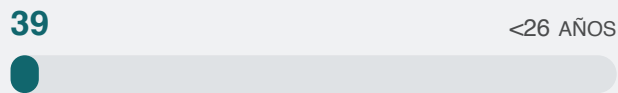
HOMBRES MUJERES

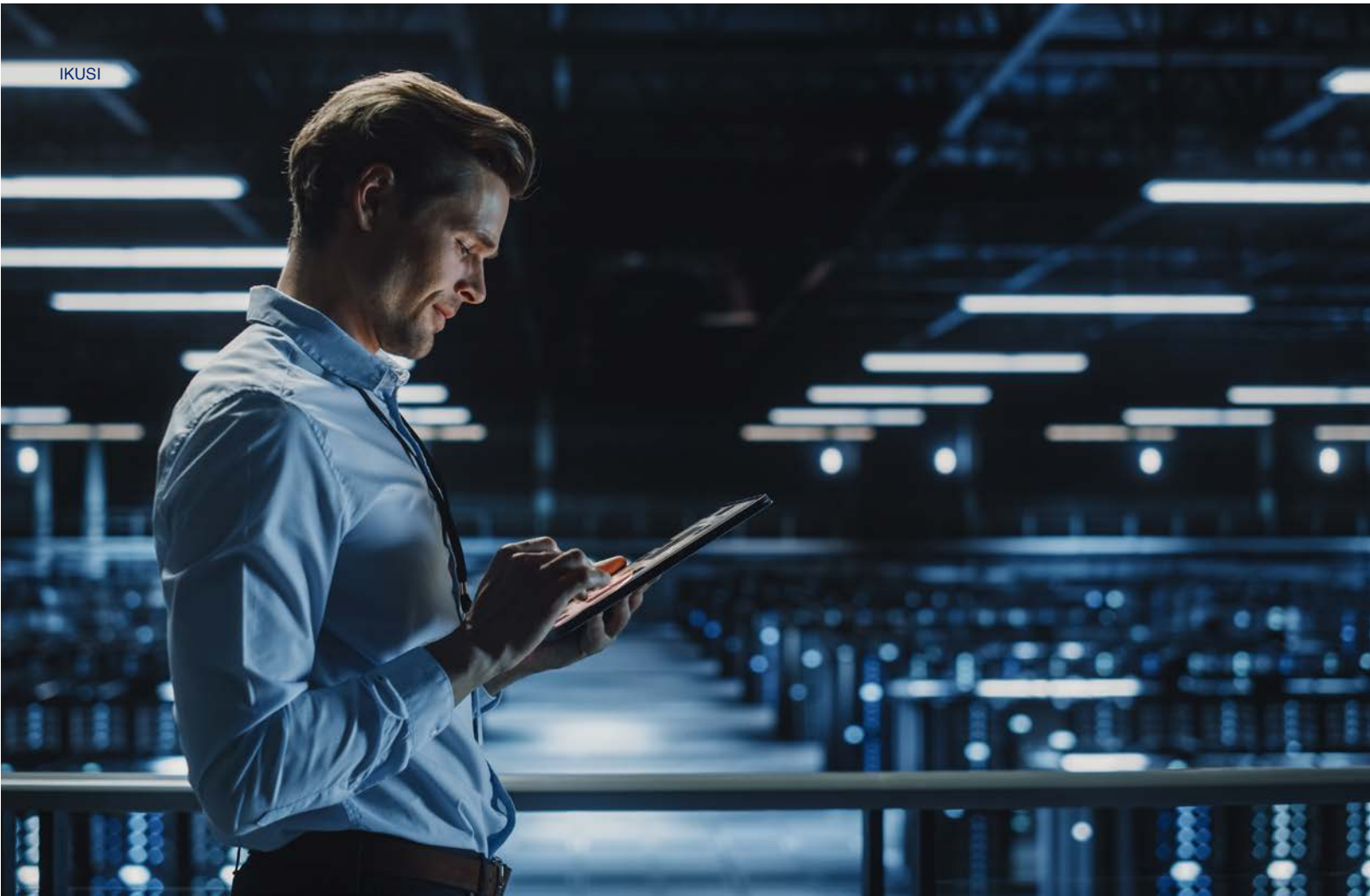
TIPO DE JORNADA POR EDAD

2022 | 835 JORNADAS

835
JORNADA COMPLETA

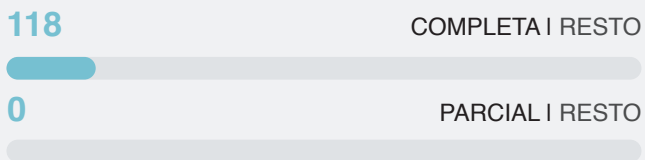
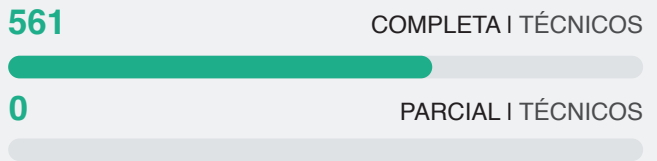
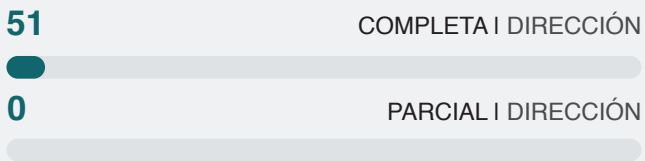
0
JORNADA PARCIAL





TIPO DE JORNADA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2022 | 835 JORNADAS



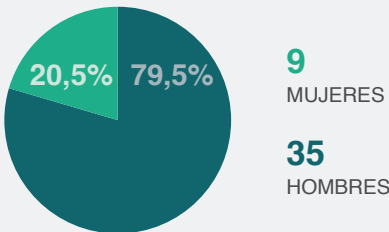
Tasa de rotación y despidos

La tasa de rotación durante el ejercicio 2022 ha sido de un 33% con un total de 279 bajas (210 en 2021), de las cuales, un 70% (79% en 2021) se han producido por diversas causas tales como jubilaciones, finalizaciones de contrato o bajas voluntarias, mientras que el 30% restante son despidos: 85 en total (63 hombres y 22 mujeres) frente a los

44 de 2021. Este incremento de despidos se ha producido principalmente en las categorías de técnicos y administrativos y es debido a los contratos de técnicos de operación realizados para proyectos concretos de implementaciones de sistemas de redes en una infraestructura determinada. De ahí que esta categoría sufra tantos cambios.

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR SEXO

2021 | 44 PERSONAS

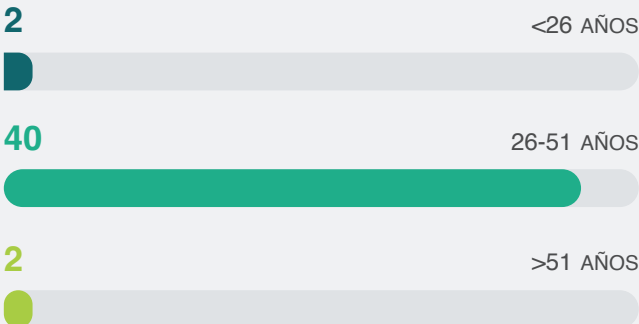


2022 | 85 PERSONAS

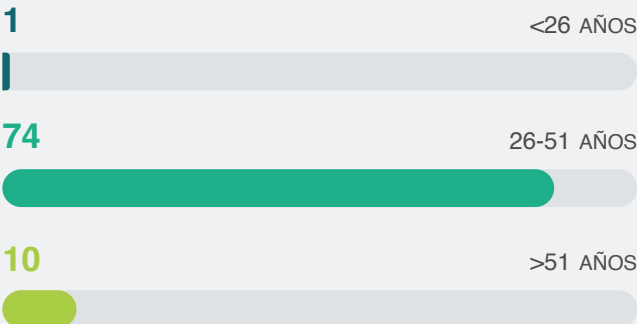


DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR EDAD

2021 | 44 PERSONAS

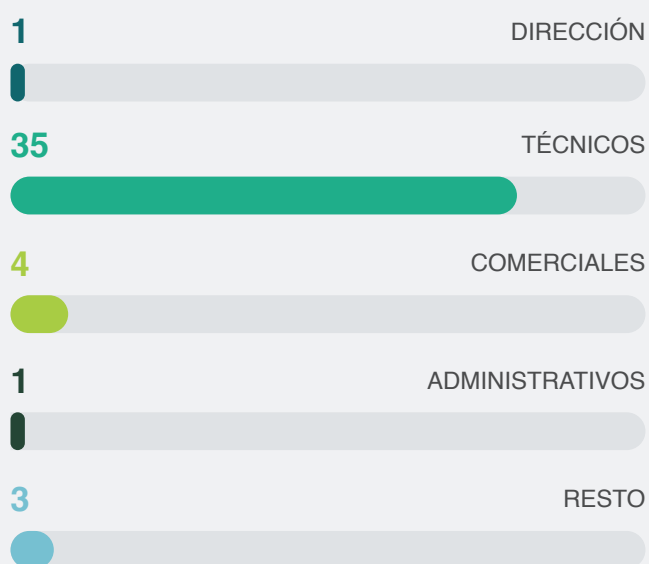


2022 | 85 PERSONAS

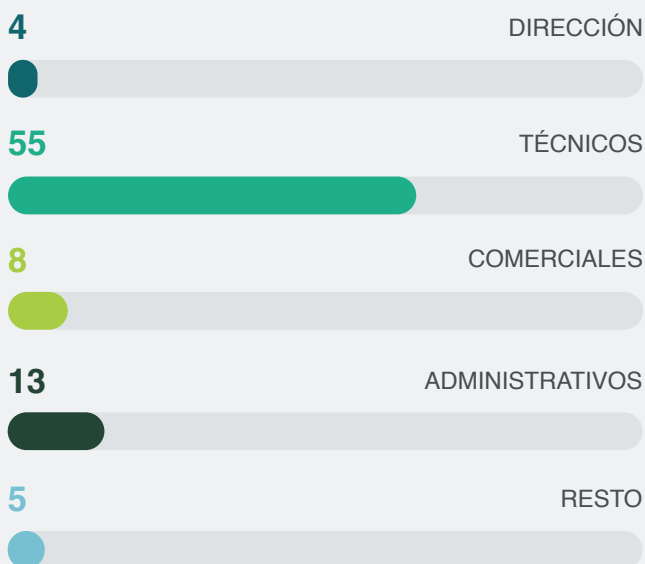


DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

2021 | 44 PERSONAS



2022 | 85 PERSONAS



Empleo y discapacidad

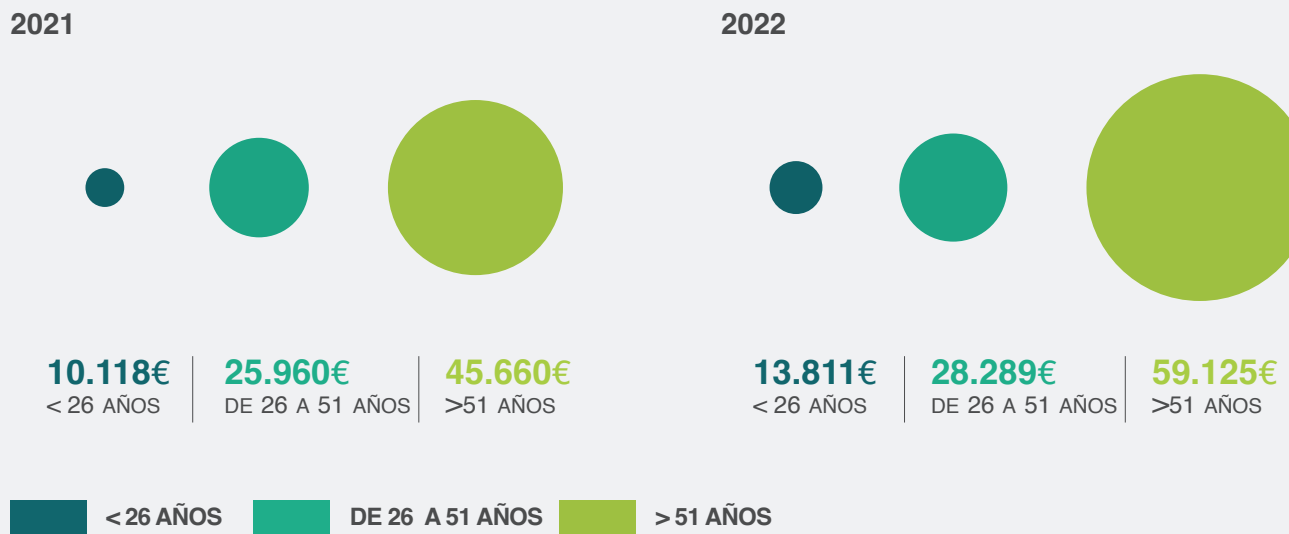
Ikusi ha suscrito un acuerdo con la Fundación Adecco a través del cual, y dentro de los programas de integración laboral de esta entidad, se busca potenciar la incorporación de este colectivo en el mercado laboral.

Actualmente, no hay ninguna persona con un grado de discapacidad superior al 33% integrada en la plantilla.

Remuneración media

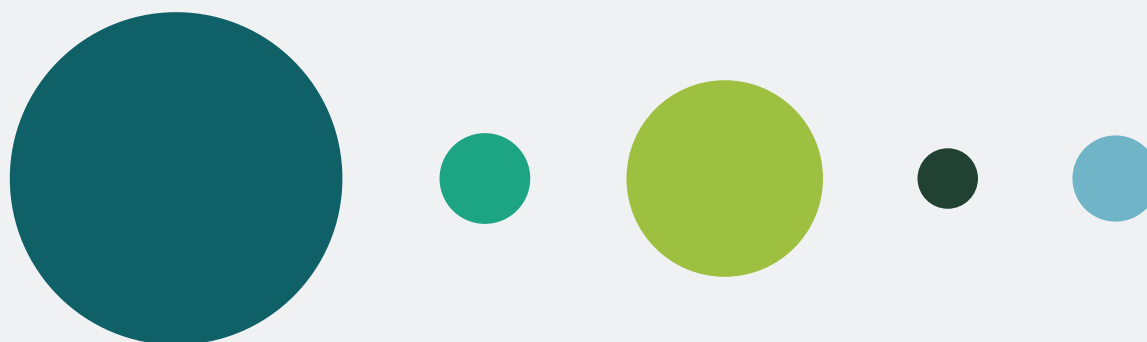
La remuneración media en el ejercicio ha aumentado alrededor de un 12% con respecto a 2021, pasando de 27.246 euros de promedio a 30.422 euros (33.453 en el caso de los hombres y 20.419 en el de las mujeres). Así, la evolución de la retribución media en 2022 y 2021 (exceptuando la alta dirección), considerando todos los conceptos existentes en la organización (fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros), y distribuida por sexo, edad, categoría profesional y en euros; es la que se muestra a continuación:

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD



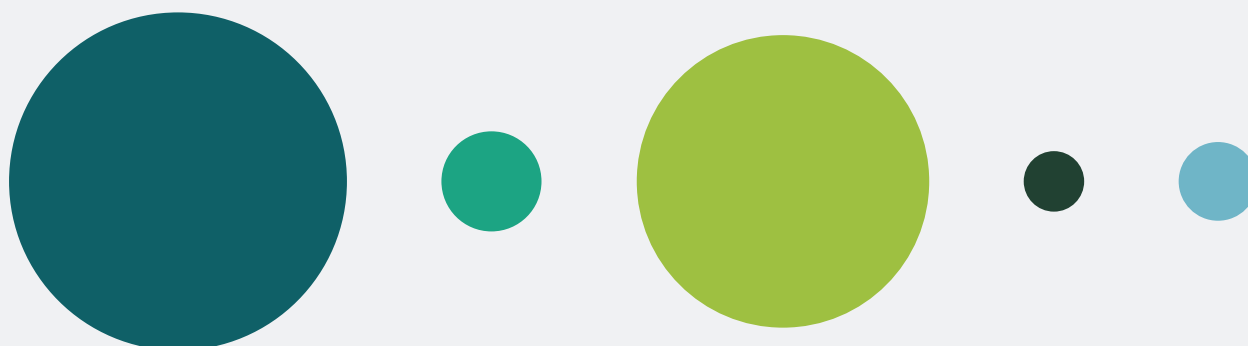
REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

2021



88.083€	23.598€	51.210€	15.881€	22.502€
DIRECCIÓN	TÉCNICOS	COMERCIALES	ADMINISTRATIVOS	RESTO

2022



88.107€	26.099€	76.268€	15.803€	20.534€
DIRECCIÓN	TÉCNICOS	COMERCIALES	ADMINISTRATIVOS	RESTO

	DIRECCIÓN		TÉCNICOS		COMERCIALES		ADMINISTRATIVOS		RESTO
---	-----------	---	----------	---	-------------	--	-----------------	---	-------



Organización del trabajo

Una de las máximas aspiraciones de **Ikusi** es la de ser referente en la generación de empleo de calidad. Al igual que el resto de las empresas de **Velatia**, la compañía 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.

Ikusi dispone de los siguientes canales de comunicación interna con la plantilla: 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.

Además, desde 2021 se ha incorporado a estas vías un nuevo canal, la app **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.

Sociedades de Ikusi con ISO 45001

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 **Ikusi** en este asunto relevante para la gestión.

Negocio	País	Sociedad	Tipo de certificación
Ikusi	México	Ikusi México Micronet de México	ISO 45001
	Colombia	Ikusi Redes Colombia	OHSAS 18001 ISO 45001

Accidentes

La seguridad y la salud son prioritarias para **Ikusi**, por ello, se marca como objetivo estratégico minimizar el número de accidentes y sigue de forma exhaustiva la evolución de los indicadores más representativos⁽³⁾.

A lo largo de 2022, la compañía no ha registrado ningún accidente, mientras que en 2021 se produjo un solo accidente sin baja. Para ambos años el índice de frecuencia y el índice de gravedad si ha situado en cero, tanto en el caso de hombres como de mujeres.

	2021	2022
Índice de Frecuencia	0	0
Índice de Gravedad	0	0

Absentismo laboral

El índice de **absentismo laboral** se entiende como el incumplimiento de la jornada laboral por bajas de enfermedad, accidente laboral, licencias permitidas en convenio, excedencias y ausencias por permisos no retribuidos y horas de huelga.

En el ejercicio 2022, se ha realizado un cambio de criterio en la contabilización de horas atribuibles a este concepto. Así, en 2022 ha ascendido a 6.699 horas, un 27% más que el año anterior. Este incremento obedece principalmente al cambio de criterio mencionado. El recálculo de las horas de absentismo de 2021 ofrece una cifra total de 5.281 horas, mientras que el año anterior se reportaron 5.386 horas debido a que estaban incluidas en este concepto las horas de maternidad, paternidad, horas sindicales, y licencias permitidas en convenio.

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



En 2022 se han dedicado **23.604 horas** a acciones formativas.

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 compañía, 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 este contexto, en 2022 se han destinado **23.604 horas a acciones formativas** adecuadas a las necesidades de cada puesto de trabajo, casi un 4% más que el año anterior (22.776 horas en 2021); de las cuales, 9.036 horas corresponden al colectivo de mujeres y 14.568 al colectivo de hombres. Una media de 28,26 horas por cada una de estas acciones formativas.

Sobresale entre los datos el **notable incremento** que se ha producido en 2022 en la categoría de técnicos y en las horas de formación (un 112% con respecto a 2021) debido a los programas de capacitación que se han desplegado.

Cabe señalar que las principales materias impartidas han girado en torno al desarrollo, liderazgo e idiomas (inglés singularmente).

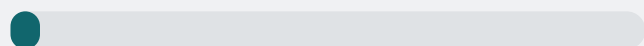
HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

2021

22.776
HORAS

1.069

DIRECCIÓN



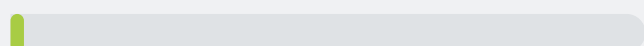
14.836

TÉCNICOS



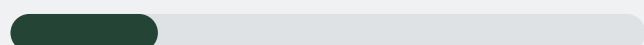
485

COMERCIALES



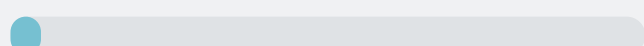
5.290

ADMINISTRATIVOS



1.094

RESTO



27,51 HORAS

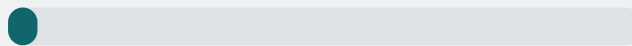
MEDIA DE FORMACIÓN POR EMPLEADO

2022

23.604
HORAS

1.094

DIRECCIÓN



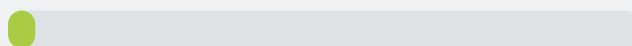
15.224

TÉCNICOS



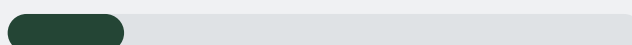
1.029

COMERCIALES



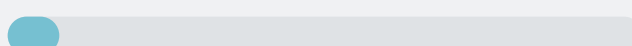
4.337

ADMINISTRATIVOS



1.920

RESTO



28,00 HORAS

MEDIA DE FORMACIÓN POR EMPLEADO

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 organización 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 en relación a situaciones no resueltas por procedimiento informal.



Cultura responsable con el entorno e integrada en la organización.

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.

3 | Medio Ambiente

El cuidado del medio ambiente es una responsabilidad que debe ser compartida por todas las personas y organizaciones. **Ikusi** trabaja activamente en la protección medioambiental integrando en la empresa 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 2019 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.

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 el año 2022 como en 2021 no se han registrado en el pasivo del balance de **Ikusi** 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 la compañía con el cumplimiento de los máximos niveles de excelencia en este aspecto.

Sociedades de Ikusi con certificación ISO 14001 en 2022		
Negocio	País	Sociedad
Ikusi Redes	México	Ikusi México
		Micronet de México

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, además, 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.

Iberdrola acredita a Ikusi en España como empresa 100% renovable por el consumo de energía verde

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 CO₂, **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. Cabe mencionar, como hito relevante, la actualización en 2022 de los factores de emisión.

La siguiente tabla muestra los resultados del comportamiento ambiental de la compañía con relación a las emisiones GEI (t.CO₂ eq.):

Emisiones GEI (t. CO ₂ eq.) ⁽⁴⁾	2021	2022
Directas (alcance 1)	44	27
Indirectas (alcance 2)	359	332

La compañía 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 CO₂ 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 de la energía, desde su generación hasta su comercialización.

Se consideran como emisiones directas (alcance 1) el combustible consumido en los procesos productivos y las calderas (fuel y gas), así como el combustible de los vehículos de empresa utilizados para labores comerciales y montajes. Resulta notable la reducción de las emisiones de hasta un 39%, derivada del cambio del perímetro organizativo de **Ikusi** en 2022 lo que ha provocado que haya un menor consumo de combustibles y, como consecuencia, una disminución de las emisiones.

Las emisiones indirectas (alcance 2) incluyen el consumo eléctrico. En este caso, y debido a la diferencia entre las redes regionales de la red, los consumidores de energía deben evaluar las emisiones de su consumo en función de un método basado en la localización o uno basado en el mercado. En el caso de **Ikusi**, la compañía ha decidido en 2022 reportar sus emisiones según el **método basado en el mercado** (*market based*) y definido en la Guía del Alcance 2 del Protocolo de GEI de GHG Protocol como “la asignación de las emisiones de los generadores de energía a los consumidores en base a los ‘instrumentos contractuales’, tales como los factores de emisión específicos de la utilidad, los certificados de atributos de energía u otros contratos.”

En 2022 se ha reducido una disminución del 8% en las emisiones de alcance 2 con respecto al ejercicio anterior, estando este hecho correlacionado con el menor consumo eléctrico.

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.



Colaboración con la Fundación CEOE para la reutilización de equipos.

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.

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.

Generación de residuos

Tipo de residuos	2021	2022
Residuos peligrosos	6.015 kg	49 kg
Residuos no peligrosos	2.303 kg	950 kg

Se consideran residuos peligrosos aquellos cuyas propiedades intrínsecas presentan riesgos para la salud o el medio ambiente. Asimismo, se denominan residuos no peligrosos aquellos que incluyen los siguientes materiales: chatarra metálica, papel y cartón, plásticos y madera. En el caso de **Ikusi**, estos últimos se encuentran asociados principalmente a México.

La disminución general de residuos generados en 2022 frente a 2021 está justificada por el cambio operativo que se ha producido en **Ikusi** con la separación de Proyectos del Core de negocio de la compañía que pasa a centrarse en la actividad de redes de comunicación, tal y como se ha detallado con anterioridad.

De forma adicional, en el caso concreto de los residuos peligrosos, la mayoría de los mismos están asociados a la actividad desarrollada por **Ikusi** Proyectos. Como resultado, en 2022 se ha observado una reducción significativa en la cantidad de residuos peligrosos generados que se debe, por un lado, al cambio de perímetro de la actividad y, por otro, al aumento que se produjo en la generación de este tipo de residuos en 2021 fruto del proceso de limpieza de material y equipos en las instalaciones de la sede de **Ikusi** y las remodelaciones efectuadas en la oficina para reducir el espacio.

(4) 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.



Uso sostenible de los recursos

Evolución del consumo energético

La tabla muestra una reducción de un 14% en el consumo de electricidad frente al ejercicio anterior. Esta variación deriva de la separación de la parte de Proyectos de **Ikusi** y la focalización del reporte del negocio de redes de comunicación y TI. Como consecuencia de dicha separación, tampoco aparecen consumos de gas natural y gasóleo en el presente ejercicio.

Consumo	2021	2022
Consumo de electricidad (kWh)	1.085.949	932.603
Consumo de gasóleo (l)	330	-
Consumo de gas natural (Nm ³)	20.475	-
Consumo de gasolina (l)	-	12.335

Eficiencia energética

De acuerdo con su compromiso para la reducción del consumo de energía, **Ikusi** viene trabajando algunas iniciativas destinadas a impulsar y fomentar la eficiencia energética, tales como la dotación de suministro eléctrico 100% renovable en las instalaciones que la compañía tiene en España y campañas de concienciación entre la plantilla sobre el uso responsable del papel y la gestión de los residuos.

4 | Clientes

La vocación de **Ikusi** es establecer relaciones de larga distancia con sus clientes, basadas en la excelencia del servicio y la cercanía.

Los equipos y servicios que suministra la compañía 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 2022, **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.

Sociedades de Ikusi con la certificación ISO 9001

Negocio	País	Sociedad
Ikusi Redes	México	Ikusi México
		Micronet de México
	Colombia	Ikusi Redes Colombia

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 mediante el cual 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.

En aquellos casos que sea preciso 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. Asimismo, se realiza un seguimiento periódico de las reclamaciones, identificando el tipo de incidencia, el estado en el que se encuentran y la fecha de cierre de las mismas.

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.

Ikusi dispone de las siguientes certificaciones:

Tipo de certificación	Nº de sociedades
ISO 20000-1	2
ISO 22301	2
ISO 27001	3
ISO 27018	2
ISO 37001	2
FIRST	2



5 | Proveedores

Ikusi ha continuado trabajando en 2022 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, el grupo 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 deben asumir por escrito el compromiso de cumplimiento de la Política de Compras y el Código Ético de Velatia.

Ikusi no dispone de un registro estimado de las auditorías realizadas durante 2022, sin embargo, está trabajando por tener un registro que contenga el detalle de los sistemas de supervisión de auditoría y resultado de las mismas. En este sentido, se espera que uno de los avances del nuevo portal de proveedores sea tener en el futuro estos detalles.

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 el alto nivel del compromiso con las empresas situadas en los principales países donde cuenta con presencia.

% gasto de proveedores locales	2021	2022
España	91%	87%
México	93%	92%
Colombia	95%	99%

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 formar 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.

Compromiso social: apoyar el desarrollo social de las comunidades en las que Ikusi opera participando y promoviendo proyectos de interés social, cultural y medioambiental

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.

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 de fabricantes IT, operadores, centros de datos, integradores, grandes distribuidores y proveedores de servicios cloud
CAINTRA	Cámara de la Industria de Transformación de Nuevo León
ALAS	Asociación Latinoamericana de Seguridad
ITS	Foro de Nuevas Tecnologías en el Transporte
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.
CÁMARA COMERCIO ESPAÑA	
INCIBE	
NUEVO LEON 4.0	
IFT	Instituto Federal de Telecomunicaciones
CIIC – MEXICO	Centro de Innovación e Inteligencia en Ciberseguridad



Acercando la formación a la empresa

Talento y atracción como eje vertebrador

La competencia por el talento es cada vez más intensa, por lo que retenerlo y atraerlo se convierte en objetivo estratégico para cualquier organización que quiera tener éxito en el mundo actual y en el futuro.

Consciente de la importancia de contar con los mejores profesionales a bordo para alcanzar los grandes retos que la compañía afronta, **Ikusi** adopta una actitud proactiva con vocación de convertirse en referente en esta materia. En esta línea, mantiene acuerdos de colaboración con diversas instituciones educativas en los mercados principales en los que opera.

Colombia

Ikusi ha cerrado varios convenios interinstitucionales con diversas universidades del país, tanto públicas como privadas, que establecen unas bases de cooperación mutua para la realización de prácticas de estudiantes de los diferentes programas académicos en Ingeniería. El propósito de estos acuerdos es crear un modelo para la atracción, retención y desarrollo de talento que arranca desde la misma formación con el objetivo de fidelizar la marca **Ikusi** como referente en empleo atractivo y de calidad, y generar con ello una base de recursos con los que poder contar posteriormente.

Universidades con las que se han establecido acuerdos:

- Universidad Nacional de Colombia.
- Universidad Piloto de Colombia
- Universidad del Sinú – Seccional Cartagena de Indias.
- Universidad Santo Tomás
- Universidad Católica de Colombia
- Universidad El Bosque

México

En este país, donde **Ikusi** cuenta con una sólida implantación, se han firmado acuerdos para la generación de bolsas de empleo para contratos en prácticas con cuatro universidades:

- TEC de Monterrey
- TEC Milenio
- Universidad de Nuevo León
- Instituto Tecnológico Zapopan – Guadalajara

A lo largo de 2022 se ha puesto también en marcha el programa llamado “Socio formador” cuyo objetivo es implementar retos de estudio sobre diversas tecnologías. El capacitador es un ingeniero coach socio formador (experto de **Ikusi**) quien desarrolla los temas de forma presencial o virtual para el alumnado. Al término de la exposición, se abre un turno de preguntas, aclaración de dudas y a continuación se establece el proyecto a desarrollar. La primera sesión de este programa ha resultado todo un éxito.

Adicionalmente, en la ciudad de Guadalajara y dentro del proyecto Innovación Hub, **Ikusi** colabora con el Instituto tecnológico de la ciudad formando a estudiantes en tecnologías, incluyendo casos prácticos de uso, con la finalidad de explorar en la creación de servicios que demande el mercado.



España

En España **Ikusi** ha venido trabajando históricamente en un modelo de relación con instituciones educativas que ha permitido dar entrada y desarrollo a perfiles de talento que han evolucionado profesionalmente. A día de hoy se cuenta con acuerdos con los siguientes centros:

- Las Naves Salesianos Alcalá
- IES Antonio Machado.
- IES Alonso Abellana
- IES Valle Inclán
- Universidad de Alcalá de Henares
- Impulso 06 Formación y Educación, S.L.



Acciones solidarias

El compromiso social de las empresas persigue la construcción de una sociedad más justa, sostenible e inclusiva. **Ikusi** participa de este anhelo y adopta una actitud responsable y comprometida a través de iniciativas que buscan contribuir a mejorar el entorno en el que desarrolla sus actividades.

Como muestra de su compromiso social:

Apoyo a Cruz Roja Mexicana

Ikusi ha vuelto a poner de manifiesto su apoyo a la labor de esta entidad mediante un donativo para la compra de material necesario para sus unidades asistenciales.

Día de la infancia

Coincidiendo con la celebración de este día, en **Ikusi** Colombia se organizó una jornada de puertas abiertas a las familias, en la que los hijos e hijas de las personas trabajadoras pudieron ver un espectáculo de magia vía streaming y recibieron regalos sorpresa con los que se quiere fomentar en ellos la constancia y el ahorro.

Donación de todos los muebles de la casa Ikusi

Ikusi contaba hasta 2022 con una vivienda alquilada en Ciudad de México que se empleaba para el alojamiento de las personas que por las necesidades de los proyectos debían permanecer durante un tiempo en la ciudad. Con la consolidación del modelo laboral híbrido se consideró que este servicio dejaba de ser necesario y se optó por su eliminación.

Tras la desocupación, todos los muebles, aparatos y electrodomésticos que se encontraban en la casa han sido donados a dos instituciones benéficas: una casa hogar para niñas y adolescentes en situación de abandono y maltrato y una fundación de ayuda a personas mayores.

Programas de salud física y emocional

Desde el inicio de la pandemia, **Ikusi** optó por tomar una actitud proactiva que garantizara, en la medida de lo posible, el bienestar y la salud tanto de las personas de la compañía como las del entorno (familia, clientes, amigos...).

Todo ello llevó a establecer un protocolo de actuación ante

la COVID-19 que más adelante, y ante la estabilización de la situación, derivó en el desarrollo de iniciativas de concienciación e información. Así, por ejemplo, en 2022 se han compartido veintiséis infografías cada semana con información relativa a la prevención y concienciación de la población sobre cuidados y vacunas. Además, se han difundido diez nuevos comunicados con consejos sobre salud.

Cuidar nuestro entorno laboral y social requiere prestar especial atención tanto a la salud física como emocional de las personas. Por esta razón, **Ikusi** apostó por desplegar iniciativas de información, formación y acompañamiento especializado en torno a la salud mental que se pone a disposición de la plantilla. Cada quince días se realizan charlas para los empleados y sus familias sobre diversos temas emocionales expuestos por especialistas en esta disciplina. En total, en 2022 se han realizado veintiséis sesiones en las que participaron una media de setenta personas.

Cultura

El compromiso con la sociedad de **Ikusi** se basa también en fomentar y tomar conciencia de cada entorno cultural en el que presta sus servicios. Promover el conocimiento de la cultura en cada contexto enriquece la visión y responsabilidad con los patrimonios inmateriales de un país. Con este motivo, **Ikusi** ha puesto en marcha en México una iniciativa que consiste en compartir con colaboradores pequeñas píldoras con mensajes de cultura general, fáciles de leer, con la sana intención de fomentar el conocimiento. En el año 2022 se han realizado un total de veintiséis infografías con estas píldoras culturales.



Otros negocios







**Be Velatia.
Be sustainable**

Damos soluciones concretas a necesidades concretas

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

Idistek

Fabricación de componentes electrónicos

Empresa especializada en la ingeniería de diseño, industrialización, fabricación y test de tarjetas y conjuntos electrónicos complejos para clientes que precisan altos estándares de calidad de productos y servicios.

Smarmec

Tecnología e integración electromecánica

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

Stratenergy

Especialistas en servicios energéticos y estaciones de carga para vehículos eléctricos

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

Supsonik

Sistemas de energía ininterrumpida

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

Wec

Aeronáutica

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



2 | Resumen del año

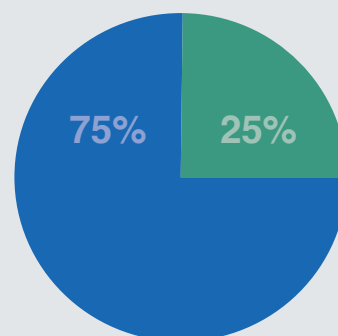
Personas

Las empresas encuadradas en Otros negocios cuentan con una plantilla total compuesta, a cierre de 2022, por 387 personas (379 en 2021), en su gran mayoría (71%) ubicadas en España y con contrato indefinido (84%), con una distribución en el porcentaje de hombres y mujeres del 75% y el 25%, respectivamente.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

2022

387
PERSONAS



96 MUJERES | **291** HOMBRES

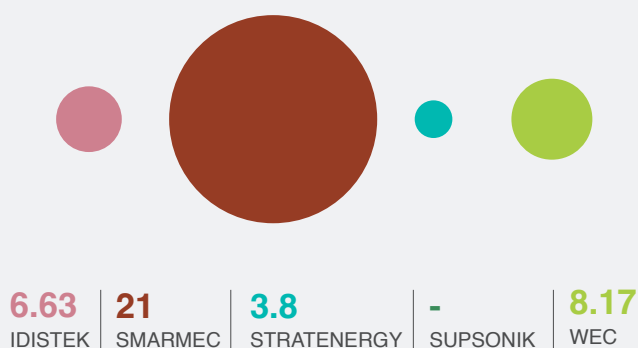
HOMBRES **MUJERES**



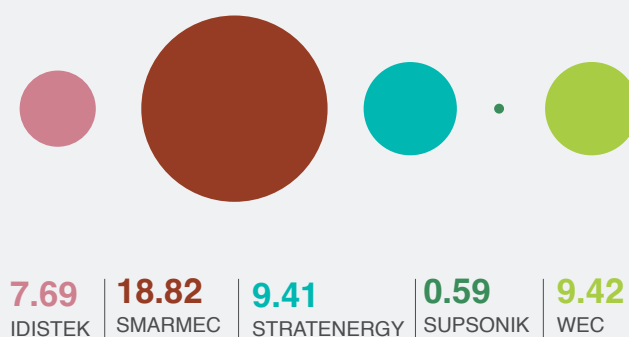
Ventas de otros negocios

VENTAS EN MILLONES DE €

2021



2022



Balance del año

Smarmec ha concluido en 2022 su cambio organizativo con la constitución de **Smarmec** China y la consolidación de **Smarmec** Malasia. La compañía capta nuevos clientes como Wallbox, Chargepoint o Michelin que han compensado, en parte, la bajada del volumen de producción para clientes clave como HP o Nexter.

Entra las actividades más sobresalientes del año cabe señalar el crecimiento en el mercado de los cargadores para vehículos eléctricos gracias a la captación de nuevos clientes como Wallbox y Chargepoint, así como la adjudicación por parte de Power Electronics de varias referencias para sus equipos. Dentro de este segmento, **Smarmec** fabrica distintos subconjuntos mecánicos para las estructuras de este tipo de cargadores.

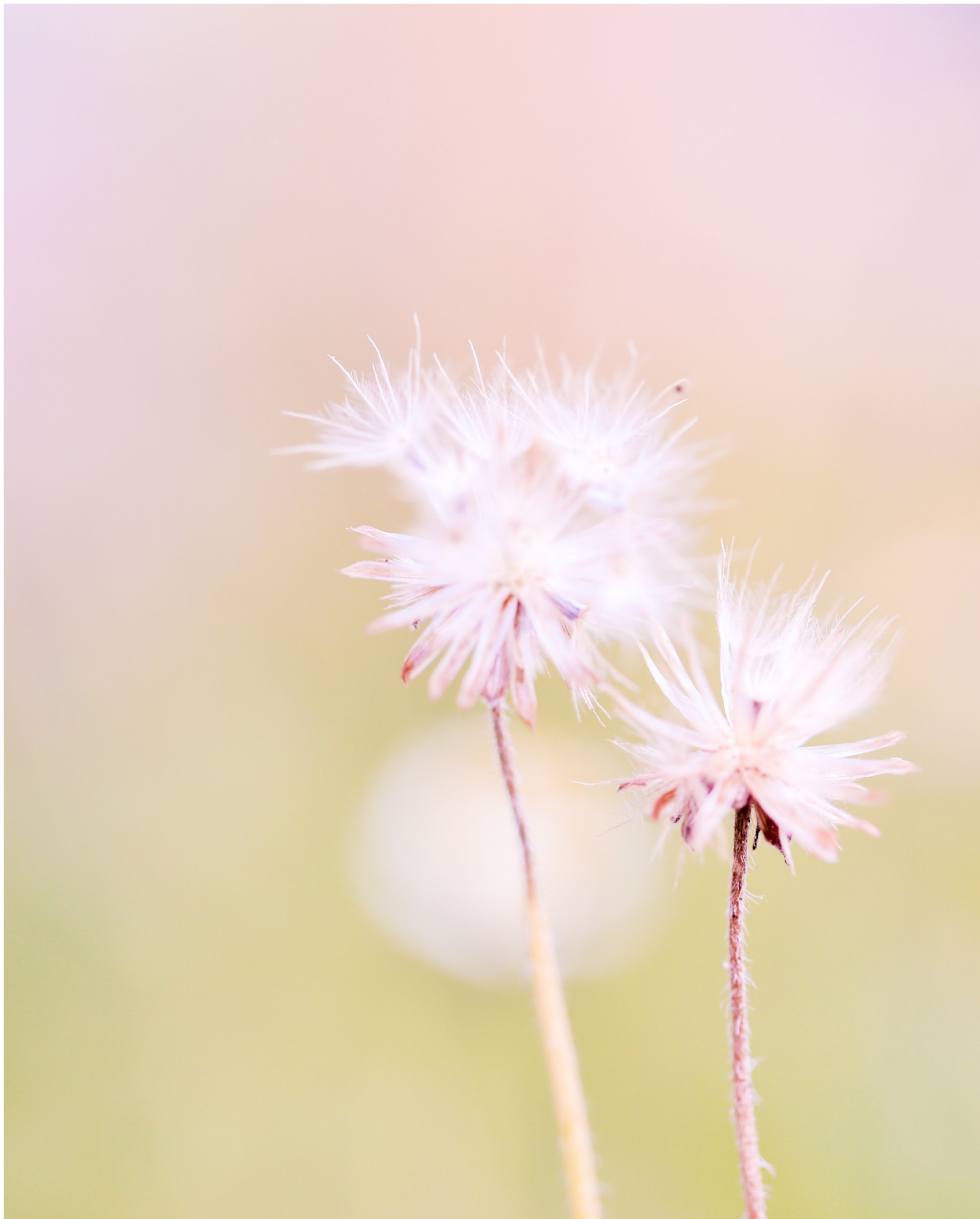
El sector aeronáutico deja atrás en este ejercicio las graves turbulencias ocasionadas por la pandemia y despegar retomando la vía del crecimiento. Así, **Wec** incrementa su volumen de ventas apoyada en los programas que permanecían en stand-by y

han recuperado la demanda tras la parada total de los últimos años. En este contexto hay que situar el incremento en 2022 de su participación en los programas PEARL de Rolls Royce a través del cliente ITP y el récord también en el volumen de piezas entregadas para el avión modelo A320Neo, a través de Liebherr.

Idistek ha seguido trabajando en la búsqueda de nuevos clientes en sectores industriales de alto valor añadido como la electromedicina, el transporte y la energía.

La empresa de servicios energéticos, **Stratenergy**, ha sumado la acería Hijos de Juan de Garay a su cartera de clientes que buscan adoptar medidas para mejorar la eficiencia energética de sus instalaciones.

Por último, **Supsonik** consigue un nuevo contrato en el sector de la defensa para el suministro de equipos para servicios críticos de embarcaciones 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 con referencia a los Indicadores GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad 2021. **Velatia** manifiesta su voluntad de progresar en el desarrollo de esta memoria y en su nivel de cumplimiento, previo a su verificación por entidades externas.

A la hora de determinar los presentes contenidos, se han analizado desde el Área de Sostenibilidad los siguientes aspectos:

- Asuntos relevantes identificados en el análisis de materialidad y que sirvieron para definir las diez líneas de actuación del Plan director de Sostenibilidad 2021-2023. Dicho plan es, a

su vez, el principal hilo conductor de esta memoria por dos razones:

- Engloba los aspectos más relevantes identificados.
- A través de su cuadro de mando, permite evaluar el estado y grado de avance de los planes de acción asociados a las líneas de actuación, así como incluir estos avances en la memoria.
- Toda la información requerida en la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad.
- Indicadores GRI en referente a y la información disponible para el ejercicio 2022.

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 el año 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 informe, se ha dado prioridad a la información considerada material, incluyendo todos los eventos significativos que han tenido lugar en el año 2022, sin omitir información relevante para los grupos de interés. En caso de existir modificaciones significativas en la cobertura, estas han sido indicadas convenientemente a lo largo del informe.

Respondiendo al principio de *Precisión y claridad este informe contiene tablas, gráficos y esquemas, con la intención de facilitar su comprensión, de manera que los grupos de interés puedan valorar la actuación del grupo.

Equilibrio

Se incluyen aspectos tanto positivos como negativos con el objetivo de presentar una imagen no sesgada y permitir que los grupos de interés puedan realizar una valoración razonable de la actuación de la compañía.

Comparabilidad

En la medida de lo posible, la información reflejada se ha organizado de tal manera que los grupos de interés puedan interpretar los cambios experimentados con respecto a anteriores ejercicios.

Fiabilidad

La fiabilidad de los datos recogidos en este Informe de Información No Financiera 2022 ha sido contrastada por PwC, firma que ha llevado a cabo su verificación.

Lista de temas materiales

Periodo: 2022

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 2022 y su comparativa con el año 2021.

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 estándares del Global Reporting Initiative (GRI) reportados por **Velatia**:

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			
Contenidos	Estándar utilizado (GRI)	Página	Observaciones
0. Información general			
Materialidad	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Capítulo 1.7 Sostenibilidad: · Análisis de materialidad · Priorización de temas relevantes	
	3-2 Lista de temas materiales		
	3-3 Gestión de los temas materiales		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1) su entorno empresarial, 2) su organización y estructura, 3) los mercados en los que opera, 4) sus objetivos y estrategias, 5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1 Detalles organizativos 2-2 Entidades incluidas en la presentación del informe de sostenibilidad 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Capítulo 1.1. Propósito, visión, valores y pilares Capítulo 1.2. Empresas y negocios Capítulo 1.3. Resumen ejecutivo Capítulo 1.4. Gobernanza Capítulo 1.7. Sostenibilidad: · Líneas de actuación, ambiciones y compromisos Capítulo 2.2. Innovación	Las entidades incluidas en los estados financieros consolidados son incluidas en los Anexos de la Memoria Consolidada a cierre del ejercicio 2022 por lo que no se incluye mención expresa en el presente documento.

Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de Debida Diligencia aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.

3-3 Gestión de los temas materiales

Capítulo 1.1.

Propósito, visión, valores y pilares

Capítulo 1.5. Ética e integridad

Capítulo 1.6.

Objetivos de Desarrollo sostenible

Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.

3-3 Gestión de los temas materiales

Capítulo 1.6.

Gestión de riesgos

Capítulo 1.7.

Sostenibilidad

Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

- Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia.

- Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera.

- Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos.

- En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable Otra información de utilidad sobre la elaboración del documento-
Práctica de Reporting

3-1 Proceso de determinación de los temas materiales

3-2 Lista de temas materiales

3-3 Gestión de los temas materiales

Capítulo 1.7.

Sostenibilidad:

- Análisis de materialidad
- Priorización de temas relevantes

1. Información sobre cuestiones medioambientales

Global Medioambiente:

- 1) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.
- 2) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.
- 3) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

3-3 Gestión de los temas materiales – Global Medio ambiente
2-23 Compromisos y políticas
201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático

Capítulo 1.6.

Gestión de riesgos

- Riesgos medioambientales
- Riesgos físicos por catástrofes debidas al cambio climático

Capítulo 1.7.

Sostenibilidad

Capítulo 2.3.

Medio Ambiente

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente;

3-3 Gestión de los temas materiales – Emisiones
305-5 Reducción de las emisiones de GEI

Capítulo 2.3.

Medio Ambiente:

- Contaminación y cambio climático

Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica

3-3 Gestión de los temas materiales – Medioambiente

Capítulo 1.7.

Sostenibilidad:

- Análisis de materialidad
- Priorización de temas relevantes

Tal y como se deriva del apartado 1.7 Análisis de materialidad, este aspecto no se ha considerado material en el Grupo.

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.

3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente
306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos
306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
306-3 Residuos generados

Capítulo 2.3.

Medio Ambiente:

- Economía circular
- Gestión de residuos

<p>Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.</p>	<p>3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente</p>	<p>Capítulo 1.7. Sostenibilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Análisis de materialidad · Priorización de temas relevantes 	<p>Tal y como se deriva del apartado 1.7 Análisis de materialidad, este aspecto no se ha considerado material en el Grupo.</p>
<p>El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales</p>	<p>3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente 303-5 Consumo de agua</p>	<p>Capítulo 2.3. Medio Ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Uso sostenible de recursos 	
<p>Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso</p>	<p>3-3 Gestión de los temas materiales – Medioambiente 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen</p>	<p>Capítulo 2.3. Medio Ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Uso sostenible de recursos 	
<p>Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.</p>	<p>3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente 302-1 Consumo energético dentro de la organización</p>	<p>Capítulo 2.3. Medio Ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Uso sostenible de recursos 	
<p>Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce</p>	<p>3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)</p>	<p>Capítulo 2.3. Medio Ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Contaminación y cambio climático 	
<p>Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático</p>	<p>3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente</p>	<p>Capítulo 2.3. Medio Ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Contaminación y cambio climático 	

Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.

3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente

Capítulo 2.3.
Medio Ambiente

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas

3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente

Capítulo 1.7.
Sostenibilidad:
· Análisis de materialidad
· Priorización de temas relevante

Tal y como se deriva del apartado 1.7 Sostenibilidad en el apartado de “Análisis de materialidad”, este aspecto no se ha considerado material en el Grupo.

2. Información sobre cuestiones sociales

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

3-3 Gestión de los temas materiales – Capital Humano
2-7 Empleados
405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados

Capítulo 1.3.
Resumen ejecutivo
· Datos de personas por negocio
· Distribución de la plantilla
Capítulo 2.1.
Personas
· (Tabla con la distribución de plantilla a cierre por categoría profesional)

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

2-7 Empleados

Capítulo 2.1.
Personas
· Distribución de empleados por tipo de contrato, tipo de jornada y sexo

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

2-7 Empleados
405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados

Capítulo 2.1.
Personas
· Distribución de empleados de plantilla media

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Tasa de rotación · Despidos 	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Remuneraciones medias 	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	<p>3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano</p> <p>405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres</p>	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Brecha salarial 	
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	-	Por razones de confidencialidad no se aporta esta información.
Implantación de medidas de desconexión laboral	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Organización del trabajo · Desconexión digital 	
Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Accesibilidad · Empleo de personas con discapacidad 	
Organización del tiempo de trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales - Empleo	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Organización del trabajo 	
Número de horas de absentismo	3-3 Gestión de los temas materiales – Capital Humano	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Absentismo laboral 	

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 2.1. Personas · Organización del trabajo · Desconexión digital
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 2.1. Personas · Salud y seguridad
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Capítulo 2.1. Personas · Salud y seguridad
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Capítulo 2.1. Personas · Relaciones sociales
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Convenios de negociación colectiva	Capítulo 2.1. Personas · Distribución del % de empleados cubiertos por convenio por países
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	403- 4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	Capítulo 2.1. Personas · Relaciones sociales · Salud y seguridad
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	Capítulo 2.1. Personas · Actividad destacada

Políticas implementadas en el campo de la formación	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Formación
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Horas medias anuales de formación por empleados	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Formación
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Accesibilidad · Empleo de personas con discapacidad
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	<p>Capítulo 1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible</p> <p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Actividad destacada · Igualdad
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Igualdad
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano	<p>Capítulo 2.1. Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Igualdad

3. Información sobre respeto a los derechos humanos

<p>Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos</p> <p>Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;</p>	<p>3-3 Gestión de los temas materiales - Ética empresarial y Gobierno corporativo</p> <p>2-23 Compromisos y políticas</p> <p>2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes</p>	<p>Capítulo 1.5. Ética e integridad</p> <p>Capítulo 1.6. Gestión de riesgos</p> <ul style="list-style-type: none"> · Riesgos en derechos humanos
<p>Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos</p>	<p>406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas</p>	<p>Capítulo 1.5. Ética e integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> · Derechos Humanos · Debida Diligencia en Derechos Humanos
<p>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</p>	<p>407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo</p>	<p>Capítulo 1.5. Ética e integridad</p>
<p>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</p>	<p>3-3 Gestión de los temas materiales - Ética empresarial y Gobierno corporativo</p> <p>408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil</p> <p>409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</p>	<p>Capítulo 1.5. Ética e integridad</p>

4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales

<p>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</p>	<p>3-3 Gestión de temas materiales - Ética empresarial y Gobierno corporativo</p> <p>2-23 Compromisos y políticas</p> <p>205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción</p> <p>205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas</p>	<p>Capítulo 1.5. Ética e integridad</p>	
<p>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</p>	<p>413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo</p>	<p>Capítulo 2.6. Sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> · Apoyo a la formación · Conocimiento compartido · Gestión de la acción social · Actividad en acción social · Actividad en acción cultural · Nuevos apoyos 	<p>Durante 2022, el grupo realizó donaciones dinerarias por valor de 87 mil €</p>

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	<p>3-3 Gestión de temas materiales – Impacto en la sociedad</p> <p>413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo</p>	<p>Capítulo 2.5. Proveedores</p> <ul style="list-style-type: none"> · Apuesta por los proveedores locales <p>Capítulo 2.6. Sociedad</p>
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	<p>2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés</p> <p>413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales – en las comunidades locales</p>	<p>Capítulo 1.7. Sostenibilidad</p> <p>Capítulo 2.6. Sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> · (tabla de análisis de las necesidades y expectativas detectadas)
Acciones de asociación o patrocinio	2-28 Afiliación a asociaciones	<p>Capítulo 2.6. Sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> · (tabla de análisis de las necesidades y expectativas detectadas)
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales y consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	<p>3-3 Gestión de temas materiales - Relación responsable con socios y proveedores</p> <p>2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> <p>204-1 Proporción de gasto en proveedores locales</p>	<p>Capítulo 2.5. Proveedores</p>
Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas	3-3 Gestión de temas materiales - Relación responsable con socios y proveedores	<p>Capítulo 2.5. Proveedores</p>
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	3-3 Gestión de temas materiales - Desempeño económico y relaciones con cliente	<p>Capítulo 2.4. Clientes</p>
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3 Gestión de temas materiales - Relación responsable con socios y proveedores	<p>Capítulo 2.4. Clientes</p>

Beneficios obtenidos por país	207-1 Enfoque fiscal 207-4 Presentación de informes país por país	Capítulo 2.6. Sociedad · Aportación a la sociedad · Beneficios obtenidos por país
Impuestos sobre beneficios pagados	207-1 Enfoque fiscal	Capítulo 2.6. Sociedad · Responsabilidad fiscal · Impuestos sobre beneficios pagados
Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida de administraciones públicas	Capítulo 2.6. Sociedad · Subvenciones

3 | Correlación de los principios del Pacto Mundial



4 | Informe de verificación externa independiente del Estado de información no financiera



Informe de verificación independiente

A los socios de Velatia S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Velatia S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Velatia o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la sección "Sobre esta Memoria – 2. Indicadores GRI" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Velatia, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Velatia S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la sección "Sobre esta Memoria – 2. Indicadores GRI" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Velatia S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos 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.

.....
PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111, Fax: +34 915 685 400, www.pwc.es

1

R. M. Madrid, hoja 87.250-1, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3ª
Inscrita en el R.O.A.C. con el número S0242 - CIF: B-79 031290



Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Velatia S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- 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 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Velatia no incorpora en su Estado de Información No Financiera del ejercicio 2022 el desglose de "la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo", asimismo no presenta para este indicador información relativa al ejercicio 2021 y por tanto no cumple con los criterios de comparabilidad exigidos por el artículo 49.6 del Código de Comercio.



Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en la sección "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Velatia S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la sección "Sobre esta Memoria – 2. Indicadores GRI" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Sergio Mateos Orcajo

22 de mayo de 2023



velatia