



**Be smart.
Be sustainable**

Be smart. Be sustainable





Be Velatia. Be sustainable

Esta *Memoria de Sostenibilidad y Estado de Información No Financiera 2025* de **Velatia** refleja el compromiso del grupo con la sostenibilidad, eje que vertebra su estrategia y orienta su visión hacia la generación de valor a largo plazo.

A través de este documento se ofrece información clara y estandarizada sobre el desempeño y los avances del grupo durante el ejercicio desde distintos ámbitos: económico, medioambiental, social y de gobernanza, siguiendo los principios de integridad y transparencia en la comunicación con todos sus grupos de interés.

En él se recoge la evolución consolidada de **Velatia** a lo largo del año y se analiza en detalle la actividad de sus principales negocios, **Ormazabal** e **Ikusi**. Incluye, además, un resumen de las empresas agrupadas bajo la denominación “**Otros negocios**”.

Asimismo, contiene información externa e independiente que avala el compromiso de **Velatia** con la sostenibilidad, coherente con una gestión empresarial ética, responsable y orientada a la excelencia.



Estimados lectores,

Me complace presentarles la *Memoria de Sostenibilidad 2025* de **Velatia**, un reflejo del camino que recorreremos como grupo industrial y tecnológico comprometido con el progreso responsable. En un entorno dinámico, nuestra fortaleza reside en la capacidad de evolucionar sin perder la esencia que nos caracteriza —visión de largo plazo, vocación industrial y una cultura basada en la integridad, la humildad y el compromiso— cualidades que nos han permitido avanzar con coherencia y propósito durante décadas.

En los últimos años hemos consolidado una dirección estratégica clara. **Velatia** avanza siguiendo la hoja de ruta establecida en el **Plan Estratégico 2025-2028**, que define nuestras prioridades para los próximos ejercicios. Este plan nos impulsa a reforzar nuestro modelo empresarial, anticiparnos a los cambios del entorno y construir un grupo sólido, innovador y orientado al futuro.

En este marco, la sostenibilidad continúa siendo un pilar transversal. **El Plan Director de Sostenibilidad 2025-2028**, alineado con nuestro Plan Estratégico, refuerza nuestra manera de gestionar el impacto, integrar criterios ESG en la toma de decisiones y actuar con responsabilidad a lo largo de toda la cadena de valor. Más allá de las exigencias normativas, reafirmamos nuestra convicción de que el desarrollo sostenible es la base de cualquier crecimiento duradero.

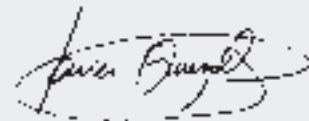
Nuestro compromiso internacional también forma parte de esta identidad. Desde 2002 formamos parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, incorporando sus principios en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción. Esta adhesión orienta nuestras decisiones y refuerza nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, manteniéndonos alineados con los estándares globales de responsabilidad corporativa.

Vivimos además un momento de profundos avances tecnológicos, en el que la inteligencia artificial ofrece oportunidades relevantes para mejorar nuestros procesos, anticipar necesidades y operar de forma más eficiente. En **Velatia** trabajamos para impulsar una utilización oportuna y responsable de estas tecnologías, asegurando que su adopción se realice con rigor, ética y al servicio de un impacto positivo para clientes, empleados y sociedad.

Nada de esto sería posible sin las personas que conforman **Velatia**. Nuestro equipo es, y seguirá siendo, el motor de nuestro progreso. Su talento, su dedicación y su capacidad para impulsar la transformación son los elementos que dan sentido a cualquier estrategia y permiten que la organización avance. A todas ellas les agradecemos profundamente su esfuerzo, su responsabilidad y su implicación con el proyecto común.

Mirando hacia adelante, continuamos comprometidos con un modelo industrial y tecnológico que combina innovación, sostenibilidad y excelencia operativa. En un contexto global caracterizado por episodios de inestabilidad y nuevas amenazas, seguimos afrontando cada reto con determinación y confianza en lo que siempre ha inspirado nuestro camino: **las personas**. Son ellas quienes hacen posible que **Velatia** mire al futuro con ambición, prudencia y la convicción de que juntos podemos construir una sociedad más segura, eficiente y sostenible.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, enclosed within a dashed-line oval. The signature is cursive and appears to read 'Javier Ormazabal Echevarria'.

Javier Ormazabal Echevarria
Presidente de **Velatia**



VELATIA

01. PERFIL CORPORATIVO

- 1.1. Información general 12
- 1.2. Actividad destacada del año 16

02. GOBERNANZA Y GOBIERNO

- 2.1. Órganos de gobierno 24
- 2.2. Nuestro gobierno sostenible 27
- 2.3. Conducta responsable y cultura corporativa 30
- 2.4. Control y gestión de riesgos 36

03. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

- 3.1. Plan Director de Sostenibilidad 41
- 3.2. Análisis de Doble Materialidad 44
- 3.3. Nuestras líneas de actuación 52
- 3.4. Nuestra contribución a los objetivos 55
- 3.5. Innovación como palanca de la Sostenibilidad 58

04. MEDIOAMBIENTE

- 4.1. Compromiso con nuestro entorno 62
- 4.2. Gestión ambiental 63
- 4.3. Provisiones y seguros 69
- 4.4. Certificaciones 69

05. SOCIAL

- 5.1. Nuestro compromiso con las personas 72
- 5.2. Actividad destacada del año 74
- 5.3. Nuestras personas 75
- 5.4. Empleo 90
- 5.5. Clientes 103
- 5.6. Proveedores 104
- 5.7. Impacto social positivo 105

ORMAZABAL

01. PERFIL ORMAZABAL

- 1.1. Información general 124
- 1.2. Actividad destacada del año 129

02. GOBERNANZA

- 2.1. Órganos de gobierno 140

03. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

- 3.1. Análisis de Doble Materialidad 144
- 3.2. Nuestra contribución a los objetivos 148
- 3.3. Innovación como palanca de la Sostenibilidad 151

04. MEDIOAMBIENTE

- 4.1. Compromiso con nuestro entorno 160
- 4.2. Gestión ambiental 162
- 4.3. Provisiones y seguros 166
- 4.4. Certificaciones 167

05. SOCIAL

- 5.1. Compromiso con nuestras personas 170
- 5.2. Empleo 180
- 5.3. Clientes 191
- 5.4. Proveedores 193
- 5.5. Impacto social positivo 196

IKUSI

01. PERFIL IKUSI

- 1.1. Información general 214
- 1.2. Actividad destacada del año 220

02. GOBERNANZA

- 2.1. Órganos de gobierno 230
- 2.2. Control y gestión de riesgos 233

03. ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

- 3.1. Identificación de los grupos de interés 236
- 3.2. Identificación de los asuntos relevantes 237
- 3.3. Nuestras líneas de actuación 238
- 3.4. Nuestra contribución a los objetivos 243
- 3.5. Innovación como palanca de la Sostenibilidad 244

04. MEDIOAMBIENTE

- 4.1. Compromiso con nuestro entorno 248
- 4.2. Gestión ambiental 249
- 4.3. Provisiones y seguros 251
- 4.4. Certificaciones 251

05. SOCIAL

- 5.1. Compromiso con las personas 254
- 5.2. Empleo 269
- 5.3. Clientes 276
- 5.4. Proveedores 278
- 5.5. Impacto social positivo 280

OTROS NEGOCIOS

- 1. Empresas y negocios 290
- 2. Personas 292
- 3. Resumen anual 293

ANEXOS

- 1. Alcance y cobertura 296
- 2. Principios del informe 297
- 3. Lista de temas materiales 298
- 4. Contacto 298
- 5. Correlación de los principios del Pacto Mundial ... 311
- 6. Plan de Descarbonización de Velatia 312
- 7. Informe de verificación externa independiente 315



INSTANTÁNEA 2025

EVOLUCIÓN DE LA CIFRA DE NEGOCIO

CIFRA DE NEGOCIO
(millones de euros)

1.100
MILLONES

1.051
MILLONES

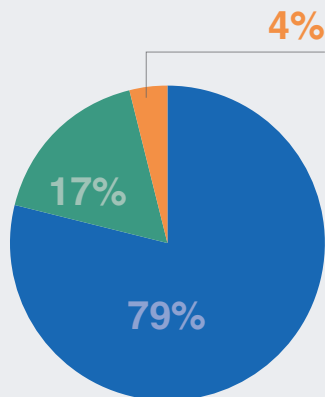
EBITDA
(% sobre la cifra de negocio)

15%

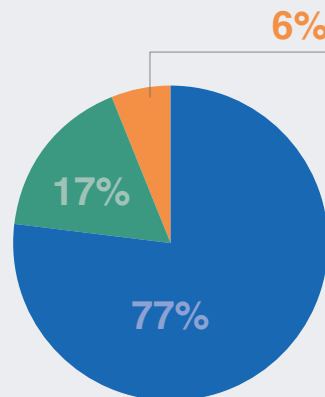
12%

% DE FACTURACIÓN POR NEGOCIO

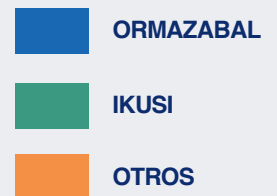
2025



2024



83.085
horas invertidas
en formación



PERSONAS DE VELATIA

2025

4.252
PERSONAS

2024

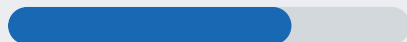
4.162
PERSONAS

VARIACIÓN

2%

2.794

ORMAZABAL



2.701

ORMAZABAL



3%

1.043

IKUSI



938

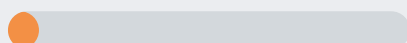
IKUSI



11%

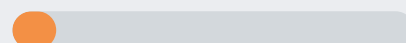
349

OTROS NEGOCIOS



454

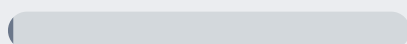
OTROS NEGOCIOS



-23%

66

CORPORACIÓN



69

CORPORACIÓN



-4%

Primeros en recibir el certificado de Buen Gobierno y Gobernanza de AENOR



Ecosistema transformador



01 | Perfil Corporativo



1.1. Información general

Velatia es un **grupo familiar, industrial y tecnológico** experto en soluciones avanzadas para todo tipo de redes. Un ecosistema transformador donde la tecnología, la innovación y el talento interactúan de forma constante para generar valor a largo plazo, buscando el equilibrio entre crecimiento económico, responsabilidad social y respeto por el entorno.

Desde su origen en 1967, el grupo ha crecido como un sistema dinámico capaz de adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado y de satisfacer las expectativas de sus grupos de interés, teniendo siempre muy claro que no hay futuro sin mirar hacia delante. Por ello, la sostenibilidad no es solo un compromiso, es el eje que guía su estrategia y su evolución.

Velatia no solo se adapta al cambio, sino que lo provoca para construir un mundo más inteligente, eficiente y sostenible para las personas.

En realidad, un ecosistema de ecosistemas en el que cada empresa aporta capacidades específicas y complementarias en sectores estratégicos como el de la **energía** –impulsando las redes inteligentes, la movilidad sostenible y la eficiencia

energética–; las **tecnologías de la información y la comunicación** –acompañando a las empresas en su proceso de transformación digital y garantizando la ciberseguridad–; así como la **aeronáutica** y la **ingeniería electromecánica**. Juntas, responden a desafíos globales complejos e imbricados como la descarbonización, la digitalización, la conectividad y la seguridad en las comunicaciones.

Su experiencia, profundo conocimiento de los mercados y capacidad tecnológica, les permiten responder al alto ritmo que la evolución de los mercados demanda con procesos cada vez más desafiantes y específicos. Ofrecen soluciones de futuro con las que, además, contribuyen a la evolución de los sectores donde están presentes.

Velatia combina la esencia de un grupo familiar, que no pierde de vista sus raíces, con la riqueza de la diversidad que aportan sus más de 4.250 profesionales en 20 países. Diferentes culturas, experiencias y perspectivas que funcionan como una biodiversidad que enriquece el conjunto, incrementa su resiliencia y le permite transformar retos globales en oportunidades sostenibles.

Un ecosistema de ecosistemas que busca el equilibrio entre crecimiento económico, responsabilidad social y respeto por el entorno.

Nuestra identidad

Estos son los principios que reflejan la esencia de **Velatia** y guían su desarrollo, sustentado en la innovación, la sostenibilidad y la excelencia:

Propósito

Contribuimos al progreso de la sociedad invirtiendo en actividades industriales que ayudan a optimizar redes con soluciones fiables e innovadoras, y fomentan un futuro más sostenible, seguro y conectado. Nos implicamos al máximo con ellos buscando rentabilidad de manera sostenible.

Rentabilidad sostenible = Valor creciente + Resiliencia

Misión

Somos un *holding* empresarial especializado en la optimización de redes en el entorno de la energía y de las comunicaciones. Gestionamos, con vocación de permanencia, una cartera de inversiones generando valor sostenible para nuestros accionistas y para el resto de los grupos de interés a través de nuestras empresas.

Visión

Aspiramos a ser un *holding* referente y de confianza con una cartera de inversiones en empresas líderes de sus sectores, que contribuya positivamente en todas las áreas donde estamos presentes.

Valores

- **Flexibilidad:** la voluntad para entender distintas opciones y para adaptarse a situaciones diversas.
- **Liderazgo:** demostrar espíritu de superación en la actividad diaria que pueda servir de ejemplo y motivación a otras personas.

- **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

Velatia se caracteriza por sus raíces **familiares**, su sólida base **industrial**, su trayectoria **tecnológica** y su clara proyección **global**, con la vocación de ser **referente** en los sectores en los que opera. Estos pilares definen la identidad del grupo y son su principal fortaleza para un futuro sostenible.

Líneas de negocio y empresas

El ecosistema de ecosistemas **Velatia** integra experiencias, conocimientos especializados y capacidades técnicas que, al interactuar entre sí, crean sinergias de alto valor añadido y refuerzan la posición del grupo como un referente en la industria.

Estas son las **líneas de negocio**, reflejo de la amplitud y diversidad de los sectores en los que las empresas de **Velatia** desarrollan su actividad:

- Redes eléctricas.
- Servicios energéticos y estaciones de carga para vehículo eléctrico.
- Sistemas de energía ininterrumpida.
- Redes de telecomunicaciones, ciberseguridad y digitalización.
- Fabricación de componentes electrónicos.
- Tecnología e integración electromecánica.
- Aeronáutica.
- Administración y finanzas.
- Gestión de inmuebles.

Empresas



Empresa experta en soluciones personalizadas, fiables y de alta tecnología para la infraestructura eléctrica con casi 60 años de experiencia. Sus soluciones están orientadas a digitalizar la red eléctrica para integrar mayor generación de energía renovable, posibilitar una movilidad más sostenible y garantizar el suministro para edificios e infraestructuras con necesidades críticas de energía.



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



Empresa dedicada al diseño y fabricación de sistemas y equipos de energía ininterrumpida que proporcionan energía eléctrica de calidad y fiable durante un corte de suministro. Sus productos están presentes en sectores como el eléctrico, el industrial, el naval, el aeronáutico y el ferroviario, entre otros.



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



Empresa especializada en 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.



Empresa enfocada al diseño, industrialización y fabricación de soluciones a medida de ingeniería mecánica y electromecánica. **Smarmec** aporta valor añadido en procesos singulares y tecnológicamente avanzados, así como en tecnologías de unión y acabados cosméticos.



Empresa del sector aeronáutico que diseña y fabrica piezas avanzadas y componentes en motores y turbinas de los aviones de los principales fabricantes mundiales.



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



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

Dimensión global

Velatia aúna presencia global y un profundo conocimiento de los mercados en los que opera. Esta capacidad le permite abordar proyectos con agilidad y eficacia, sea donde sea su ubicación.

- 22 centros de fabricación.
- 1 Centro de Investigación y Tecnología (CIT), entre los más avanzados del mundo.
- 1 Centro de Operaciones de Nube, Ciberseguridad y Experiencia de Negocio (ONCE).

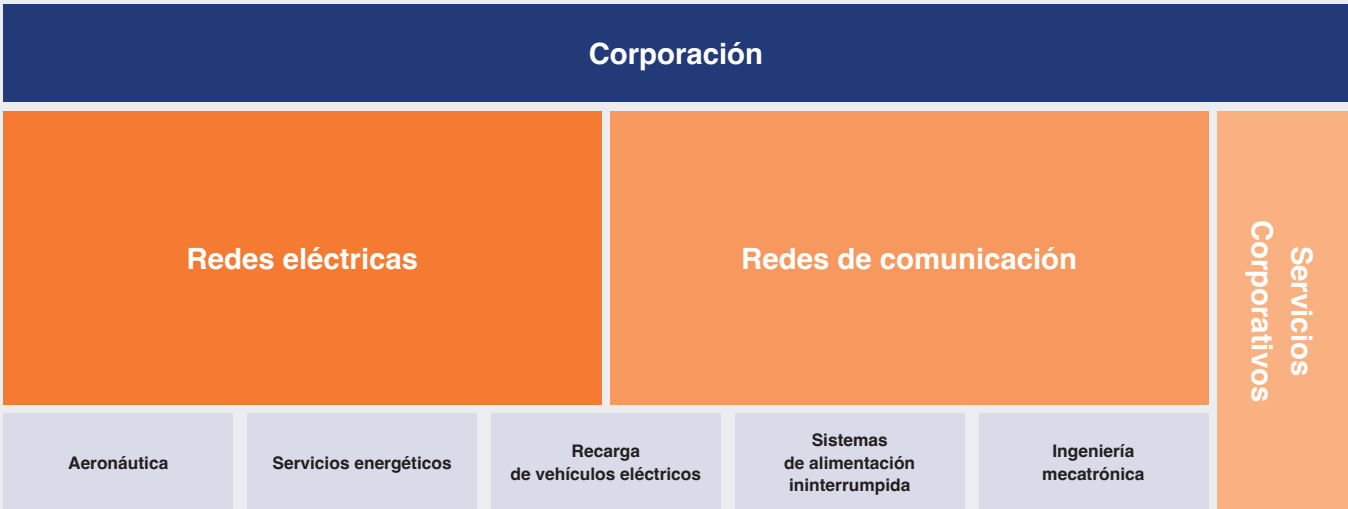
Nuestro ecosistema humano

A cierre de 2025, **Velatia** cuenta con un ecosistema humano compuesto por 4.252 personas. Como en un ecosistema natural, el equipo global de **Velatia** se caracteriza por su diversidad, multiculturalidad, espíritu innovador, alto nivel de compromiso y cualificación. La riqueza de perspectivas y experiencias de sus profesionales enriquece la capacidad de las empresas del grupo para abordar desafíos complejos en un ambiente de colaboración y crecimiento mutuo dentro de la organización.

ARQUITECTURA DE MARCAS



ESTRUCTURA Y EMPRESAS





1.2. Actividad destacada del año

En 2025, **Velatia** ha reafirmado su posición como un grupo industrial y tecnológico capaz de evolucionar en un entorno global exigente. La volatilidad económica, las tensiones geopolíticas y los cambios regulatorios han seguido marcando el ritmo de la actividad y, aun así, el grupo ha logrado avanzar con solidez sobre los pilares que definen su visión: **innovación, sostenibilidad, gobernanza responsable y creación de valor a largo plazo.**

Magnitudes de Velatia en 2025

Por segundo año consecutivo, el grupo ha superado la barrera de los **1.000 millones de euros** en cifra de negocio, alcanzando los **1.100 millones**, con un beneficio de **más de un 10%**. Este rendimiento económico ha sido impulsado especialmente por el negocio eléctrico, que ha sabido aprovechar el dinamismo asociado a la electrificación, el almacenamiento energético y la modernización de infraestructuras.

Cabe señalar que la empresa **Ikusi Proyectos** ha salido del perímetro de “Otros negocios” por lo que las cifras de este ejercicio se ven disminuidas comparativamente en los importes correspondientes a este negocio.

Sostenibilidad como eje estratégico

Tras completar en 2024 el **Análisis de Doble Materialidad**, **Velatia** ha continuado trabajando en 2025 para alinear su gestión y su reporte a la nueva normativa europea en sostenibilidad, especialmente a los criterios de la Directiva CSRD.

Durante este ejercicio, el grupo ha **actualizado sus objetivos de descarbonización para 2030, elevando su nivel de ambición** por encima de los criterios mínimos establecidos por SBTi para un escenario de 1,5°C. Como parte de esta revisión, se ha consolidado 2021 como año base por ser el más representativo de la actividad actual e integrar plenamente las emisiones asociadas al SF₆.

El nuevo objetivo conjunto para los alcances 1 y 2 fija una reducción de las emisiones desde las 16.410 tCO₂e registradas en 2021 hasta 8.738 tCO₂e en 2030, lo que supone una **disminución absoluta del 47%** y supera las trayectorias de reducción recomendadas por SBTi. Esta revisión refleja un **aumento significativo de la ambición inicial** y reafirma el compromiso del grupo con la eficiencia energética, la electrificación de consumos y la reducción progresiva del uso de SF₆.

Asimismo, y pese al crecimiento de la actividad industrial, **la intensidad de las emisiones directas e indirectas se ha reducido un 62% respecto a 2021**, poniendo de manifiesto la evolución positiva del desempeño climático del grupo.

Personas y desarrollo del talento

En 2025, **más de 4.200 personas** han formado parte de **Velatia**, consolidando un equipo global diverso y comprometido con el propósito del grupo. A lo largo del año se han reforzado las **iniciativas orientadas al bienestar integral**, combinando apoyo emocional, conciliación y una cultura de trabajo saludable. Entre ellas destaca el servicio de asistencia psicológica para empleados y familiares, la ampliación de medidas de flexibilidad y la aplicación activa de la **Política de desconexión digital**.

El desarrollo de las personas sigue siendo un eje estratégico. En 2025, se han potenciado **programas de formación técnica y de liderazgo**, así como talleres internacionales que continúan extendiendo nuestro modelo de liderazgo. Estas iniciativas se complementan con procesos de acogida digital, herramientas de evaluación del desempeño y programas de *mentoring* y *coaching* que promueven una evolución continua.

En materia de igualdad e inclusión, **Velatia** ha seguido avanzando en el despliegue de las acciones recogidas en los **planes de igualdad** de sus empresas en España, consolidando un entorno más equitativo. Asimismo, ha impulsado acciones de **sensibilización** y ha reforzado su participación en iniciativas externas orientadas a promover la igualdad real. El **proyecto “LEAP”**, ahora abierto a nuevas candidaturas y perfiles diversos, avanza como espacio de aportación y compromiso con la igualdad dentro del grupo. A ello se suman colaboraciones con organizaciones sociales que impulsan la inclusión laboral y el contacto con colectivos vulnerables.

Este año, **Gosa ha renovado el certificado EFR** (Empresa Familiarmente Responsable) de AENOR, un reconocimiento que avala las medidas adoptadas orientadas a favorecer el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar, promoviendo la corresponsabilidad y entornos de trabajo más flexibles y comprometidos con el bienestar.

Además, **se han actualizado las estructuras salariales en varios países** con el objetivo de reforzar la competitividad y alinearlas con los estándares de mercado en cada región.

Igualmente, la **escucha activa** continúa siendo clave en la mejora del clima laboral. A través de encuestas y métricas de satisfacción, el grupo ha podido identificar avances y oportunidades, registrando en 2025 mejoras significativas en la percepción del bienestar y el compromiso de las personas.

Innovación y transformación digital

Este ejercicio vuelve a poner de manifiesto que la innovación es un motor clave del desarrollo de **Velatia**. En 2025, el grupo ha reforzado su apuesta por tecnologías avanzadas y por soluciones que aportan valor tanto a las personas como a los clientes y la sociedad. A lo largo del año, se han consolidado **proyectos de inteligencia artificial aplicada, nuevos sistemas de gestión y herramientas digitales** que mejoran la eficiencia, la seguridad y la capacidad de anticipación del negocio. Además, los negocios de **Velatia** han continuado invirtiendo en iniciativas de **innovación abierta** y han fortalecido su presencia en **ecosistemas colaborativos**, acelerando la cooperación con *startups* y agentes especializados. Estas inversiones se alinean con el compromiso del grupo de desarrollar productos y soluciones más sostenibles, redes energéticas más inteligentes y tecnologías orientadas al bienestar de las personas. En definitiva, 2025 ha sido un año en el que la innovación se ha consolidado como una **palanca estratégica** que impulsa la competitividad del grupo y su contribución a un modelo energético y tecnológico más limpio, seguro y eficiente.

La apuesta por la innovación trasciende la mera lógica de crecimiento económico. El grupo invierte de manera sostenida en la mejora de sus instalaciones, en reforzar sus entornos de trabajo y en desarrollar tecnologías que generan valor compartido. Esta visión refleja que el propósito de **Velatia va más allá de los resultados financieros**: el grupo canaliza de manera continua recursos en las personas, la seguridad y la sostenibilidad de sus operaciones, promoviendo un progreso que revierte en toda su cadena de valor y en la sociedad.

Ciberseguridad y digitalización

En 2025, **Velatia** ha reforzado la ciberseguridad mediante inversiones orientadas a fortalecer su capacidad de **prevención y respuesta** ante amenazas. Además, ha definido un **nuevo programa global de sensibilización** –cuyo despliegue comenzará en 2026– en el que se combinará formación a través de un *learning center* y simulaciones prácticas como *phishing* y *smishing* para fortalecer la cultura de seguridad y reducir los riesgos asociados al factor humano, los más habituales.

En paralelo, el grupo ha seguido avanzando en su proceso de digitalización con iniciativas que contribuyen a optimizar tareas, minimizar errores y liberar recursos para actividades de mayor valor añadido. Se ha continuado con el despliegue de la IA generativa tras la **implantación de Microsoft Copilot Studio**, se ha adoptado **GitHub Copilot** como herramienta orientada a los equipos de desarrollo y se ha continuado con la robotización de procesos en GOSA. Asimismo, se han creado “**vídeo píldoras**” formativas dirigidas a toda la plantilla para facilitar el uso y aprovechamiento de Copilot.



Velatia afianza su posición como grupo industrial y tecnológico capaz de evolucionar en un entorno global exigente.

Mirando hacia adelante

Velatia continúa avanzando con una visión de largo plazo. Durante el ejercicio 2025 se ha llevado a cabo un proceso de reflexión estratégica en el que se ha elaborado el **Plan Estratégico de Velatia 2025-2028**, que consolida un grupo **más sólido, innovador y preparado** para afrontar los desafíos de la transición energética, la digitalización y la sostenibilidad.

El grupo avanza impulsado por la convicción de que el progreso industrial y tecnológico debe ir de la mano de la **sostenibilidad**, la **ética** y las **personas**. 2025 reafirma este camino como la base imprescindible para seguir construyendo valor y futuro.

Gobernanza responsable

El modelo de gobernanza de **Velatia** se ha reforzado mediante una **mayor integración de los criterios ESG**, las políticas de ética y cumplimiento y su reconocimiento por parte de entidades externas. Entre estos hitos destacan el premio a Javier **Ormazabal** como “**Mejor Empresario Vasco 2024**”, el certificado AENOR de “**Buen Gobierno y Gobernanza**” y el premio “**Bizkaired Bizkaia Sarean a la Integración Social**”, estos dos últimos en 2025.



02 | Gobernanza y Gobierno



En 2025, **Velatia** ha recibido la primera certificación de Buen Gobierno y Gobernanza de AENOR. Este sello, orientado a las organizaciones no cotizadas, pone de manifiesto el buen trabajo que el grupo lleva años realizando en este ámbito en favor de una **gestión más transparente, responsable y orientada al valor sostenible**. Una parte esencial de su ADN y su compromiso desde hace casi seis décadas, y de su futuro.

Primeros en obtener la certificación de Buen Gobierno y Gobernanza de AENOR

Velatia se ha convertido en la primera organización no cotizada en recibir el certificado de **Buen Gobierno y Gobernanza** otorgado por AENOR.

Contar con una "buena gobernanza" supone una mejora significativa para cualquier compañía y sus partes interesadas, ya que garantiza un liderazgo sólido, transparencia y responsabilidad. Todo ello facilita la toma de decisiones informadas, éticas y sostenibles, y refuerza la confianza en la gestión y el proyecto empresarial a largo plazo.

2.1. Órganos de gobierno

Velatia cuenta con un modelo de gobierno formado por diversos órganos: Consejo de Administración, comisiones consultivas y comités asesores de los principales negocios.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el máximo órgano de dirección y representación de la Sociedad. Está compuesto por ocho miembros –presidente, vicepresidente y seis vocales– y un secretario, quien ejerce además como letrado asesor. Las funciones ejecutivas del Consejo, definidas en su Reglamento Interno, se encuentran delegadas en el presidente y el vicepresidente, quienes asumen el liderazgo de la Dirección General. El Consejo cuenta con las comisiones de Desarrollo Sostenible, Auditoría y Cumplimiento y Nombramientos y Retribuciones, que actúan como órganos consultivos.

Composición:

PRESIDENTE

D. Javier Ormazabal Echevarria (4) (5)

VICEPRESIDENTE

D. Alejandro Ormazabal Echevarria (1) (3) (4) (5) – Dominical

VOCALES

Dña. Ana Ormazabal Echevarria (2) - Dominical

Dña. Carmen Ormazabal Echevarria (3) - Dominical

Dña. Begoña Ormazabal Echevarria (1) - 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

Comisiones consultivas y consejos asesores

Constituidos en el seno del Consejo de Administración, estos órganos tienen como función, por un lado, supervisar áreas clave de la gestión corporativa y, por otro, apoyar la toma de decisiones.

Las **comisiones consultivas** centran su actividad en ámbitos específicos de la corporación, como **Auditoría y Cumplimiento, Nombramientos y Retribuciones y Desarrollo Sostenible**, mientras que los consejos asesores tienen como finalidad proporcionar orientación estratégica a **Ormazabal e Ikusi**, principales negocios del grupo.

La composición de estos órganos responde a los principios de transparencia, independencia y buen gobierno, y su funcionamiento se rige por lo dispuesto en el Reglamento Interno del Consejo. A continuación, se describe el papel cada uno de ellos.



Comisión de Auditoría y Cumplimiento (1)

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento está integrada por cuatro consejeros –dos independientes y dos dominicales– y un quinto en calidad de secretario, no miembro (D. Javier Bicarregui Garay).

Principales funciones:

- Asegurar la transparencia, veracidad y puntualidad de la información financiera y no financiera.
- Evaluar y supervisar de forma continua el sistema de control interno.
- Validar la eficacia de las políticas, sistemas y procedimientos que garanticen la adecuada identificación y gestión de los riesgos a los que se enfrenta el grupo.
- Velar por el estricto cumplimiento de las normas, leyes y regulaciones aplicables a las actividades de **Velatia**.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones (2)

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por tres miembros –dos independientes y uno dominical– y un cuarto en calidad de secretario, no miembro (D. Javier Bicarregui Garay).

Principales funciones:

- Formular y revisar los criterios a seguir para la composición de las comisiones y la selección de candidaturas.
- Proponer la composición de las comisiones.
- Examinar y elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de puestos de la alta dirección.
- Plantear las políticas de retribución de los consejeros.
- Conocer y revisar las políticas de retribución de los puestos de la alta dirección.
- Tutelar el desarrollo del equipo de la alta dirección, evaluar su desempeño, planes de sucesión e informar sobre las cuestiones que puedan implicar conflictos de intereses.

Comisión de Desarrollo Sostenible (3)

La Comisión de Desarrollo Sostenible está compuesta por tres consejeros –uno independiente, uno dominical y uno ejecutivo– y un cuarto en calidad de secretario, no miembro (Dña. Iciar Marquínez Beñarán).

Esta Comisión tiene competencias clave para el seguimiento y cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad en **Velatia**.

Principales funciones:

- Revisar periódicamente la Política de desarrollo sostenible y proponer su aprobación, modificación y actualización al Consejo de Administración.
- Supervisar las actuaciones de la Sociedad en materia de sostenibilidad, evaluar y revisar los planes de acción, así como mantener informado al Consejo de Administración al respecto.
- Monitorizar la contribución del grupo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por la Organización de las Naciones Unidas.
- Supervisar y evaluar los procesos de relación con los distintos grupos de interés.
- Informar, con carácter previo a su aprobación por el Consejo de Administración, sobre la *Memoria de Sostenibilidad*, el *Estado de Información No Financiera* y cualquier otra comunicación relevante para los grupos de interés.

Consejo Asesor de Ormazabal (4)

El Consejo Asesor de **Ormazabal** es un órgano consultivo en el ámbito del negocio cuya misión principal es apoyar al equipo directivo en el desempeño de sus funciones mediante la colaboración y el asesoramiento estratégico.

Está compuesto por cinco miembros, cuatro de los cuales pertenecen al Consejo de Administración. Asimismo, participan D. Jorge González Somavilla, como miembro permanente, y D. Javier Bicarregui Garay, en calidad de secretario, no miembro.

Principales funciones:

- Analizar los resultados de **Ormazabal** y evaluar el desempeño del equipo directivo.
- Elaborar el plan estratégico y supervisar su ejecución.
- Controlar la gestión presupuestaria.
- Proponer las decisiones más relevantes en materia de inversiones, venta de activos y fusiones, entre otras.
- Valorar y proponer la autorización de alianzas estratégicas.

Consejo Asesor de Ikusi (5)

Al igual que en el caso de **Ormazabal**, el Consejo Asesor de **Ikusi** es un órgano consultivo en el ámbito estrictamente de negocio cuyo principal cometido es proporcionar apoyo al equipo directivo, prestando su colaboración y asesoramiento.

Está compuesto por cinco miembros, tres de los cuales forman parte del Consejo de Administración. Asimismo, participan como miembros permanentes D. Francisco Garza Zambrano y D. Iñaki Maiz Elizaran, así como D. Javier Bicarregui Garay, en calidad de secretario, no miembro.

Principales funciones:

- Analizar los resultados de **Ikusi** y evaluar el desempeño del equipo directivo.
- Elaborar el plan estratégico y supervisar su ejecución.
- Controlar la gestión presupuestaria.
- Proponer las decisiones más relevantes en materia de inversiones, venta de activos y fusiones, entre otras.
- Valorar y proponer la autorización de alianzas estratégicas.

Una gobernanza diversa y equilibrada

Velatia fomenta que sus órganos de administración, dirección y supervisión cuenten con perfiles diversos, manteniendo un adecuado equilibrio entre miembros independientes, ejecutivos y dominicales, así como una representación significativa de mujeres:

- Ejecutivos: 12%
- Dominicales: 50%
- Independientes: 38%
- Mujeres: 38% de los miembros del Consejo

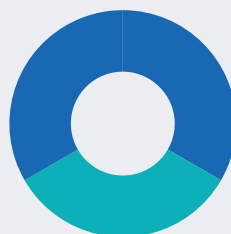
Una composición diversa y equilibrada



AUDITORÍA Y CUMPLIMIENTO

4 MIEMBROS

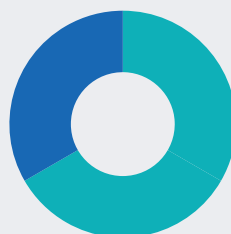
- Independiente: 2 - 50%
- Dominical: 2 - 50%



NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

3 MIEMBROS

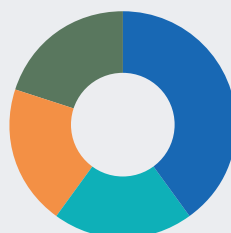
- Independiente: 2 - 67%
- Dominical: 1 - 33%



DESARROLLO SOSTENIBLE

3 MIEMBROS

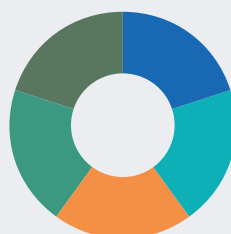
- Independiente: 1 - 33%
- Dominical: 2 - 67%



ORMAZABAL

5 MIEMBROS

- Independiente: 2 - 40%
- Dominical: 1 - 20%
- Dominical Ejecutivo: 1 - 20%
- Otros: 1 - 20%



IKUSI

5 MIEMBROS

- Independiente: 1 - 20%
- Dominical: 1 - 20%
- Dominical Ejecutivo: 1 - 20%
- Externo: 1 - 20%
- Otros: 1 - 20%



2.2. Nuestro gobierno sostenible

La sostenibilidad constituye un pilar estratégico en **Velatia** y orienta de forma transversal la gestión de sus negocios. Su integración efectiva se articula a través de una estructura de gobernanza sólida que involucra a órganos de administración, dirección y supervisión, tanto a nivel corporativo como en las empresas del grupo.

Este enfoque permite una gestión alineada y coherente de los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en toda la organización. Abarca la estrategia y cuestiones relacionadas con el clima, tanto en el ámbito corporativo como de cada uno de los negocios.

Modelo de gobierno

El modelo de gobierno de la sostenibilidad en **Velatia** está compuesto por los siguientes órganos, cuyas funciones y responsabilidades en este ámbito se describen a continuación:

Asamblea General de Socios

La **Asamblea General de Socios** es el órgano soberano de **Velatia**. Sus funciones, estructura y responsabilidades están definidas en los Estatutos Sociales y en la Ley de Sociedades de Capital, que regula las formas jurídicas de las sociedades mercantiles en España.

Entre sus atribuciones destaca **la aprobación de la Memoria de Sostenibilidad y del Estado de Información No Financiera**, como expresión del compromiso del grupo con la transparencia y la responsabilidad.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración, que se reunió en siete ocasiones durante 2025, está integrado por ocho miembros designados por la Asamblea General de Socios (nombrados previamente), de los cuales tres son independientes.

Tanto su funcionamiento como sus competencias –así como las de sus comisiones–, están debidamente regulados y se revisan periódicamente con el fin de garantizar su alineamiento con la evolución del marco legislativo y las mejores prácticas de gobernanza.

Para que el Consejo pueda ejercer sus responsabilidades de manera óptima, este reglamento establece que las discusiones sobre determinados temas deben ser preparadas con anterioridad en las comisiones consultivas permanentes. Dos de ellas, la de **Desarrollo Sostenible** y la de **Auditoría y Cumplimiento**, tienen funciones relacionadas con los criterios ESG.

Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Desarrollo Sostenible

La **Comisión de Auditoría y Cumplimiento**, formada por un presidente independiente, tres vocales no ejecutivos y un secretario y letrado asesor del Consejo, en calidad de secretario no miembro, se ha reunido en cuatro ocasiones a lo largo del ejercicio.

Por su parte, la **Comisión de Desarrollo Sostenible**, que tiene entre sus funciones un conjunto de competencias fundamentales para el seguimiento y cumplimiento de los objetivos en esta materia, ha incorporado este ejercicio a dos nuevos miembros, quienes han recibido las correspondientes sesiones formativas específicas. En 2025, esta comisión ha celebrado dos encuentros.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** está compuesta por tres vocales no ejecutivos y un secretario y letrado asesor del Consejo de Administración, interviniendo como secretario no miembro. Tal como se ha mencionado en el anterior apartado, sus principales funciones son proponer y asesorar al Consejo sobre la composición, funcionamiento, evaluación, remuneración y sucesión de los órganos de administración, dirección y supervisión, así como sobre la Política de recursos humanos y la cultura corporativa de la Sociedad. Igualmente, tiene un papel relevante en la definición de los objetivos vinculados a la sostenibilidad. Esta comisión ha celebrado dos reuniones este año.

Consejos asesores, órganos de apoyo y asesoramiento


Los **consejos asesores**, órganos de apoyo y asesoramiento al Consejo de Administración en cada negocio, están conformados por profesionales de prestigio y amplia experiencia en los ámbitos de actividad de la Sociedad. Su labor consiste en aportar su visión y conocimiento sobre tendencias, oportunidades y desafíos que afectan al desarrollo estratégico de cada negocio, brindando respaldo tanto al equipo directivo como al propio Consejo. Además, realizan un seguimiento de los planes estratégicos de los negocios y las cuestiones vinculadas a la gestión de los objetivos ESG que se estimen preceptivos.

Dirección de Sostenibilidad y áreas de gestión

Por último, además de los órganos mencionados, cabe resaltar el papel de la Dirección de Sostenibilidad, tanto a nivel corporativo como de negocio, así como el de las áreas de gestión en esta materia en el gobierno de la sostenibilidad en **Velatia**.

Responsabilidades en Sostenibilidad:

Consejo de Administración	Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Comisión de Desarrollo Sostenible
<p>Estrategia ESG y consideración de los temas ESG:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Revisar la estrategia ESG (declaración de misión y valores, hoja de ruta y prioridades). · Tener en cuenta los aspectos ESG en las principales decisiones. · Revisar el trabajo de las comisiones en relación con aspectos ESG. · Revisar y aprobar el Código ético y las políticas. · Formular la información de sostenibilidad destinada a la publicación. 	<p>Información no financiera:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Revisar la información de sostenibilidad destinada a la publicación. · Asegurarse de que la información no financiera provenga de un proceso estructurado. · Participar en el proceso de selección del auditor de la Memoria de Sostenibilidad. · Informar al Consejo de Administración sobre cualquier observación que considere relevante con respecto a la presentación de informes ESG. 	<p>Supervisión y seguimiento de temas ESG:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Revisar periódicamente la política de desarrollo sostenible y proponer su aprobación, modificación y actualización al Consejo de Administración. · Supervisar la actuación de la Sociedad en materia de sostenibilidad, evaluar y revisar los planes de acción e informar sobre ello al Consejo de Administración. · Monitorizar la contribución del grupo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas. · Supervisar y evaluar los procesos de relación con los distintos grupos de interés. · Informar, con carácter previo a su aprobación por el Consejo de Administración, sobre el informe o memoria anual de sostenibilidad, el Estado de Información No Financiera y cualquier otra información relevante para los grupos de interés. · Supervisar el logro de los principales indicadores de desempeño ESG.



El consejo de administración ha aprobado en 2025 la actualización del libro de políticas de Velatia

2.3. Conducta responsable y cultura corporativa

Ética e integridad

Velatia considera el comportamiento ético y la integridad como pilares esenciales de su modelo de negocio. Bajo esta premisa, asume el firme compromiso de desarrollar todas sus actividades empresariales y profesionales en estricto cumplimiento de la legislación vigente en cada uno de los países en los que opera, promoviendo en todo momento una conducta ejemplar, transparente y responsable.

Los principios que guían su acción nacen de su **propósito, visión, valores y pilares estratégicos**, y están formalmente recogidos en el **Código Ético** y en la **Política de desarrollo sostenible**. Estos marcos culturales y normativos no solo definen la identidad corporativa de **Velatia**, sino que constituyen una guía sólida y coherente para la toma de decisiones en todos los niveles de la organización en el camino hacia sus objetivos y metas.

En el entorno actual, **Velatia** es plenamente consciente de que cualquier reto empresarial solo puede abordarse con éxito desde un alineamiento claro y firme con el cumplimiento de las normativas medioambientales, la lucha activa contra el cambio climático, el compromiso social y la adopción de los más altos estándares de buen gobierno corporativo. Este posicionamiento se traduce en una exigente cultura interna basada en la transparencia, la responsabilidad y la ética que impregna de forma transversal todas sus operaciones y procesos de decisión.

Desde este enfoque integral –económico, ambiental, social y de gobernanza–, **Velatia** reafirma su compromiso con la creación de valor sostenible a largo plazo. Su actuación busca generar un impacto positivo y tangible en todos sus grupos de interés, con una atención especial a las comunidades locales en las que desarrolla su actividad, promoviendo su desarrollo económico, el empleo de calidad y, a partir de ello, la cohesión social.

De este modo, el grupo contribuye activamente a la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** integrando sus metas en la planificación estratégica y en la gestión diaria del negocio. Con ello, reafirma su vocación de ser un **agente transformador** responsable, comprometido con el progreso global y con la construcción de un futuro más sostenible, justo y equilibrado.

Código Ético

El Código Ético de **Velatia**, elaborado conforme a los estándares más exigentes, establece los principios, valores y compromisos que deben orientar el comportamiento de las empresas del grupo y de los terceros con los que se relacionan.

En **Velatia**, la **integridad** y la **responsabilidad** constituyen la base de toda actuación y se extiende a todas las personas vinculadas a la organización. El Código Ético vela por que cada decisión y cada acción se ajusten siempre a criterios éticos y al respeto de la legislación vigente, teniendo en cuenta las particularidades culturales de los países donde interviene.

En definitiva, este código guía el compromiso del grupo con una ética empresarial integral y sostenible, con el propósito firme de contribuir a la consecución de los ODS y de promover prácticas responsables en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza, generando valor a largo plazo para sus grupos de interés.

Velatia fue una de las primeras empresas españolas en adherirse al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**. Con la adopción de este compromiso en 2002, asumió el reto de integrar gradualmente en su estrategia y operaciones los diez principios universales en los que se basa este acuerdo global relativos a los derechos humanos, las normas laborales, la protección del medioambiente y la lucha contra la corrupción. Asimismo, se comprometió a comunicar anualmente, con total transparencia y objetividad, los progresos realizados a lo largo de cada ejercicio.

Políticas corporativas y compromisos

Los valores de **Flexibilidad, Liderazgo, Innovación, Pragmatismo y Apoyo** representan las convicciones más profundas de quienes forman parte de **Velatia**. Junto con los principios éticos, que establecen los estándares de comportamiento esperados, conforman el marco general que guía la conducta dentro de la organización.

Adicionalmente, con el objetivo de reforzar y extender estos principios, **Velatia** cuenta con **políticas corporativas** aprobadas por el Consejo de Administración y de aplicación en todas las sociedades del grupo. Estas políticas garantizan que cada área actúe en sintonía con el propósito, misión, visión, valores y pilares estratégicos comunes.

En 2025, el Consejo ha aprobado la actualización del **Libro de políticas de Velatia**, un documento clave que reúne los objetivos, directrices y criterios de actuación necesarios para asegurar que la actividad de los negocios se desarrolla en coherencia con los principios corporativos.

Asimismo, en 2024 **Velatia** actualizó la **Política de prevención de delitos, anticorrupción y gestión del Canal Ético**, cuyo objetivo es trasladar a todas las personas del grupo y a terceros un mensaje claro y contundente de rechazo a cualquier conducta ilícita, especialmente aquellas vinculadas con la corrupción y el fraude. Al mismo tiempo, refuerza el compromiso de **Velatia** con el cumplimiento normativo, el buen gobierno, la transparencia, la responsabilidad, la independencia y la protección de su reputación, de acuerdo con los estándares éticos socialmente aceptados.



Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos y Canal Ético

En caso necesario, **Velatia** dispone de un **Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos** encargado de vigilar el cumplimiento del Código Ético. Está integrado por las Direcciones de Servicios Transversales, Finanzas, Asesoría Jurídica y Auditoría Interna y su misión es garantizar que los valores y principios del grupo se apliquen de manera efectiva.

Entre sus principales funciones se encuentran:

- Impulsar la difusión del código en toda la organización.
- Resolver dudas sobre su interpretación y orientar ante posibles situaciones de riesgo o conflicto.
- Evaluar e informar sobre el grado de cumplimiento,
- Ofrecer un canal de comunicación directo e independiente para informar sobre posibles incumplimientos.
- Gestionar y resolver denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas, incluidas aquellas relacionadas con situaciones de acoso laboral que no hayan podido resolverse por vías informales.

Asimismo, este Comité supervisa el **Canal Ético** de **Velatia**, una plataforma que permite a los grupos de interés comunicar, de manera confidencial y, si lo desean, anónima, cualquier conducta o situación que pueda ser contraria al Código Ético, a las políticas y procedimientos internos, a las buenas prácticas empresariales o a la legislación vigente.

Con el fin de reforzar la objetividad y confianza en el sistema, la gestión de esta plataforma se realiza a través de una empresa externa e independiente, que es la encargada de las siguientes cuestiones:

- Garantizar la disponibilidad y accesibilidad permanente del servicio.
- Recibir y gestionar las comunicaciones.
- Salvaguardar la integridad, objetividad y confidencialidad de la información.
- Realizar el seguimiento de las denuncias.
- Actuar como intermediaria entre la organización y la persona denunciante, preservando su identidad.

Para facilitar la comunicación a estos efectos, **Velatia** dispone de las siguientes vías:

- **Canal Ético:** accesible a través de la web corporativa (www.velatia.com, sección "Código Ético"), la intranet de **Velatia** y de los distintos negocios, así como la aplicación **My Velatia**.
- **Correo electrónico específico:** ethics@velatia.com.
- **Comunicación directa:** hablando con las personas responsables de la organización, como vía complementaria para informar sobre posibles incumplimientos.

En 2023, **Velatia** adaptó su Canal Ético a la nueva Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Durante este ejercicio, se han recibido tres (3) denuncias a través de este canal, frente a dos (2) registradas en 2024.

A través de una plataforma interna de e-training, toda la plantilla dispone de formación específica sobre el Código Ético y el funcionamiento del Canal Ético. Este aprendizaje se realiza desde el mismo momento de la incorporación, ya que las personas que entran a formar parte del personal de **Velatia** reciben formación sobre estos aspectos y sobre las políticas corporativas, protocolos y manuales con información relevante sobre el negocio.

Por último, todo el equipo directivo de **Velatia** ha formalizado expresamente su compromiso con el Código Ético, reafirmando su responsabilidad de liderar con el ejemplo y promover una cultura de integridad en toda la organización.

Lucha contra la corrupción y el soborno

Velatia cuenta con una **Política de prevención de delitos, anticorrupción y gestión del Canal Ético**, que constituye un verdadero foco de vigilancia permanente y control para evitar cualquier forma de corrupción o fraude dentro de su ámbito de actuación.

Su objetivo es establecer un conjunto de medidas eficaces destinadas a prevenir y, en su caso, detectar, investigar y reaccionar ante cualquier conducta irregular e ilícita que pueda producirse en el seno de la organización, como parte de una cultura empresarial basada en la ética, la transparencia y el estricto cumplimiento de la legalidad vigente.

Esta política se construye sobre los siguientes principios:

- **Promoción de la prevención**, fomentando una cultura organizacional donde la ética y la legalidad constituyan la base de todas las decisiones y actuaciones.
- **Tolerancia cero** ante la corrupción, incluida cualquier forma de extorsión, soborno o cohecho.
- **Autocontrol** en la actuación y en la toma de decisiones, basado en cuatro premisas fundamentales:
 1. Ser éticamente aceptable.
 2. Ser legalmente válido.
 3. Ser socialmente responsable y beneficioso para la sociedad y el grupo.
 4. Ser asumido con responsabilidad profesional.
- **Prevención, detección y reacción** ante posibles conductas irregulares o ilícitas.
- **Cumplimiento normativo**, actuando en todo momento dentro del marco legal aplicable y conforme a lo establecido en el Código Ético.
- **Transparencia y comunicación**, garantizando la existencia de canales internos adecuados para reportar irregularidades, actuaciones ilegales y actos contrarios al Código Ético.
- **Confidencialidad** y protección del informante y de la investigación, garantizando el anonimato y evitando cualquier tipo de represalia, directa o indirecta, contra quienes denuncien de buena fe.
- **Respeto a la presunción de inocencia y al derecho de defensa** de todas las partes involucradas.
- **Independencia, imparcialidad** y ausencia de conflictos de interés en la gestión de las denuncias recibidas.
- **Garantía de tramitación** diligente y efectiva de todas las comunicaciones.
- **Seguimiento de las posibles irregularidades**, preservando el anonimato y los derechos, tanto de las personas informantes como de las investigadas, y asegurando la aplicación de medidas disciplinarias de manera justa, proporcional y no discriminatoria.
- **Formación y concienciación** continua, mediante programas periódicos destinados a reforzar la cultura de cumplimiento y ética empresarial.
- **Sistemas de control interno**, orientados a prevenir y detectar cualquier irregularidad.
- **Dotación de recursos materiales y humanos** adecuados, para que el Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva.
- **Colaboración con las autoridades** judiciales y administrativas competentes en la investigación de hechos presuntamente delictivos y fraudulentos.

Asimismo, el **Sistema de Gestión de Riesgos de Velatia** incluye una matriz detallada de riesgos y los controles asociados a cada uno de ellos, entre los que se encuentran los relativos a la prevención del blanqueo de capitales. Este enfoque sistemático permite minimizar cualquier posibilidad de incumplimiento normativo, reforzando la cultura de control interno y cumplimiento.

Cabe señalar también que, a lo largo del ejercicio, **Velatia** ha realizado diversas **aportaciones** a distintas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por una cuantía aproximada de **93 mil euros** (80 mil euros en 2024). Estas contribuciones se han llevado a cabo conforme a lo procedimientos internos establecidos, en coherencia con los principios de integridad y responsabilidad social que rigen la actuación del grupo.

Derechos humanos

Velatia asume y promueve los valores y principios fundamentales del Pacto Mundial, de forma singular, el respeto a los derechos humanos. En coherencia con este compromiso, se ha dotado de herramientas que permiten protegerlos, así como prevenir, mitigar y, en su caso, reparar cualquier impacto negativo sobre las personas vinculadas a la organización y las comunidades en las que opera.

La **Política de respeto a los derechos humanos** recoge un conjunto de medidas destinadas a evitar, reducir o corregir posibles vulneraciones derivadas del ejercicio de sus actividades. En este contexto, **Velatia** adopta los siguientes compromisos:

- Fomentar una **cultura de respeto**, mediante la sensibilización y formación de su equipo en todas las sociedades del grupo.
- Exigir a sus grupos de interés el **cumplimiento** de los estándares internacionales, la legislación vigente y su Código Ético.
- Garantizar la **aplicación efectiva** de este compromiso en el día a día. Cada sociedad y cada persona de la organización debe conocer los asuntos de su competencia que puedan implicar una vulneración y, en caso necesario, adoptar medidas para su subsanación o comunicarla a través de los canales establecidos.
- **Identificar y prevenir** potenciales incumplimientos mediante un mapa de riesgos y planes de acción específicos.
- Habilitar **canales de denuncia** seguros y confidenciales, como el Canal Ético, y formar al personal sobre su utilización cuando sea necesario.

Asimismo, **Velatia** ha definido un **Marco General de Gestión de Derechos Humanos** que se apoya en tres pilares: **compromiso, diligencia debida y mecanismos de reclamación**. Con este enfoque, refuerza su responsabilidad en la protección de los derechos humanos y asegura la detección, gestión y corrección de cualquier posible vulneración.

Sistema de Diligencia Debida en derechos humanos

Además de ser un imperativo ético, **Velatia** asume el respeto a los derechos humanos y sociales como una **responsabilidad fundamental** que orienta todas sus actuaciones y decisiones. Este principio irrenunciable, junto con las expectativas de sus grupos de interés —especialmente clientes y personal— y la necesaria adaptación a la normativa europea, llevó al área de Sostenibilidad a implantar un **Sistema Diligencia de Debida** en toda la organización.

Este sistema busca identificar y evaluar los impactos negativos, reales o potenciales, que puedan derivarse de la actividad empresarial. Para ello, se analizan tanto el entorno geográfico como el contexto social, con el objetivo de prevenir, mitigar y, en su caso, reparar cualquier posible vulneración.

A partir de este análisis se observa que, dentro de las cuatro áreas de autoevaluación definidas, los mayores riesgos se concentran en la cadena de suministro. Por ello, los distintos negocios del grupo están llevando a cabo un proyecto para evaluar y clasificar a sus principales proveedores en aspectos ESG.



Compromiso con iniciativas globales

Tal como se ha señalado anteriormente, **Velatia** es miembro del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, el mayor movimiento global en materia de responsabilidad social empresarial, que agrupa a más de 12.000 organizaciones en 160 países.

En este marco, el grupo respalda, promueve y difunde sus diez principios universales –relativos a derechos humanos, prácticas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción–, tanto en su gestión interna como en su esfera de influencia. Desde 2005, publica anualmente su Informe de Progreso, disponible en los sitios web de la Red Española del Pacto Mundial y de United Nations Global Compact, donde se detallan los avances alcanzados en cada uno de estos principios.

Como parte de su apuesta por la sostenibilidad, **Velatia** integra los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** en su modelo de negocio. En 2019, llevó a cabo un proceso de selección y priorización con el fin de elegir aquellos más relevantes (véase apartado “Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible”) y, a partir de ello, definir líneas de actuación concretas y establecer mecanismos de seguimiento que permitan evaluar su contribución a la Agenda 2030.

Asimismo, desde 2020 participa en la iniciativa **Family Business for Sustainable Development**, impulsada por Naciones Unidas y The Family Business Network. Esta alianza, que reúne a destacadas empresas familiares de todo el mundo, refuerza su compromiso con el desarrollo sostenible y pone en valor el papel de este tipo de compañías en los grandes retos globales.

En 2024, **Velatia** se adhirió a la **Carta de Valores de Bilbao, Bilbao Balioen Hiria**, iniciativa liderada por el Ayuntamiento de Bilbao, mediante la cual el grupo asume el compromiso de preservar, potenciar y difundir los 17 valores que recoge el documento, pilares de la convivencia en la ciudad.



2.4. Control y gestión de riesgos

El **Modelo de Gestión de Riesgos de Velatia** se basa en la **Política de control y gestión de riesgos** aprobada por el Consejo de Administración en 2023. El objetivo de esta política es establecer los principios y directrices generales que garanticen que cualquier amenaza que pueda comprometer el cumplimiento de los objetivos del grupo sea debidamente identificada, analizada, evaluada y tratada de forma sistemática, aplicando criterios homogéneos y respetando los umbrales o niveles de tolerancia establecidos.

Este sistema está orientado a la creación y protección del valor generado para todos los grupos de interés, asegurando que el nivel de exposición asumido para cada riesgo esté alineado con la capacidad de la organización para gestionarlo. Asimismo, establece que toda intervención debe ajustarse a los principios básicos de actuación recogidos en los compromisos del grupo.

Principios fundamentales de la Política de control y gestión de riesgos de **Velatia**:

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

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

3. Actuar conforme a las siguientes pautas:

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

4. Realizar un seguimiento y control periódicos –incorporando medidas de mitigación del impacto– para revisar su gestión de forma regular.

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

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

La **Comisión de Auditoría y Cumplimiento**, dependiente del Consejo de Administración, es la encargada de supervisar los mapas de riesgos elaborados por las distintas direcciones de negocio y su evolución, velando por su coherencia con la política general de **Velatia** en esta materia.

Principales riesgos identificados

Las sociedades del grupo gestionan sus riesgos en función de las amenazas y vulnerabilidades que les afectan (véase “Control y gestión de riesgos” en los apartados correspondientes a **Ormazabal** e **Ikusi**).

Por su parte, **Velatia**, como sociedad matriz, ha iniciado en 2025 un proceso de identificación y análisis de los riesgos asociados al nuevo plan estratégico corporativo, cuya finalización está prevista para 2026.

En términos generales, **Velatia** clasifica su gestión de riesgos en las siguientes categorías:

- Macroeconómicos e inestabilidad geopolítica.
- Normativos: riesgo de incumplimiento de la normativa de sostenibilidad.
- Ciberseguridad.
- Derechos humano.
- Medioambientales.
- Físicos, por catástrofes debidas al cambio climático.

Claves de los riesgos en 2025

Riesgos macroeconómicos e inestabilidad geopolítica

Este ejercicio, el entorno global se ha caracterizado por una intensificación de la **fragmentación geopolítica y el proteccionismo comercial**, especialmente tras el giro en la política exterior de Estados Unidos y la persistencia de los conflictos armados en Europa del Este y Oriente Medio. La guerra de aranceles y la imposición de nuevas barreras comerciales han provocado interrupciones adicionales en las cadenas de suministro y una mayor volatilidad en los precios de materias primas y energía. Por otra parte, la presión regulatoria en sostenibilidad en la Unión Europea se ha rebajado con la aprobación del paquete Ómnibus, y los riesgos medioambientales han descendido en el ranking del informe *Risk in Focus 2026*. Paralelamente, la desinformación y los ciberataques se consolidan como riesgos reputacionales y operativos de primer nivel, en creciente aumento junto a la disrupción digital, las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial.

Si bien la incertidumbre macroeconómica y geopolítica no se sitúa en la parte alta de la lista de los riesgos más críticos, esta amenaza impregna todas las demás categorías. El FMI prevé un crecimiento moderado de la economía hasta 2028, aunque advierte de riesgos de recesión técnica y desaceleración global.

Implicaciones para Velatia:

- Mayor dificultad para la planificación financiera y la optimización fiscal.
- Necesidad de reforzar la diversificación geográfica y sectorial, así como la vigilancia activa de los riesgos país.
- Revisión de escenarios de crisis y fortalecimiento de la resiliencia organizativa, con especial atención a la gestión de la cadena de suministro y a la exposición a divisas.

Riesgos normativos

La entrada en vigor de la Directiva CSRD y la consolidación de la Taxonomía europea se han retrasado para **Velatia**, lo que ha supuesto un balón de oxígeno en cuanto a las exigencias de reporte y verificación externa de la información ESG. La UE ha anunciado la integración de varias normativas clave en una ley Ómnibus con el propósito de reducir la carga administrativa, sin comprometer sus metas medioambientales.

Implicaciones para Velatia:

- 2027 será el primer ejercicio de reporte consolidado bajo CSRD para **Velatia**. Con esta premisa, la organización se está preparando en sus distintos negocios, identificando brechas y adaptando tanto los sistemas de información como los mecanismos de control interno.
- Se refuerza la necesidad de contar con estructuras especializadas y de participar activamente en foros regulatorios para anticipar y gestionar los cambios normativos.

Riesgos de ciberseguridad

La acelerada evolución de la inteligencia artificial, la proliferación de ataques automatizados y la sofisticación creciente del *ransomware* han elevado el grado de peligro en ciberseguridad. Los ataques de doble extorsión, la utilización de *deepfakes* y la explotación de vulnerabilidades en la cadena de suministro digital ya no son amenazas hipotéticas, sino realidades que ponen a prueba la resiliencia de las organizaciones. Como consecuencia de todo ello, la normativa europea, como la Directiva NIS2, ha reforzado la exigencia de resiliencia y notificación de incidentes.

Implicaciones para Velatia:

- Culminar el Plan de Concienciación y Formación en Ciberseguridad.
- Refuerzo de la arquitectura Zero Trust y actualización de los planes de continuidad y respuesta ante incidentes.
- Monitorización continua de proveedores y dependencias tecnológicas.



Riesgos en derechos humanos

La presión regulatoria y social en materia de debida diligencia en derechos humanos se ha rebajado, y la Directiva europea sobre debida diligencia en sostenibilidad corporativa se aplaza con el objetivo de reducir la carga administrativa de las empresas, concediéndoles más tiempo para adaptarse a los nuevos requisitos y reforzar su competitividad.

En paralelo, la inteligencia artificial y la digitalización plantean nuevos retos, especialmente en ámbitos como la protección de datos, la discriminación algorítmica y la vigilancia laboral.

Implicaciones para Velatia:

- Revisión de políticas y sistemas de gestión para incorporar los nuevos estándares y expectativas.
- Mantenimiento de los canales de denuncia y de los mecanismos de reparación.
- Monitorización de los aspectos ESG en la cadena de suministro.

Los principales riesgos identificados en derechos humanos están relacionados con los derechos laborales y, en concreto, se refieren a posibles vulneraciones de los derechos del personal de la cadena de suministro con relación a la seguridad y salud, la libertad sindical, la negociación colectiva, la no discriminación, la privacidad y condiciones de trabajo dignas.

Para mitigarlos, **Velatia** ha implementado diversas **estrategias y medidas preventivas**:

- Definición y difusión de las **políticas** y el **Código Ético** que establecen los compromisos y normas de actuación que ha de seguir todo el personal, así como los socios comerciales del grupo.
- Formación y **sensibilización del personal y proveedores** sobre los aspectos clave de los derechos humanos y las responsabilidades asociadas.
- Implementación de **sistemas de gestión** que permiten controlar y supervisar el desempeño en esta materia, además de identificar y corregir posibles desviaciones o incumplimientos.
- Realización de **auditorías internas y externas** para verificar el grado de cumplimiento de los estándares en derechos humanos –incluida la cadena de suministro– y la efectividad de las medidas correctivas aplicadas en caso de detectarse irregularidades.
- Habilitación de **canales de reclamación** que facilitan la presentación de denuncias y refuerzan la relación con los grupos de interés. En este sentido, **Velatia** cuenta con un sistema interno de información denominado Canal Ético, a disposición de la plantilla y de terceras personas con interés legítimo. A través de él, las consultas se reciben de forma confidencial, conforme a lo establecido en el siguiente apartado, “Ética e integridad”, del informe. En caso necesario, se adoptan las medidas oportunas para resolver las situaciones detectadas.



Riesgos medioambientales

La próxima aplicación de la **Directiva de la UE** sobre información corporativa en materia de seguridad y los nuevos **estándares ESRS** exigirán un mayor detalle en la información sobre impacto ambiental, huella de carbono y gestión de residuos. Así, se endurecen los requisitos para la gestión de residuos peligrosos, el uso eficiente del agua y la reducción de emisiones, al tiempo que la economía circular adquiere un papel central. Asimismo, aumentan las sanciones por incumplimiento y se intensifica la presión de inversores y clientes con relación a la sostenibilidad.

Implicaciones para Velatía:

- Adaptación de los sistemas de gestión y refuerzo de la trazabilidad de los datos.
- Monitorización y seguimiento de medidas de ecoeficiencia y descarbonización.
- Cumplimiento riguroso de las nuevas obligaciones de reporte y de gestión de residuos.

Riesgos físicos por catástrofes del cambio climático

El impacto de eventos climáticos extremos –tormentas, incendios, inundaciones y olas de calor– se ha intensificado, afectando a infraestructuras, cadenas de suministro y costes operativos. En este contexto, las empresas están obligadas a evaluar y reportar su exposición a riesgos físicos conforme a marcos internacionales como la CSRD y la TCFD (Task-Force on Climate-related Financial Disclosures), iniciativa global que busca mejorar la transparencia en la divulgación financiera relacionada con el clima.


Implicaciones para Velatía:

- Continuar con el proyecto piloto para identificar y evaluar los riesgos físicos en todas las instalaciones, considerando los escenarios climáticos más recientes.
- Integrar los resultados en la estrategia de gestión de riesgos, así como en los planes de adaptación y resiliencia.





03 | Estrategia de Sostenibilidad



En 2025 se han sentado las bases del nuevo Plan Director de Sostenibilidad 2025-2028

3.1. Plan Director de Sostenibilidad: nuestro pilar estratégico

Velatia sitúa la sostenibilidad en el núcleo de su estrategia empresarial, consciente de que pensar a largo plazo va más allá de la mera consecución de objetivos financieros. En un contexto global caracterizado por retos ambientales y sociales cada vez más complejos, el grupo asume el compromiso de contribuir al cuidado del entorno, al bienestar de las personas y al progreso de las comunidades de las que forma parte. Apuesta por un equilibrio entre estos aspectos y el desarrollo económico, para no comprometer las oportunidades de las próximas generaciones. Esta visión se integra de manera transversal en toda la organización.

El **Plan Director de Sostenibilidad** (PDS) es el pilar fundamental sobre el que se articula la estrategia en esta materia del grupo.

Uno de los principales objetivos de **Velatia** es que sus empresas cuenten con las estructuras necesarias para desarrollar de forma adecuada tanto la dimensión ambiental, social como de gobernanza (ESG). En este sentido, y en alineación con el **Plan Estratégico Velatia 2025-2028**, durante 2025 se ha llevado a cabo un proceso de reflexión estratégica orientado a la definición de un **nuevo PDS** con el mismo horizonte temporal.

Este plan contempla una participación del área de Sostenibilidad desde una doble perspectiva: por un lado, la gestión de las cuestiones vinculadas a los aspectos ESG de **Velatia S.L.** y, por otro lado, el papel de **Velatia** en su función de *holding*, con el objetivo de fomentar negocios sostenibles.

Para la elaboración del PDS se han considerado como principales *inputs* el **Análisis de Doble Materialidad** realizado en 2024 y los compromisos recogidos en la **Política de desarrollo sostenible**.

La sostenibilidad en velatia se articula tanto a nivel corporativo como de negocio.

Gestión de la sostenibilidad

El **Plan Director de Sostenibilidad** refleja la estrategia sólida y coherente que el grupo mantiene en esta materia. La **Dirección de Sostenibilidad**, que depende directamente del director general, se encarga de su elaboración y supervisión, además de coordinar y verificar la información que se reporta a los diferentes grupos de interés.

En sintonía con los negocios, esta Dirección monitoriza los riesgos, impactos y oportunidades (IRO) derivados de la sostenibilidad. Asimismo, promueve la cultura ESG en la organización mediante políticas, normas y buenas prácticas, además de impulsar y participar en proyectos que permiten a **Velatia** anticiparse a los principales cambios regulatorios que continuamente se producen en este ámbito.

A nivel de negocio, los **directores generales** son responsables de desarrollar e implementar las estrategias sostenibles y de garantizar la integración de los criterios ESG en los procesos de toma de decisiones.

Adicionalmente, cada unidad de negocio cuenta con **áreas gestoras de Sostenibilidad**, encargadas de diseñar e implementar planes específicos alineados con sus respectivos planes estratégicos, así como de generar y administrar los indicadores ESG asociados a los objetivos establecidos. Esto permite una integración efectiva de la sostenibilidad en todos los procesos de los negocios.

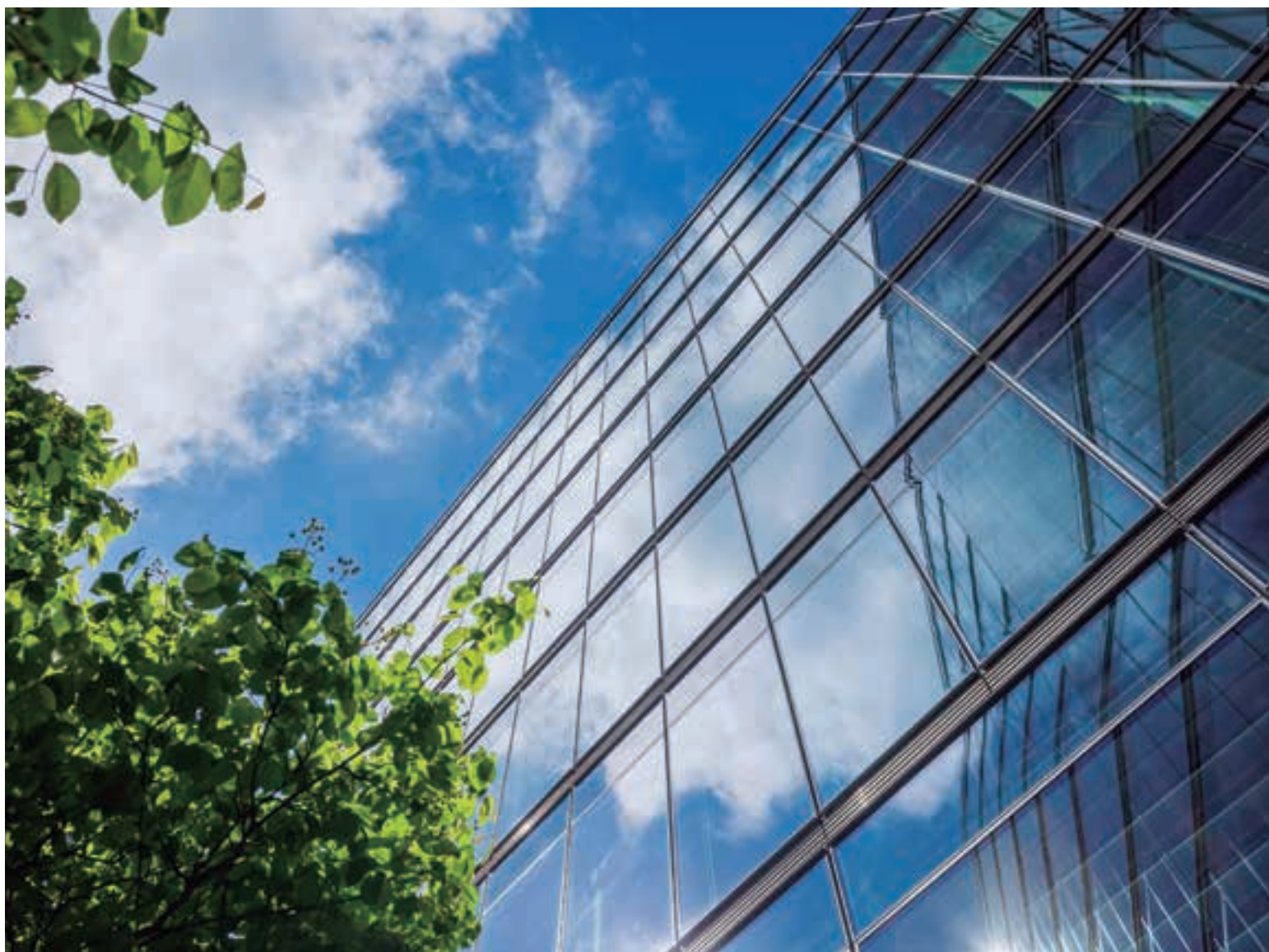
De esta manera, **Velatia** cuenta con una estructura de sostenibilidad articulada tanto a nivel corporativo –donde se encuentran los órganos de gobernanza y la Dirección de Sostenibilidad– como a nivel de negocio. La coordinación estrecha entre ambos niveles permite gestionar de manera cohesionada y transversal los impactos, riesgos y oportunidades ESG.

Para incorporar la sostenibilidad en su operativa, **Velatia** sigue un **proceso planificado** que parte de un análisis del contexto ambiental, social y de gobernanza. Este análisis permite comprender la situación actual del entorno, detectar macrotendencias relevantes y atender a las expectativas de sus grupos de interés. A partir de ello, se determinan los impactos potenciales y reales de sus actividades, se identifican los riesgos y oportunidades relacionados con la gobernanza de la sostenibilidad y se implementan acciones para gestionar y mitigar los impactos y riesgos, así como para maximizar las oportunidades detectadas.

Política de desarrollo sostenible

Velatia responde los grandes retos y desafíos a los que se enfrenta, tanto como grupo empresarial como parte activa de la sociedad, mediante un conjunto de principios y compromisos que se plasman en su **Política de desarrollo sostenible**. Esta política, revisada y aprobada por el Consejo de Administración en 2023, considera las expectativas e intereses de sus grupos de interés y de sus negocios.

El **Plan Director de Sostenibilidad 2025-2028** se integra plenamente en el Plan Estratégico 2025-2028 del grupo e incorpora los aspectos ambientales y sociales relevantes, con alcance tanto estratégico como operativo.



3.2. Análisis de Doble Materialidad

En 2024, **Velatia** realizó un Análisis de Doble Materialidad conforme a la **ESRS 1** de la **Directiva** europea, para identificar los impactos materiales clave en sostenibilidad y los riesgos y oportunidades financieras derivados de los aspectos ESG relevantes para el grupo y sus principales negocios, **Ormazabal** e **Ikusi**. Este proceso permitió definir el perímetro de sostenibilidad de **Velatia**, asegurar la coherencia entre políticas, métricas y planes de acción, y actualizar las hojas de ruta ESG del grupo y de sus unidades de negocio para el periodo 2025-2028.

El análisis consideró toda la cadena de valor de ambos negocios –**Ormazabal** e **Ikusi**– al 31 de diciembre de 2024, incluyendo operaciones, relaciones comerciales y actividades *upstream* y *downstream*.

Proceso de doble materialidad

A continuación, se detalla el proceso seguido para el desarrollo de la doble materialidad:

1. Enfoque metodológico

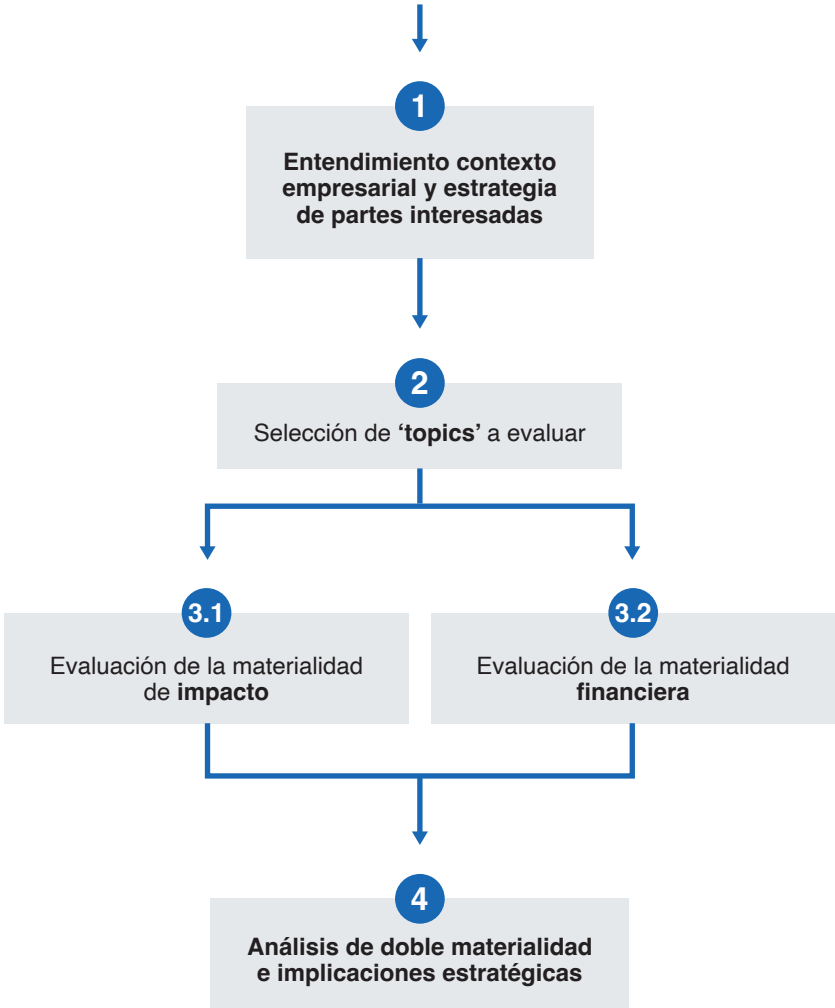
El análisis se realizó siguiendo íntegramente la metodología descrita en la **ESRS 1**, e incluyó los siguientes aspectos:

a) Procesos y gobernanza del análisis

- Comprensión del contexto estratégico, regulatorio y operacional de **Velatia**.
- Identificación de impactos, riesgos y oportunidades (IRO), tanto actuales como potenciales.

- Valoración cualitativa y cuantitativa de los IRO, aplicando criterios internos y metodologías sectoriales.
- Validación del análisis por la Comisión de Desarrollo Sostenible y presentación final ante la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Cada unidad de negocio mapeó previamente a sus grupos de interés y recopiló sus expectativas a través de entrevistas, cuestionarios online y la revisión de canales de relación. Entre estos colectivos se incluyeron empleados, dirección ejecutiva, clientes, proveedores, accionistas y asociaciones sectoriales. La priorización se realizó aplicando criterios de **influencia y dependencia**.



2. Evaluación de la materialidad de impacto (inside-out)

Para cada asunto de sostenibilidad recogido en el apéndice A de la ESRS 1, se aplicó una escala de impacto de **0 a 5**, considerando:

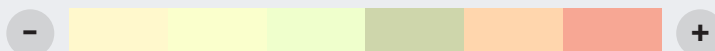
- Magnitud del impacto (escala, alcance y reversibilidad).
- Probabilidad de ocurrencia.
- Afectación sobre los grupos de interés internos y externos.

La información proporcionada por los distintos grupos de interés se ponderó según su nivel de relevancia en el ecosistema de **Velatia** y los resultados se representaron en una matriz de impacto ESG, destacando como más relevantes los siguientes temas:

- Mitigación y adaptación al cambio climático.
- Eficiencia energética y gestión de recursos.
- Formación, desarrollo y bienestar de los empleados.
- Calidad del producto, satisfacción del cliente y ecosistema de productos y servicio.
- Ciberseguridad y protección de datos.
- Cumplimiento normativo y ética empresarial.

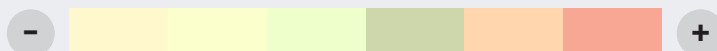
El siguiente desglose presenta la priorización de los temas materiales:

Temas medioambientales	
Estándar CSRD	Asunto material
Cambio climático	Mitigación del cambio climático, reducción de emisiones
Economía circular	Economía circular, gestión de residuos
Cambio climático	Mitigación del cambio climático, reducción de emisiones
Economía circular	Adaptación al cambio climático
Cambio climático	Uso de energías renovables
Economía circular	Ecodiseño de productos y servicios
Contaminación	Sustancias peligrosas
Agua y recursos marinos	Gestión del agua
Biodiversidad y ecosistemas	Limitar impacto sobre la biodiversidad



Temas sociales	
Estándar CSRD	Asunto material
Personal propio	Salud y seguridad de los empleados
Consumidores y usuarios finales	Calidad de producto/servicio y satisfacción del cliente
Personal propio	Compromiso con DDHH
Personal propio	Formación y desarrollo del empleado
Trabajadores de la cadena de valor	Condiciones de trabajo, igualdad de trato y oportunidades para todos
Personal propio	Diálogo y comunicación con empleados/representantes
Personal propio	Bienestar de los empleados
Personal propio	Diversidad, igualdad e inclusión
Trabajadores de la cadena de valor	Compromiso con DDHH
Consumidores y usuarios finales	Seguridad personal de los consumidores/usuarios finales
Colectivos afectados	Compromiso con el entorno
Consumidores y usuarios finales	Garantizar la ciberseguridad de los servicios

Temas de gobernanza	
Estándar CSRD	Asunto material
Conducta empresarial	Ciberseguridad y protección del dato
Conducta empresarial	Ética empresarial
Conducta empresarial	Buen gobierno corporativo
Conducta empresarial	Gestión de riesgos ESG
Conducta empresarial	Reputación corporativa sostenible
Conducta empresarial	Sostenibilidad integrada en la estrategia de negocio y toma de decisiones
Conducta empresarial	Corrupción y soborno
Conducta empresarial	Cultura corporativa
Conducta empresarial	Criterios ESG en la selección de proveedores
Conducta empresarial	Alianzas con grupos de interés



3. Evaluación de la materialidad financiera (outside-in)

Tras la evaluación de la materialidad de impacto, se procedió a analizar la materialidad financiera siguiendo los criterios de la ESRS 1 (apartados 3.5 y AR 13-15) y las notas metodológicas de EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group). El análisis se centró en los temas con potencial de generar efectos financieros significativos sobre el grupo.

En este aspecto, se evaluaron los siguientes componentes:

- **Impacto financiero potencial**, calculado mediante dos variables cualitativas:
 - Continuidad en el uso de los recursos clave.
 - Dependencia de relaciones estratégicas.
- **Probabilidad de ocurrencia**, valorada según la metodología de gestión de riesgos de **Ormazabal** e **Ikusi**, en una escala de cinco niveles, desde “muy poco probable” hasta “casi seguro”.
- **Horizonte temporal**, analizando en los plazos corto, medio y largo.



Para obtener un resultado consolidado, se ponderó el peso relativo de los negocios.

Los resultados se representaron en matrices de priorización financiera por criterios ESG, destacando riesgos y oportunidades vinculados a estos temas:

- Cambio climático.
- Economía circular.
- Ciberseguridad.
- Talento y condiciones laborales.
- Calidad del producto y reputación.
- Gestión ESG y control interno.

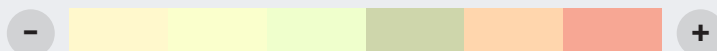
Temas medioambientales	
Estándar CSRD	Asunto material
Cambio climático	Mitigación del cambio climático, reducción de emisiones
Economía circular	Ecodiseño de productos y servicios
Cambio climático	Eficiencia energética en operaciones e instalaciones
Cambio climático	Economía circular, gestión de residuos
Economía circular	Uso de energías renovables
Cambio climático	Adaptación al cambio climático
Biodiversidad y ecosistemas	Limitar impacto sobre la biodiversidad
Contaminación	Sustancias peligrosas
Agua y recursos marinos	Gestión del agua

Temas sociales

Estándar CSRD	Asunto material
Personal propio	Formación y desarrollo del empleado
Consumidores y usuarios finales	Calidad de producto/servicio y satisfacción del cliente
Trabajadores de la cadena de valor	Condiciones de trabajo, igualdad de trato y oportunidades para todos
Consumidores y usuarios finales	Seguridad personal de los consumidores/usuarios finales
Personal propio	Bienestar de los empleados
Personal propio	Diálogo y comunicación con empleados/representantes
Personal propio	Diversidad, igualdad e inclusión
Trabajadores de la cadena de valor	Compromiso con DDHH
Personal propio	Compromiso con el entorno
Personal propio	Salud y seguridad de los empleados
Consumidores y usuarios finales	Garantizar la ciberseguridad de los servicios
Personal propio	Compromiso con DDHH

Temas de gobernanza

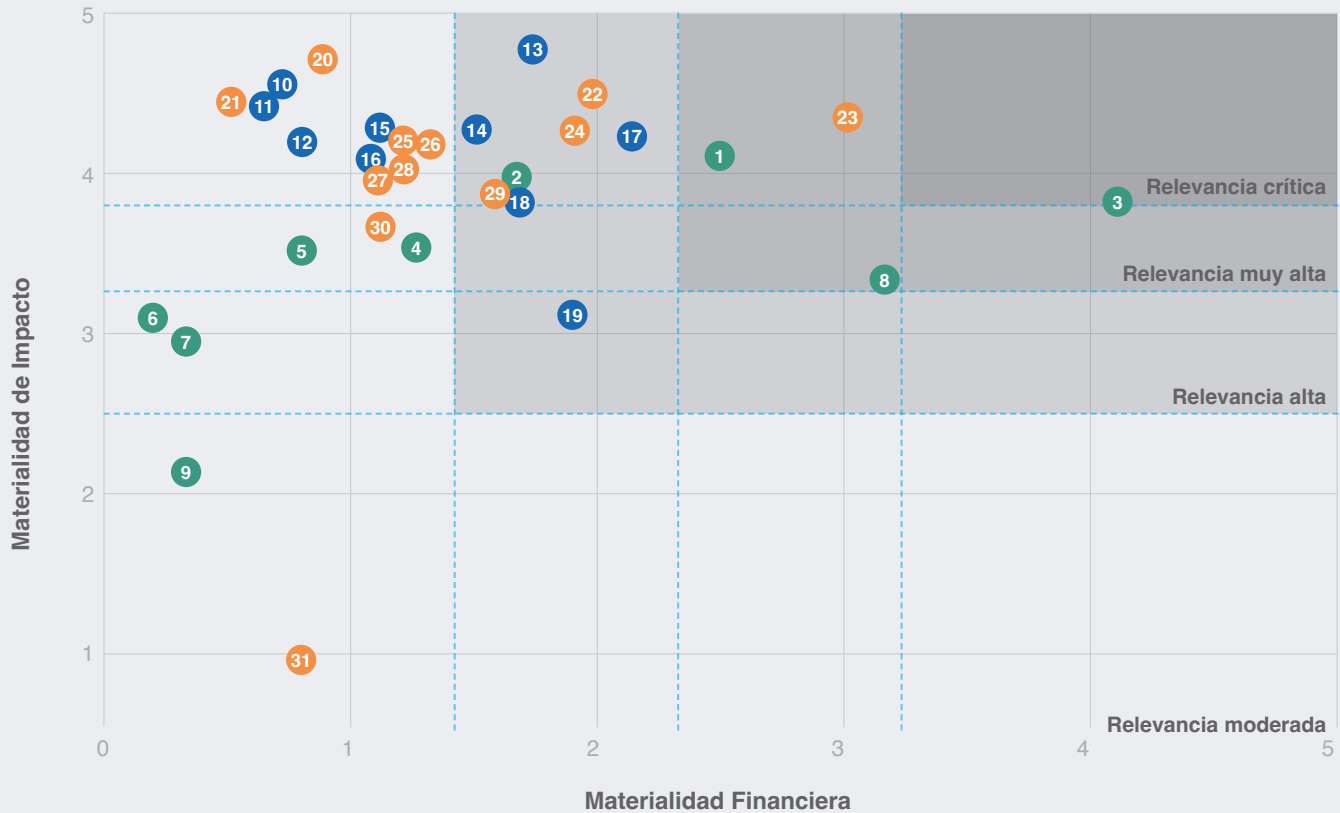
Estándar CSRD	Asunto material
Conducta empresarial	Sostenibilidad integrada en la estrategia de negocio y toma de decisiones
Conducta empresarial	Alianzas con grupos de interés
Conducta empresarial	Ciberseguridad
Conducta empresarial	Criterios ESG en la selección de proveedores
Conducta empresarial	Gestión de riesgos ESG
Conducta empresarial	Reputación corporativa sostenible
Conducta empresarial	Cultura corporativa
Conducta empresarial	Corrupción y soborno
Conducta empresarial	Ética empresarial
Conducta empresarial	Buen gobierno corporativo



4. Matriz de doble materialidad

Finalmente, los resultados del análisis de impacto (*inside-out*) y del análisis financiero (*outside-in*) se integraron en una matriz de doble entrada. Esta herramienta permite identificar los temas que son simultáneamente significativos desde ambas perspectivas.

Se consideran **materiales críticos** aquellos ubicados en el cuadrante superior derecho con valores por encima del 75% de la puntuación máxima en ambos ejes. La matriz ofrece una visualización clara de las prioridades estratégicas de **Velatia**, orientando el reporte de información ESG conforme a los requerimientos de la Directiva CSRD.



Los 12 asuntos materiales con relevancia crítica, muy alta y alta se encuentran en los tres pilares en orden decreciente respectivamente: medioambiente, gobernanza y social.

Los 12 asuntos materiales con mayor relevancia (crítica, muy alta y alta) se establecen mediante un **umbral de materialidad** que delimita el percentil 75 de mayores puntuaciones en los dos ejes, impacto y financiero.

Pilar CSRD E

1. Eficiencia energética en operaciones e instalaciones.
2. Economía circular.
3. Mitigación del cambio climático, reducción de emisiones.
4. Uso de energías renovables.
5. Adaptación al cambio climático.
6. Gestión del agua.
7. Sustancias peligrosas.
8. Ecodiseño de productos y servicios.
9. Limitar impacto sobre la biodiversidad.

Pilar CSRD G

10. Buen gobierno corporativo.
11. Corrupción y soborno.
12. Ética empresarial.
13. Ciberseguridad.
14. Sostenibilidad integrada en la estrategia de negocio y toma de decisiones.
15. Gestión de riesgos ESG.
16. Reputación corporativa sostenible.
17. Sostenibilidad integrada en la estrategia de negocio.
18. Criterios ESG en selección de proveedores.
19. Alianzas con grupos de interés.

5. Ranking de temas ESG

El estudio proporciona también el ranking final de los 31 temas ESG analizados, destacando entre los diez más relevantes:

1. Mitigación y cambio climático.
2. Formación y desarrollo de los empleados.
3. Ecosistema de productos y servicios.
4. Eficiencia energética en operaciones e instalaciones.
5. Sostenibilidad integrada en la estrategia y en la toma de decisiones.
6. Calidad del producto y satisfacción del cliente.
7. Condiciones de trabajo y trato justo.
8. Ciberseguridad y protección de datos.
9. Gestión de riesgos ESG.
10. Economía circular y gestión de residuos.

Pilar CSRD S

20. Salud y seguridad de los empleados.
21. Compromiso con DDHH (personal propio).
22. Calidad de producto/servicio y satisfacción del cliente.
23. Formación y desarrollo del empleado.
24. Condiciones de trabajo.
25. Diálogo y comunicación con empleados/representantes.
26. Bienestar de los empleados.
27. Compromiso con DDHH (cadena de valor).
28. Diversidad, igualdad e inclusión.
29. Seguridad personal de los consumidores/usuarios finales.
30. Compromiso con el entorno.
31. Garantizar la ciberseguridad de los servicios.

6. Conclusiones

El Análisis de Doble materialidad confirma que los desafíos y oportunidades ESG más relevantes para **Velatia** se concentran en estos asuntos:

- Transición climática.
- Competitividad tecnológica.
- Calidad y sostenibilidad del producto.
- Gestión del talento y de las relaciones laborales.
- Integración de la sostenibilidad en la estrategia corporativa.

Estos resultados orientan la planificación estratégica del grupo y definen los asuntos que deben reportarse conforme a la Directiva CSRD, asegurando que **Velatia** responde de manera coherente y consistente a las expectativas de sus grupos de interés y a los requerimientos regulatorios europeos.



3.3. Nuestras líneas de actuación

A continuación, se describen los compromisos recogidos en la **Política de desarrollo sostenible** de **Velatia** y los objetivos marcados para cada línea de actuación.

1. Ética, anticorrupción y derechos humanos

Velatia se compromete con el buen gobierno, la ética, la integridad y la transparencia como pilares esenciales para generar la confianza y afianzar relaciones sólidas con sus grupos de interés mediante un diálogo abierto, directo y permanente. Para sustentar este compromiso, el grupo ha implantado un marco de integridad que comprende su Código Ético y un conjunto de políticas corporativas que orientan y regulan su conducta en todos los ámbitos de actividad.

Compromisos:

- Alinear las acciones con los valores, el Código Ético y otras políticas del grupo.
- Cumplir con la legalidad vigente y asumir compromisos internacionales cuando no existan leyes adecuadas.
- Promover una transición energética justa, teniendo en cuenta su impacto en los trabajadores, las comunidades y la sociedad.

Objetivos:

- Promover un comportamiento ético de los profesionales y garantizar el respeto a la legalidad.
- Asegurar el cumplimiento de los derechos humanos.



2. Gobernanza corporativa

Compromisos:

- Integrar la sostenibilidad en los negocios y asegurar los recursos necesarios, considerando las expectativas de los grupos de interés.
- Integrar el cambio climático en la toma de decisiones y en la gestión de riesgos.
- Evaluar y revisar los sistemas de gestión y control de riesgos, implementando acciones para alcanzar objetivos y prevenir daños, mediante procesos de verificación, auditoría y control.
- Crear valor social maximizando los impactos positivos y minimizando los negativos.

Objetivos:

- Garantizar que los aspectos ESG son considerados en la definición de objetivos y en la toma de decisiones.
- Disponer de un Sistema de Gestión de Riesgos integral que incluya los riesgos asociados al cambio climático.
- Incorporar los objetivos en los sistemas retributivos.
- Estructura, y funcionamiento de los órganos de gobierno siguiendo las mejores prácticas.

3. Responsabilidad y transparencia

Compromisos:

- Difundir información transparente y fiable.
- Apoyar y divulgar la Agenda 2030, los ODS y los principios del Pacto Mundial.

Objetivos:

- Mejorar la trazabilidad y transparencia de la información.

4. Descarbonización, ecoeficiencia y tecnología verde

En materia medioambiental, **Velatia** trabaja para reducir el consumo de recursos en el desarrollo de su actividad y contribuir, a través de sus productos y servicios, a la transición energética y a la lucha contra el cambio climático, generando un impacto positivo en el planeta.

Compromisos:

- Impulsar la descarbonización y reducir la contaminación.

Objetivos:

- Cumplir con los objetivos de descarbonización en los alcances 1 y 2.
- Alineado con los objetivos del Acuerdo de París para 2030.



5. Economía circular, gestión de residuos

Compromisos:

- Promover la utilización sostenible de recursos y la gestión de residuos.

Objetivos:

- Reciclar los residuos promoviendo la economía circular.

6. Empleados, clientes y otros grupos de interés

Velatia promueve el desarrollo de las personas fomentando la diversidad y garantizando la igualdad de oportunidades para crear un grupo diverso e inclusivo.

Compromisos:

- Atraer, desarrollar y fidelizar el talento, así como fomentar el bienestar físico, mental y emocional del equipo humano.
- Garantizar un puesto de trabajo digno, igualdad de trato y oportunidades, en un entorno diverso, inclusivo y digno.

Objetivos:

- Mejorar la satisfacción del cliente.
- Mejorar la satisfacción del personal y promover su bienestar físico y emocional, con foco en la salud mental.
- Impulsar la diversidad como valor en los equipos con especial atención a la igualdad de género.

7. Aprovisionamiento responsable

Compromisos:

- Adoptar prácticas responsables en la cadena de suministro y respetar los derechos humanos y laborales.

Objetivos:

- Impulsar la contratación de proveedores alineados con los criterios ESG.



3.4. Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

El cambio climático, la creciente desigualdad, la necesidad de mejorar la calidad de vida y las perspectivas de las personas, así como un desarrollo más sostenible exigen un compromiso colectivo que trasciende fronteras y sectores. Las empresas, como actores clave, juegan un rol decisivo a la hora de fomentar el equilibrio entre crecimiento económico, bienestar social y protección del medioambiente, tal como promueve la **Agenda 2030** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de las Naciones Unidas.

Velatia asume esta responsabilidad con firmeza, liderando el compromiso del grupo con un desarrollo sostenible, con la igualdad de oportunidades y el empleo de calidad. Sus empresas, a su vez, alinean sus estrategias con la sostenibilidad de forma transversal, apostando por la innovación responsable, promoviendo la eficiencia en el uso de los recursos y la generación de un impacto positivo duradero en la sociedad y el entorno.

Velatia enfoca sus esfuerzos a nivel corporativo en el **ODS 5** “Igualdad de género” y el **ODS 8** “Trabajo decente y crecimiento económico”. En concreto, sus iniciativas en estos dos objetivos transversales se centran en desarrollar planes de igualdad, atraer mayor presencia femenina a la organización, procurar la equidad salarial y consolidar una cultura empresarial basada en la diversidad. En el ámbito laboral, el grupo aspira a ser un referente en empleo de calidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y fomentando un crecimiento sostenible y responsable.

Por su parte, las empresas principales de **Velatia**, presentes en sectores estratégicos para la Agenda 2030, como el energético y las tecnologías de la información y la comunicación, orientan sus esfuerzos hacia los ODS directamente vinculados a su actividad, tal como se detalla en los apartados correspondientes a **Ormazabal** e **Ikusi** de la memoria.

Actividad destacada del año



Con la igualdad de género

Empoderar a mujeres y niñas significa abrir puertas, derribar estereotipos y garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades, sin importar su género. La igualdad, además de un derecho fundamental, es un motor de progreso que fortalece el tejido social, impulsa el crecimiento económico y construye un futuro más justo e inclusivo. Con esta convicción, **Velatia** ha desarrollado e implementado planes de igualdad diseñados para fomentar un entorno laboral equitativo e inclusivo dentro de la organización, que persiguen tres objetivos fundamentales:

1. Avanzar en la **consolidación de la Política de igualdad** asegurando su integración en todos los niveles de la organización y estableciendo una base sólida para su implementación efectiva.
2. Afianzar la **igualdad de oportunidades** identificando y eliminando sesgos que puedan generar desigualdad y asegurando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional.
3. Generar un **entorno laboral seguro y respetuoso**, reforzando la cultura de tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación, con especial atención en la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de género.

Los planes de igualdad se revisan y actualizan cada tres años con la colaboración de expertos independientes. A partir de un diagnóstico de la situación, se diseñan acciones concretas que son monitoreadas periódicamente para garantizar su efectividad y alineación con las necesidades de la organización.



Durante 2025, se ha continuado con el despliegue de las iniciativas contempladas en los planes de igualdad de las empresas del grupo en España, dando pasos importantes en su compromiso con la construcción de entornos laborales donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente.

Paralelamente, **Velatia** extiende su impacto más allá de la organización, apoyando y participando activamente en iniciativas que fomentan el talento joven y visibilizan la presencia de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados, como el industrial y tecnológico. Programas como “**Erronka, Inspira**” y “**Bizkaia with the Talent**”, buscan despertar vocaciones en disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), especialmente entre niñas y adolescentes. Con ello, **Velatia** promueve un cambio cultural desde edades tempranas, contribuyendo a reducir la brecha de género en estas áreas estratégicas para el desarrollo futuro, y consolidando su compromiso con la igualdad de oportunidades y la diversidad.

Avanzan las iniciativas transversales de los planes de igualdad en las empresas del Grupo en España.



Con el empleo de calidad y el crecimiento económico

En línea con el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, y con su vocación de ser referente en la generación de empleo, **Velatia** ha mantenido en 2025 su enfoque en la creación de oportunidades laborales de calidad y estabilidad –especialmente entre el talento joven y femenino– así como en la inclusión de colectivos desfavorecidos.

Para materializar este objetivo, **Velatia** colabora con diversas instituciones educativas y centros de formación, ofreciendo programas de prácticas en las distintas empresas del grupo. Esta colaboración ofrece a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia profesional, facilitar su inserción en el mercado laboral y potenciar sus competencias.

Otro ejemplo claro de este compromiso es su participación en el proyecto “**Década de acción a favor del empleo juvenil**”, liderado por la Fundación Novia Salcedo. Esta iniciativa pretende catalizar un movimiento internacional de reflexión, pensamiento, debate y acción para abordar el desempleo juvenil con el objetivo de que la ONU declare una década dedicada específicamente a este desafío, promoviendo políticas globales que favorezcan la empleabilidad de este colectivo.

La siguiente tabla muestra los indicadores que reflejan la contribución de **Velatia** al ODS 8 en 2025 y 2024:

	2025	2024
Valor económico generado	1.107 m.€	1.061 m.€
Empleo (directo+ indirecto)	12.750 personas	12.500 personas
Contratos indefinidos	89%	90%
Mujeres	22%	22%
% de compra local	85%	88%



3.5. Innovación como palanca de Sostenibilidad

En un mundo en plena transformación, donde la tecnología se ha convertido en un valor estratégico para impulsar la competitividad y avanzar hacia modelos más sostenibles, el papel de la innovación se ha convertido en decisivo. Parte de su ADN y de su manera de entender el negocio, para **Velatía** la innovación es un elemento estructural que ha guiado su evolución y fortalecido su capacidad de adaptación a lo largo de casi 60 años de historia. Su vocación por el desarrollo tecnológico le permite anticipar y afrontar con confianza los desafíos del futuro.

En coherencia con esta visión, la **Política de desarrollo sostenible** orienta la gestión del grupo hacia el refuerzo de su competitividad a través de la innovación, así como la igualdad de oportunidades, la productividad, la rentabilidad, la eficiencia y la sostenibilidad como ejes de actuación.

Para **Velatía**, la innovación es un elemento diferencial y, a la vez, intrínseco al desarrollo de soluciones cada vez más flexibles, eficientes y alineadas con las necesidades tanto de sus clientes como de los grandes retos globales.

Asimismo, impulsa la mejora continua de sus procesos mediante la optimización de la operativa, una gestión avanzada de instalaciones y equipos, la reducción de los costes de operación y mantenimiento, la minimización del impacto ambiental, así como el desarrollo de nuevos productos y servicios que respondan a las necesidades del mercado.

Las empresas del grupo están presentes en sectores estratégicos que están transformando la manera en que vivimos, como la industria energética y las tecnologías de la información y las comunicaciones. Destinan una parte significativa de sus capacidades al desarrollo de nuevas líneas de investigación cuyo objetivo es fortalecer su posición competitiva y la de sus clientes, con quienes colaboran como verdaderos socios tecnológicos.

Cada negocio realiza un seguimiento sistemático de su estrategia a través de un **Sistema Integrado de Gestión de la Innovación Tecnológica (SIGIT)**, que permite monitorizar avances, analizar tendencias y establecer acciones para alcanzar, con rigor y eficiencia, los desafíos futuros.

La innovación en cifras

En 2025, **Velatia** ha incrementado su inversión en I+D+i hasta los **27.307 euros**, frente a los 25.174 de 2024, lo que supone un aumento aproximado del **9%**. Además, ha duplicado la solicitud de patentes, pasando **de 5 a 10**, un indicador claro del dinamismo innovador del grupo.

Innovación colaborativa como estrategia

A través de la colaboración y el intercambio de conocimiento es posible desarrollar soluciones más eficientes, creativas y transformadoras, capaces de anticiparse a las necesidades de la industria y abordar los retos cada vez más complejos del mercado actual, generando valor para los clientes.

De acuerdo con su firme compromiso con la tecnología y el desarrollo sostenible, **Velatia** mantiene una estrecha colaboración con centros y organismos de reconocido prestigio, tanto a nivel nacional como europeo. Estas alianzas estratégicas no solo permiten optimizar los procesos de investigación y desarrollo, sino también acelerar la transferencia de conocimiento y dar una respuesta ágil y efectiva a los desafíos globales.

Entre los principales colaboradores, destacan:

Tecnalia

TECNALIA es el principal centro privado de investigación aplicada y desarrollo tecnológico de España y uno de los más relevantes de Europa. Con un equipo diverso integrado por más de 1.500 profesionales procedentes de más de 30 países, orienta su actividad a transformar el conocimiento y la tecnología en valor económico y social. Su labor investigadora, basada en la excelencia, contribuye al progreso industrial, la cohesión social y la sostenibilidad, generando impacto real en la calidad de vida de las personas y en la competitividad de las empresas.

Innobasque, Agencia Vasca de Innovación

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

	2025	2024
Gasto en I+D+i (mil €)	27.307	25.174
N.º de solicitudes de patentes	10	5
Edad media de la propiedad industrial	7	7
N.º de patentes y registros de propiedad industrial	303	318







04 | Medio Ambiente

4.1. Compromiso con nuestro entorno

El compromiso con el medioambiente forma parte de la estrategia de crecimiento de **Velatia** y se centra en **reducir la huella ambiental de sus procesos y productos, profundizar en la economía circular y prevenir la contaminación**. Con ello, busca minimizar los impactos de la actividad del grupo sobre el entorno para, de este modo, contribuir a preservar y mantener la biodiversidad, en definitiva, cuidar el capital natural para un planeta verdaderamente sostenible, en línea con los principios del **Pacto Verde Europeo** y los objetivos de la **Agenda 2030**.

Velatia ha actualizado en 2025 su hoja de ruta de descarbonización con el fin de garantizar que los indicadores utilizados reflejan con mayor precisión la realidad actual del grupo.

En este proceso, se ha revisado el año base, que pasa de 2019 a 2021, dado que en el ejercicio inicialmente marcado no estaban plenamente consideradas todas las fuentes de emisión relevantes.

Con esta actualización, **Velatia** reafirma la descarbonización como eje central de su estrategia medioambiental y continúa monitorizando anualmente su progreso. El nuevo objetivo establece una **reducción del 47%** en las emisiones de alcance 1 y 2 en términos absolutos para 2030, tomando como referencia el año 2021.

Estos objetivos se integran en el **Plan de Descarbonización** del grupo, que cumple con la normativa española vigente, conforme a lo establecido en el **Real Decreto 214/2025**.

Velatia se esfuerza por alcanzar la excelencia en la gestión ambiental mediante la vigilancia continua y el cumplimiento estricto de la normativa europea, con el propósito de generar un impacto positivo en su entorno.

Los compromisos ambientales del grupo están plasmados en la **Política de desarrollo sostenible** y también en las políticas de calidad, medioambiente, seguridad y salud. Todas ellas comparten objetivos comunes: asegurar una gestión responsable, optimizar procesos y promover un uso sostenible de los recursos, con el fin de reducir el impacto de las operaciones sobre la naturaleza, el clima y la salud.

La implicación activa de cada una de las personas que forman parte de **Velatia**, conociendo y aplicando estos principios en su actividad diaria –especialmente en el uso de equipos, instalaciones y medios de trabajo– resulta clave para su cumplimiento superando las trayectorias recomendadas por SBTi.

Velatia eleva la ambición de sus objetivos de reducción de emisiones

4.2. Gestión ambiental

Contaminación y cambio climático

Avanzar hacia un modelo económico bajo en carbono es uno de los mayores retos del planeta. Tal como se evidenció en la cumbre del clima celebrada en noviembre de 2025 en Belém, Brasil, alcanzar consensos globales no resulta sencillo, sin embargo, la urgencia de continuar dando pasos en esta dirección es incuestionable.

La transformación hacia una economía descarbonizada involucra a todos los sectores, y las empresas desempeñan un papel clave en la gestión de sus impactos. Consciente de ello, **Velatia** asume su responsabilidad en este proceso de transición.

La estrategia del grupo para la reducción de emisiones de CO₂ se basa en el seguimiento continuo de la huella de sus actividades y en el cálculo de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), cuantificando tanto las emisiones directas (alcance 1) como las indirectas (alcance 2).

Las emisiones de alcance 1 incluyen aquellas generadas por el consumo de combustible en los procesos productivos y en calderas (fuel y gas), así como el combustible utilizado por los vehículos de empresa en actividades comerciales y de montaje. Por su parte, las emisiones de alcance 2 corresponden al consumo eléctrico.

En 2025, además de calcular las emisiones de alcance 1 y 2 a nivel de grupo, **Velatia** ha avanzado en la medición de las emisiones de alcance 3 en algunas de sus instalaciones; es decir, las emisiones que se producen en la cadena de valor como consecuencia de su actividad.

Los resultados del comportamiento ambiental de **Velatia** con relación a las emisiones GEI (t.CO₂ eq.) en 2024 y 2025 son los siguientes.

Los resultados del comportamiento ambiental de **Velatia** con relación a las emisiones GEI (t.CO₂ eq.) en 2024 y 2025 son los siguientes:

Emisiones GEI (t. CO ₂ eq.)	2025	2024	Variación (%)
Directas (alcance 1)	3.079 t	3.019 t	2%
Indirectas (alcance 2)	1.119 t	959 t	17%
Total	4.198 t	3.978 t	6%

Considerando el **incremento del volumen de actividad del grupo**, con un aumento del 5% en los ingresos, la intensidad total de emisiones (alcances 1 y 2) se ha mantenido prácticamente estable. En términos relativos, la intensidad del alcance 1 mejora (-3%), mientras que la correspondiente al alcance 2 aumenta (+11%). En conjunto, estos resultados indican que, pese al mayor nivel de actividad, las emisiones por unidad de ingreso se sitúan en niveles similares a los del ejercicio anterior.

En relación con el alcance 2, que incluye el consumo eléctrico, su cálculo puede realizarse mediante un método basado en la localización (*location based*) o un método basado en el mercado (*market based*), debido a las disparidades entre las redes regionales de la red,

En 2025, **Velatia** reporta este indicador según el método basado en el mercado que viene definido en la Guía del Alcance 2 del Protocolo de GEI de GHG Protocol. Este método establece “la asignación de las emisiones de los generadores de energía a los consumidores en base a los ‘instrumentos contractuales’, tales como los factores de emisión específicos de la utilidad, los certificados de atributos de energía u otros contratos.”

Por lo que respecta a las emisiones de SF₆, durante el ejercicio el grupo ha registrado un total de 5.154 t.CO₂e asociadas al consumo de este gas (frente a 7.396 t.CO₂e de 2024), vinculadas a la actividad de **Ormazabal** y provienen de las emisiones de 212 kg de SF₆ (315 kg en 2024) producidas durante el proceso de fabricación.

Como se ha mencionado, este ejercicio **Velatia** ha actualizado sus objetivos de descarbonización para 2030 con el fin de reforzar su nivel de ambición y situarse por encima de los criterios mínimos establecidos por la certificación SBTi para un escenario de 1,5°C. Dentro de esta revisión, se consolida 2021 como año base, al considerarse el más representativo de la realidad operativa actual e incorporar plenamente las emisiones asociadas al SF₆.

Así, el nuevo objetivo conjunto definido por el grupo para los alcances 1 y 2, establece una reducción de las emisiones **desde 16.410 tCO₂e en 2021 hasta 8.738 tCO₂e en 2030**, lo que equivale a una **disminución del 47%** en términos absolutos, **superando las trayectorias recomendadas por SBTi**.

Estos objetivos representan una mejora significativa respecto a los valores de referencia fijados inicialmente y reflejan la voluntad de **Velatia** de acelerar su proceso de descarbonización mediante medidas de eficiencia, electrificación y reducción progresiva del SF₆.

En términos relativos, teniendo en cuenta el alto nivel de actividad, es importante destacar que la intensidad de las emisiones de CO₂, tanto directas como indirectas, se ha reducido en un 62% con respecto a 2021.



Economía circular

Priorizar la reutilización, el reciclaje y la minimización de residuos no solo ayuda a proteger el medioambiente, sino que también permite optimizar los recursos y mejorar la eficiencia de los procesos productivos. Este enfoque facilita que las empresas reduzcan su huella ecológica mientras contribuyen a un sistema económico más responsable y sostenible.

Velatia basa su estrategia medioambiental en los principios de la economía circular, con el objetivo de minimizar al máximo los impactos adversos derivados de su actividad. En este marco, establece como meta principal gestionar de manera eficiente los residuos generados, buscando que el proceso sea lo más sostenible posible.

Para ello, la mayoría de las sociedades del grupo mantienen acuerdos con empresas especializadas en la gestión de residuos que se ocupan de todo el proceso: recogida, transporte tratamiento y, cuando es posible, su valorización o reutilización. Este modelo implica una responsabilidad compartida entre ambas partes para garantizar una gestión adecuada y sostenible.

Gestión de residuos

Tipo de residuos (kg)	2025	2024	Variación (%)
Residuos peligrosos	408.695	357.102	14%
Residuos no peligrosos	5.485.971	6.054.122	-9%

Se consideran **residuos peligrosos** aquellos cuyas propiedades intrínsecas pueden suponer riesgos para la salud o el medioambiente. En relación con su gestión, del total de residuos peligrosos generados en 2025, el 17% se ha destinado a reciclaje (frente al 11% en 2024), el 44% a otras operaciones de valorización (55% en 2024) y el 39% restante a otras operaciones de eliminación (34% en 2024).

La comparación interanual refleja un **incremento significativo del reciclaje y una reducción del peso de las operaciones de valorización**, manteniéndose estable el porcentaje destinado a eliminación.



En cuanto a los **residuos no peligrosos**, en 2025 el 1% se ha destinado a preparación para su reutilización (2% en 2024), el 68% a reciclaje (69% en 2024), el 20% a otras operaciones de valorización (18% en 2024) y el 10% restante a eliminación, principalmente a vertederos controlados (11% en 2024).

En comparación con el ejercicio anterior, se observa que la distribución de residuos no peligrosos por tipo de tratamiento se mantiene en una situación muy estable.

En términos globales, durante **2025 la cantidad total de residuos gestionados por el grupo ha continuado reduciéndose, con un descenso del 8% respecto a 2024 y 2023**. En dichos ejercicios los volúmenes registrados fueron excepcionalmente elevados, como consecuencia de la gestión de prototipos fabricados para la homologación de nuevos productos y de la realización de un mayor número de ensayos de certificación.

Uso sostenible de los recursos

Proteger los recursos naturales es esencial para garantizar la preservación del medioambiente y el futuro del planeta. En este sentido, **Velatia** continúa implementando medidas orientadas a asegurar un uso eficiente y responsable de ellos, fomentando una cultura de sostenibilidad en todas sus operaciones y extendiendo este compromiso a lo largo de su cadena de suministro.

Evolución del consumo de agua

Reconociendo la importancia capital de proteger los recursos hídricos, **Velatia** continúa avanzando en la promoción de un uso responsable del agua, tanto en sus propias operaciones como en la cadena de suministro.

Durante 2025, el grupo ha mantenido las medidas dirigidas a sensibilizar al personal sobre la importancia del uso consciente de este elemento en el desarrollo de sus actividades diarias, fomentando buenas prácticas que contribuyan a reducir el consumo.

Consumo (m ³)	2025	2024	Variación (%)
Consumo de agua	60.975	54.232	12%

El incremento del consumo de agua en 2025 se explica principalmente por el aumento registrado en "Otros negocios" como consecuencia de una fuga accidental.

Evolución del consumo de materias primas

Los negocios de **Velatia** fomentan una gestión eficiente y responsable de las materias primas en todas las fases del proceso productivo y en las distintas áreas de actividad con el objetivo de optimizar al máximo su utilización. Asimismo, **Velatia** cuenta con sistemas de gestión ambiental que permiten medir, valorar y actuar, y, a partir de ello, continuar implementando medidas para optimizar el uso de recursos cuando resulta necesario.

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

Materias Primas (Toneladas)	2025	2024	Variación (%)
Total	71.173	79.706	-11%

Evolución del consumo energético

Durante el ejercicio **2025**, el consumo energético del grupo ha experimentado una **evolución moderada**, en línea con el incremento de la actividad productiva en determinados negocios y geografías.

El **consumo total de electricidad** ha ascendido a **16.424.498 kWh**, lo que supone un **incremento del 5%** respecto a 2024 (15.558.467 kWh). Este aumento se explica fundamentalmente por el mayor nivel de actividad, sobre todo en negocios con mayor intensidad energética. No obstante, se mantiene una **alta proporción de electricidad de origen renovable**, que en 2025 ha alcanzado los **12.857.639 kWh**, equivalente al **78% del consumo eléctrico total**, en línea con el ejercicio anterior.

El compromiso del grupo con las energías renovables se evidencia en el hecho de que todas las sedes de **Velatia** en España y Francia disponen de certificado de Garantía de Origen (GdO) de la electricidad consumida durante el ejercicio. El objetivo es seguir ampliando este alcance a todas las sedes donde sea posible asegurar un consumo 100% renovable.

El **autoconsumo eléctrico** sigue ganando peso, situándose en **1.462.102 kWh** en 2025 frente a 1.388.114 kWh en 2024, reflejando el avance progresivo en la implantación de soluciones de generación propia y eficiencia energética. La electricidad de **origen no renovable** se mantiene en niveles contenidos, con un ligero aumento asociado al crecimiento del consumo total.

En cuanto a los **combustibles**, el **consumo de gas natural** se ha reducido un **5%**, pasando de **1.140.824 Nm³ en 2024 a 1.078.300 Nm³ en 2025**. Esto evidencia una mejora en la eficiencia de los procesos térmicos y un ajuste en los patrones de consumo. Por el contrario, se observa un **incremento en el consumo de gasóleo y gasolina**, vinculado principalmente al mayor uso de las flotas de vehículos y a la intensificación de determinadas actividades logísticas y comerciales.

Consumo ⁽¹⁾	2025	2024
Electricidad (kWh)	16.423.843	15.558.467
Gas natural (Nm ³)	1.078.300	1.140.824
Gasóleo A y C (l)	229.862	181.194
Gasolina (l)	90.899	75.064

⁽¹⁾ Adicionalmente, se han consumido 24.931 litros de aceite, 1.002 litros de GLP y 102 litros de butano.

Electricidad kWh	2025	2024
Renovable	12.857.639	12.249.855
Autoconsumo	1.462.102	1.388.114
No Renovable	2.104.102	1.920.499
Total	16.423.843	15.558.468

Eficiencia energética

En conjunto, los datos ponen de manifiesto que, pese al crecimiento de la actividad, el grupo mantiene un **modelo energético orientado a la contención del consumo de combustibles fósiles, al uso prioritario de electricidad renovable y al impulso del autoconsumo**, en coherencia con su estrategia de descarbonización y mejora continua del desempeño ambiental.

Por otra parte, el Real Decreto 56/2016 indica que las grandes empresas o grupos de sociedades deben someterse cada cuatro años a una auditoría energética que cubra, al menos, el 85% del consumo total de la energía final en el conjunto de las instalaciones ubicadas en territorio nacional. En el ejercicio 2024, se realizaron las auditorías energéticas cumpliendo los requisitos de dicha normativa.

Movilidad eléctrica

Velatia sigue avanzando en la sostenibilidad en su flota y en la inversión en movilidad eléctrica. A cierre de 2025, el 56% de los vehículos de empresa eran modelos híbridos o eléctricos/híbridos enchufables y, en conjunto, las instalaciones contaban con 33 los puntos de recarga.

Además, **Velatia** se compromete a que la renovación de la flota se realizará únicamente con vehículos híbridos o eléctricos, reafirmando su compromiso con la descarbonización del transporte

Uso prioritario de electricidad renovable e impulso del autoconsumo, en coherencia con estrategia de descarbonización.

4.3. Provisiones y seguros

Velatia, aplicando el principio de precaución, revisa periódicamente el registro de las cantidades de provisiones destinadas a cubrir algunos de los riesgos ambientales existentes. Al cierre de 2025, el grupo no ha anotado en el pasivo del balance consolidado provisiones relacionadas con posibles contingencias derivadas de la mejora y protección del medioambiente, ni responsabilidades conocidas y/o compensaciones pendientes de recibir.

Para mitigar estos riesgos, **Velatia** cuenta con una **póliza de Responsabilidad Civil** que cubre daños medioambientales, siempre que se produzcan por causa accidental, súbita, imprevisible, inesperada y no intencionada. Adicionalmente, dispone de una póliza de Responsabilidad Medioambiental en régimen de Responsabilidad Administrativa, con cobertura mundial, excepto en países sancionados por la OFAC (U.S. Office of Foreign Assets Control).

Además, **Velatia** analiza de manera constante la legislación sobre seguros medioambientales en los países donde opera, asegurando el cumplimiento de sus normativas específicas.

4.4. Certificaciones

En su compromiso con la sostenibilidad y el medioambiente, las empresas de **Velatia** continúan consolidando un **Sistema de Gestión Ambiental** basándose en los estándares internacionales más exigentes. Como prueba de este esfuerzo, las principales sociedades del grupo cuentan con la certificación **ISO 14001**, la normativa de referencia global para la implantación y evaluación de estos sistemas. Esta acreditación garantiza la aplicación de buenas prácticas en la optimización de recursos, la reducción del impacto ambiental y el cumplimiento normativo.

Actualmente, las empresas de **Velatia** mantienen un total de **23 certificaciones ISO 14001**, reflejo de su orientación hacia un desarrollo empresarial responsable y respetuoso con el entorno.



05 | Social



5.1. Nuestro compromiso con las personas

Para **Velatia**, el éxito empresarial se construye desde dentro. Consciente de que su equipo –altamente comprometido y capacitado– es uno de sus principales diferenciales para alcanzar sus objetivos y retos, pone a las personas en el corazón de su estrategia. Su enfoque de la gestión social busca crear entornos laborales inclusivos, equitativos y enfocados en el bienestar y el desarrollo continuo del talento.

Una relación basada en la confianza

En **Velatia**, el compromiso con las personas se entiende como un vínculo bidireccional basado en la confianza, en el que una parte aporta propósito, estabilidad y oportunidades, y la otra, energía, creatividad y dedicación.

Esta filosofía se materializa en un doble objetivo estratégico: por un lado, **facilitar la atracción y fidelización** del talento necesario en cada momento y en cada entorno de negocio; por otro, **hacer partícipes del éxito del grupo a todas las personas**, promoviendo su desarrollo económico y social, en línea con el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”.

Para hacer posible esta interrelación, **Velatia** ha definido los siguientes **principios generales** que fundamentan su gestión en relación con las personas:

1. Crear un marco de relaciones laborales que favorezca un clima social dinamizador de la innovación y de la excelencia en el trabajo. Esto se traduce en una mayor competitividad y eficiencia para asegurar la sostenibilidad empresarial. Un modelo basado en la confianza, la comunicación, la transparencia y la participación, que oriente a todas las personas de la organización hacia un proyecto común.

2. Diseñar una propuesta de valor que atraiga, seleccione, contrate, desarrolle, promocióne y fidelice el talento, que combine una recompensa total competitiva con un entorno de trabajo diverso e inclusivo, y que permita la conciliación entre la vida personal y laboral. Además, que impulse el crecimiento profesional y el progreso basados en criterios objetivos de desempeño, igualdad de oportunidades y compromiso con el propósito y los valores de **Velatia**. En definitiva, una estrategia que favorezca los **empleos estables y de calidad**.

3. Desarrollar procesos homogéneos para avanzar hacia una cultura del talento en todos los negocios y países, respetando las particularidades locales.

4. Implementar un Sistema de Recompensa Total orientado a atraer y fidelizar los mejores perfiles profesionales, alineando sus objetivos individuales con los de la organización.

5. Reconocer la contribución de cada profesional en la creación de valor y el crecimiento de **Velatia**.

6. Garantizar que los procesos de selección, contratación y promoción de las sociedades se rijan por criterios de idoneidad profesional, alineación con el propósito y valores del grupo, así como los principios recogidos en el Código Ético, valorando también la trayectoria de cada persona, respetando siempre su identidad y convicciones individuales.

7. Fomentar un ambiente de trabajo que priorice el bienestar de las personas dentro de su entorno y ámbitos de influencia.

5.2. Actividad destacada del año

Avanzando en igualdad y diversidad

Más de 4.250 personas de 21 nacionalidades son un reflejo de la diversidad que define a **Velatia**. Esta riqueza cultural no solo fortalece su identidad corporativa, sino que también favorece un entorno de colaboración y aprendizaje mutuo, basado en la igualdad de oportunidades y en la inclusión, tal como se recoge en su Código Ético.

Con este fin, **Velatia** desarrolla iniciativas orientadas a fomentar una diversidad inclusiva que permita a cada persona desplegar al máximo su potencial. Durante 2025, el grupo ha continuado avanzando en las **acciones transversales contempladas en los planes de igualdad**. Dichas acciones han sido trabajadas y perfeccionadas en los últimos años por las empresas del grupo en España.

Modelo de Gestión Directiva: comunicación y liderazgo

El Modelo de Gestión Directiva de **Velatia** pone especial énfasis en la **comunicación** con el fin de garantizar que los equipos directivos estén debidamente informados y comprometidos, al mismo tiempo que se fomenta su participación e implicación. Así, reciben con antelación todas las novedades o contenidos relevantes, que posteriormente se comparten con el resto de la organización.

A lo largo de 2025, se han realizado **sesiones informativas específicas para cada Dirección** y se ha invitado a los equipos directivos a participar en jornadas de interés organizadas por entidades externas.

Además, el 17 de diciembre de 2025 se celebró la **jornada anual de Velatia**, que contó con la asistencia de todos los equipos directivos y mandos intermedios de las empresas del grupo. Como cada año, este evento se convierte en un espacio para compartir los resultados y proyectos más destacados del ejercicio, así como los planes de actuación de cara al año siguiente. En esta edición, se incorporó una nueva iniciativa: mesas de trabajo en torno a temas transversales de interés para toda la organización. En ellas participaron los ejecutivos de las diferentes compañías y sus conclusiones se compartieron posteriormente en la sesión plenaria con todos los asistentes. Los resultados servirán como base de reflexión para la definición de planes de gestión y estrategias futuras.

Compromiso con el talento

Velatia participa en el proyecto “**Bizkaia with the Talent**”, iniciativa liderada por la Diputación de Bizkaia que busca reducir la brecha existente entre las competencias STEM relativas a ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas demandadas por las empresas y la oferta de personas cualificadas en el territorio de Bizkaia. El proyecto contempla una amplia gama de actividades centradas en la gestión y desarrollo del talento, con un enfoque particular en la tecnología, la educación y el sector empresarial.

Situar a las personas en el centro implica un compromiso con su estabilidad, bienestar, formación y crecimiento.

5.3. Nuestras personas

A cierre de 2025, **Velatia** cuenta con 4.252 personas, un **incremento del 2%** respecto al ejercicio anterior (4.162), evidenciando su compromiso con la comunidad y la creación de empleo. El **67% del equipo se ubica en Europa, principalmente en España**, que concentra el 60% del personal, y el 33% restante se distribuye por distintas regiones del mundo. Su perfil es el de una **organización dinámica y joven** –el 71% tiene entre 26 y 51 años–, compuesta en un **78% por hombres y un 22% por mujeres**.

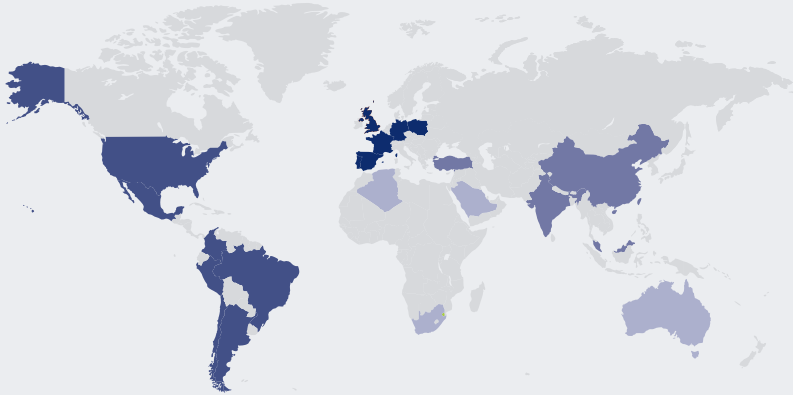
Es importante destacar que los datos presentados en este capítulo, tanto en relación con la distribución de la plantilla, empleo, compensación, seguridad, salud y formación, abarcan información correspondiente a todas las sociedades que conforman el grupo.

PERSONAS POR NEGOCIO

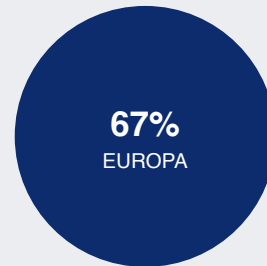


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONTINENTES

2025 | 4.252 PERSONAS



2.851 PERSONAS EN EUROPA	1.061 PERSONAS EN AMÉRICA	329 PERSONAS EN ASIA	11 PERSONAS EN EL RESTO DEL MUNDO
---------------------------------------	--	-----------------------------------	--



67%
EUROPA



25%
AMÉRICA

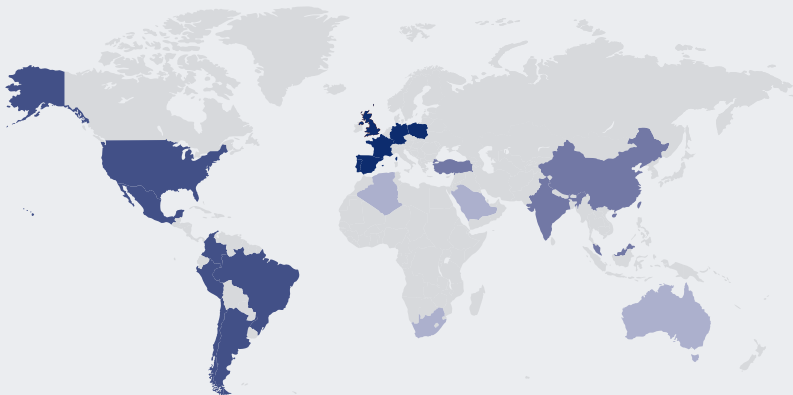


8%
ASIA

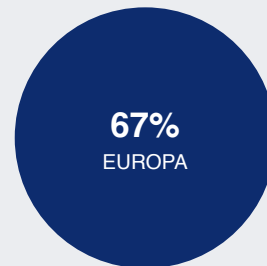


<1%
RESTO DEL MUNDO

2024 | 4.162 PERSONAS



2.799 PERSONAS EN EUROPA	968 PERSONAS EN AMÉRICA	382 PERSONAS EN ASIA	13 PERSONAS EN EL RESTO DEL MUNDO
---------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	--



67%
EUROPA



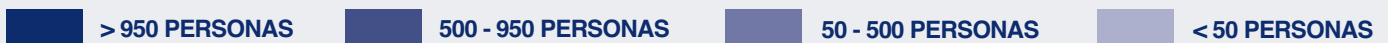
23%
AMÉRICA



9%
ASIA



<1%
RESTO DEL MUNDO

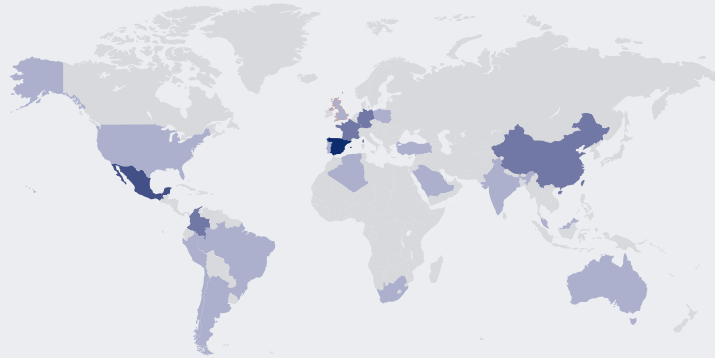


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍSES

2025 | 4.252 PERSONAS

MÉXICO **819** · ▲ 11%
 COLOMBIA **153** · ▲ 5%
 BRASIL **33** · ▲ 3%
 ARGENTINA **34** · ▲ 0%
 CHILE **17** · ▲ 31%
 PERÚ **1** · ■ 0%
 USA **3** · ▲ 50%

SUDÁFRICA **4** · ■ 0%
 ORIENTE MEDIO **2** · ▲ 100%
 ARGELIA **2** · ■ 0%



VARIACIÓN % | ▲ 2%

ESPAÑA **2.535** · ▲ 2%
 FRANCIA **144** · ▼ -1%
 ALEMANIA **87** · ▲ 2%
 REINO UNIDO **66** · ▲ 16%
 PORTUGAL **14** · ▼ -13%
 TURQUÍA **12** · ■ 0%
 POLONIA **4** · ■ 0%

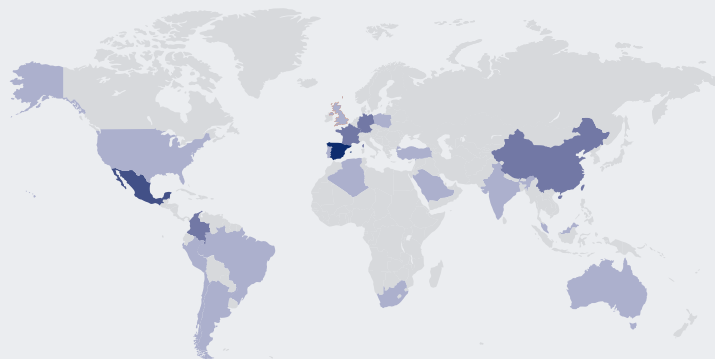
CHINA **234** · ▼ -24%
 MALASIA **79** · ▲ 25%
 INDIA **1** · ■ 0%
 VIETNAM **2** · ■ -%

AUSTRALIA **5** · ■ 0%

2024 | 4.162 PERSONAS

MÉXICO **739** · ▲ 9%
 COLOMBIA **146** · ▲ 32%
 BRASIL **33** · ▲ 3%
 ARGENTINA **34** · ▲ 17%
 CHILE **13** · ■ 0%
 PERÚ **1** · ▼ -50%
 USA **2** · ▼ -33%

SUDÁFRICA **4** · ■ 0%
 ORIENTE MEDIO **1** · ▼ -67%
 ARGELIA **2** · ■ 0%



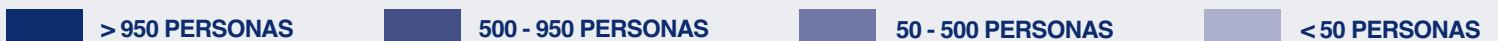
VARIACIÓN % | ▲ 6%

ESPAÑA **2.496** · ▲ 5%
 FRANCIA **145** · ▼ -1%
 ALEMANIA **81** · ▼ -2%
 REINO UNIDO **57** · ▲ 50%
 PORTUGAL **16** · ▲ 7%
 TURQUÍA **12** · ■ 0%
 POLONIA **4** · ■ 0%

CHINA **307** · ▼ -1%
 MALASIA **63** · ▲ 7%
 INDIA **1** · ■ 0%

AUSTRALIA **5** · ■ 0%

RESTO DE PAÍSES **117** · ▲ 18%

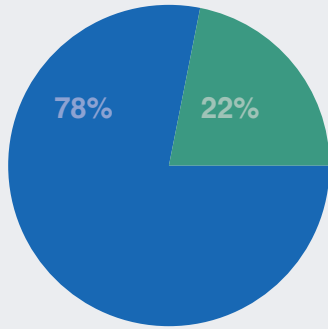


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

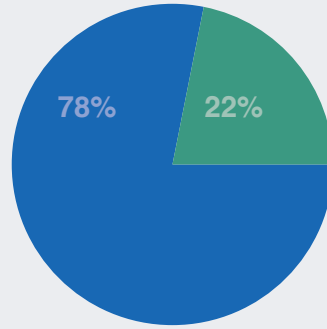
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

2025 | 4.252 PERSONAS

2024 | 4.162 PERSONAS



939
MUJERES
3.313
HOMBRES



916
MUJERES
3.246
HOMBRES

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

2025 | 4.252 PERSONAS

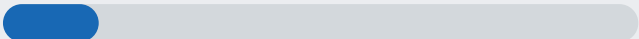
2024 | 4.162 PERSONAS



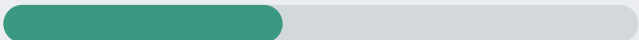
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS A CIERRE POR CATEGORÍA

2025 | 4.252 PERSONAS

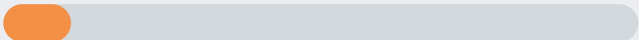
374 DIRECCIÓN



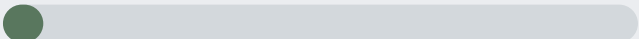
1.674 TÉCNICOS/AS



246 COMERCIALES



193 ADMINISTRATIVOS/AS

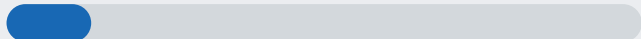


1.765 OTROS PERFILES

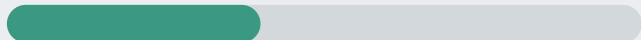


2024 | 4.162 PERSONAS

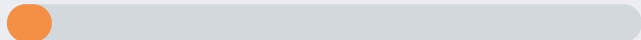
302 DIRECCIÓN



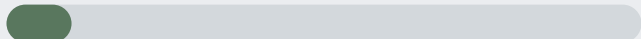
1.461 TÉCNICOS/AS



180 COMERCIALES



223 ADMINISTRATIVOS/AS



1.996 OTROS PERFILES



Distribución de la plantilla por tipo de contrato, tipo de jornada y sexo

A cierre de 2025, la distribución de la plantilla mantiene una clara **predominancia de los contratos indefinidos**, que representan el **89% del total** (2.974 hombres y 810 mujeres), contrastando con los temporales, con un porcentaje significativamente menor (339 hombres y 129 mujeres).

En relación con el tipo de jornada, los contratos indefinidos se formalizan exclusivamente a **tiempo completo**, en cumplimiento con lo establecido en 2022 por la Ley de Modificación de la Jornada Laboral. En el caso de la contratación temporal, también predomina la jornada completa, con 319 hombres y 125 mujeres, frente a una presencia reducida de jornadas parciales, que corresponden a 20 hombres y 4 mujeres.

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

2025

3.784

CONTRATOS INDEFINIDOS

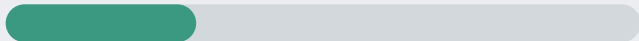
2.974 · ▲ 1%

HOMBRES



810 · ▲ 2%

MUJERES



468

CONTRATOS TEMPORALES

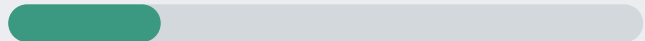
339 · ▲ 11%

HOMBRES



129 · ▲ 4%

MUJERES

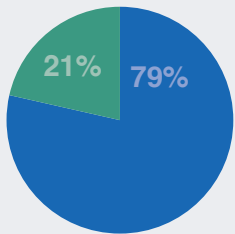


3.784 · ▲ 1%

TIEMPO COMPLETO

0

TIEMPO PARCIAL



810

MUJERES

2.974

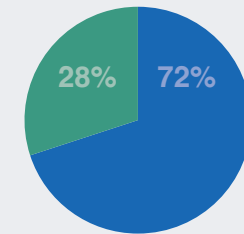
HOMBRES

444 · ▲ 8%

TIEMPO COMPLETO

24 · ▲ 33%

TIEMPO PARCIAL

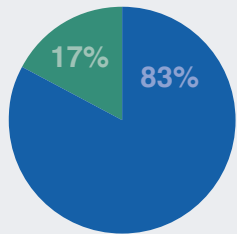


125

MUJERES

319

HOMBRES



4

MUJERES

20

HOMBRES

HOMBRES MUJERES

2024

3.733

CONTRATOS INDEFINIDOS

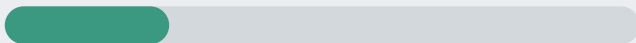
2.941 · ▲ 7%

HOMBRES



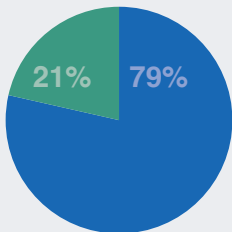
792 · ▲ 7%

MUJERES



3.733 · ▲ 7%
TIEMPO COMPLETO

0
TIEMPO PARCIAL



792 | **2.941**
MUJERES | HOMBRES

429

CONTRATOS TEMPORALES

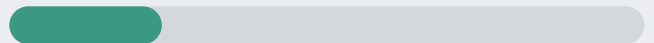
305 · ▼ -2%

HOMBRES



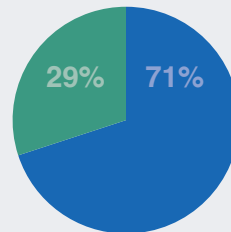
124 · ▼ -4%

MUJERES

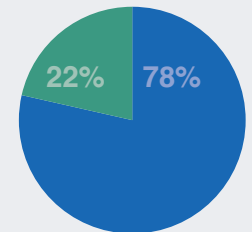


411 · ▼ -2%
TIEMPO COMPLETO

18 · ▼ -14%
TIEMPO PARCIAL



120 | **291**
MUJERES | HOMBRES



4 | **14**
MUJERES | HOMBRES

HOMBRES **MUJERES**

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

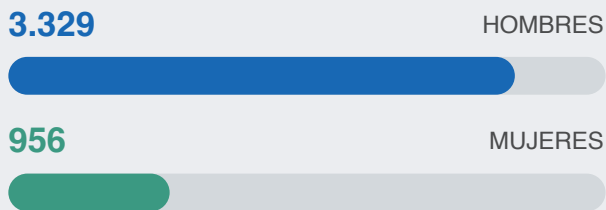
La fortaleza competitiva de **Velatia** descansa en la valiosa experiencia de su equipo humano, un enfoque que es coherente con el tipo de contrato mayoritario, como se desprende del promedio anual de contratos, tanto indefinidos como temporales.

Velatia reconoce la importancia de abrir el camino profesional al talento joven, por ello, cada año ofrece **oportunidades de prácticas** a través de diversos instrumentos, como contratos en esta modalidad y convenios de cooperación educativa, con el objetivo de convertir estas experiencias en contratos indefinidos.

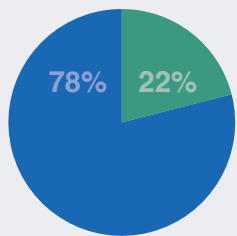
PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO POR SEXO

2025

4.285
CONTRATOS

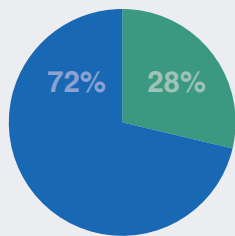


3.801 · ▲ 7%
INDEFINIDO



823 MUJERES | **2.979** HOMBRES

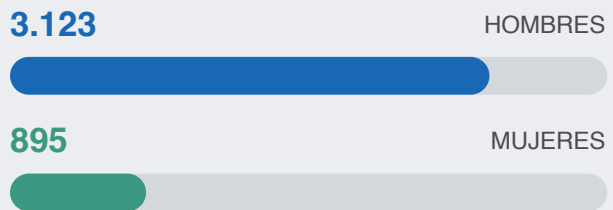
484 · ▲ 4%
TEMPORAL



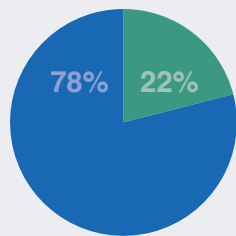
133 MUJERES | **350** HOMBRES

2024

4.018
CONTRATOS

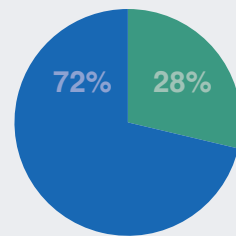


3.551 · ▲ 5%
INDEFINIDO



767 MUJERES | **2.784** HOMBRES

467 · ▼ -4%
TEMPORAL



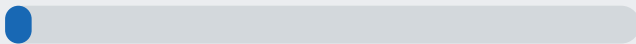
128 MUJERES | **339** HOMBRES

PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO POR EDAD

2025 | 4.285 CONTRATOS · ▲ 7%

3.801 · ▲ 7%
CONTRATOS INDEFINIDOS

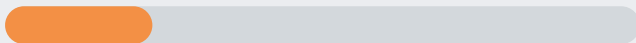
184 · ▲ 31% <26 AÑOS



2.739 · ▲ 3% 26-51 AÑOS

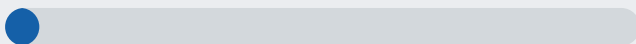


879 · ▲ 16% >51 AÑOS

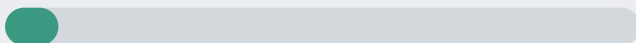


484 · ▲ 4%
CONTRATOS TEMPORALES

138 · ▲ 28% <26 AÑOS



303 · ▼ -3% 26-51 AÑOS



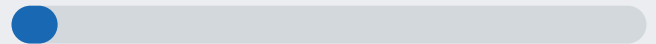
43 · ▼ -10% >51 AÑOS



2024 | 4.018 CONTRATOS · ▲ 4%

3.551 · ▲ 5%
CONTRATOS INDEFINIDOS

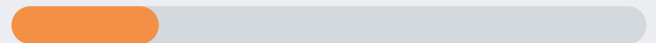
140 · ▲ 23% <26 AÑOS



2.650 · ▲ 1% 26-51 AÑOS



761 · ▲ 15% >51 AÑOS

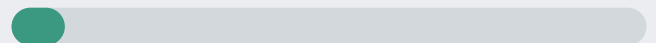


467 · ▼ -4%
CONTRATOS TEMPORALES

108 · ▼ -8% <26 AÑOS



311 · ▼ -5% 26-51 AÑOS

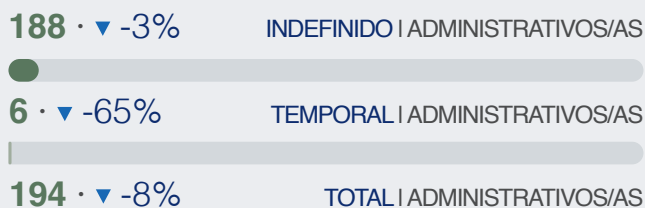
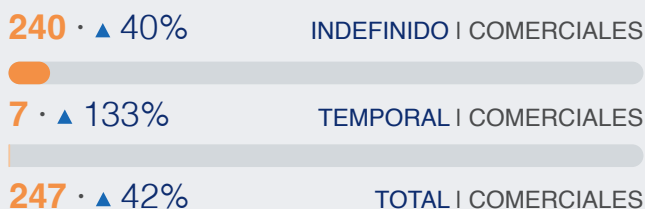
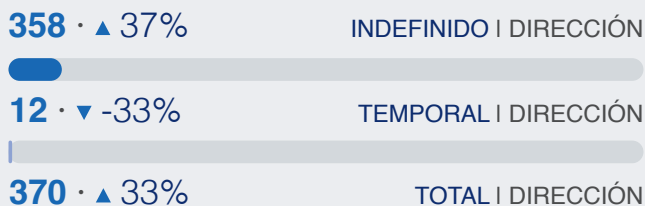


48 · ▲ 12% >51 AÑOS



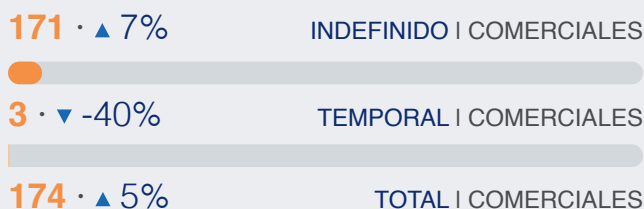
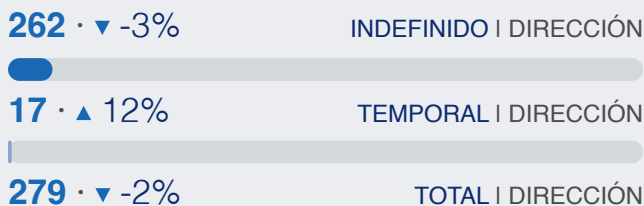
PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL⁽²⁾

2025 | 4.285 CONTRATOS · ▲ 7%



3.801 INDEFINIDOS | **484** TEMPORALES

2024 | 4.018 CONTRATOS · ▲ 4%



3.551 INDEFINIDOS | **467** TEMPORALES

⁽²⁾ El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de las personas empleadas que conforman Velatia durante los ejercicios 2025 y 2024, respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes.

Promedio por tipo de jornada

Los datos muestran un **incremento en la plantilla media del grupo**, que en 2025 alcanza las 4.285 personas, frente a las 4.018 registradas en 2024. Asimismo, **se mantiene la tendencia de reducción de los contratos temporales** en favor de los indefinidos.

Por otro lado, el cambio legislativo introducido por el Gobierno de España en 2022 en relación con la regulación de la contratación parcial, junto con las medidas impulsadas por los negocios de **Velatia** para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional, han contribuido a que este tipo de contratos tengan una presencia residual.

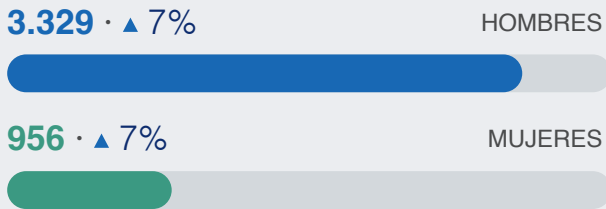
Promedio de tipo de jornada por sexo, edad y categoría

A continuación, se presenta la distribución del empleo en **Velatia** en 2025 según el tipo de jornada laboral, desglosada por sexo, edad y categoría profesional:

PROMEDIO DE TIPO DE JORNADA POR SEXO

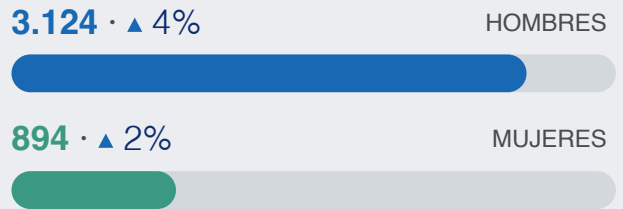
2025

4.285 · ▲ 7%
EMPLEADOS

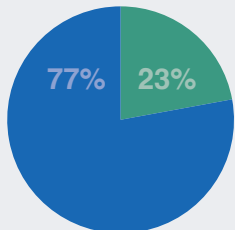


2024

4.018 · ▲ 4%
EMPLEADOS

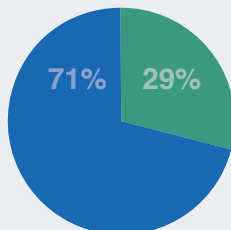


4.265
COMPLETA



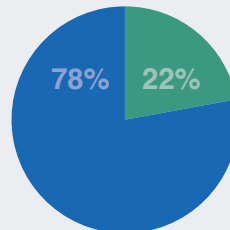
950 MUJERES ▲ 7% | **3.314** HOMBRES ▲ 6%

21
PARCIAL



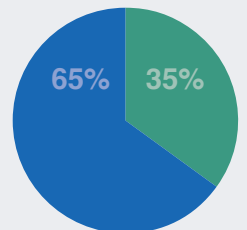
6 MUJERES ■ 0% | **15** HOMBRES ▲ 36%

4.001
COMPLETA



888 MUJERES ▲ 3% | **3.113** HOMBRES ▲ 4%

17
PARCIAL



6 MUJERES ▲ -25% | **11** HOMBRES ▼ -8%

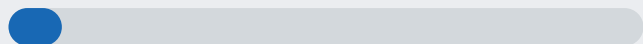
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR RANGOS DE EDAD TIPO DE JORNADA POR EDAD

2025 | 4.285 JORNADAS · ▲ 4%

4.265 · ▲ 7%

JORNADA COMPLETA

322 · ▲ 29% <26 AÑOS



3.040 · ▲ 3% 26-51 AÑOS



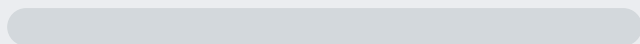
903 · ▲ 14% >51 AÑOS



21 · ▲ 23%

JORNADA PARCIAL

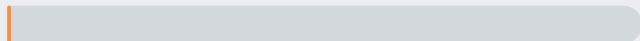
0 · ■ 0% <26 AÑOS



2 · ■ 0% 26-51 AÑOS



19 · ▲ 153% >51 AÑOS



2024 | 4.018 JORNADAS · ▲ 4%

4.001 · ▲ 4%

JORNADA COMPLETA

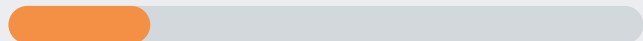
249 · ▲ 7% <26 AÑOS



2.960 · ▲ 1% 26-51 AÑOS



792 · ▲ 16% >51 AÑOS



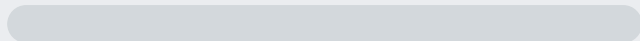
17 · ▼ -15%

JORNADA PARCIAL

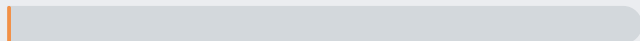
0 · ■ 0% <26 AÑOS



0 · ■ 0% 26-51 AÑOS

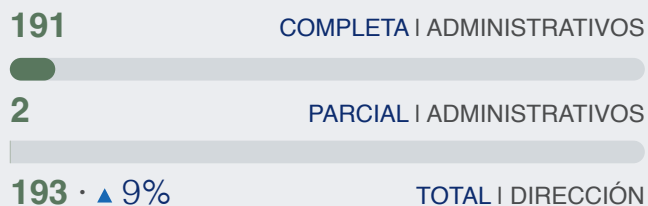
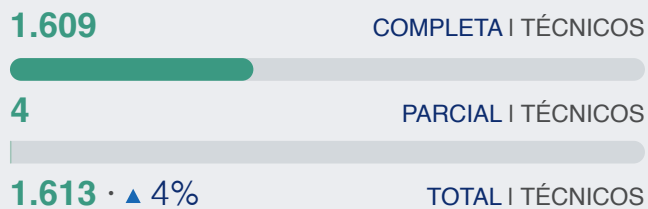
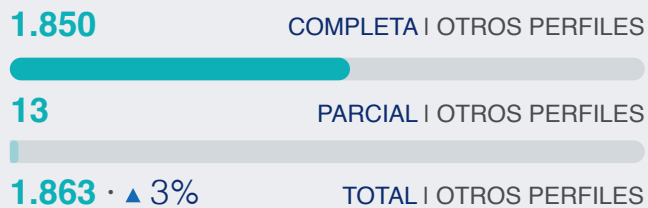
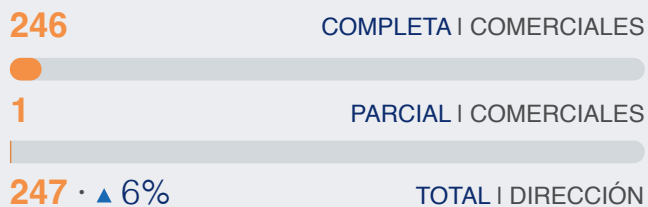
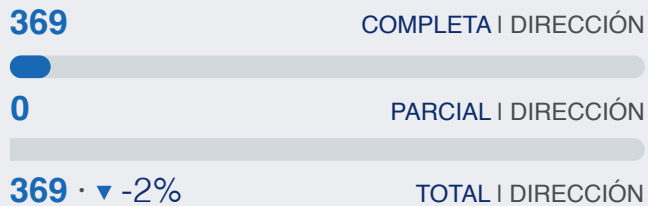


17 · ▼ -15% >51 AÑOS



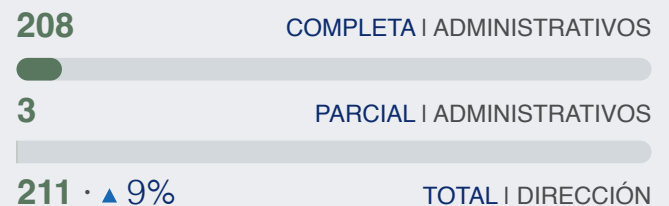
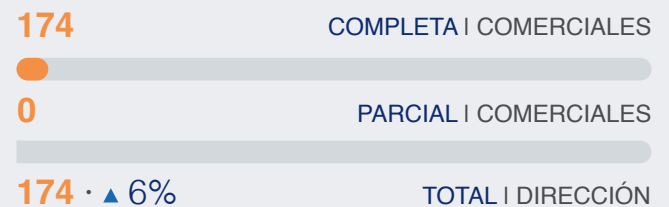
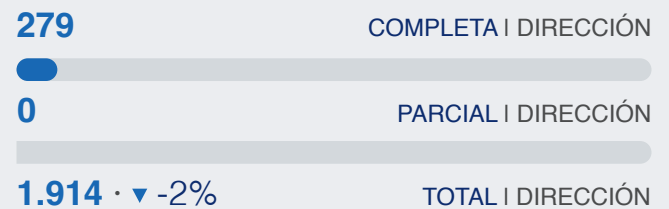
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MEDIA POR TIPO DE JORNADA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2025 | 4.285 JORNADAS



4.265 INDEFINIDOS | 21 TEMPORALES

2024 | 4.018 JORNADAS



4.001 INDEFINIDOS | 17 TEMPORALES

Tasa de rotación

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

	2025	2024	Variación (%)
Plantilla inicial	4.162	3.917	6%
Incorporaciones	1.081	888	22%
Rotaciones	991	643	54%
Plantilla final	4.252	4.162	2%

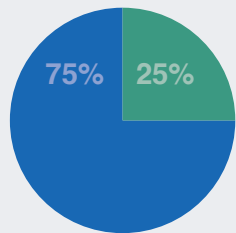
Despidos

En relación con los **despidos**, a nivel de grupo se observa un **aumento del 18%** en comparación con los registrados el año anterior, con 277 casos en 2025 frente a los 136 contabilizados en 2024.

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

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR SEXO

2025



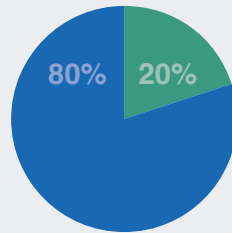
70
MUJERES
▲ 159%

207
HOMBRES
▲ 90%

277 · ▲ 104%

TOTAL

2024



27
MUJERES
▲ 20%

109
HOMBRES
▲ 12%

136 · ▲ 18%

TOTAL

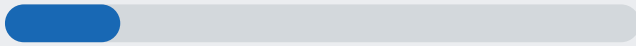


DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR EDAD

2025

25 · ▲ 39%

<26 AÑOS



220 · ▲ 124%

26-51 AÑOS



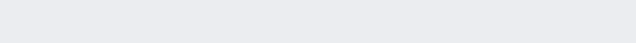
32 · ▲ 60%

>51 AÑOS



277 · ▲ 104%

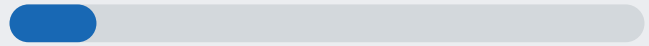
TOTAL



2024

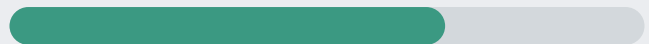
18 · ▲ 28%

<26 AÑOS



98 · ▲ 26%

26-51 AÑOS



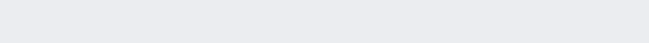
20 · ▼ -13%

>51 AÑOS



136 · ▲ 18%

TOTAL



DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2025

8 · ▲ 60%

DIRECCIÓN



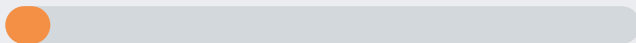
87 · ▲ 89%

TÉCNICOS/AS



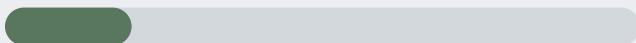
7 · ▲ 17%

ADMINISTRATIVOS/AS



22 · ▲ 633%

COMERCIALES



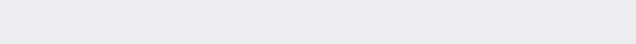
153 · ▲ 101%

OTROS PERFILES



277 · ▲ 104%

TOTAL



2024

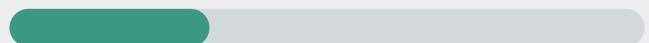
5 · ▲ 67%

DIRECCIÓN



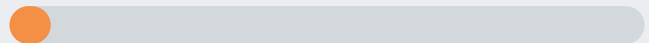
46 · ▲ 15%

TÉCNICOS/AS



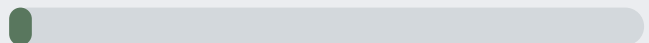
6 · ▼ -45%

ADMINISTRATIVOS/AS



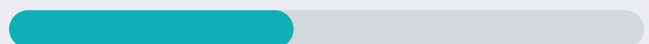
3 · ▼ -25%

COMERCIALES



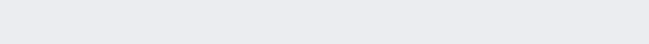
76 · ▲ 33%

OTROS PERFILES



136 · ▲ 18%

TOTAL



Velatia, como grupo comprometido con la diversidad e inclusión social, trabaja para crear entornos accesibles para todas las personas. Así, tiene en consideración todos aquellos aspectos que favorezcan la generación de un **entorno laboral inclusivo**, tanto para su plantilla como para sus grupos de interés, de acuerdo con los criterios de accesibilidad universal.



5.4. Empleo

Empleo de personas con discapacidad

Las empresas de **Velatia** mantienen un sólido compromiso con el apoyo y la inclusión de las personas con discapacidad. Entre las distintas acciones que llevan a cabo, colaboran con **centros especiales de empleo** para diversos procesos productivos en los países en los que el grupo opera. Además, trabajan junto a entidades como la **Fundación Adecco** o la **Fundación Lantegi Batuak**, con las que comparten el objetivo de promover la inserción laboral de personas con diversidad funcional.

Cumpliendo con la normativa vigente en lo relativo a la contratación de personas con discapacidad, en **2025 se han registrado 18 contratos** en esta modalidad, frente a los 20 de 2024.

Igualdad

La igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad son fundamentos centrales en la cultura de **Velatia**, formando parte de sus valores corporativos. Con ello, reafirma su firme compromiso con el **principio número seis del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, que apela a la abolición de las prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación.

El Código Ético promueve el respeto a estos principios fomentando un **entorno inclusivo, equitativo y libre de discriminación** por motivos de etnia, color, género, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra naturaleza, origen, situación económica, discapacidad u otra condición.

Para fortalecer su compromiso en este ámbito, **Velatia** se ha dotado de una serie de instrumentos que garantizan su control y seguimiento:

- **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral.** Establece las medidas necesarias para prevenir y abordar cualquier situación de acoso, ya sea de índole sexual, discriminatoria, psicológica o por razón de género. Cada empresa del grupo define sus planes y acciones según sus circunstancias específicas. Durante 2025, se ha trabajado en la actualización de este protocolo para alinearlo con las normativas vigentes.
- **Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos.** Es el órgano encargado de gestionar las denuncias o comunicaciones relacionadas con el acoso laboral. Su labor principal es atender y resolver quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas relacionadas con estas situaciones que no hayan sido resueltas mediante procedimientos informales.
- **Figura del mediador.** **Velatia** ha establecido la figura de una persona experta en la materia que actúa como asesor confidencial. Su función es gestionar los casos de acoso considerados como “leves” y remitir al Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos aquellos valorados como “graves”, así como cualquier incumplimiento de los acuerdos alcanzados por vía informal.
- **Planes de igualdad** en los que se definen y despliegan las acciones correspondientes en cada organización.



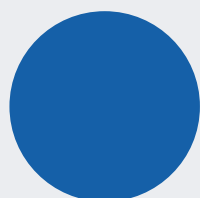
Remuneraciones medias

En este ejercicio, la remuneración media de la plantilla a nivel de grupo **se ha incrementado respecto a 2024**, tanto para hombres como para mujeres.

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

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO

2025



36.060€

MUJERES

▲ 2%

43.257€

HOMBRES

▲ 2%

HOMBRES MUJERES

2024



35.414€

MUJERES

▲ 4%

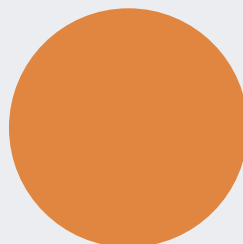
42.534€

HOMBRES

▲ 7%

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD

2025



26.337,7€

< 26 AÑOS

▲ 4%

38.245€

DE 26 A 51 AÑOS

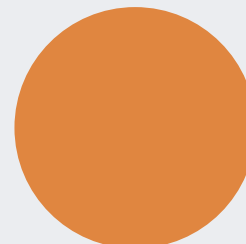
▲ 2%

58.233,5€

> 51 AÑOS

▲ -0,3%

2024



25.293€

< 26 AÑOS

▲ 6%

37.499€

DE 26 A 51 AÑOS

▲ 5%

58.381€

> 51 AÑOS

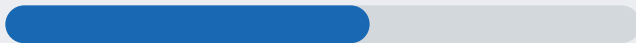
▲ 0,26%

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL

2025

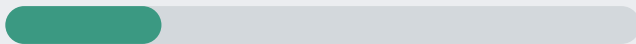
89.309€ · ▼ -10%

DIRECCIÓN



38.577€ · ▼ -6%

TÉCNICOS/AS



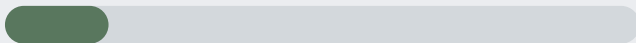
66.849€ · ▲ 2%

COMERCIALES



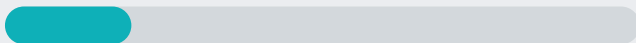
29.860€ · ▲ 6%

ADMINISTRATIVOS/AS



32.736€ · ▲ 4%

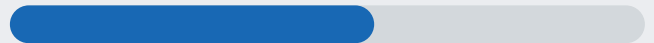
OTROS PERFILES



2024

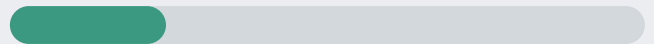
99.047€ · ▲ 5%

DIRECCIÓN



41.113€ · ▲ 5%

TÉCNICOS/AS



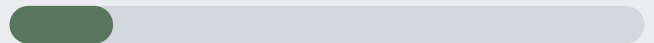
65.361€ · ▲ 11%

COMERCIALES



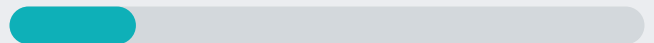
28.201€ · ▲ 2%

ADMINISTRATIVOS/AS



31.539€ · ▲ 5%

OTROS PERFILES



Brecha salarial

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

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

Zona geográfica	2025	Nº Hombres	Nº Mujeres
Europa	5%	2.308	557
Asia Oriental	13%	225	165
América	24%	786	233
Resto Mundo ⁽³⁾	70%	10	1

Zona geográfica	2024	Nº Hombres	Nº Mujeres
Europa	5%	2.165	521
Asia Oriental	16%	220	162
América	26%	730	211
Resto Mundo ⁽³⁾	65%	11	2

Zona geográfica	Variación (%)
Europa	5%
Asia Oriental	-19%
América	-8%
Resto Mundo ⁽³⁾	8%

⁽³⁾ En "resto del mundo" están incluidas las regiones de África y Oceanía.

Organización del trabajo

Velatia mantiene un modelo de relación basado en la **satisfacción y el compromiso** de las personas, con el objetivo de generar un clima laboral que favorezca equipos integrados, cohesionados y colaborativos. Partiendo de esta filosofía, implementa diversas medidas, especialmente relacionadas con la jornada laboral y la conciliación de la vida profesional y personal, que buscan favorecer el **bienestar de la plantilla**.

Jornada laboral

Velatia cuenta con un sistema de **registro horario** que proporciona un control transparente del tiempo de trabajo y de los periodos de vacaciones, contribuyendo con ello a una gestión **eficiente y responsable del capital humano**.

Cada empresa del grupo define sus políticas en relación con la jornada laboral, los tiempos de descanso y demás condiciones aplicables, en conformidad con los convenios respectivos. De acuerdo con el Código Ético de **Velatia**, en su apartado de derechos laborales: “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)”.

Conciliación

Con el objetivo de dar respuesta a las necesidades derivadas de la conciliación de la vida personal y profesional, **Velatia** ha adoptado diversas medidas orientadas a facilitar el equilibrio entre estos ámbitos. Entre ellas destacan la **flexibilización de los horarios y la mejora de los permisos de maternidad y paternidad**, cuestiones fundamentales para avanzar en la corresponsabilidad.

Asimismo, es importante destacar que **Gosa**, empresa del grupo especializada en administración y finanzas, mantiene en 2025 el **certificado AENOR bajo la norma EFR 1000-2**, que reconoce a la compañía como una **organización comprometida con la gestión y mejora de la conciliación**.

El **certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable), o Modelo de Gestión de la Conciliación**, promovido por la Fundación Másfamilia, y avalado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, reconoce a aquellas organizaciones que “se implican en la generación de una nueva cultura del trabajo, implantando un modelo de gestión, que permita un equilibrio entre lo laboral y lo personal, basado en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos”.

Este modelo se estructura en torno a cinco grupos de medidas: calidad de empleo, flexibilidad, apoyo a la familia, desarrollo personal y profesional e igualdad de oportunidades, a los que se suma un sexto ámbito relacionado con el liderazgo y el estilo de dirección. Cada grupo engloba una oferta de servicios de apoyo a la conciliación que la empresa pone a disposición de su personal. Las organizaciones que se acogen a este sistema promueven una cultura empresarial donde la flexibilidad y la productividad son claves en un entorno laboral basado en el rendimiento y la eficacia.



Asociación y representación sindical

En relación con la libertad de asociación y representación sindical, **ambas se encuentran garantizadas** a través de las distintas normas, convenios y acuerdos suscritos que regulan las relaciones laborales.

Comunicación

Para asegurar una comunicación eficaz en toda la organización, **Velatia** cuenta con **distintos canales** dirigidos a facilitar el acceso a la información. Entre ellos, se incluyen la web corporativa, la intranet, las jornadas anuales, los tablones en los centros de producción, las revistas internas y los buzones de sugerencias. La comunicación personal y directa por parte de gerentes y directores desempeña también un papel relevante, junto a los comités de empresa y de seguridad y salud.

Asimismo, a través de la aplicación **My Velatia** cualquier persona de la plantilla puede acceder a información, recibir los comunicados de la empresa y realizar determinadas gestiones administrativas.

Relaciones sociales

La organización del diálogo social en las empresas de **Velatia** se articula en torno a un modelo basado en la **confianza, la comunicación abierta, la transparencia, la participación y la promoción del empleo**. Todo ello se desarrolla bajo un marco de relaciones laborales que favorece un clima social dinamizador de la innovación y la flexibilidad.

Las empresas del grupo han formalizado diversos acuerdos de negociación colectiva, en los cuales se incluyen cuestiones clave como las condiciones de seguridad y salud laboral.

Distribución del porcentaje de personas empleadas cubiertas por convenio por países

Durante el ejercicio, el porcentaje de personas empleadas bajo la cobertura de convenios colectivos (o acuerdos de empresa) se mantiene estable en el 66%. Este indicador refleja la presencia y efectividad de los acuerdos laborales, así como la importancia que la negociación colectiva tiene para el grupo.

País	% personas empleadas cubiertas en 2025	% de personas empleadas cubiertas en 2024	Variación (%)
Brasil	100%	100%	0%
Francia	100%	100%	0%
Alemania	100%	100%	0%
España	100%	100%	0%
Resto de países ⁽⁴⁾	0%	0%	0%
Total de personas empleadas adheridas a convenio	66%	66%	0%

⁽⁴⁾ En la categoría "Resto de países" se incluyen aquellos donde las personas empleadas no están cubiertas por convenios como Argelia, Argentina, Australia, Chile, China, Colombia, Malasia, México, Emiratos Árabes, Perú, Polonia, Portugal, África, Turquía, Sudáfrica, Reino Unido y Estados Unidos.

El grupo cuenta asimismo con mecanismos y procedimientos diseñados para fomentar la implicación de los trabajadores en la gestión de los negocios, en términos de información, consulta y participación activa. Entre ellos se incluyen distintas comisiones, destacando especialmente la de **Formación** y la de **Igualdad y de Salud**.

Desconexión digital

La hiperconectividad hace que en muchas ocasiones la separación entre la esfera personal y laboral se difumine. La normativa vigente resalta la necesidad de otorgar una mayor autonomía en la gestión del tiempo de trabajo y promover la flexibilidad en cuanto al lugar de prestación de los servicios.

Bajo esta premisa, **Velatía** aprobó en 2022 su **Política de desconexión digital** con el objetivo de implementar medidas que aseguren la protección al descanso una vez concluida la jornada laboral. Esta política reconoce la desconexión digital como un derecho fundamental para una adecuada organización del tiempo de trabajo, promoviendo el respeto a la vida privada y familiar, favoreciendo la conciliación y mejorando la salud laboral de la plantilla.

En concreto, establece los siguientes **compromisos**:

- **Garantizar este derecho fuera de la jornada laboral**, excepto en ocasiones justificadas que supongan un perjuicio empresarial y cuya urgencia precise una respuesta inmediata.
- **Reconocer el derecho a responder únicamente a comunicaciones apremiantes**, 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 mediante información y formación** sobre la importancia de proteger el derecho a la desconexión, considerando tanto las circunstancias laborales y personales individuales, como las características específicas de cada organización.



Absentismo laboral

El Índice de Absentismo Laboral se entiende como el incumplimiento de la jornada laboral debido a bajas por enfermedad y accidentes laborales. En 2025, el total de horas de absentismo ha ascendido a 269.950, frente a las 243.302 horas registradas en 2024. Este incremento viene principalmente provocado por el aumento de las horas de ausencia por enfermedad común. El indicador se compone de las horas de licencias de convenio, médico, enfermedad común y accidente.



Seguridad y salud

Para **Velatia**, integrar la **cultura preventiva** de seguridad y salud como un valor esencial en la actividad diaria es clave para garantizar entornos laborales seguros. La responsabilidad de mantener y promover estos principios está presente en todos los niveles de la organización y es asumida de forma compartida por todas las personas que forman parte del grupo.

La **Política integrada de calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo** definida en cada uno de los negocios, se articula en torno a tres líneas de actuación:

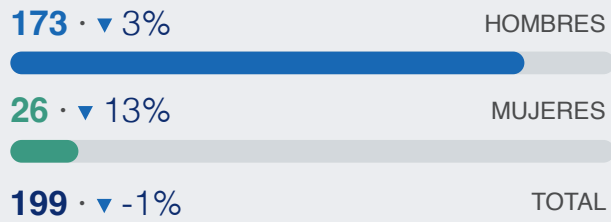
- **Crear entornos de trabajo seguros**, tanto en las sociedades del grupo como en las empresas colaboradoras.
- **Fomentar el respeto por la seguridad y salud** de las personas mediante la prevención de daños y del deterioro de la salud.
- Alcanzar y mantener las **máximas certificaciones internacionales** en este ámbito.

En 2025, **Velatia** ha lanzado una iniciativa dirigida al **cuidado emocional y psicológico del personal y de sus familiares**, en respuesta al creciente interés percibido en estos aspectos. Este proyecto tiene un alcance global y se desarrolla en la colaboración con una empresa especializada que proporciona asesoramiento y apoyo para afrontar preocupaciones cotidianas, realizar trámites, así como cuestiones fiscales, legales y de otra naturaleza.

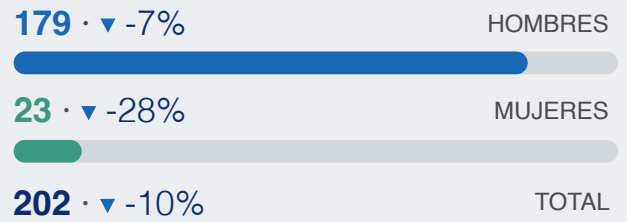
Asimismo, como muestra de su compromiso con la prevención, **20 sociedades de Velatia cuentan con la certificación ISO 45001**, la norma de referencia internacional para los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. De carácter voluntario, esta certificación evidencia el grado de implicación y proactividad del grupo en un asunto relevante para su gestión, contribuyendo a proteger tanto al personal como a las personas que visitan sus centros de trabajo frente a accidentes y enfermedades laborales.

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

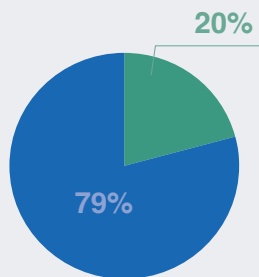
2025 | 199 ACCIDENTES



2024 | 202 ACCIDENTES

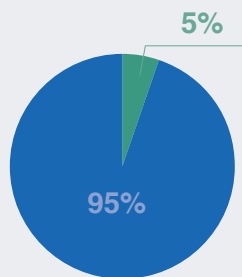


102
CON BAJA



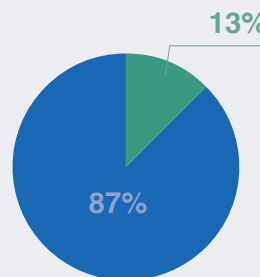
21 MUJERES | 81 HOMBRES

97
SIN BAJA



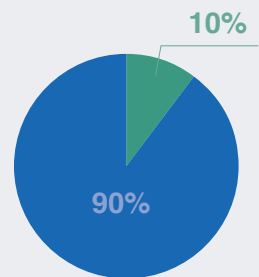
5 MUJERES | 92 HOMBRES

94
CON BAJA



12 MUJERES | 82 HOMBRES

108
SIN BAJA



11 MUJERES | 97 HOMBRES

■ HOMBRES ■ MUJERES

En este ejercicio, las enfermedades profesionales reportadas fueron cinco (5), correspondiendo en todos los casos a hombres.

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

2025			
	Hombre	Mujer	Total
Índice de Frecuencia	14	13	14
Índice de Gravedad	0,34	0,30	0,33

2024			
	Hombre	Mujer	Total
Índice de Frecuencia	16	8,0	14
Índice de Gravedad	0,37	0,3	0,35

Variación anual (%)	
Índice de Frecuencia	+1%
Índice de Gravedad	-6%

El **Índice de Frecuencia**, un indicador clave en la evaluación de la seguridad laboral, expresa el número de accidentes con baja por cada millón de horas trabajadas en un periodo de tiempo determinado. En términos prácticos, permite conocer cada cuántas horas de trabajo se produce un accidente con baja.

Por su parte, el Índice de Gravedad mide el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas en un periodo de tiempo determinado. Este indicador aporta una visión del impacto de los accidentes con baja en el proceso productivo, al cuantificar las jornadas perdidas o no trabajadas como consecuencia de estos.

En comparación con 2024, este ejercicio se ha registrado una disminución tanto en el número total de accidentes como en el Índice de Gravedad, lo que refleja una reducción de las jornadas perdidas asociadas a estos. No obstante, el número de accidentes con baja ha aumentado, circunstancia que se ha traducido en un incremento en el Índice de Frecuencia.

Puesta en marcha de una iniciativa para el cuidado emocional y psicológico de empleados y familiares.



Formación

La formación juega un papel crucial en el núcleo de la estrategia de **Velatia**, por eso, invierte de manera continua en el desarrollo de sus equipos. Los sectores en los que opera evolucionan rápidamente, lo que exige una formación continua y especializada para que sus profesionales puedan adaptarse a los nuevos desafíos tecnológicos y regulatorios, manteniendo así la competitividad y la capacidad de innovación del grupo.

Contar con una plantilla cualificada, formada y comprometida resulta imprescindible para alcanzar los objetivos estratégicos. Por esta razón, **Velatia** se asegura de proporcionar a sus colaboradores las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar con éxito su trabajo. En ese marco, establece como prioridades difundir y compartir el conocimiento interno, al tiempo que impulsar de manera progresiva y creciente el desarrollo de competencias en el equipo, en consonancia con la estrategia del grupo.

Mediante el aprendizaje permanente, **Velatia** busca mejorar su rendimiento, así como facilitar la adaptación a los constantes cambios tecnológicos y culturales, fortaleciendo de esta manera su competitividad.

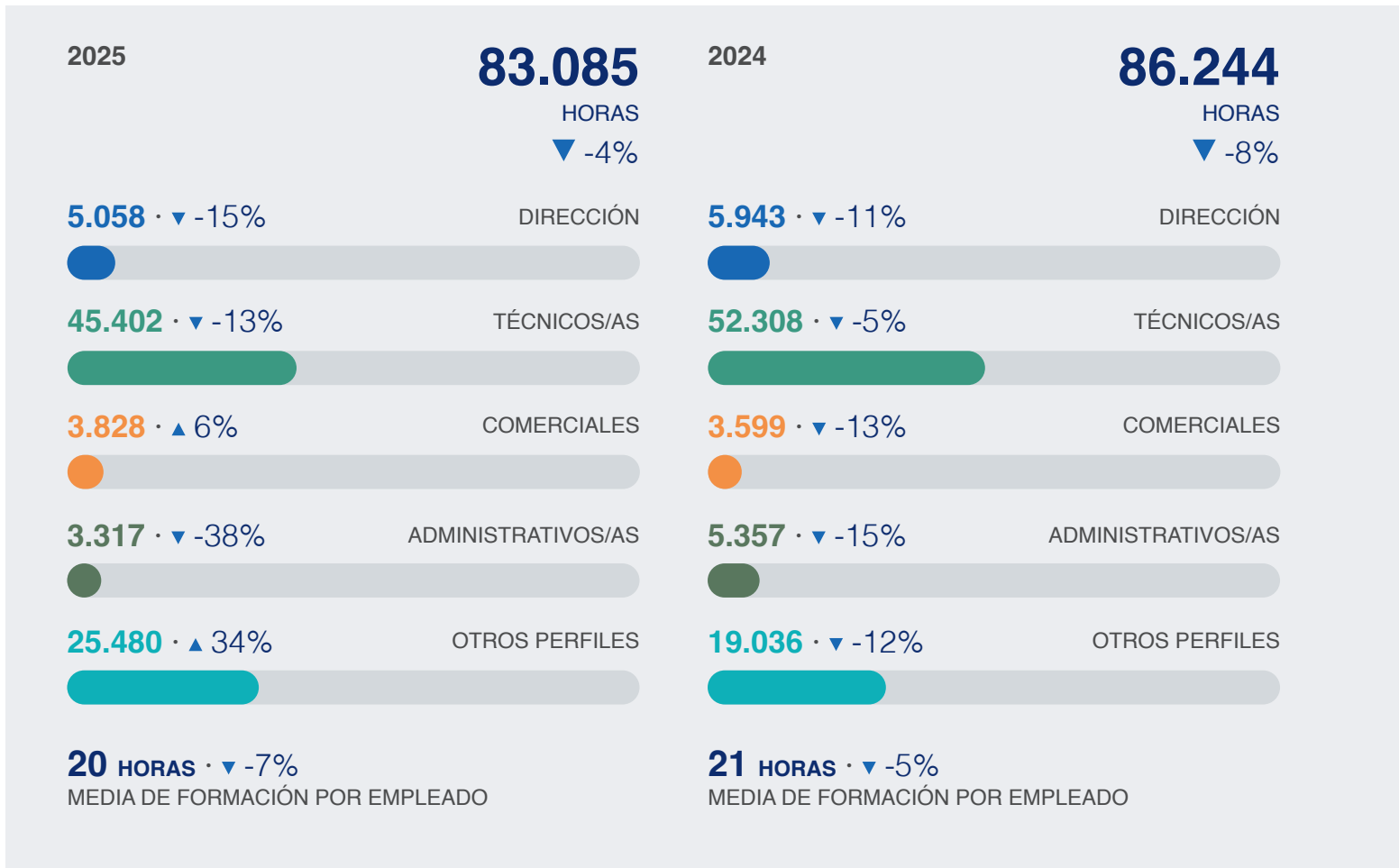
Ejes fundamentales de la formación en Velatia:

- 1. Desarrollo de capacidades personales:** incrementar progresivamente los conocimientos, capacidades y habilidades individuales.
- 2. Alineación estratégica:** alinear la formación con las competencias, valores y requerimientos definidos por la estrategia del grupo.
- 3. Intercambio de conocimiento:** promover al máximo la transferencia del conocimiento existente, apostando por la formación interna y proporcionando los recursos necesarios y su utilización de forma eficiente.

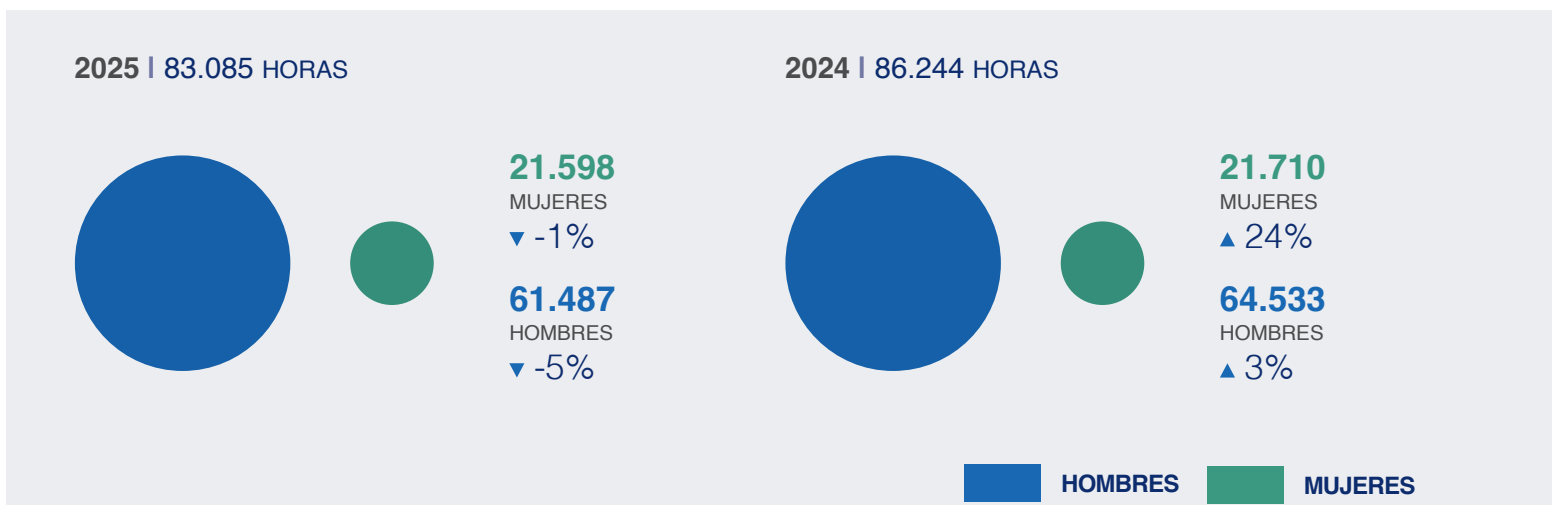
Como resultado de las distintas iniciativas impulsadas, en 2025 se han invertido **91.976 horas en formación** (86.244 en 2024, incremento del 7%), lo que equivale a **22 horas por empleado**. De ese total, 70.690 corresponden a hombres y 21.286 a mujeres⁽⁵⁾.

⁽⁵⁾ Número total de horas de formación del ejercicio entre la plantilla media de dicho ejercicio.

HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL



HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN POR SEXO



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



5.5. Clientes

La satisfacción del cliente se sitúa como eje estratégico para las empresas de **Velatia**. Desde el entendimiento profundo de sus necesidades hasta la ejecución de cada proyecto, su objetivo es **garantizar los más altos niveles de cumplimiento**, respondiendo eficazmente a sus expectativas y buscando siempre relaciones sólidas y duraderas.

Los productos y servicios que ofrecen cumplen rigurosamente con todos los requisitos de calidad y seguridad establecidos por la normativa vigente en cada caso. En este sentido, los negocios de **Velatia** trabajan continuamente en la mejora de sus procesos, garantizando unos elevados estándares de excelencia y fiabilidad.

La información acerca de las reclamaciones recibidas a lo largo de 2025 puede consultarse en los apartados de **Ormazabal** e **Ikusi** de la memoria.

Como muestra de su compromiso con la calidad, cabe resaltar que, a finales de 2025, los negocios de **Velatia** contaban con un total de **30 sociedades certificadas bajo la normativa ISO 9001 en todo el mundo**.

5.6. Proveedores

Velatia busca extender su estrategia de sostenibilidad a la cadena de suministro, integrando los criterios ESG en la gestión de las relaciones comerciales y en la toma de decisiones de compra, con el objetivo de generar un impacto positivo más allá de sus operaciones.

En 2025, el Consejo de Administración de **Velatia** ha aprobado la **Política de compras**, una herramienta esencial para promover una **cadena de suministro sostenible, ética y eficiente**. Esta política establece los principios y el marco de actuación del grupo para garantizar una gestión responsable, transparente y sostenible, alineada con los más altos estándares de integridad y desempeño.

Su finalidad es asegurar que la compra de bienes y servicios se realice con la calidad, cantidad y plazos requeridos, a un coste competitivo y alineada con los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) definidos por la organización.

La Política de compras se articula en torno a los siguientes compromisos:

- **Fomentar relaciones estables y de beneficio mutuo** con los proveedores, contribuyendo al desarrollo de los mercados en los que **Velatia** opera.
- **Integrar a los proveedores en la cadena de suministro**, impulsando la innovación, la mejora tecnológica y el desarrollo de soluciones avanzadas.
- **Promover el cumplimiento del Código Ético**, basado en los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, estándares laborales, medioambiente y anticorrupción.
- **Avanzar hacia la excelencia operacional**, asegurando las mejores condiciones de compra mediante la mejora continua, el aprovechamiento de sinergias internas y la optimización de procesos y recursos.
- **Orientar la función de compras hacia los grupos de interés**, garantizando una actuación responsable y enfocada al servicio.

Además, **Velatia** cuenta con un **portal de proveedores unificado para todas las empresas del grupo**, que centraliza la información relativa a la gestión de compras, optimiza los procesos operativos y promueve una administración más ágil y eficiente.

Este portal incorpora **criterios ESG en el proceso de calificación de los proveedores**, lo que refleja una visión integral de la cadena de suministro en la que la responsabilidad social y ambiental se consideran aspectos fundamentales. Para más información sobre el proceso de calificación, pueden consultarse los apartados específicos de **Ormazabal** e **Ikusi** en esta memoria.

Compromiso con los proveedores locales

Velatia mantiene una apuesta decidida de apoyo a proveedores locales como parte de su contribución al desarrollo económico de los entornos donde está presente. Más allá de la creación de empleo directo y del cumplimiento de sus obligaciones fiscales, el grupo promueve un **impacto económico indirecto positivo** mediante la contratación de empresas locales a lo largo de la cadena de suministro.

Este compromiso se refuerza especialmente en aquellas regiones donde **Velatia** tiene plantas productivas. La monitorización periódica del volumen de compras por área geográfica permite observar un **porcentaje relevante de proveedores locales** dentro del total de adquisiciones. Esta estrategia no solo contribuye a la generación de valor compartido en el territorio, sino que también fortalece la resiliencia y flexibilidad de la cadena de suministro, lo que se traduce en una ventaja competitiva para el grupo.

% gasto de proveedores locales	2025	2024
España	84%	82%
Francia	96%	97%
Alemania	86%	81%
China	94%	97%
México	94%	97%
Colombia	98%	89%

5.7. Impacto social positivo

Nueva política de compras, una herramienta esencial para promover una cadena de suministro sostenible, ética y eficiente.

Desde su origen, **Velatia** ha tenido muy claro su dimensión social. Crear valor que impacte en el conjunto de la sociedad forma parte de su identidad y del compromiso que mantiene con las comunidades de las que forma parte.

A lo largo de 2025, el grupo ha continuado respaldando y promoviendo iniciativas en ámbitos clave como el educativo, tecnológico, social, cultural y medioambiental. Se trata de proyectos alineados con sus valores corporativos y su estrategia de sostenibilidad a través de los cuales aspira a contribuir a la generación de un **impacto positivo, tangible y duradero en su entorno**.

Asimismo, **Velatia** participa activamente en las **principales asociaciones sectoriales**, reafirmando su compromiso con el desarrollo de la industria y el fortalecimiento de la colaboración empresarial

Asociaciones	
IAI	Asociación Instituto de Auditores Internos
AEFAME	Asociación Empresa Familiar de Euskadi
APD	Asociación para el Progreso de la Dirección
CEV	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



Conectando formación y experiencia

Velatia entiende que la formación debe ir de la mano de la realidad empresarial. Por eso, impulsa iniciativas que conectan el conocimiento académico con las necesidades del sector, favoreciendo el desarrollo del talento y la preparación de los profesionales para un entorno en constante transformación.

Con este objetivo, **Velatia** mantiene una estrecha colaboración con diversas instituciones educativas. A través de ella, quiere contribuir a **mejorar la empleabilidad de los jóvenes talentos y a fortalecer el tejido económico local**.

Las empresas del grupo promueven convenios, programas de becas y oportunidades de prácticas que permiten a estudiantes y profesionales en formación adquirir experiencia real en entornos dinámicos, innovadores y orientados al crecimiento sostenible.

Comprometidos con el talento

Velatia participa en el **proyecto “Compromiso con el talento”**, iniciativa liderada por la Diputación de Bizkaia que busca reducir la brecha existente entre las competencias STEM relativas a ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, demandadas por las empresas y la oferta de personas cualificadas en el territorio de Bizkaia. Este proyecto contempla una amplia gama de iniciativas centradas en la gestión y desarrollo del talento, con un enfoque particular en tecnología y educación y en el sector empresarial.

Motor de progreso industrial y social

Velatia contribuye al desarrollo de los sectores industriales en los que opera, así como al bienestar de la sociedad. Su presidente, Javier **Ormazabal**, ocupa cargos de representación en diversas asociaciones, fundaciones e instituciones de los ámbitos empresarial y tecnológico. Además, tanto él como los equipos directivos de **Velatia**, **Ormazabal**, **Iku-si**, así como las empresas del grupo bajo la denominación “Otros negocios” participan activamente en numerosos foros y encuentros estratégicos por su carácter tractor para el desarrollo económico y social.

GESTIÓN SOCIAL: Parte de nuestra identidad

Para **Velatia**, el verdadero crecimiento va más allá de los números. Crecer no solo significa alcanzar resultados económicos, sino también sociales, una filosofía que forma parte de su identidad como grupo familiar. Este enfoque combina visión a largo plazo, sostenibilidad y responsabilidad, haciendo de la acción social un elemento clave para el desarrollo compartido.

La gestión social se convierte por tanto en un eje básico de la actividad de **Velatia**, orientada a la creación de valor para todos sus grupos de interés. Cada colaboración, patrocinio y donación que el grupo realiza es una expresión tangible de su actitud de responsabilidad hacia la sociedad y su compromiso con las comunidades locales.

Velatia cuenta con un **Procedimiento de Gestión en Acción Social** que le permite administrar de forma eficiente sus aportaciones, minimizando los riesgos y aprovechando las oportunidades que estas pueden generar en términos de reputación corporativa.

Los compromisos establecidos en su **Política de acción social** se centran en dos objetivos principales: contribuir al desarrollo de las comunidades en las que opera y fortalecer sus relaciones comerciales, impulsando la innovación para mejorar la calidad de vida de las personas y crear valor sostenible para el grupo y los *stakeholders*.

Ámbitos de actuación

SOCIAL	<p>Formación e investigación: iniciativas y proyectos enfocados en la educación y el progreso social a través del aprendizaje y la investigación.</p> <p>Integración social y desarrollo comunitario: actividades y programas destinados a fortalecer el desarrollo de las comunidades y la inclusión de los grupos más vulnerables.</p>
CULTURAL	Programas o colaboraciones orientadas a la promoción y desarrollo de las artes visuales, escénicas y musicales en la sociedad.
MEDIOAMBIENTAL	Proyectos o actividades dirigidas a la preservación del entorno .

A continuación, se presentan las aportaciones de **Velatia** a diferentes entidades, así como los apoyos realizados en 2024 y que se mantienen en 2025, reflejando su compromiso continuo con la sociedad y el entorno.

ÁMBITO SOCIAL: Iniciativas que transforman el futuro

Con la Fundación Novia Salcedo impulsando el empleo juvenil



Desde hace años, **Velatia** mantiene una estrecha colaboración con la **Red Generación de la Fundación Novia Salcedo**, una plataforma que conecta a diversos actores sociales –sociedad civil, empresas e instituciones–, con el objetivo de facilitar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral.

Esta red promueve oportunidades de empleo digno y de calidad que permitan a las nuevas generaciones desarrollarse tanto en el ámbito profesional como en el personal.

En este contexto, el **proyecto “Década de acción por el empleo juvenil”** trabaja para avanzar hacia las metas del ODS 8, centradas en el empleo decente y el crecimiento económico. La iniciativa impulsa la creación y difusión de conocimiento, la sensibilización social y la visibilidad de los retos y oportunidades vinculados al empleo juvenil.

Con Save the Children apoyando la educación de calidad desde la primera infancia



Save the Children

El **proyecto “Educación en la primera infancia”** tiene como objetivo posibilitar el acceso a una educación de calidad con un enfoque integral en las etapas más tempranas del desarrollo, abarcando desde los 45 días hasta los seis años.

La iniciativa refuerza la capacidad pedagógica de **25 Centros Comunitarios de Desarrollo Infantil** ubicados en comunidades vulnerables de la Ciudad de México y el Estado de México. A través de este apoyo, los centros se convierten en espacios seguros que fomentan el bienestar, el aprendizaje y el desarrollo integral de niñas y niños.

Con Unicef avanzando en la igualdad de género



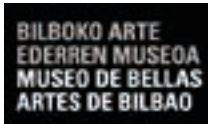
Continuando con su compromiso con la infancia, en 2025, **Velatia** ha focalizado su apoyo en **proyectos que combaten la discriminación por razón de sexo**, reconociendo la vulneración de los derechos básicos de millones de niñas en diferentes contextos del mundo.

Hoy en día, en muchos países nacer niña sigue condicionando las oportunidades de crecer en un entorno saludable y seguro. La precariedad en el acceso a servicios esenciales –como la atención sanitaria, especialmente en salud sexual y reproductiva, la nutrición o la educación– compromete el bienestar y el futuro de millones de niñas y adolescentes.

A través de su colaboración con Unicef, **Velatia** quiere contribuir a promover la igualdad de género y reducir las brechas existentes, facilitando el acceso a recursos fundamentales que favorezcan el desarrollo y las oportunidades de las nuevas generaciones.

ÁMBITO CULTURAL: Extendiendo cultura y valores

Museo de Bellas Artes de Bilbao: compromiso con la conservación y difusión del patrimonio artístico



Inaugurado en 1914, el Museo de Bellas Artes de Bilbao alberga una extensa colección de pintura, escultura, obra sobre papel y artes aplicadas que abarca desde el siglo XII hasta la actualidad, considerada como una de las más relevantes y diversas de España.

En el 2025, **Velatia** ha reforzado su colaboración con esta pinacoteca en su misión de reunir, conservar, investigar y difundir sus obras de arte antiguo, moderno y contemporáneo. Asimismo, apoya el mantenimiento de sus servicios y la promoción de las actividades que el museo realiza. Con todo ello, el grupo contribuye a proyectar los valores culturales de Euskadi y a fomentar la educación a través del arte.

Museo Guggenheim Bilbao: con la cultura que transforma ciudades y vidas



Este ejercicio **Velatia** ha vuelto a renovar su colaboración con este museo, una de las obras arquitectónicas más icónicas del siglo XX y un referente cultural, en su labor de acercar el arte contemporáneo a la sociedad y contribuir a la proyección internacional de nuestro país y sus valores.

El Museo Guggenheim Bilbao no solo ha transformado la imagen y la economía de la ciudad, sino que también el denominado “efecto Guggenheim” ha servido de inspiración para que numerosas ciudades apuesten por la cultura como motor de desarrollo y regeneración urbana.

Sociedad Coral de Bilbao - Eskolan Kantari: acercando la música a más voces



Velatia respalda este proyecto musical socioeducativo de la Sociedad Coral de Bilbao que lleva la formación coral a centros educativos que carecen de actividades musicales, mediante la presencia de profesorado especializado que se desplaza a las aulas.

El programa fomenta valores fundamentales como la escucha, la solidaridad y el trabajo en equipo, al tiempo que promueve el diálogo intercultural en un escenario en el que todas las voces tienen la oportunidad de expresarse de manera activa, creativa y armoniosa.

Gracias a esta iniciativa, cientos de estudiantes han descubierto una experiencia enriquecedora que despierta su interés por la música. Algunos de los participantes en Eskolan Kantari han recibido becas para recibir formación en el centro de enseñanza musical de la Sociedad, alimentando así su vínculo con el arte coral y abriendo nuevas oportunidades educativas y personales.

Fundación Athletic Club: deporte, inclusión y comunidad



Velatia colabora con la **Fundación Athletic Club**, cuya actividad se desarrolla en tres ámbitos fundamentales: **comunidad, inclusión y cultura**. Todas sus actuaciones se sustentan en un eje transversal basado en los **valores del Athletic y en el fútbol como herramienta de inclusión y transformación**.



ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL: Actuar por el entorno

Inversiones con impacto medioambiental y social

Velatia mantiene su acuerdo con la aseguradora QBE, en el marco del **proyecto “Premiums4Good”**, mediante el cual el Grupo QBE destina un 8% de las primas de sus clientes a inversiones de impacto. Las iniciativas a las que se destinan tienen como objetivo generar un efecto positivo en el medioambiente y/o la sociedad, a la vez que ofrecen un rendimiento financiero, tal como recoge el último Informe de Impacto de la Inversión 2024.

Aportación a la sociedad

En línea con su firme compromiso con el cumplimiento normativo, **Velatia** garantiza la observancia rigurosa de la legislación vigente en esta materia, así como los requisitos establecidos para la elaboración de informes internos asociados. En este sentido, el valor económico generado en 2025 ha ascendido a **1.107.000 mil euros**.

Beneficios por país ⁽⁶⁾	2025	2024
Alemania	5.745	3.347
Argentina	2.023	697
Australia	-195	-7
Brasil	4.447	4.140
Chile	508	393
China	533	88
Colombia	1069	632
Estados Unidos	-467	667
España	117.665	66.994
Francia	8.958	11.041
TOTAL		

Beneficios obtenidos por país

Velatia basa su modelo de negocio en una gestión responsable y transparente, singularmente en el ámbito fiscal. El grupo genera y distribuye valor tanto en el mercado nacional como en el internacional, siguiendo una conducta empresarial ética y alineada con los principios de responsabilidad social y su compromiso con las comunidades en las que opera.

A continuación, se presentan los **datos fiscales** correspondientes a los ejercicios 2025 y 2024, desglosados por países, en cumplimiento con la normativa vigente.

Beneficios por país ⁽⁶⁾	2025	2024
Malasia	406	-132
Marruecos	-6	-10
México	1.697	8.244
Emiratos Árabes	0	0
Perú	-87	-84
Polonia	306	34
Portugal	1.246	1.288
Sudáfrica	0	47
Turquía	235	241
Reino Unido	906	933
TOTAL	144.994	98.553

⁽⁶⁾ Cantidades en miles de euros.

VELATIA



Responsabilidad fiscal

Velatia cuenta con una **Política fiscal** aprobada por el Consejo de Administración el 7 de noviembre de 2023. Esta política establece los principios básicos de actuación relativos a **conducta ética, buen gobierno y transparencia tributaria**.

En este marco, el grupo orienta su actuación al cumplimiento de la normativa vigente y a la adecuada coordinación de su política fiscal. Todo ello con el objetivo de contribuir al interés social –mediante una aportación relevante a la sociedad– y de apoyar la estrategia empresarial a largo plazo, evitando riesgos e ineficiencias en la ejecución de las decisiones de negocio.

Asimismo, la Política fiscal refleja el compromiso de **Velatia** con las buenas prácticas tributarias, que resultan de aplicación en toda la organización.

Impuestos sobre beneficios pagados

Tal como se indica en el *Estado de Flujos de Efectivo de las Cuentas Anuales Consolidadas* de **Velatia**, en el ejercicio 2025 se han pagado –siguiendo el criterio de caja– **7.777 mil euros en concepto de impuestos sobre beneficios** (10.073 mil euros en 2024, que han sido reexpresados para alinear el reporte con las Cuentas Anuales).

Velatia cuenta con el apoyo de organismos públicos que, a través de la concesión de subvenciones, impulsan 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) correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025.

El total de subvenciones recibidas en 2025 ha ascendido a **2.388 mil euros**, mientras que en 2024 fue de 4.777 mil euros, cifra igualmente reexpresada para su alineación con las Cuentas Anuales.



**Be smart.
Be Ormazabal**





**Be Ormazabal.
Be sustainable**



Nos adentramos en el último año de nuestro Plan Estratégico 2024-2026 en un entorno global marcado por la volatilidad y la transformación acelerada. En este escenario, la nueva regulación europea sobre gases fluorados supone un punto de inflexión para el sector. Aunque su aplicación concreta en los distintos mercados aún plantea interrogantes, en **Ormazabal** afrontamos esta etapa con confianza y seguridad. Nos avala nuestra capacidad de adaptación, la solidez de nuestra estrategia, el compromiso de nuestro equipo y décadas desarrollando tecnología diferencial y única.

A lo largo del ejercicio hemos fortalecido nuestro liderazgo tecnológico y nuestra posición como referente en la transición hacia una red eléctrica más descarbonizada y digital. Una pieza clave para ello es el **portafolio de soluciones tecnológicas** que venimos desarrollando desde hace años para la digitalización y automatización de la red de distribución de baja tensión, anticipándonos a las necesidades del sector y de nuestros clientes.

La **flexibilidad industrial** y la **innovación abierta** han sido fundamentales para responder a la diversidad de ritmos y demandas de los mercados y acompañar a nuestros clientes en la adopción de nuevas soluciones.

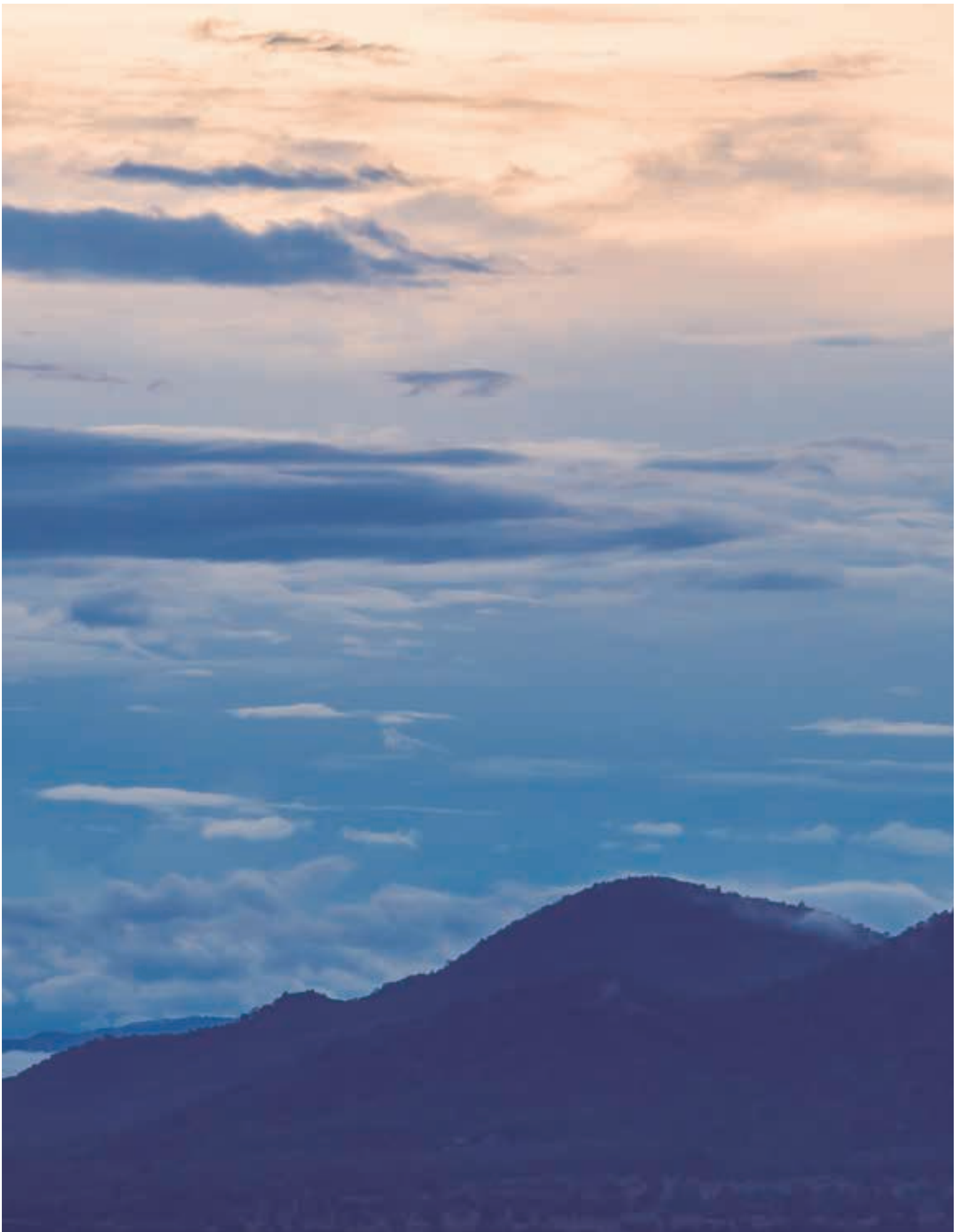
La nueva **regulación sobre gases fluorados** abre ahora una etapa de transición en la que convivirán tecnologías y velocidades de adopción distintas.

Lejos de percibirlo como una amenaza, lo asumimos como una oportunidad para consolidar nuestra propuesta de valor y seguir liderando la transformación del sector. Las **inversiones industriales** realizadas en los últimos años han estado precisamente orientadas a dotarnos de la flexibilidad necesaria para dar respuesta a una demanda cambiante, lo que nos permite adaptarnos con rapidez a las necesidades específicas de cada cliente y mercado. Estamos preparados para acompañarlos en este proceso, aportando soluciones fiables y sostenibles.

Mirando a 2026, **mantenemos la ambición y la serenidad**. Sabemos que el entorno seguirá siendo exigente, pero también que quienes sepan anticiparse estarán mejor posicionados para crecer. Continuaremos transformando la incertidumbre en oportunidad, con humildad, visión de largo plazo y una confianza intacta en nuestro proyecto, especialmente en nuestras personas.

Gracias al compromiso y la dedicación de todos los grupos de interés que hacen posible este proyecto, esperamos seguir generando valor sostenible, afrontando con éxito los retos del futuro.

Jorge González Somavilla
CEO de Ormazabal



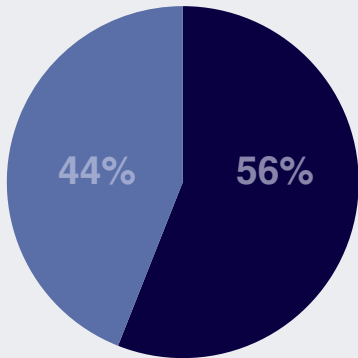
INSTANTÁNEA 2025

EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS DE ORMAZABAL

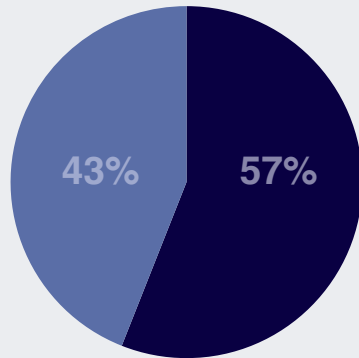
	2025	2024
FACTURACIÓN (millones de euros)	860 MILLONES	812 MILLONES
EBITDA (% sobre la cifra de negocio)	21%	21%
EBT (% sobre la cifra de negocio)	16%	12%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

2025



2024

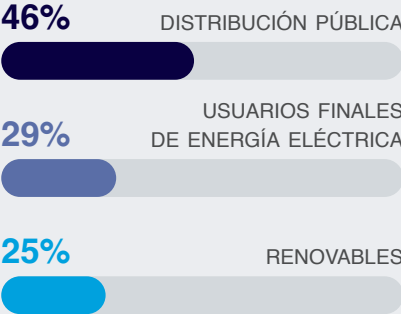


2.794 personas

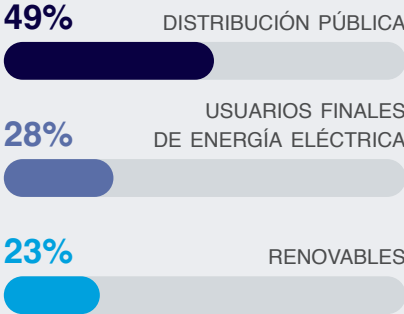


DISTRIBUCIÓN DE VENTAS

2025



2024



49.749 horas invertidas en formación



**Ecosistema transformador
para un nuevo mundo
eléctrico**



01 | Perfil Ormazabal



1.1. Información general

Ormazabal es una compañía global, fundada en 1967, experta en soluciones a medida y de alta tecnología para la infraestructura eléctrica. Un **ecosistema transformador especializado en la digitalización de la red eléctrica y la transición energética**, que trabaja para construir un mundo eléctrico más inteligente, sostenible y resiliente.

Sus soluciones facilitan una mayor integración de las energías renovables, hacen posible una movilidad más sostenible y aseguran el suministro en edificios e infraestructuras con necesidades críticas de energía.

Gracias a su permanente apuesta por la **innovación tecnológica e industrial**, **Ormazabal** se ha consolidado como un referente global en tecnología, con capacidad para llevar sus propuestas a cualquier lugar del mundo. Su *claim* corporativo “**Technology for a new electric world**” es mucho más que un mensaje; es una declaración de intenciones que refleja su compromiso con un futuro sostenible, donde la energía cambia la manera de vivir, protege el planeta y construye un mundo mejor para todos.

La transición hacia un modelo energético descarbonizado pasa por reemplazar los combustibles fósiles por energías renovables, dotar de inteligencia a las redes eléctricas, mejorar la eficiencia energética y fomentar un consumo más responsable. El **ecosistema Ormazabal** asume este desafío con la visión de tener un papel protagonista en la transformación del sistema eléctrico como proveedor de soluciones innovadoras que impulsen un suministro más eficiente, seguro y sostenible para las generaciones venideras.

Para lograrlo, colabora con empresas líderes a nivel mundial, trabajando codo con codo para hacer realidad un sistema energético que respete el necesario equilibrio con el medioambiente y favorezca el bienestar de las personas.

Un ecosistema transformador para construir un mundo eléctrico más inteligente, sostenible y resiliente.

Nuestra identidad

Con una visión clara de lo que quiere ser y hacia dónde se dirige, **Ormazabal** reafirma su compromiso con la innovación, la sostenibilidad y la excelencia en cada paso que da.

Propósito

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

Misión

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

Visión

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

Valores

Ormazabal comparte estos cinco valores fuertemente arraigados en la cultura del grupo:

- **Flexibilidad:** la voluntad para entender distintas opciones y para adaptarse a situaciones diversas.
- **Liderazgo:** demostrar espíritu de superación en la actividad diaria que pueda servir de ejemplo y motivación a otras personas.
- **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

Como parte de **Velatia, Ormazabal**, se caracteriza por sus raíces **familiares**, su sólida base industrial, su trayectoria **tecnológica** y su clara proyección **global**, con la vocación de ser **referente** en los sectores en los que opera. Estos pilares definen la identidad del grupo, son su principal fortaleza y garantía de futuro.

Líneas de negocio y ecosistema Ormazabal

Ormazabal trabaja para transformar la red eléctrica en una **infraestructura más fiable, resiliente y sostenible**. Su éxito se sustenta en una clara apuesta por **soluciones tecnológicas de alto valor**.

Estos son los **principales segmentos o áreas de actividad** en los que presta servicios:



Redes inteligentes y digitales



Generación verde y almacenamiento



Movilidad verde



Edificios e infraestructuras sostenibles

Digitalización y transformación de la red eléctrica

Ormazabal da respuesta a las nuevas exigencias de las redes eléctricas para optimizar su gestión y mejorar la seguridad y la continuidad del servicio. Desarrolla soluciones nativas digitales en media y baja tensión, apoyando a las principales compañías eléctricas en el despliegue de sus automatizaciones.

Generación verde y almacenamiento

Diseña junto a sus clientes la solución que garantice la perfecta integración de sus proyectos de generación renovable y almacenamiento, sea cual sea su ubicación y tamaño, en la red eléctrica de media tensión.

Movilidad verde

En el ámbito de la movilidad, **Ormazabal** proporciona soluciones integradas para la infraestructura de suministro de energía eléctrica, garantizando la conexión a la red, y adaptadas tanto a las necesidades presentes como futuras de la infraestructura de recarga.

Edificios e infraestructuras sostenibles

Soluciones innovadoras para infraestructuras con necesidades críticas de energía eléctrica. Respuestas personalizadas a cada proyecto en cada una de sus fases con las que contribuye a la seguridad, continuidad y eficiencia en el suministro de este tipo de instalaciones.

Compañías líderes eligen a **Ormazabal** como socio tecnológico para acompañarlas a lo largo de todo el proyecto con soluciones personalizadas, eficientes y alineadas con los objetivos estratégicos.

Ecosistema Ormazabal

Empresas que también forman parte del ecosistema **Ormazabal**:



Servicios energéticos y estaciones de carga para vehículos eléctricos

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



Sistemas de energía ininterrumpida

Empresa dedicada al diseño y fabricación de sistemas y equipos de energía ininterrumpida que proporcionan energía eléctrica de calidad y fiable durante un corte de suministro. Sus productos están presentes en sectores como el eléctrico, el industrial, el naval, el aeronáutico y el ferroviario, entre otros.



Dimensión global

Ormazabal cuenta con una **sólida presencia internacional** con centros de producción en diferentes regiones del mundo y **capacidad para operar en más de 50 países** a través de empresas filiales y distribuidores.

Esta estructura le permite estar cerca de sus clientes, adaptarse a los mercados locales y responder de manera ágil y personalizada a sus necesidades.



Huella de proximidad

- Presencia en **más de 50 países**.
- Sus **equipos** se instalan en **más de 150 países cada año**.
- Más de **2,5 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 completa en 2025 uno de los mejores ejercicios de su historia.

1.2. Actividad destacada del año

Balance

2025 ha sido para **Ormazabal** un año de consolidación como referente tecnológico e industrial en la transición hacia una red eléctrica más sostenible y digitalizada. En un escenario de creciente complejidad regulatoria y mercados inestables, la compañía ha vuelto a superar sus objetivos y cierra el ejercicio con una base financiera más sólida y una posición reforzada en mercados estratégicos y emergentes.

El contexto internacional no lo ha puesto fácil. Las incertidumbres geopolíticas, las tensiones arancelarias y los cambios políticos en algunas geografías están influyendo de forma significativa en el ritmo y la orientación de la transición energética. En paralelo, 2025 ha sido también un año clave para **Ormazabal** en su preparación ante la **nueva regulación de gases fluorados**. La compañía ha desarrollado un trabajo anticipado que le permite estar lista para afrontar con garantías los retos y oportunidades que plantea este nuevo marco normativo.

En este contexto, la **capacidad de adaptación** ha sido fundamental. **Ormazabal** ha sabido aprovechar su agilidad y flexibilidad para adelantarse a los cambios y ajustar su estrategia a las nuevas demandas del mercado. Esto le ha permitido seguir acompañando a clientes y **partners** en su proceso de transición tecnológica, aportando soluciones fiables, sostenibles y a medida.

El **portafolio de soluciones tecnológicas** para la digitalización y automatización de la red de distribución de baja tensión ha vuelto a convertirse en uno de los principales motores de avance. La inversión sostenida en innovación, junto con la digitalización y la colaboración con el ecosistema tecnológico han hecho posible el lanzamiento de nuevas soluciones y consolidar el papel de **Ormazabal** como actor clave en la transformación del sector.

La **gestión eficiente de la diversidad de mercados y segmentos** también ha sido esencial. Se han registrado crecimientos relevantes en determinadas líneas, junto con ajustes selectivos en otras, siempre con una visión a largo plazo centrada en la sostenibilidad y la creación de valor.

En definitiva, el compromiso de las personas que forman **Ormazabal**, unido a la inversión en capacidades productivas y tecnológicas, han impulsado un ejercicio que, sin caer en la autocomplacencia, que puede considerarse **el mejor de la historia de la compañía**.

Ormazabal mira al futuro convencida de que la **anticipación, la flexibilidad y el compromiso colectivo** continuarán siendo vitales para convertir la incertidumbre en nuevas oportunidades de éxito y crecimiento.



Principales hitos de Ormazabal

Avanzando en la electrificación de puertos: ahora en los de Bilbao y Valencia

En colaboración con Ingeteam, **Ormazabal** se consolida como referente en soluciones OPS (Onshore Power Supply) para facilitar la transición energética de las infraestructuras portuarias. Así, tras el éxito logrado el año pasado en Cádiz, extiende su radio de acción a los muelles de los puertos de Bilbao y Valencia, dos de los más importantes de España.

Ormazabal presenta al lehendakari su plan de inversiones para reforzar su capacidad industrial

Durante su visita en el mes de julio a la planta de Igorre –la de mayor capacidad productiva–, el lehendakari del Gobierno Vasco, Imanol Pradales, conoció de primera mano el ambicioso plan de inversiones que la compañía tiene actualmente en marcha. El objetivo del proyecto es ampliar su capacidad industrial para incorporar soluciones tecnológicas libres de gases fluorados, tanto para el mercado nacional como internacional, impulsar la digitalización del negocio y avanzar en su compromiso con la transición energética y la sostenibilidad.

Acompañamos el crecimiento del almacenamiento energético

Ormazabal da pasos firmes y refuerza su presencia en este segmento estratégico, clave para la transición energética. En este sentido, colabora con actores globales de primera línea a quienes suministra soluciones adaptadas que facilitan el almacenamiento de la energía.

Un año de grandes celebraciones

En 2025, **Ormazabal** ha vivido un año especial, marcado por importantes aniversarios para la organización: los **30 años de presencia en Francia**, primer país en implantarse dentro de su plan de expansión internacional; los **25 años de actividad en Brasil**, durante los que ha participado en proyectos esenciales para reforzar la seguridad del suministro y la integración de energías renovables; y los **25 años en Portugal**, acontecimiento que se celebró con un evento en Lisboa al que acudieron más de un centenar de profesionales de la familia **Ormazabal** en el país.

Además, 2025 también ha sido un año para poner en valor el recorrido de dos áreas estratégicas para la compañía: los **30 años de la División de Transformadores** y los **20 años de la División de Smart Grids**. Ambas han sido fundamentales en el crecimiento industrial de **Ormazabal**, impulsando la digitalización y la incorporación de nuevas tecnologías para seguir avanzando en la transición energética.

Más iniciativas centradas en las personas

Ormazabal ha continuado avanzando en su apuesta por las personas mediante diversas iniciativas. Entre ellas, el despliegue de su **Modelo de Liderazgo**, con **más de 40 talleres y 750 participantes**, y el impulso a la innovación interna con el lanzamiento del **chatbot LuzIA** en la planta de Seseña como proyecto piloto para mejorar la comunicación.

Asimismo, el **proyecto “LEAP”** –la iniciativa de **Ormazabal** que promueve la perspectiva de género y busca potenciar la visibilidad de las profesionales en la organización– ha cobrado un nuevo impulso gracias a la incorporación de nuevas perspectivas y al refuerzo de la colaboración transversal.

Además, la compañía refuerza su marca empleadora con la celebración de su **tercer Host Event**, un encuentro de proximidad para el talento joven que reunió a más de 30 estudiantes en Bilbao.

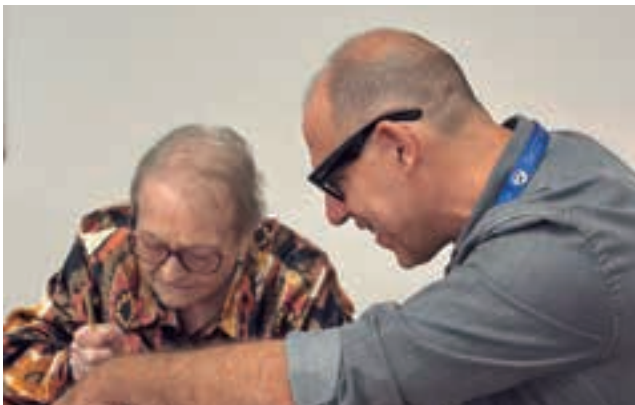




Nuevas adhesiones para impulsar la igualdad y el liderazgo de las mujeres

Ormazabal se ha adherido al programa “**Target Gender Equality**” del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. La finalidad de esta herramienta es acompañar a las empresas en la adopción de medidas concretas que impulsen la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres.

También ha pasado a formar parte del **Think Tank de Igualdad** de PWN Bilbao. Este foro, impulsado en colaboración con PWN y la Diputación Foral de Bizkaia, busca promover un liderazgo orientado a la igualdad mediante propuestas, indicadores y acciones concretas, fomentando además el compromiso de la alta dirección de las organizaciones.



Nueva Ormazabal Contribution Week

Un año más, compañeros de las distintas sedes de la compañía en todo el mundo han aportado su grano de arena para mejorar sus entornos. La “Contribution Week” se enmarca en el compromiso de la organización con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

48% menos de emisiones desde 2021: avanzando hacia la neutralidad

Gracias a la significativa reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero, **Ormazabal** continúa avanzando en su proceso de descarbonización y refuerza su compromiso con los objetivos fijados en su hoja de ruta climática: **disminuir en un 47%** su huella de carbono para 2030 respecto a 2025 y alcanzar la **neutralidad climática en 2050**.



Ormazabal Startup Switch pone en marcha sus primeros proyectos

Ormazabal Startup Switch ha implementado en 2025 sus **primeros siete proyectos** en distintas áreas de la organización. A ellos se sumarán otros seis que actualmente se encuentran en fase piloto.

Socios fundadores de EnergyTech Nexus, hub de innovación energética

La compañía refuerza su liderazgo tecnológico al incorporarse, como socia fundadora, al fondo EnergyTech Nexus. Este *hub*, con sede en Texas, EE. UU., es **uno de los principales puntos de encuentro de innovación y tecnología para la transición energética.**

Los miembros de este ecosistema global representan los más altos estándares de liderazgo industrial, experiencia técnica y compromiso con la innovación.





Aportando valor al desarrollo del sector en citas clave

Durante 2025, **Ormazabal** ha reforzado su presencia internacional mediante su participación en las principales ferias y eventos especializados de sus ámbitos estratégicos.

En el sector de la **distribución eléctrica**, la compañía estuvo presente en **CIREN** (Ginebra, Suiza), una de las citas europeas más relevantes en este mercado, así como en eventos de referencia como **Enlit Europe** (Bilbao, España), un encuentro itinerante clave para la transición energética, **Energetab** (Bielsko-Biala, Polonia) y **Expo Eléctrica** (Ciudad de México), entre otros.

En el segmento de **energías renovables**, **Ormazabal** participó en exposiciones estratégicas en diversos mercados geográficos, incluyendo **Intersolar Europe** (Múnich, Alemania), **Intersolar Latam** (São Paulo, Brasil) y la **International Photovoltaic Power Generation and Smart Energy Exhibition & Conference**, **SNEC** (Shangai, China).

En el ámbito de los **centros de datos**, la compañía reforzó su posicionamiento en soluciones para estas infraestructuras digitales críticas a través de su presencia en **Data Center World Paris** (París, Francia) y **DCD Connect** (Madrid, España).

A estos eventos se suma el **patrocinio de foros de referencia** para el avance de las redes inteligentes, la distribución eléctrica y la movilidad sostenible: **Congreso Aelec** (Madrid, España), **Congreso CIDE** (San Sebastián, España), **Congreso Futurred** (Madrid, España), **Congreso Aedive** (Zaragoza, España) y **Jornadas Técnicas Cigre** (Madrid, España).

Además, **Ormazabal** impulsa la transición energética colaborando con la **Alianza Net Zero Mar** y el **Foro Español de Energía Limpia**, dos plataformas estratégicas que contribuyen a acelerar la transición hacia un sistema eléctrico más eficiente, seguro y descarbonizado.

Balance y principales hitos de Stratenergy

2025 ha sido un año de crecimiento, consolidación y grandes avances para **Stratenergy**. Cada una de sus áreas ha protagonizado logros que refuerzan su compromiso con la eficiencia energética, la descarbonización y las soluciones tecnológicas de alto impacto.

Oficina CAE: un año histórico en contratación y facturación

Este año se cierra con resultados récord en contratación, impulsados por los CAE (Certificados de Ahorro Energético) y las instalaciones asociadas. Un hito que no solo confirma la solidez de la propuesta de valor de **Stratenergy**, sino que convierte al área en un **pilar clave del crecimiento global de la sociedad** en 2025.

Gestión Energética: descarbonización industrial a gran escala

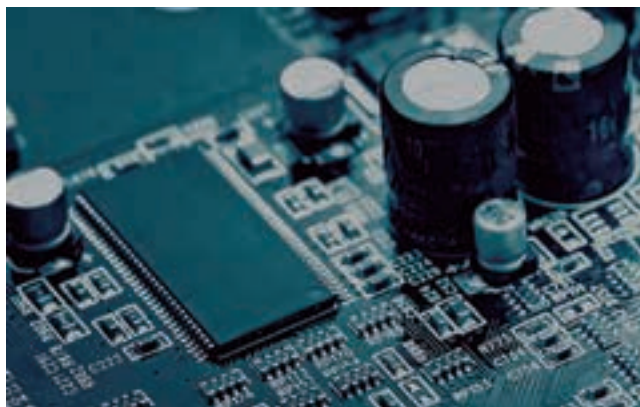
En 2025, **Stratenergy** ha impulsado proyectos estratégicos que refuerzan la transición energética en la industria, con especial foco en la electrificación de procesos térmicos mediante el uso de bombas de calor industriales.

Microgrids & e-Mob: avanzando hacia una movilidad eléctrica más sostenible

El área de movilidad eléctrica continúa consolidándose como referencia tecnológica en proyectos de electrificación. Así, este ejercicio **Stratenergy** ha firmado contratos de **proyectos de electromovilidad que superan el millón de euros** en volumen de negocio.

Este avance es un paso más en la aportación de la compañía al despliegue de infraestructuras energéticas inteligentes.





Balance y principales hitos de Supsonik

Supsonik ha cerrado el ejercicio 2025 con un récord histórico de contratación, coincidiendo con el traslado de sus instalaciones desde Sondika a la nueva sede global **Ormazabal Digital Hub**.

Con este movimiento, **Supsonik** refuerza significativamente sus capacidades industriales y de desarrollo, y da un paso importante para afrontar sus ambiciosos planes de crecimiento.

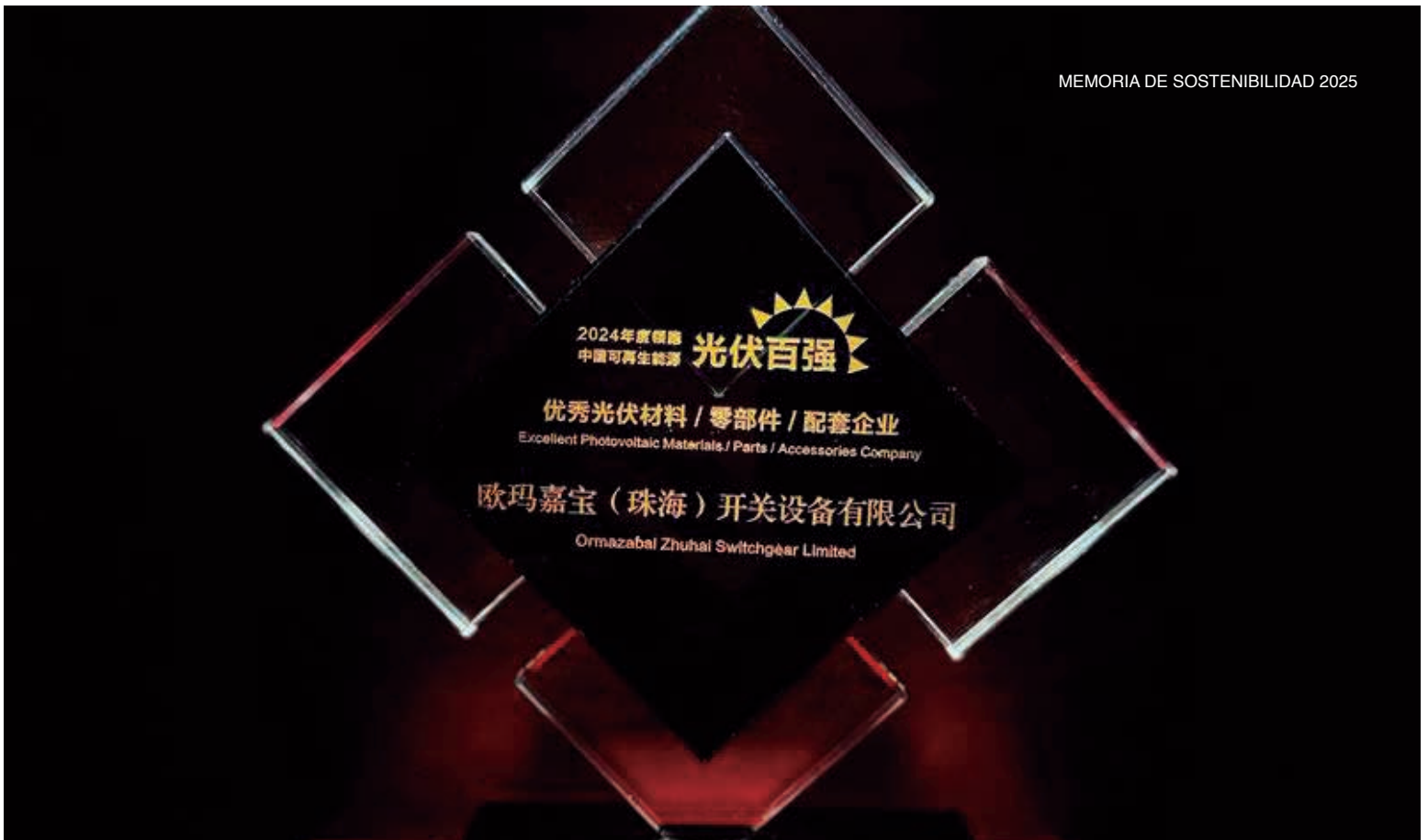
Primer producto “powered by Supsonik” para Ormazabal

Ormazabal ha reforzado su posicionamiento en el segmento de baja tensión con la comercialización del primer producto desarrollado por **Supsonik** para el negocio eléctrico de **Ormazabal**: **optima.smart**. Este producto se basa en tecnología de la electrónica de potencia y ha sido diseñado para gestionar los desequilibrios existentes en la red de baja tensión derivados de la creciente electrificación de la actividad diaria, incluyendo vehículo eléctrico, bombas de calor, fotovoltaica en autoconsumo, etc.

Mayor presencia en el mercado de almacenamiento industrial

Supsonik refuerza su presencia en el mercado de almacenamiento industrial con la comercialización del primer **sistema integrado superior a 1 MWh**, que será instalado en el Bilbao Exhibition Centre (Bilbao, España). El sistema adjudicado consiste en una solución integrada en un contenedor metálico de 30 pies, con unas prestaciones de potencia eléctrica de 400 kW y una capacidad de almacenamiento de 1.290 kWh.

Este equipo se integrará en la microrred del centro de exposiciones, gestionada a través de la plataforma de *software* energética (EMS) desarrollada y comercializada también por **Supsonik**. Un proyecto que muestra las nuevas capacidades tecnológicas que la compañía ofrece para este segmento de mercado.



Un año de premios y reconocimientos

En 2025, **Ormazabal** ha sido reconocida con importantes premios que reflejan su compromiso con la innovación y la excelencia en todos los ámbitos de su actividad. Por tercer año consecutivo, recibe el prestigioso galardón “**Empresa Excelente de Materiales Fotovoltaicos**” en China, en el marco de la Conferencia Internacional de Innovación y Desarrollo de la Nueva Energía Fotovoltaica celebrada en la ciudad de Nanjing. Este reconocimiento es el resultado de la labor continuada del equipo de **Ormazabal** en el sector fotovoltaico asiático, así como de su apuesta por la innovación y el desarrollo de soluciones que optimizan la integración de la energía renovable en las redes eléctricas.

Además, **Ormazabal** ha revalidado la confianza de EDP al recibir el “**Premio a la Excelencia**” durante el evento **EDPpartners Redes 2025**, consolidando su posición en España y Portugal como socios estratégicos para la transformación de las redes eléctricas del futuro en Iberia. Este reconocimiento se suma al “**Best Performer 2024**”, otorgado al equipo el año anterior, reforzando la trayectoria de colaboración y excelencia con EDP.

Por último, el tándem formado por **Ormazabal y Henko-IA** ha ganado el **DATATONE Euskadi 2025**, gracias a su innovadora **solución de IA generativa para el reto “Sistema para el Diseño de Centros de Transformación”**. La propuesta fue seleccionada entre cinco desafíos presentados durante un evento celebrado en el BAT B Accelerator Tower en Bilbao, que reunió a más de 200 profesionales.







02 | Gobernanza



2.1. Órganos de gobierno

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

Consejo Asesor de Ormazabal

En 2020, se constituyó en el seno del Consejo de Administración el **Consejo Asesor de Ormazabal**, integrado por cinco miembros, con un carácter fundamentalmente consultivo en el ámbito estricto del negocio. Como tal, actúa como soporte o apoyo, prestando su colaboración y asesoramiento.

Principales funciones:

Sin perjuicio de las funciones adicionales que el Consejo de Administración de **Velatia** pueda asignarle, este consejo asesor tiene asignadas las siguientes atribuciones:

- Analizar los resultados de **Ormazabal** y el desempeño del equipo directivo.
- Proponer 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.
- 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., así como cualquier otro cometido que solicite el Consejo.

Composición:**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. Javier Bicarregui Garay

2.2. Control y gestión de riesgos

En un entorno en constante cambio, la gestión de riesgos resulta crucial para anticipar y mitigar posibles amenazas que puedan comprometer tanto el presente como el futuro de la compañía. Con tal fin, **Ormazabal** realiza un **seguimiento continuo** de los distintos factores de riesgo integrándolos en su planificación estratégica.

Así, a través de un **análisis sistemático**, la compañía ha identificado, evaluado y priorizado los riesgos a los que hace frente, agrupándolos en **cuatro categorías principales** con las correspondientes medidas específicas para mitigar sus impactos:

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

A continuación, se destacan los **diez riesgos con mayor potencial de incidencia**, por orden de importancia, de acuerdo con el resultado del análisis mencionado:

1. Cambios regulatorios y/o políticos en relación con la sostenibilidad y la transición energética.
2. Evolución del margen y comeditización.
3. Innovación y nuevos productos.
4. Relaciones de los prescriptores.
5. Lucha por la atracción y vinculación de talento.
6. Inestabilidad geopolítica.
7. Irrupción de competidores de bajo coste.
8. Capacidad de *lobby* y gestión de las relaciones.
9. Calidad del producto final.
10. Seguridad lógica y física: ciberseguridad.





03

Strategia de Sostenibilidad



Ormazabal sabe que la sostenibilidad va más allá de un compromiso: es un factor clave para seguir creciendo. Por eso, **la integra en su modelo de negocio de manera transversal** en toda la organización, convirtiéndola en un pilar central de su estrategia.

De este modo, se compromete a integrar los criterios ambientales y sociales a su actividad, contribuir al desarrollo sostenible y generar valor a largo plazo que beneficie tanto a la compañía como a sus grupos de interés.

3.1. Análisis de Doble Materialidad

Grupos de interés

Identificar y gestionar adecuadamente a los grupos de interés es fundamental para el éxito de cualquier organización. Consciente de su importancia, **Ormazabal** realiza un análisis y seguimiento continuo para garantizar que se consideran todos aquellos colectivos que puedan influir en sus decisiones, operaciones u objetivos estratégicos.

Este proceso de identificación incorpora diversas perspectivas que permiten comprender las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés respecto a la compañía.

Así, se consideran cuatro enfoques principales:

- **Por cercanía:** grupos que interactúan de manera cercana con la compañía, incluyendo los internos.
- **Por influencia:** grupos que influyen, o pueden hacerlo, en el desarrollo de la actividad de la organización.
- **Por responsabilidad:** aquellos que tienen obligaciones legales relacionadas con la compañía.
- **Por dependencia:** grupos que dependen de la actividad de la compañía.

A su vez, **Ormazabal** prioriza estos grupos de interés considerando dos variables clave:

- **Por influencia:** capacidad del grupo para impactar en la compañía o relevancia estratégica para la toma de decisiones.
- **Por dependencia:** grado en que el grupo depende de manera directa o indirecta de las actividades, productos y servicios de la compañía y de sus funciones.

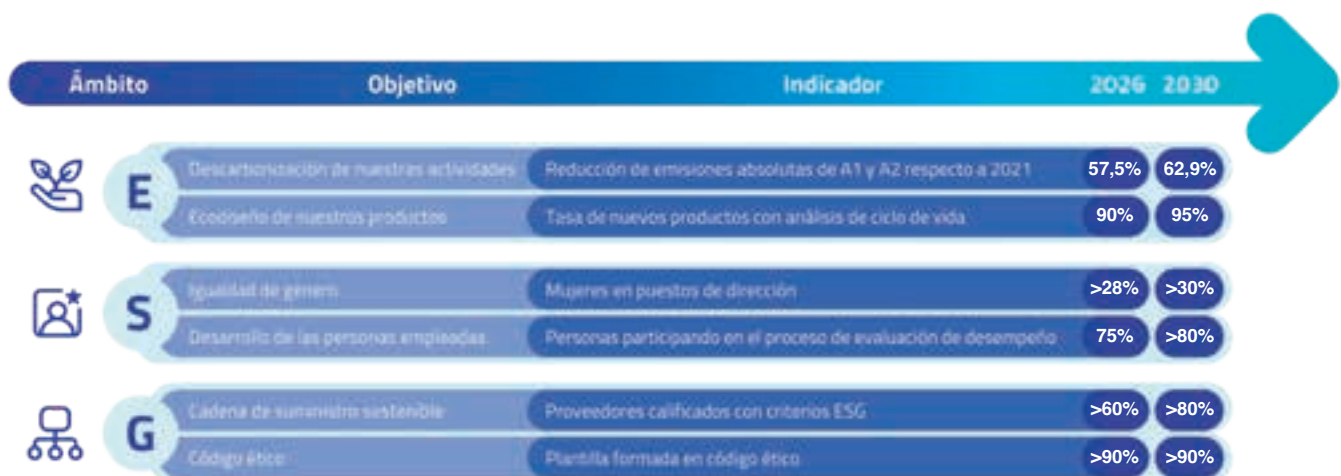
Asuntos relevantes

En 2024, **Ormazabal** realizó un **Análisis de Doble Materialidad** conforme al estándar ESRS 1 establecido por la Directiva CSRD. Este proceso evalúa, por un lado, los impactos sociales y ambientales de la actividad de la compañía (criterios ESG) sobre sus grupos de interés, tanto internos como externos y, por otro lado, las potenciales implicaciones financieras derivadas de los aspectos de sostenibilidad.

Este análisis constituye el punto de partida para la identificación de los asuntos materiales relevantes que formarán parte del futuro *Informe de Sostenibilidad de Ormazabal*, en cumplimiento de los requerimientos de la Directiva europea.

Asimismo, el proceso de doble materialidad permite garantizar la alineación de las políticas, los planes de acción, las métricas y los objetivos de la empresa con los temas prioritarios desde la perspectiva de sostenibilidad, facilitando la revisión y actualización de la hoja de ruta ESG para el período 2024-2030.

Como resultado de este análisis, **Ormazabal** ha materializado su compromiso con la generación de valor sostenible mediante la **definición de objetivos en el corto y medio plazo** en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza (ESG).



Objetivos ESG en Ormazabal

Ambientales

En este ámbito se han detectado dos retos prioritarios. El primero se centra en **mitigar el cambio climático mediante la reducción de las emisiones** asociadas a la actividad de la compañía con el objetivo de avanzar hacia la descarbonización de sus operaciones (alcances 1 y 2 de la huella de carbono), en línea con los compromisos establecidos en el **Acuerdo de París**. Este acuerdo global persigue limitar el aumento de la temperatura media mundial por debajo de los 2°C respecto a los niveles preindustriales y continuar los esfuerzos para restringirlo a 1,5°C. El segundo reto consiste en **impulsar el ecodiseño con el fin de reducir el impacto ambiental de los productos de Ormazabal**. En este contexto, el **Análisis de Ciclo de Vida (ACV)** se utiliza como herramienta metodológica para medir el impacto de un producto a lo largo de todas las etapas de su ciclo de vida. Para alcanzar esta meta, la compañía se compromete a que todas las nuevas familias de productos que se desarrollen o industrialicen incorporen un ACV. Los resultados obtenidos permitirán orientar la toma de decisiones en las distintas etapas –diseño, elección de materiales, proveedores, fabricación, etc.– con el fin de minimizar su impacto en el entorno.



Sociales

Los objetivos sociales de **Ormazabal** son un reflejo de sus valores corporativos y buscan fortalecer los vínculos con las comunidades en las que desarrolla su actividad. La compañía aspira a **contar con el mejor talento disponible**, reconociendo que las diferencias individuales y la diversidad, en todas sus dimensiones, son una fuente de enriquecimiento y un factor generador de valor y competitividad, tanto para la empresa como para la sociedad.

Con este objetivo, promueve la **igualdad de oportunidades y apuesta por el desarrollo profesional** de las personas y la diversidad, impulsando un entorno de trabajo diverso e inclusivo. En relación con la igualdad de género, **Ormazabal** trabaja para reforzar la sensibilización de la plantilla y promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como para **incrementar progresivamente la presencia femenina en puestos de responsabilidad**, convirtiéndose de este modo también en agentes de cambio en el entorno social.

El **desarrollo del talento interno** constituye también una prioridad. En este sentido, la compañía impulsa una mayor participación del personal en los procesos de evaluación del desempeño, cuyos resultados se traducen en acciones de mejora encaminadas al desarrollo de las personas dentro de la organización.

Gobernanza

En el ámbito de la gobernanza, **Ormazabal** enfoca sus esfuerzos en **garantizar que su cadena de suministro se sustente en prácticas éticas y responsables**, dentro de un modelo competitivo y sostenible. El contexto macroeconómico inestable de los últimos años ha puesto de relieve la importancia de contar con cadenas de suministro resilientes, capaces de asegurar la continuidad del negocio, incluso en escenarios de elevada incertidumbre.

Para alcanzar estos objetivos, la compañía avanza hacia un modelo de gestión que trasciende los criterios tradicionales de evaluación de proveedores –basados principalmente en el nivel de servicio, la experiencia y los márgenes económicos o cumplimiento de las garantías técnicas– para incluir también consideraciones sociales y medioambientales.

Por este motivo, durante el año 2024 se integraron criterios ESG en el procedimiento de calificación de proveedores de la organización, valorando cuestiones como la huella de carbono, el uso de materiales reciclados en los productos o el respeto a los derechos humanos de las personas trabajadoras, entre otras. El objetivo es que la mayor parte del volumen de compras de la compañía esté evaluada conforme a **criterios de sostenibilidad**, además de los parámetros habituales.

Asimismo, **Ormazabal** considera vital que todas las personas de la organización conozcan y comprendan los compromisos recogidos en el **Código Ético**. Con el fin de reforzar su aplicación, ofrece formación específica a los colectivos identificados como críticos, con el fin de garantizar un comportamiento ético y responsable en el desempeño de sus funciones.

Para asegurar el cumplimiento de estos compromisos, la compañía ha diseñado un **Plan de Acción** que incluye actuaciones concretas en las distintas empresas del ecosistema **Ormazabal**. De forma complementaria, ha elaborado un **Plan Director de Sostenibilidad** que establece las principales líneas estratégicas en este ámbito.

Para acompañar los nuevos compromisos mencionados, **Ormazabal** ha revisado y actualizado la **Política integrada de calidad, medioambiente, seguridad y salud y la Política de minerales en conflicto de Velatia** para adaptarlas a la realidad del negocio y a los requisitos de la nueva Directiva europea.

Asimismo, con el propósito de responder a las expectativas de sus grupos de interés y alinearse con los nuevos requerimientos regulatorios, **Ormazabal** ha desarrollado estas nuevas políticas:

- **Política de acción climática.**
- **Política de igualdad, diversidad e inclusión.**
- **Política de desconexión.**
- **Política marco de Capital Humano.**

Con este conjunto de directrices, la compañía refuerza su marco de actuación y establece las pautas que guían su actuación, en coherencia con su propósito y valores corporativos.



3.2. Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ormazabal concibe la sostenibilidad como un **potente catalizador de cambio y generación de valor a largo plazo**. En este camino, la compañía alinea su actividad con los **objetivos de la Agenda 2030** mediante el desarrollo de tecnologías y soluciones innovadoras que transforman la red eléctrica hacia una mayor digitalización y eficiencia. Su compromiso se traduce en avances que aceleran la transición energética, facilitan el desarrollo de ciudades más inteligentes y promueven una movilidad cada vez más electrificada y sostenible.

En 2019, se llevó a cabo un proceso de selección y priorización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con las líneas de actuación específicas para cada uno de ellos. Considerando la naturaleza de su negocio, **Ormazabal** identificó el **ODS 7 “Energía asequible y no contaminante”** como el más relevante para la compañía.

Asimismo, teniendo en cuenta las líneas estratégicas y objetivos identificados en el Plan Director de Sostenibilidad, el compromiso de **Ormazabal** abarca también los siguientes **objetivos a los que contribuye de manera transversal** a través de su modelo de negocio: el **ODS 5 “Igualdad de género”**, el **ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”**, el **ODS 9 “Industria, innovación e infraestructura”**, el **ODS 12 “Producción y consumo responsables”** y el **ODS 13 “Acción por el clima”**.





Energía asequible y no contaminante (ODS 7)

En el marco de este ODS, **Ormazabal** se alinea con las siguientes **metas**, destacando los **logros** alcanzados en cada una de ellas:

Redes inteligentes y digitales:

- Apoyo a las principales **compañías eléctricas** en el despliegue de sus automatizaciones.
- **Más de 20 años** digitalizando la red de media tensión.
- **Más de 35 millones** de consumidores beneficiados.

Generación verde y almacenamiento:

- Colaboración con los **principales tecnólogos** del sector.
- **Más de 30 años** de experiencia.
- **Más de 200 GW** protegidos y automatizados en el mundo.
- **Más de 20 GW** instalados en almacenamiento de energía.
- Presencia en importantes **proyectos de generación de hidrógeno verde**.



Igualdad de género (ODS 5)

Ormazabal desarrolla **planes de igualdad**, impulsa la presencia femenina en la organización, especialmente en **posiciones de liderazgo**, y trabaja por la **equidad salarial**. Asimismo, fomenta la concienciación de su plantilla para construir un entorno más igualitario, sostenible y eficiente.

Movilidad verde:

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

Edificios e infraestructuras sostenibles:

- Presencia en **proyectos de cualquier tipología**.
- Electrificación del **primer centro de datos Tier IV de Europa**.
- Presencia en **más de 80 infraestructuras** aeroportuarias, hospitales, industrias, hoteles, centros comerciales, etc., alrededor del mundo.



Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8)

La compañía aspira a ser un referente en la creación de **empleo de calidad**, basado en la igualdad de oportunidades y un **crecimiento económico sostenible**.



Industria, innovación e infraestructura (ODS 9)

Para **Ormazabal**, la mejor vía para avanzar y seguir creciendo es la innovación. Es uno de sus principales objetivos para **impulsar una industria bajo criterios de sostenibilidad**, mediante la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y medioambientalmente racionales, al tiempo que fomenta la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.



Producción y consumo responsables (ODS 12)

La compañía contribuye a este objetivo a través de un **uso eficiente de los recursos**, una gestión correcta de sus residuos, así como el diseño y fabricación de productos que cumplen altos estándares de calidad y criterios de eficiencia energética. Asimismo, garantiza la seguridad de las personas usuarias y empleadas y la protección del medioambiente en sus operaciones.



Acción por el clima (ODS 13)

Frente al cambio climático, considerado el de mayor riesgo sistémico global con consecuencias para la sociedad y el planeta muy diversas, **Ormazabal** se alinea con la comunidad internacional para alcanzar los compromisos mundiales en relación con este gran desafío. Para ello, implementa estrategias orientadas a reducir sus emisiones de CO₂, favorecer las energías renovables y sustituir fuentes fósiles en sus actividades, así como invertir en I+D+i para crear innovaciones tecnológicas más sostenibles y menos intensivas en emisiones.



El ecosistema de innovación abierta de Ormazabal alcanza nuevos hitos en 2025

3.3. Innovación como palanca de Sostenibilidad

La innovación es la energía que impulsa cada avance de **Ormazabal**. Una fuerza que forma parte de su ADN y que ha guiado su constante crecimiento tecnológico desde sus inicios, hace casi 60 años.

Su amplia trayectoria y espíritu emprendedor le permiten ofrecer soluciones de alto valor tecnológico en equipamiento eléctrico, acompañando a sus clientes en la digitalización de la red, la expansión de las fuentes renovables y la movilidad eléctrica, para, juntos, hacer posible una transición energética verde.

Ormazabal aborda la innovación desde tres vertientes: **tecnológica, industrial y comercial**. Todas ellas integradas en un mismo enfoque con el que se posiciona como un referente en la incorporación de valor añadido a sus productos y soluciones.

Para reforzar su estrategia, la compañía ha puesto en marcha **Ormazabal Open Innovation System (OOIS)**, con el objetivo de impulsar la colaboración con startups y empresas

tecnológicas y desarrollar así un ecosistema **de innovación abierta**. Como primera herramienta de *corporate venturing*, en 2024, se implementó **Ormazabal Startup Switch**, un modelo *venture client* mediante el cual, a través de la constitución del **Committee for Open Innovation (COI)**, se han identificado internamente 15 retos tecnológicos a los que se dará solución mediante startups y colaboradores tecnológicos externos.

Entre los logros alcanzados durante 2025, destacan la **adopción de una solución tecnológica procedente de una startup** y la **implementación de cuatro proyectos piloto en la modalidad de prueba de concepto (PoC, por sus siglas en inglés)**. Asimismo, continúa la búsqueda de nuevos actores para abordar los diez desafíos restantes. A través de OOIS, la incorporación de soluciones tecnológicas de terceros también está permitiendo mejorar la eficiencia en los procesos que impacta positivamente en la cuenta de resultados de la compañía.

Apuesta por la innovación tecnológica

La inversión en innovación tecnológica es un factor estratégico para **Ormazabal**. La compañía destina a ella más de 27 millones de euros anuales y cuenta con un equipo especializado compuesto por **139 profesionales de ocho nacionalidades**, distribuidos entre sus centros de I+D y su Centro de Investigación y Tecnología.

Desde 2005, **Ormazabal** dispone de una **Unidad de I+D Empresarial, Ormazabal Corporate Technology**, que actúa como centro tecnológico adscrito a la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, plataforma que reúne a universidades, centros de investigación, empresas y organismos públicos. Esta unidad destaca por sus infraestructuras únicas a nivel mundial, entre las que sobresale un **Laboratorio de Alta Potencia (HPL) acreditado e independiente, con una capacidad de 2,5 GVA**, conectado a una **red experimental totalmente configurable (UDEX)**. En 2024, esta red se amplió para optimizar la validación acelerada e intensiva de nuevas tecnologías, productos y aplicaciones. **En 2025, se la ha capacitado para permitir la experimentación en redes de distribución de baja tensión**. Esta infraestructura avanzada proporciona a la compañía un entorno real y seguro sin interferir en la red eléctrica de sus clientes. Los laboratorios están acreditados según la norma **ISO 17025** por la Entidad Nacional de Acreditación Española (ENAC).

Los laboratorios del centro tecnológico, junto con los laboratorios electrotécnicos de Tecnalia y el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia (LCOE), conforman la Asociación Española de Laboratorios de Potencia (AELP), entidad de referencia con capacidad certificadora para equipos de transmisión y distribución de energía eléctrica de alta tensión.

El **Plan Estratégico Tecnológico de Ormazabal**, alineado y sincronizado con la estrategia global del negocio, identifica las tecnologías clave en las que la compañía debe posicionarse para abordar los retos tecnológicos derivados de la transición energética y la digitalización de las redes eléctricas. Asimismo, establece las propuestas de proyectos a acometer para alcanzar dichos objetivos.

Mantener un ritmo alto de innovación requiere una sólida integración vertical. En este sentido, **Ormazabal** se distingue por desarrollar la tecnología que sustenta sus soluciones,

desde los sistemas de interrupción y corte de corriente y las tecnologías de aislamiento eléctrico, hasta el firmware y las comunicaciones. Para la compañía es prioritario que todos sus productos sean **intrínsecamente digitales desde su concepción**, garantizando así la automatización y optimización de la red como activos fundamentales.

Recientemente, **Ormazabal** ha incorporado a su estrategia **dos nuevas áreas tecnológicas** que reforzarán su posicionamiento ante el desafío de la digitalización de la red. Por un lado, la **analítica de datos**, mediante la creación del departamento **Ormazabal Analytics**; y, por otro, la **electrónica de potencia**, gracias a la **integración de Supsonik** en el ecosistema de la compañía.

Entre los logros más destacados en el ámbito de la digitalización, destaca el **reconocimiento otorgado a la Unidad de Demostración y Experimentación (UDEX) como European Digital Innovation Hub**. Esta distinción adquiere especial relevancia al tratarse del único centro privado integrado en el Basque Digital Innovation Hub –dentro del nodo “Redes Eléctricas Digitales”–, en contar con ella.

Ormazabal cuenta actualmente con **más de 300 patentes y registros de propiedad intelectual**, muestra de su compromiso con el desarrollo de tecnología de vanguardia y de su posicionamiento como un referente en la creación de valor tecnológico.

Este impulso innovador se evidencia igualmente en su **presencia en los patronatos de diversos centros de investigación**, entre ellos **Tecnalia**, el principal organismo privado de investigación aplicada y desarrollo tecnológico de España y uno de los más relevantes a nivel europeo. La compañía también está vinculada al **CIC Energigune** del Gobierno Vasco, creado en 2011 con el propósito de promover la investigación en materiales y sistemas para el almacenamiento de la energía; al **BEC (Basque Ecodesign Center)**, dedicado a la conceptualización y ejecución de proyectos de ecodiseño innovadores; participa en la **Fundación Euskampus**, una iniciativa universitaria trasfronteriza; y mantiene un acuerdo con el **Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia (LCOE)** para la cesión temporal de instalaciones de ensayo entre ambas organizaciones.

Asimismo, **Ormazabal** dispone de **aulas permanentes** en los departamentos de ingeniería de varias universidades – EHU, Mondragon Unibertsitatea y Universidad Politécnica de Madrid– y mantiene acuerdos con **un gran número de centros educativos**. Esta interacción contribuye, por un lado, a reforzar el conocimiento científico-tecnológico y, por otro, a generar una base de potenciales candidatos para puestos de carácter técnico dentro de la organización.

Como se ha señalado previamente, una de las prioridades de la compañía es potenciar la **colaboración con startups tecnológicas** con el fin de aprovechar su efecto tractor. En este sentido, su implicación en el **programa “BIND 4.0”** del Gobierno Vasco, en calidad de corporate venture client, le permite desarrollar proyectos conjuntos con empresas emergentes.

La unidad de demostración y experimentación (UDEX), reconocida como European Digital Innovation Hub.

Apuesta por la innovación industrial

La apuesta por la innovación industrial forma parte esencial del modelo operativo de **Ormazabal**. En esta vertiente, la compañía busca combinar la máxima eficiencia global con capacidades de adaptación a las necesidades locales. Para ello, realiza inversiones continuas en la actualización de su plataforma de producción a escala internacional. Sus plantas, situadas estratégicamente cerca de sus clientes, cuentan con el **equipamiento y los procesos más punteros de la industria 4.0**. Además, aplica **sistemas avanzados de gestión de la calidad** para garantizar la excelencia en cada fase del proceso productivo.

En línea con su apuesta por la industria 4.0, **Ormazabal** puso en marcha en 2021 el proyecto estratégico **Ormazabal Operations Model**, en el marco del Plan Estratégico 2021-2023. Desde una mirada colaborativa orientada al futuro, el Comité Industrial de **Ormazabal** impulsó espacios de intercambio entre los directores industriales de las distintas divisiones de producto, sus direcciones generales y el COO, con el objetivo de compartir mejores prácticas y favorecer su posterior aplicación en todas las regiones.

Gracias a este enfoque y a su compromiso con la innovación industrial, **Ormazabal** ha consolidado una **cadena de suministro global, sólida y resiliente** que le permite llevar sus soluciones a más de 150 países.

Apuesta por la innovación comercial

Para **Ormazabal**, la innovación comercial parte de una premisa: las mejores soluciones se desarrollan junto al cliente. Sobre esta base, impulsa el **codesarrollo** y establece **relaciones técnicas a largo plazo** que permiten anticipar necesidades, reducir riesgos y acelerar la habilitación de las redes eléctricas para la transición energética.

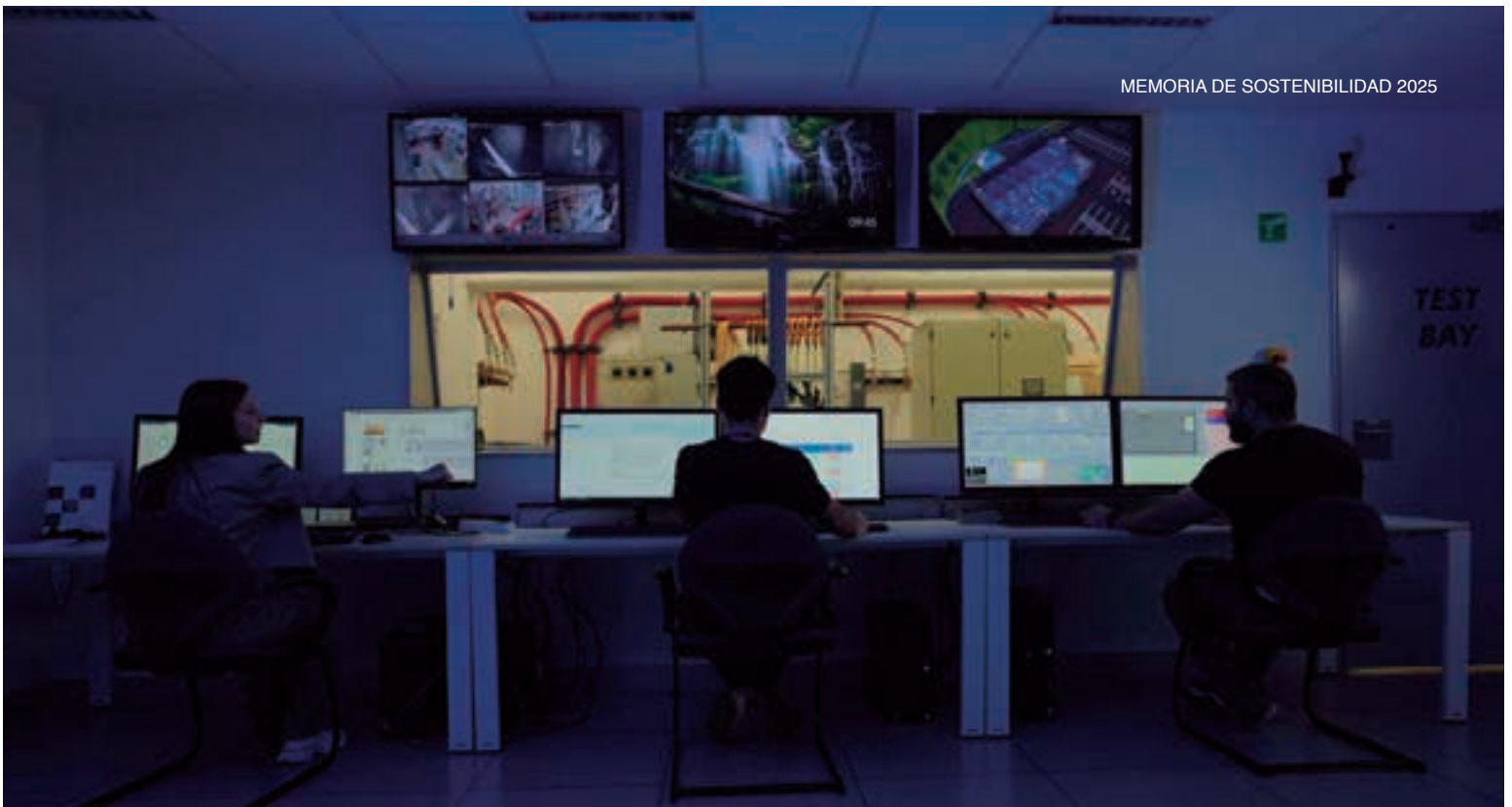
A lo largo de 2025, **Ormazabal** ha reforzado esta estrategia colaborando estrechamente con sus clientes en la definición técnica, la ingeniería y la validación de soluciones para diferentes aplicaciones eléctricas: centros de procesos de datos, plantas de generación eólica y fotovoltaica, proyectos de almacenamiento eléctrico, instalaciones de recarga rápida y ultrarrápida para vehículo eléctrico y tecnología Onshore Power Supply (OPS) para puertos marítimos. Además, ha participado con sus soluciones de automatización en proyectos de suministro de energía eléctrica para infraestructuras críticas como aeropuertos, hospitales, industrias y grandes superficies. Este trabajo conjunto se ha traducido en **más de 200 proyectos** en todo el mundo.

Un ejemplo destacado de esta colaboración es el trabajo desarrollado con **Enedis**, que en 2025 ha aprobado la instalación en su red de distribución de los **equipos cgm.zero24, libres de gases fluorados**. Esta solución es el resultado del desarrollo compartido iniciado tras la primera licitación, y refleja la capacidad de la compañía para trabajar con operadores de red en la **definición, validación y homologación de tecnologías** alineadas con la nueva regulación europea sobre este tipo de gases.

La colaboración con clientes estratégicos se ha mantenido también a través de iniciativas estructuradas. Así, **Ormazabal** participa como socio tecnológico en el **Global Smart Grids Innovation Hub de Iberdrola**, contribuyendo a proyectos de automatización y monitorización de redes de distribución. Además, sostiene una colaboración industrial y de ingeniería con **Enel Open Grid**, iniciativa de la compañía Enel centrada en el desarrollo de soluciones para una gestión más eficiente y sostenible de la red eléctrica.

De forma complementaria, **Ormazabal** participa en foros sectoriales que facilitan el intercambio de conocimiento y la anticipación de tendencias. En 2025, la compañía ha formado parte de distintos grupos de trabajo de FUTURED, la Plataforma Tecnológica Española de Redes Eléctricas, un espacio de encuentro de referencia que reúne a empresas industriales, operadores de red, centros tecnológicos y otros agentes del sector eléctrico.

En síntesis, la actividad de innovación comercial de **Ormazabal** en 2025 se ha apoyado en la **proximidad técnica** y en la **coingeniería**, plasmadas en proyectos concretos desarrollados de manera colaborativa con sus clientes. Esta relación de confianza ha permitido crear soluciones competitivas y diferenciadas, capaces de dar respuesta a los retos actuales y futuros de la red eléctrica.



Claves de la innovación en 2025

A pesar de las incertidumbres y amenazas que afrontan las empresas y que condicionan su evolución económica, en 2025 **Ormazabal** ha mantenido inalterable su permanente afán innovador, destinando a ello una buena parte de sus esfuerzos.

En línea con este compromiso, la compañía ha participado en diversos proyectos y desarrollos tecnológicos en colaboración con centros de investigación, universidades, organismos y empresas del sector. Como resultado, durante este ejercicio se han alcanzado **nuevos hitos que se suman a su extensa trayectoria innovadora**. A continuación, se destacan algunos ejemplos:

Ventas de nuevos productos: se mantiene el ritmo

Ormazabal mantiene un ritmo constante de lanzamiento de nuevos productos al mercado. En 2025, **cerca de un tercio de las ventas totales** procede de productos desarrollados en los últimos años, un indicador claro del elevado nivel de innovación de la compañía.

Acuerdo con el BEI: continuidad y avance en las líneas de investigación

Ormazabal ha continuado desarrollando las líneas de I+D trazadas en el acuerdo de financiación de **40 millones de euros** suscrito con el BEI (Banco Europeo de Inversiones) para el período 2022-2025.

El respaldo del BEI al ambicioso proyecto de innovación de la compañía refuerza la misión de **Ormazabal** de acompañar a sus clientes en la transición energética y contribuir a la descarbonización del sistema energético europeo.

Este acuerdo cuenta además con el aval del programa “**InvestEU**”, que proporciona garantías presupuestarias. A través de este instrumento, los socios implementadores pueden asumir mayores niveles de riesgo, contribuyendo con ello a movilizar la inversión, tanto pública como privada, para las prioridades políticas de la Unión Europea.



Proyectos y desarrollos tecnológicos en 2025

PERTE del Vehículo Eléctrico y Conectado

Proyecto orientado a la transformación integral de la cadena de valor de la movilidad eléctrica para la sostenibilidad y la competitividad en el desarrollo de los vehículos eléctricos y conectados.

SINAPE

Proyecto de investigación sobre sensórica y arquitectura de plataforma de *edge computing* para facilitar la gestión de la red eléctrica de distribución.

MODITRANS

Proyecto orientado a la modelización y diagnóstico de transformadores de distribución en base a nuevos sensores que permitan proporcionar información para el cálculo del *Health Index*.

ASTRA-CC

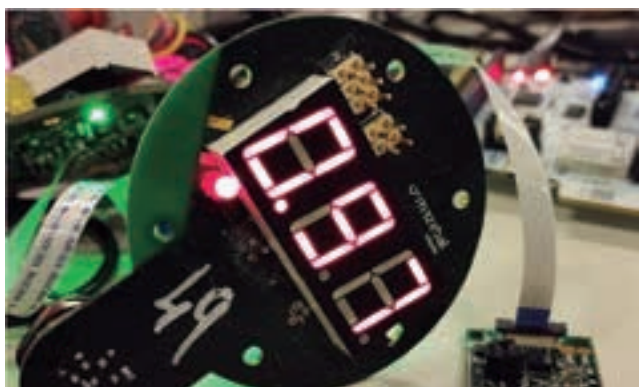
Proyecto que tiene como objetivo fundamental la investigación de tecnologías y componentes necesarios para el desarrollo de una arquitectura de red eléctrica que facilite el almacenamiento y acelere la integración de aplicaciones y servicios asociados a sistemas de energías renovables en redes públicas de corriente continua.

OPTIAM

Proyecto de optimización del diseño de la red eléctrica y sus componentes para minimizar el impacto ambiental del consumo eléctrico. Tiene como objetivo asegurar una transición resiliente del sector eléctrico vasco a través del desarrollo de equipos eléctricos innovadores y la digitalización del proceso de toma de decisiones en el diseño de productos y proyectos en el sector.

EIDER

Proyecto en torno a las tecnologías digitales que habiliten el desarrollo de productos y sistemas para evolucionar las redes eléctricas, facilitando la integración de los prosumidores, incrementando la visibilidad y control de la red de baja y media tensión y desplegando arquitecturas *edge computing* en nodos de la red como el centro de transformación.



ERIGrid 2.0

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

VIRQA

Proyecto de investigación fundamental entre agentes de la RVCTI para sentar las bases tecnológicas de nuevos entornos que permitan conceptualizar y experimentar futuros desarrollos y soluciones de la *smart grid*.

CEPIGON

Proyecto liderado por **Ormazabal** que desarrolla una nueva familia de celdas de distribución primaria de hasta 24 kV libres de SF6 mediante el uso de gases de origen natural.

ABEDI

Proyecto Hazitek estratégico que tiene como objetivo investigar el blindaje de los sistemas industriales con software embebido para definir nuevos diseños mediante el lanzamiento de tests de ciberseguridad remotos en un entorno virtual.

SAREKIDE

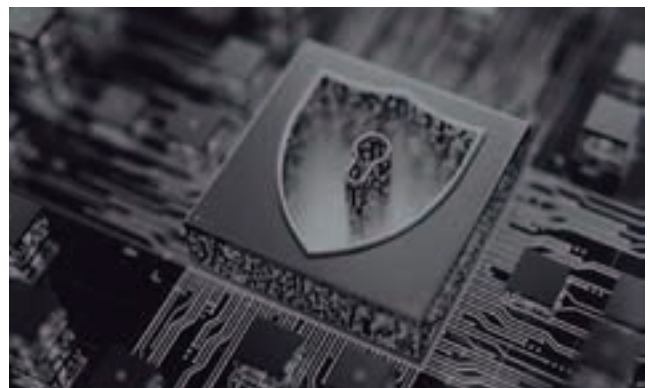
Proyecto cuyo objetivo principal es investigar algoritmos avanzados para la gestión de recursos renovables y de almacenamiento energético y estaciones de recarga de vehículo eléctrico como activos para proveer servicios de flexibilidad a la red eléctrica.

MOREDIGITAL

Proyecto en colaboración con otros agentes RVCTI cuyo objetivo principal es investigar en metodologías que permitan en un futuro desarrollar modelos reducidos de equipos y sistemas basándose en la física que los gobierna, posibilitando que dichos modelos reducidos puedan ser integrados en gemelos digitales.

CTFLEX

Proyecto que investiga una nueva forma de operar las redes mediante el control automático y coordinado de diferentes recursos distribuidos para dar solución a los problemas de congestión de la red de baja tensión.







04 | Medio Ambiente



4.1. Compromiso con nuestro entorno

En **Ormazabal**, la protección del medioambiente es parte esencial de su estrategia empresarial y un compromiso ineludible con el entorno. La compañía asume la responsabilidad de contribuir a la sostenibilidad del planeta mediante la integración de prácticas que minimizan su impacto ambiental.

Su gestión ambiental se focaliza en dos áreas principalmente: **prevención de la contaminación y ecodiseño**. Estas líneas de actuación buscan reducir la huella ecológica, optimizar el uso de recursos y desarrollar productos más sostenibles desde su misma concepción.

Los compromisos ambientales de **Ormazabal** están recogidos en las **políticas de desarrollo sostenible, acción climática y calidad, medioambiente y seguridad y salud**. Profundamente arraigados en la cultura de responsabilidad de la organización, estos compromisos responden a las expectativas y necesidades de sus grupos de interés.

Por otra parte, la búsqueda de la excelencia y la mejora continua han llevado a **Ormazabal** a desarrollar un **Sistema de Gestión Ambiental** que tiene entre sus funciones:

- Promover e integrar una **cultura de responsabilidad ambiental**.
- **Incentivar la participación** de las personas en la gestión de las políticas, promoviendo la generación de nuevas ideas y reconociendo los logros alcanzados.
- **Garantizar el cumplimiento** de las leyes, normativas y compromisos adquiridos.
- **Potenciar la formación, flexibilidad, innovación y mejora** continua a través de la excelencia, la protección ambiental desde la prevención de la contaminación y el uso sostenible de los recursos, así como acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud de la plantilla.
- Proporcionar **condiciones laborales seguras y saludables** para prevenir accidentes y enfermedades.
- Crear un **marco común** para establecer y revisar los cuadros de mando de las empresas, orientado a satisfacer a los grupos de interés.
- Obtener y mantener las **certificaciones internacionales** en gestión de la calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo.
- Mantener una **comunicación fluida** con los grupos de interés.

El compromiso de la compañía requiere que todas las personas conozcan, asuman y apliquen estos principios en su día a día, esforzándose por minimizar el impacto ambiental derivado del uso de equipos, instalaciones y medios de trabajo.

Las políticas de **Ormazabal**, previamente mencionadas, persiguen una gestión ambiental responsable y la optimización constante de los procesos en el desarrollo de sus productos y soluciones, lo que incluye la preservación de la biodiversidad y los recursos naturales, la reducción de residuos mediante la reutilización y el reciclaje y la eficiencia en el uso de materiales, entre otros aspectos.

Este enfoque se refuerza con el **Principio de Responsabilidad Ambiental** contemplado en el Código Ético corporativo.



4.2. Gestión ambiental

Contaminación y cambio climático

La reducción de la contaminación y la mitigación del cambio climático son esenciales en la transición hacia una economía baja en carbono. De acuerdo con su compromiso medioambiental, y como parte fundamental de su estrategia para disminuir las emisiones de CO₂, **Ormazabal** calcula la huella de carbono de sus actividades, cuantificando tanto las emisiones directas (alcance 1) como indirectas (alcance 2).

Los resultados del comportamiento ambiental de **Ormazabal** en relación con las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), expresadas en toneladas de CO₂ equivalente (t.CO₂ eq.), para 2025 y 2024 son los siguientes:

Emisiones GEI (t. CO ₂ eq.) ⁽⁷⁾	2025	2024	Variación (%)
Directas (alcance 1)	2.976	2.890	3%
Indirectas (alcance 2)	539	643	-16%

Se consideran emisiones directas (alcance 1) aquellas generadas por el consumo de combustible en los procesos productivos de la organización, incluyendo el uso de calderas (fuel y gas), así como el combustible empleado en los vehículos de empresa destinados a labores comerciales y de montajes.

En 2025, se observa un **ligero incremento en las emisiones de alcance 1**, principalmente atribuible al aumento del consumo de combustibles durante el año.

En cuanto a las emisiones indirectas (alcance 2), **Ormazabal** incluye aquellas generadas por el consumo de electricidad en los procesos productivos, excluyendo el autoconsumo. Para su cálculo, la compañía utiliza el **enfoque basado en el mercado (market based)** definido en la *Guía del Alcance 2 del Protocolo de GEI de GHG Protocol*.

Este método asigna las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas al consumo eléctrico en base a los instrumentos contractuales de la organización, incluyendo certificados de atributos de energía u otros contratos. En 2025, **las emisiones de alcance 2 se han reducido** como consecuencia de un menor consumo de electricidad no renovable.

Adicionalmente, en 2025 **Ormazabal** ha registrado **5.154 tCO₂ eq. derivadas del consumo de SF₆**, frente a las 7.396 tCO₂ eq. de 2024. Estas emisiones provienen de los 212 kg de SF₆ (315 kg en 2024) producidos durante el proceso de fabricación.

⁽⁷⁾ El alcance de la información reportada para emisiones de GEI directas está asociado al consumo de gas natural, de gasóleo, de gasolina, de butano, de GLP y de aceites empleados durante el proceso de fabricación. Los factores de emisión y la metodología empleada para el cálculo están alineados con lo publicado por Miteco (Ministerio de Transición Ecológica) utilizados para el cálculo. El alcance de la información reportada para emisiones GEI indirectas es el mismo que el empleado para la información de consumo eléctrico. Los factores de emisión empleados para el cálculo de las emisiones de gas de efecto invernadero se han basado en la metodología definida para el cálculo de huella de carbono para el comercio de emisiones verificada por un experto independiente.

Economía circular y ecodiseño

La economía circular se ha convertido en un factor determinante en la construcción de un modelo económico sostenible, y su integración en la cultura organizacional requiere transformar el actual modelo de producción de residuos y consumo de materias primas.

Ormazabal ha establecido como prioridad la **adopción de una estrategia medioambiental basada en el paradigma circular** con el objetivo de reducir su huella ecológica y el firme propósito de lograr una gestión eficaz de los residuos que genera, conforme al espíritu del **Pacto Verde Europeo** y el **Plan de Acción para la Economía Circular**, aprobado por la Comisión Europea en febrero de 2021.

Así, de acuerdo con los objetivos del Pacto Verde Europeo, que promueve el diseño de productos de acuerdo con principios de sostenibilidad, **Ormazabal** incorpora criterios de ecodiseño en el desarrollo de sus nuevas soluciones, contribuyendo de este modo a un futuro más responsable y eficiente en el uso de recursos.

Para ello, a lo largo de 2025 la compañía ha continuado desarrollando **herramientas específicas para su portfolio de productos, con especial enfoque en ecodiseño**. Entre ellas, cabe mencionar las siguientes:

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

Asimismo, es importante mencionar la participación de **Ormazabal** en la creación del **Basque Ecodesign Center (BEC)**, iniciativa que se enmarca en la **estrategia “Green Deal” del Gobierno Vasco**. El BEC surge de la colaboración entre **empresas del sector privado y el ejecutivo vasco**, con el objetivo de conceptualizar y ejecutar proyectos innovadores de ecodiseño –aplicando herramientas de estas características desde la fase inicial de los productos– para minimizar su huella de carbono en la red de distribución eléctrica y en la integración de energías renovables.

Esta iniciativa cuenta con el apoyo del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco, a través de las sociedades públicas Ithobe y SPRI, junto a empresas tractoras como Iberdrola, EDP, Siemens Gamesa y **Ormazabal**.

En 2021, **Ormazabal** renovó su compromiso de colaboración con el BEC para el periodo 2021-2025. **Durante el ejercicio 2025, la compañía ha avanzado en dos proyectos significativos iniciados el año anterior**. El primero se centra en el **análisis y valoración de los riesgos climáticos físicos**, lo que permitirá anticipar y gestionar de manera más eficaz los desafíos emergentes, reforzando la posición de la empresa frente a los cambios en el clima. El segundo proyecto tiene como objetivo el cálculo del alcance 3 de la huella de carbono de toda la compañía.

Gestión de residuos

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

Con el fin de avanzar en este compromiso, la compañía ha continuado implementando diversas medidas y procedimientos en algunas divisiones de producto, orientados a fomentar la reducción y el reciclaje de residuos para aminorar su impacto en el entorno.

Entre las iniciativas puestas en marcha, destaca la **implementación de sistemas de retorno de residuos de embalaje proveniente de proveedores** en varias de las plantas ubicadas en España, lo que ha contribuido a una disminución de los residuos generados.

Asimismo, **se ha mejorado la segregación de los residuos en origen y se ha sustituido a los gestores de residuos destinados a vertedero** por otros especializados en reciclaje, lo que ha permitido aumentar la fracción que se destina a este fin y reducir considerablemente la enviada a vertedero.

Además, **se han reemplazado productos peligrosos por alternativas más seguras**, reduciendo así la generación de este tipo de residuos. Estos nuevos productos se presentan en **envases reutilizables y/o reciclables**, reforzando el compromiso de **Ormazabal** con la economía circular y la sostenibilidad.

Se consideran **residuos peligrosos** aquellos cuyas propiedades intrínsecas representan un riesgo para la salud o el medioambiente. En 2025, la gestión de estos residuos se distribuye de la siguiente manera: **el 18% se ha destinado a reciclaje, el 47% a otras operaciones de valorización y el 35% restante a otros procesos de eliminación.**

En cuanto a los **residuos no peligrosos**, durante el mismo periodo, **el 69% se ha reciclado, el 21% se ha sometido a otras operaciones de valorización y el 10% restante se ha enviado a vertederos controlados.**

En 2025, se mantiene la tendencia observada el año anterior de **reducción en la generación total de residuos en Ormazabal**, logrando además disminuir la fracción enviada a vertedero.

Tipo de residuos (kg)	2025	2024	Variación (%)
Residuos peligrosos	381.782	337.555	13%
Residuos no peligrosos	5.318.123	5.979.215	-11%

Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua

Con la sostenibilidad como eje estratégico, **Ormazabal** ha continuado trabajando en 2025 hacia un modelo productivo alineado con criterios de uso responsable del agua a lo largo de toda la cadena de suministro. Con este propósito, **se han implementado diversas medidas de sensibilización** encaminadas a reforzar la concienciación de todas las personas de la compañía sobre la importancia de gestionar de forma eficiente este recurso esencial para la vida.

Los datos de la tabla muestran una **disminución del consumo de agua en Ormazabal** durante 2025.

Consumo (m ³)	2025	2024	Variación (%)
Consumo de agua	46.979	49.750	-6%

Consumo de energía

Todas las sociedades de **Ormazabal** aplican medidas orientadas a mejorar la eficiencia energética y mantienen un decidido compromiso con la reducción del consumo de energía.

En relación con los consumos energéticos derivados del uso de combustibles, la compañía está realizando importantes esfuerzos para reducir su dependencia, priorizando la **sustitución de equipos de combustión por alternativas eléctricas más eficientes, como la aerotermia**. Estas iniciativas se detallan más adelante en el apartado dedicado a la eficiencia energética.

En los datos de la anterior tabla se observa un **incremento en el consumo de energía** en el ejercicio 2025, concretamente en los consumos de gasóleo y gasolina. A pesar de los esfuerzos realizados por la compañía por avanzar en la electrificación progresiva de su flota, esta variación responde, principalmente, al **notable aumento de la actividad comercial de Ormazabal** a lo largo de este año.

El **consumo total de electricidad ha aumentado un 6%** con respecto al ejercicio anterior. No obstante, se observa una evolución positiva en la composición de este consumo, con un descenso de energía procedente de fuentes no renovables y un incremento del autoconsumo de electricidad renovable. Esta tendencia muestra la **apuesta sostenida de Ormazabal por la eficiencia energética y el uso de energías verdes** en sus operaciones.

Todas las sedes de **Ormazabal** en España y Francia disponen de **certificado de Garantía de Origen (GdO)** de la electricidad consumida durante el ejercicio. Su objetivo es seguir ampliando este alcance a todas las sedes de la compañía, siempre que sea posible asegurar un suministro 100% renovable.

Asimismo, todas las ubicaciones incluidas en el alcance de las auditorías energéticas –realizadas por **Stratenergy**, sociedad de **Velatia**– cumplen con lo establecido en el Real Decreto 56/2016, que exige a las grandes empresas o grupos de sociedades 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 situadas en el territorio nacional.

Consumo de combustibles ⁽⁶⁾	2025	2024	Variación (%)
Consumo de gas natural (Nm ³)	1.052.122	1.102.841	-5%
Consumo de gasóleo (L)	222.161	169.485	31%
Consumo de gasolina (L)	76.795	65.443	17%

⁽⁶⁾ De forma adicional, se han consumido 24.931 litros de aceite, 1.002 litros de GLP y 102 litros de butano.

Consumo de electricidad (kWh)	2025	2024	Variación (%)
Electricidad no renovable	998.634	1.191.836	-16%
Electricidad procedente de fuentes renovables	11.142.010	10.267.878	9%
Autoconsumo de electricidad	1.241.512	1.173.143	6%
Consumo total de electricidad	13.382.156	12.632.858	6%

Durante el pasado ejercicio se realizaron auditorías energéticas en los centros de Ormazabal Boroa, Ormazabal Burgos, Ormazabal Corporate Technology, Ormazabal Igorre, Ormazabal Cotradis Transformadores, Ormazabal Cotradis Transformadores II, Ormazabal Getafe, Ormazabal Ólvega, Ormazabal Seseña 1, Ormazabal Seseña 2 y Ormazabal Zaratamo. Estas auditorías han permitido identificar las mejoras y los ahorros logrados gracias a las distintas medidas de eficiencia energética implementadas por **Ormazabal** en los años anteriores, así como proponer nuevas acciones a desarrollar en los siguientes cuatro años.

Movilidad eléctrica

La movilidad sostenible ocupa un lugar central en la estrategia de descarbonización de **Ormazabal** hacia una economía más limpia y amigable con el medioambiente. Por ello, realiza un importante esfuerzo de inversión en este terreno.

En el ejercicio 2025, el **40% de la flota de vehículos de empresa es híbrida y el 41% son vehículos eléctricos-híbridos enchufables**. Para facilitar la transición, la compañía ha instalado un total de **29 puntos de recarga distribuidos en todas sus sedes**. Además, se compromete a que la renovación de su flota se realice exclusivamente con vehículos híbridos o eléctricos con **etiqueta DGT “0”**, dando de este modo más pasos en su compromiso con la sostenibilidad y la reducción de emisiones.

Consumo de materias primas

Con el objetivo de optimizar el uso de recursos, **Ormazabal** promueve una gestión eficiente y responsable de las materias primas en todas las fases del proceso productivo y en el conjunto de sus áreas de actividad. Para ello, la compañía dispone de sistemas de gestión ambiental que permiten medir y analizar los consumos, facilitando la implementación de medidas en caso necesario.

Tal como se ha mencionado en los apartados de “Economía circular” y “Gestión de residuos”, **Ormazabal** mantiene una **labor continua de investigación y mejora** para encontrar alternativas que permitan un uso cada vez más eficiente de las materias primas, tanto en la fabricación de sus productos como en sus soluciones de embalaje. Asimismo, trabaja en la **incorporación progresiva de materiales reciclados** en los productos, siempre que la tecnología y los requisitos técnicos lo permitan.

La siguiente tabla recoge la evolución del consumo de las **principales materias primas utilizadas** en los procesos productivos de **Ormazabal**, entre las que se incluyen chapa magnética, aluminio, cobre, aceros, aceites, pinturas, hormigón, cemento, áridos y otros materiales como resina, endurecedor, cuarzo y silicona.

Fruto del esfuerzo realizado en la optimización de recursos, **el consumo de materias primas en 2025 se ha reducido respecto al año anterior**.

Protección de la biodiversidad

La biodiversidad es vital no solo para el equilibrio de los ecosistemas, sino también como fuente de bienes y servicios fundamentales para nuestra calidad de vida. Su conservación resulta clave para asegurar la sostenibilidad del planeta y el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

Consciente de la importancia de proteger y restaurar los hábitats y especies, especialmente en los ecosistemas más vulnerables, **Ormazabal** inició en 2023 un seguimiento de los posibles impactos de sus operaciones en zonas protegidas a nivel global, análisis que repite anualmente. Basándose en herramientas como los visores de la **Red Natura 2000** en Europa y **Protected Planet de las Naciones Unidas** (WCMC), dicho estudio confirma que **ninguna de las instalaciones de la compañía se encuentra en áreas protegidas**, lo que garantiza que sus actividades no afectan a hábitats amenazados ni áreas de especial vulnerabilidad.

Materias Primas (Toneladas)	2025	2024	Variación (%)
Total	71.173	79.706	-11%

4.3. Provisiones y seguros

En línea con el principio de precaución, **Ormazabal** lleva a cabo análisis periódicos de las cantidades de provisiones existentes con el fin de cubrir posibles riesgos ambientales. Además, la **póliza de Responsabilidad Medioambiental** del grupo asegura la cobertura de los riesgos asociados a dichos impactos.

4.4. Certificaciones

En 2025, **Ormazabal** ha reafirmado su compromiso con la excelencia en la protección del medioambiente mediante el despliegue de su **Sistema de Gestión Ambiental**. Este sistema está alineado con las normas y certificaciones internacionales más reconocidas, así como con los estándares de cumplimiento más exigentes, como la ISO 14001, vigente en sus principales sociedades.

Gracias a ello, este ejercicio **la compañía ha renovado las acreditaciones de Prefabricados Uniblok, Ormazabal Cotradis Transformadores, Ormazabal Distribución Primaria y Ormazabal International Business.**

La **certificación ISO 14001** es la referencia global para la implantación y evaluación de sistemas de gestión ambiental. Su obtención, de carácter voluntario, permite a **Ormazabal** alinearse con los más altos estándares internacionales en materia de sostenibilidad y cumplimiento ambiental.

De forma adicional, distintas sociedades de **Ormazabal** realizan **Declaraciones Ambientales de Producto (DAP)** como parte de su estrategia de sostenibilidad. Las DAP tienen como finalidad ofrecer a clientes, colaboradores y demás partes interesadas información clara y transparente sobre el desempeño e impacto ambiental de la compañía, reflejando su compromiso con la mejora continua en este ámbito.

Para garantizar la correcta implementación y mantenimiento de los certificados mencionados, **Ormazabal** dispone de un **equipo específico** distribuido por sus principales plantas de producción. Entre sus responsabilidades se incluyen: identificar y evaluar el cumplimiento de los requisitos legales relacionados con la gestión ambiental, colaborar en la definición, implementación y evaluación de los objetivos ambientales, realizar auditorías internas del Sistema de Gestión Ambiental y proporcionar formación específica a las nuevas incorporaciones sobre estos aspectos y estándares.

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

El despliegue de un sistema de gestión ambiental reafirma el compromiso de Ormazabal con la preservación del entorno





05 | Social

Ormazabal sigue ampliando su ecosistema humano en paralelo al crecimiento de su actividad

5.1. Compromiso con nuestras personas

El crecimiento de **Ormazabal** es el resultado del trabajo, talento e implicación de las personas que conforman su ecosistema humano diverso y singular, por eso son su activo más valioso. A cierre de 2025, el equipo de la compañía estaba formado por **2.794 personas**. La gran mayoría de la plantilla se concentra en Europa (90%), principalmente en **España (78%)**, mientras que el **10% restante desarrolla su actividad en otros continentes**. En cuanto a la composición por género, **80% son hombres y el 20% mujeres**.

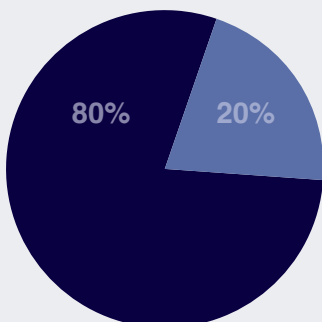
Asimismo, aproximadamente **dos tercios de las personas tienen entre 26 y 51 años**, lo que dibuja un perfil organizativo que combina juventud y una sólida experiencia.

Para **Ormazabal**, atraer y gestionar el talento son cruciales para afrontar con éxito los retos de la compañía. En este contexto, y como consecuencia de la actividad desarrollada, **la plantilla ha crecido un 3% en 2025**.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

2.794
PERSONAS

2025

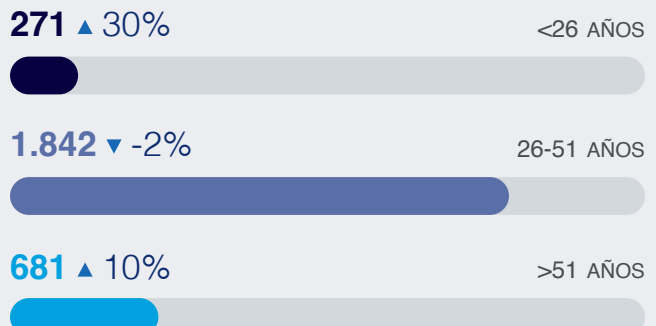


569
MUJERES
▲ 3%

2.225
HOMBRES
▲ 4%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

2025 | 2.794 PERSONAS ▲ 3%

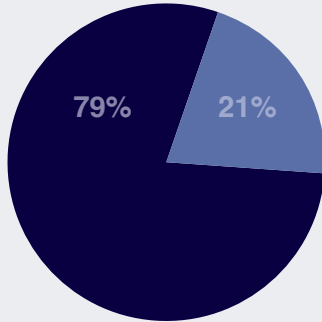


2.701

PERSONAS

2024

2024 | 2.701 PERSONAS ▲ 6%



553
MUJERES
▲ 4%

2.148
HOMBRES
▲ 6%

209 ▲ 9%

<26 AÑOS

1.875 ▲ 1%

26-51 AÑOS

617 ▲ 21%

>51 AÑOS

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL⁽⁹⁾

2025 | 2.794 PERSONAS ▲ 3%

2024 | 2.701 PERSONAS ▲ 6%

246 ▲ 22%

DIRECCIÓN

202 ▼ >1%

DIRECCIÓN

729 ▲ 1%

TÉCNICOS/AS

719 ▲ 6%

TÉCNICOS/AS

195 ▲ 61%

COMERCIALES

121 ▲ 7%

COMERCIALES

98 ▲ 3%

ADMINISTRATIVOS/AS

95 ▲ 12%

ADMINISTRATIVOS/AS

1.526 ▲ -2%

OTROS PERFILES⁽¹⁰⁾

1.564 ▲ 6%

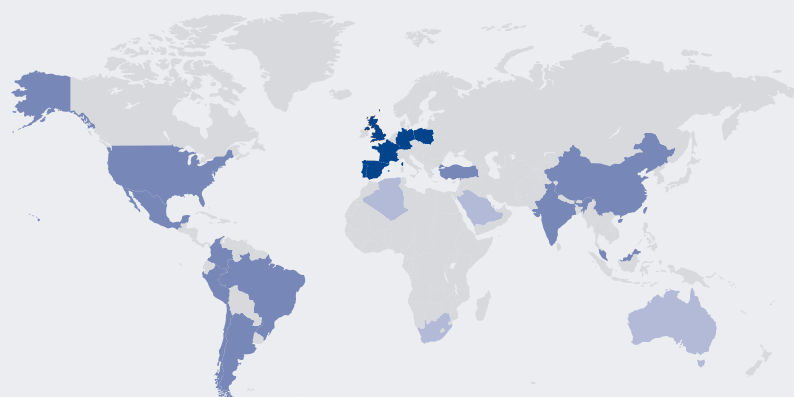
OTROS PERFILES⁽¹⁰⁾

⁽⁹⁾ La metodología de obtención de las categorías profesionales ha cambiado en 2025 respecto a 2024, por lo que las variaciones reales de los datos son las siguientes: 0,4%, 5%, -6%, -2% y 5%. Por tanto, el total de variación es de 3% del dato de 2025 frente a 2024.

⁽¹⁰⁾ La categoría "Otros perfiles" se compone principalmente de mano de obra directa, perfiles que no se corresponden a ninguna de las demás categorías y a personas jubiladas parciales.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONTINENTE

2025 | 2.794 PERSONAS ▲ 3%



2.502
PERSONAS
EN EUROPA
▲ 7%

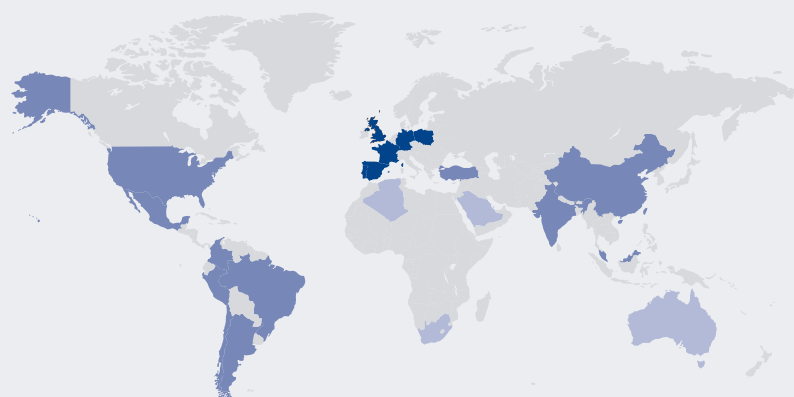
190
PERSONAS
EN ASIA
▼ -27%

91
PERSONAS
EN AMÉRICA
▲ 2%

6
PERSONAS
EN ÁFRICA
■ 0%

5
PERSONAS
EN OCEANÍA
■ 0%

2024 | 2.701 PERSONAS ▲ 6%



2.341
PERSONAS
EN EUROPA
▲ 7%

260
PERSONAS
EN ASIA
▼ -1%

89
PERSONAS
EN AMÉRICA
▲ 11%

6
PERSONAS
EN ÁFRICA
■ 0%

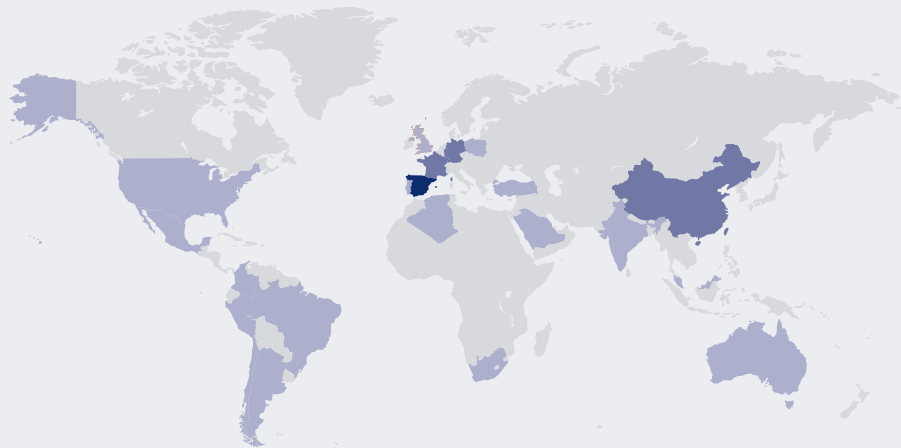
5
PERSONAS
EN OCEANÍA
■ 0%



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS

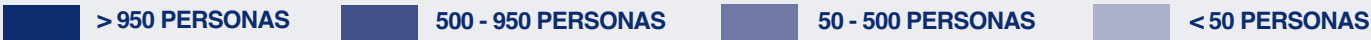
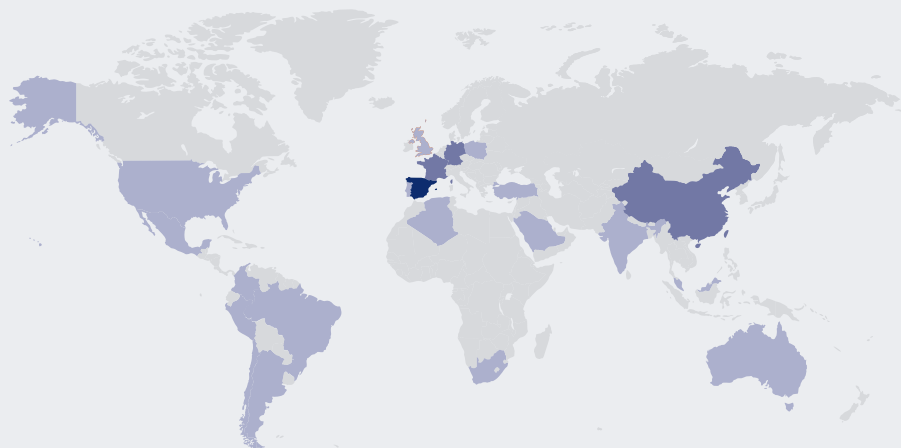
2025 | 2.794 PERSONAS ▲ 3%

- ESPAÑA **2.186** · ▲ 7%
- CHINA **175** · ▼ -29%
- FRANCIA **143** · ▼ -1%
- ALEMANIA **87** · ▼ 7%
- REINO UNIDO **65** · ▲ 14%
- ARGENTINA **34** · ■ 0%
- BRASIL **34** · ▲ 3%
- MÉXICO **20** · ■ 0%
- OTROS⁽¹¹⁾ **50** · ▲ 9%



2024 | 2.701 PERSONAS ▲ 6%

- ESPAÑA **2.038** · ▲ 7%
- CHINA **247** · ▼ -2%
- FRANCIA **145** · ▼ -0,68%
- ALEMANIA **81** · ▼ -2%
- REINO UNIDO **57** · ▲ 50%
- ARGENTINA **34** · ▲ 17%
- BRASIL **33** · ▲ 3%
- MÉXICO **20** · ▲ 25%
- OTROS⁽¹¹⁾ **46** · ▲ 2%



⁽¹¹⁾ "Otros" engloba los siguientes países: Argelia, Australia, Estados Unidos, Colombia, Polonia, Portugal, Sudáfrica, Turquía, India, Jordania, Malasia y Vietnam.

Estructura de la plantilla

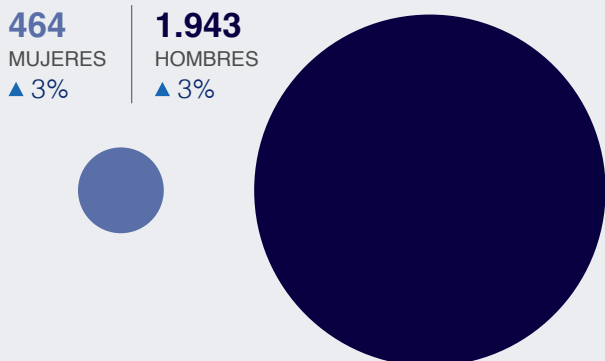
Distribución por modalidades de contrato de trabajo

Al cierre de 2025, el **86% de los contratos de trabajo en Ormazabal son de carácter indefinido**, de los cuales el **96% corresponden a jornada completa**. El 14% restante de la plantilla se encuentra bajo contratos temporales, poniendo de manifiesto la **apuesta de la empresa por un equipo estable y comprometido**.

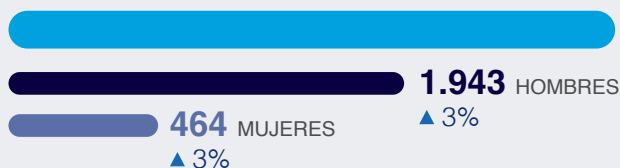
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS POR TIPO DE CONTRATO, TIPO DE JORNADA Y SEXO

2025 | 2.794 PERSONAS

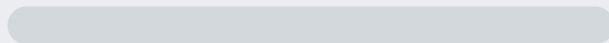
2.407 · ▲ 3%
CONTRATOS INDEFINIDOS



2.407 · ▲ 3%
JORNADA COMPLETA



0 · ■ 0%
JORNADA PARCIAL



■ HOMBRES ■ MUJERES

387 · ▲ 7%
CONTRATOS TEMPORALES



369 · ▲ 7%
JORNADA COMPLETA



18 · ▲ 6%
JORNADA PARCIAL



● 16 HOMBRES ▲ 23%

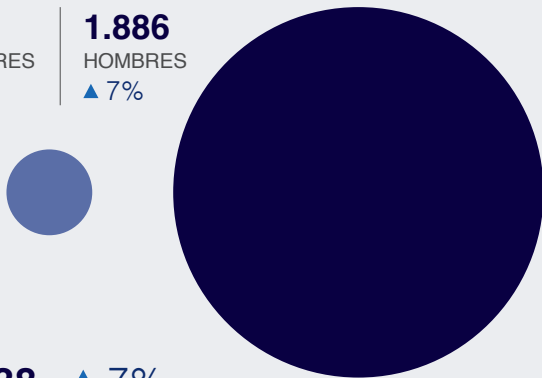
● 2 MUJERES ▲ -50%

2024 | 2.701 PERSONAS

2.338 · ▲ 7%
CONTRATOS INDEFINIDOS

452
MUJERES
▲ 6%

1.886
HOMBRES
▲ 7%



2.338 · ▲ 7%
JORNADA COMPLETA



0 · ■ 0%
JORNADA PARCIAL



HOMBRES **MUJERES**

363
CONTRATOS TEMPORALES

101
MUJERES
▼ -3%

262
HOMBRES
▼ -0,76%



346
JORNADA COMPLETA



17 · ▼ 11%
JORNADA PARCIAL



13 HOMBRES ▲ 8%
4 MUJERES ▲ 43%

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

El 86% de los contratos vigentes en 2025 son indefinidos: apuesta por un equipo estable y comprometido.

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

2025 | 2.862 CONTRATOS · ▲ 7%

2.270 · ▲ 7% HOMBRES

591 · ▲ 7% MUJERES

2024 | 2.676 CONTRATOS · ▲ 5%

2.122 · ▲ 5% HOMBRES

554 · ▲ 4% MUJERES

2.446 · ▲ 7%
CONTRATOS INDEFINIDOS

481 MUJERES ▲ 7%
1.965 HOMBRES ▲ 8%

2.276 · ▲ 6%
CONTRATOS INDEFINIDOS

450 MUJERES ▲ 9%
1.826 HOMBRES ▲ 6%

416 · ▲ 4%
CONTRATOS TEMPORALES

306 HOMBRES ▲ 3%
110 MUJERES ▲ 6%

400 · ▼ -4%
CONTRATOS TEMPORALES

296 HOMBRES ▲ 0,34%
104 MUJERES ▼ -13%

■ HOMBRES ■ MUJERES

Promedio anual de contratos

La experiencia, el conocimiento y las competencias de las personas que forman parte de Ormazabal son fundamentales para afianzar su posición competitiva en el mercado. Consciente también de la importancia de impulsar el desarrollo profesional de la gente joven, la compañía ofrece cada año prácticas a través de diferentes programas como la formación dual o los convenios de cooperación educativa, entre otros. Muchas de estas experiencias tienen continuidad posteriormente mediante la formalización de un contrato laboral.

En el siguiente desglose, que recoge el promedio anual de contratos indefinidos y temporales, se observa que la contratación indefinida ha aumentado un 7% respecto al año anterior. Este incremento pone de manifiesto el compromiso de Ormazabal con la estabilidad laboral y el crecimiento sostenible, así como su apuesta por seguir reforzando su equipo humano con profesionales comprometidos a largo plazo.

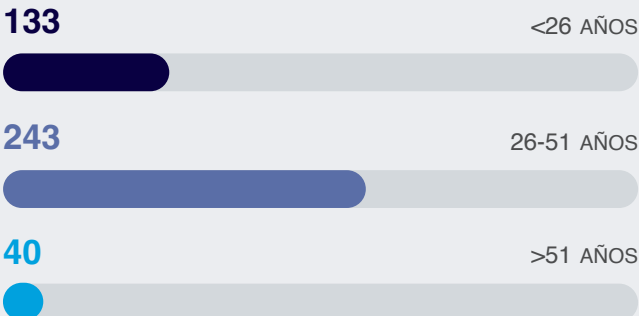
PROMEDIO POR TIPO DE CONTRATO POR EDAD

2025 | 2.862 CONTRATOS · ▲ 7%

2.446 · ▲ 7%
CONTRATOS INDEFINIDOS

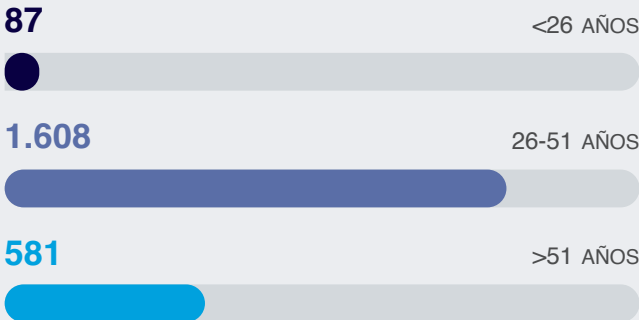


416 · ▲ 4%
CONTRATOS TEMPORALES



2024 | 2.676 CONTRATOS · ▲ 5%

2.276 · ▲ 6%
CONTRATOS INDEFINIDOS



400 · ▼ -4%
CONTRATOS TEMPORALES



Promedios por tipo de jornada

La plantilla media de **Ormazabal** ha experimentado un crecimiento en 2025 con respecto al ejercicio anterior, alcanzando las 2.794 personas, frente a las 2.701 de 2024.

La compañía ha implantado de forma amplia el teletrabajo, especialmente en aquellos puestos en los que esta modalidad es compatible con las funciones desempeñadas.

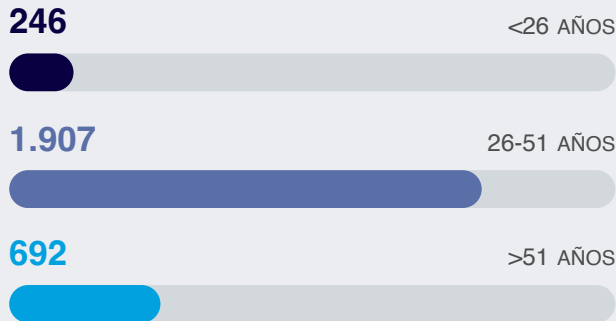
Asimismo, la mayoría de las personas de la organización cuenta con flexibilidad horaria, una medida que contribuye a facilitar la conciliación de la vida personal y la laboral y **disminuye la necesidad de solicitar reducciones de jornada por motivos familiares**.

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

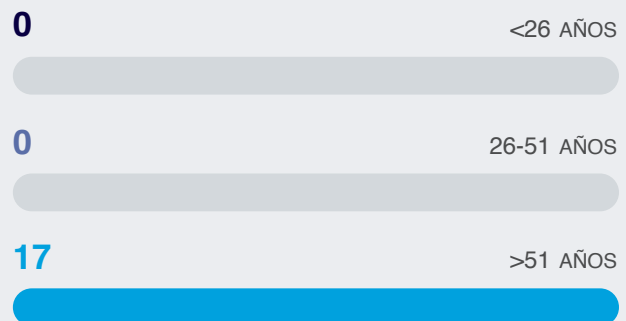
PROMEDIO DEL TIPO DE JORNADA POR EDAD

2025 | 2.845 JORNADAS · ▲ 6%

2.845 · ▲ 7%
JORNADA COMPLETA



17 · ■ 0%
JORNADA PARCIAL

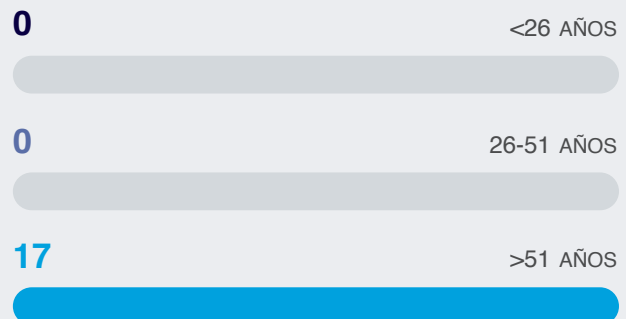


2024 | 2.676 JORNADAS · ▲ 5%

2.659 · ▲ 5%
JORNADA COMPLETA



17 · ▼ 6%
JORNADA PARCIAL

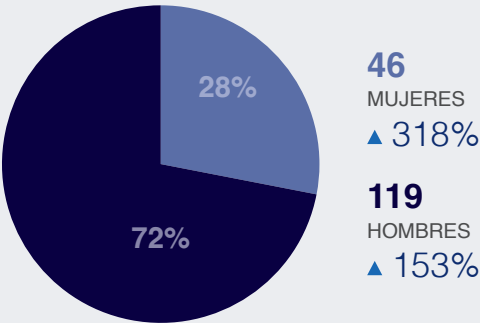


Bajas no voluntarias

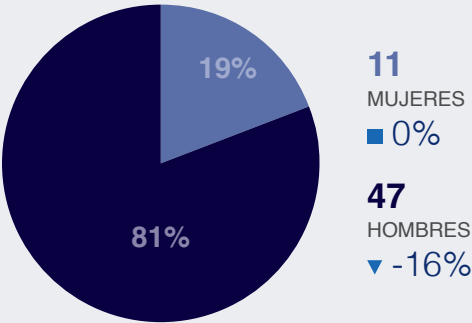
Este ejercicio se aprecia un **incremento significativo en las bajas no voluntarias** en comparación con el año anterior, pasando de 58 casos en 2024 a 165 en 2025, como consecuencia de la **reestructuración de la filial de Ormazabal en China**. La distribución de estas bajas por sexo es la siguiente:

NÚMERO DE BAJAS NO VOLUNTARIAS POR SEXO

2025 | 165 BAJAS · ▲ 184%



2024 | 58 BAJAS · ▼ 13%



HOMBRES MUJERES



5.2. Empleo

Personas empleadas con discapacidad

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

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

En 2025, la compañía ha continuado trabajando de forma específica en la sensibilización de la plantilla en este aspecto. Así, por ejemplo, el **programa “Arco”**, orientado a la integración del talento joven de la empresa, incluyó la organización de un **encuentro con personas con diversidad funcional** durante el que se realizó una dinámica consistente en una reacción en cadena con el mensaje de que todas las piezas tienen valor.

Igualdad

Para **Ormazabal**, la igualdad de oportunidades y la diversidad son aspectos intrínsecos a su modelo de gestión y a su cultura corporativa. Promueve un entorno inclusivo donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente, aportar su talento y crecer profesionalmente sin distinción alguna.

El **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral de Velatia**, aplicable a **Ormazabal**, vela por la protección de los derechos fundamentales del personal. Este protocolo establece medidas concretas frente a cualquier forma de acoso en el ámbito laboral, ya sea de carácter sexual, discriminatorio y/o psicológico. En 2021, se actualizó para incluir específicamente el acoso por razón de sexo entre sus focos de vigilancia, evidenciando el firme compromiso del grupo con la igualdad.

En línea con el **principio número seis del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** (“**Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación**”), **Ormazabal** respalda la igualdad de oportunidades y la diversidad como valores esenciales en su gestión.

Asimismo, y en coherencia con el **Código Ético** del grupo, **Ormazabal** se compromete a garantizar un entorno inclusivo y respetuoso, libre de cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, color, género, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, situación económica, discapacidad u otra condición.

El **Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos** es el órgano responsable de gestionar quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas relacionadas con situaciones de acoso que no hayan podido resolverse mediante procedimiento informal.

Adicionalmente, **Velatia** ha establecido la figura de un mediador especializado, quien actúa como asesor confidencial y gestiona los casos considerados “leves”, derivando los de mayor gravedad al Comité, así como los incumplimientos de los acuerdos alcanzados por procedimiento informal.

En el marco de su compromiso con la igualdad de género, **Ormazabal** cuenta con un **Plan de Igualdad**, cuyos principales objetivos incluyen:

- Consolidar su **Política de igualdad** en toda la organización.
- Reforzar la **igualdad de oportunidades** para las personas de la compañía.
- Promover una cultura de **tolerancia cero** frente a la violencia en el entorno laboral, con especial énfasis en la prevención del acoso sexual y por razón de género.

Los planes son revisados y actualizados al finalizar su vigencia, contando para ello con la colaboración de expertos independientes y, a partir de las conclusiones obtenidas, se establece un plan de acción con un seguimiento periódico.

El **Plan de Igualdad de Ormazabal** incluye objetivos generales y específicos, un análisis y diagnóstico interno de la organización, así como propuestas concretas de actuación para los años de vigencia. **Durante 2025, la compañía ha continuado avanzando en su despliegue** y en la actualización de los planes vencidos este año.

Además, durante este ejercicio ha profundizado en la iniciativa “**LEAP**” (Learn, Engage, Act and Progress), lanzada como proyecto piloto en 2022. Su objetivo es recoger retroalimentación y propuestas de acción sobre igualdad a partir de la experiencia de mujeres de distintas edades, empresas y niveles organizativos. En 2025, la iniciativa se ha consolidado con la renovación parcial de algunas de sus participantes –tras la recepción de candidaturas voluntarias– y la **incorporación de tres participantes masculinos al equipo**, promoviendo así una perspectiva más diversa.

Finalmente, **Ormazabal** ha organizado diversas actividades y eventos a lo largo del año, entre los que cabe señalar: **el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia** (11 de febrero), **el Día Internacional de la Mujer** (8 de marzo), y **el Día de la Mujer Ingeniera** (23 de junio).



Perspectiva de género

Los convenios colectivos aplicables en **Ormazabal** regulan la remuneración mínima de la plantilla y establecen **criterios de equidad salarial** entre puestos de trabajo de igual valor, con independencia del sexo. En este sentido, tanto el personal sujeto a convenio como aquel que no lo está percibe una compensación justa y equitativa, evitando cualquier forma de discriminación por razón de género.

En el cálculo de la remuneración media real –compuesta por salario fijo más variable– de las mujeres con respecto a la de los hombres (excluyendo a la alta dirección), se observa una diferencia del 12% en 2025. Este dato supone una **reducción en comparación con el año anterior y consolida así la tendencia descendente registrada en los últimos años.**

Esta diferencia se explica, en gran medida, por la todavía **baja presencia de las mujeres en el sector industrial.** En **Ormazabal** representan el **20% de la plantilla** total. No obstante, en el colectivo directivo de la compañía, que agrupa a las personas con responsabilidad sobre distintas áreas, la representación femenina sube al 29%, lo que refleja **avances en diversidad en posiciones de liderazgo.**

La lucha contra el denominado “techo de cristal” constituye una fuerte ambición permanente para **Ormazabal.** No obstante, el reducido tamaño de la base femenina de la plantilla en determinados perfiles representa un reto estructural sobre el cual la compañía continúa trabajando.

En este contexto, **Ormazabal** impulsa iniciativas orientadas a reforzar la presencia femenina como **Ormazabal Mentoring Experience (OMEX)**, programa de *mentoring* para acompañar el crecimiento profesional, o el mencionado anteriormente “LEAP”, el primer proyecto de la compañía con enfoque de género destinado a recoger experiencias y promover acciones que contribuyan al avance de la igualdad en la organización.

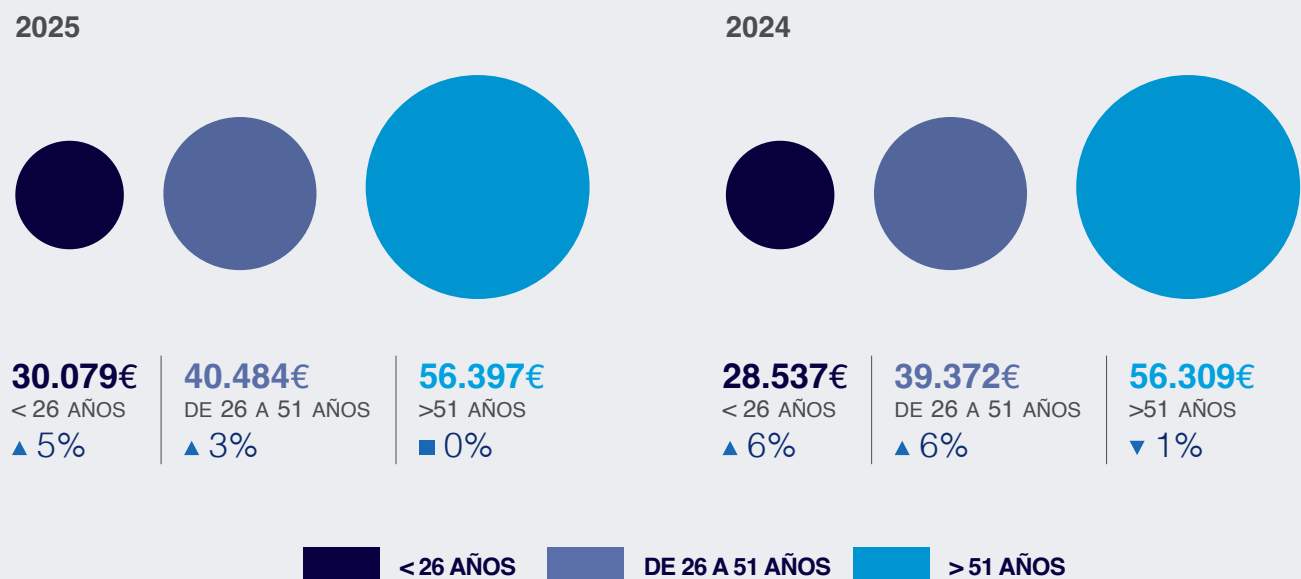
Remuneración media

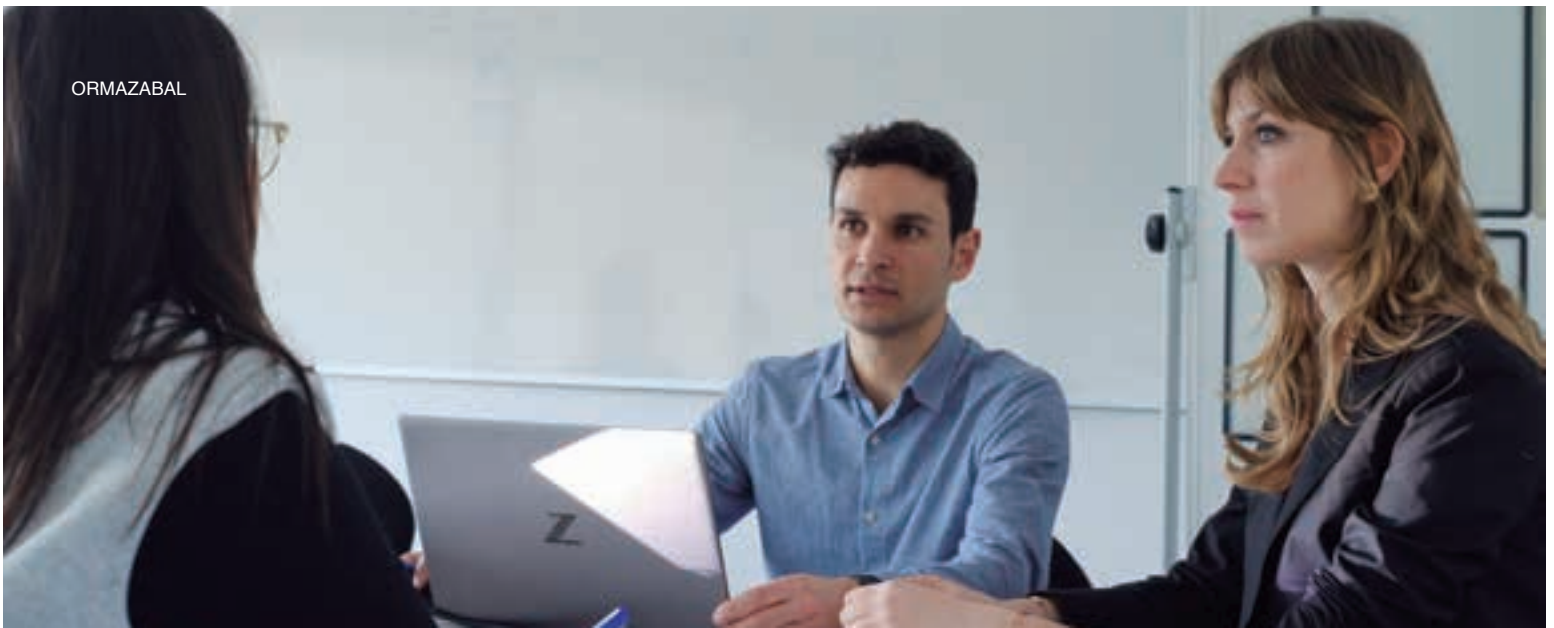
En 2025, las **remuneraciones medias de la plantilla se han incrementado** respecto al ejercicio anterior, con excepción de la alta dirección. La cuantía, considerando todos los conceptos retributivos existentes en la organización –incluyendo salario fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros– se distribuye de la siguiente forma, desglosada por sexo, edad y categoría profesional:

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO (€)



REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD (€)





Organización del trabajo

Para **Ormazabal**, cuidar el bienestar de su equipo y ser un referente en la creación de empleo de calidad constituyen prioridades estratégicas. Con este motivo, ha puesto en marcha diversas iniciativas orientadas a mejorar la organización del trabajo, entre las que destaca el seguimiento de los **registros horarios** mediante una herramienta que contribuye a evitar jornadas excesivas y fomenta el adecuado disfrute de los periodos vacacionales.

Cada una de las sociedades de la compañía establece las condiciones relativas a la jornada laboral, los periodos de descanso y otros aspectos aplicables. En este sentido, el Código Ético de **Velatia**, en su apartado dedicado a los derechos laborales, especifica que la jornada de trabajo debe ajustarse a la legislación local de cada país, asegurando además el respeto a las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Desde 2018, **Ormazabal** viene promoviendo una reflexión interna sobre la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Esto ha llevado a la compañía a analizar e implementar de forma progresiva medidas como el **teletrabajo** y la generalización de la **flexibilidad horaria**. Durante el ejercicio 2025, no se han puesto en marcha nuevas iniciativas en este ámbito.

En materia de relaciones laborales, cabe subrayar que la libertad de asociación y la representación sindical están plenamente recogidas en las normas internas, así como en los convenios y acuerdos suscritos con el personal y sus representantes.

Asimismo, **Ormazabal** concede gran importancia a una **comunicación interna efectiva y transparente**. Para ello, dispone de diversos canales, entre los que se incluyen la página web de la empresa, la intranet, tableros informativos en las plantas de producción, publicaciones internas, buzones de sugerencias, jornadas anuales, comités de empresa y de seguridad y salud, así como la comunicación directa con responsables y dirección

Desde 2021, la aplicación **My Velatia**, de uso compartido por todo el grupo, ha reforzado este ecosistema de comunicación al ofrecer un canal ágil y accesible para toda la organización. En 2023, esta herramienta fue reconocida con el premio “**Excelencia en Comunicación Interna**”, otorgado por la compañía tecnológica Nunsys Group.

Absentismo laboral

El Índice de Absentismo Laboral, entendido como el incumplimiento de la jornada laboral derivado de bajas por enfermedad o accidente laboral, ha alcanzado en 2025 un total de **240.034 horas perdidas**, lo que supone un **20% más que en 2024**, cuando se registraron 199.820.

Seguridad y salud

En **Ormazabal**, la cultura preventiva en materia de seguridad y salud orienta la gestión de la organización para garantizar entornos laborales seguros, en coherencia con su compromiso con el bienestar de las personas.

Este compromiso se recoge en las **políticas de desarrollo sostenible, calidad, medioambiente y seguridad, salud y bienestar**, y se articula en tres principios fundamentales:

- Establecer entornos de trabajo seguros mediante el desarrollo de una **cultura preventiva** en seguridad y salud laboral.
- Fomentar el **respeto por la seguridad y la salud de las personas** a través de la prevención de daños y del deterioro de la salud.
- Obtener y mantener **certificaciones internacionales de referencia** en los sistemas de gestión de calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo.

En coherencia con este enfoque preventivo, **Ormazabal** asume además los siguientes compromisos:

- **Formación:** promover acciones formativas encaminadas a identificar peligros y reducir riesgos para la seguridad y la salud durante el desarrollo de las actividades.
- **Condiciones laborales:** proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones y problemas de salud.
- **Espacios de trabajo:** proteger y mejorar los espacios físicos y el equipamiento de los centros de trabajo frente a diversos riesgos, desde intrusiones hasta incendios.
- **Integridad laboral:** garantizar, en la medida de lo posible, la integridad de la plantilla mediante el cumplimiento de la normativa sectorial aplicable y la adopción de las medidas necesarias.
- **Certificaciones internacionales:** obtener y mantener las certificaciones internacionales de referencia en los sistemas de gestión de calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo.

Cada una de las sociedades de **Ormazabal** vela por el cumplimiento de la normativa aplicable, apoyándose en los comités de seguridad y salud. Además, la compañía cuenta con **personal especializado** que trabaja en la mejora continua de prácticas y procedimientos, así como en la obtención y aplicación de los estándares más exigentes en materia de prevención de riesgos laborales.

Como parte de su compromiso con la prevención, varias sociedades de **Ormazabal** cuentan con la **certificación ISO 45001**, el referente internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Esta certificación, de carácter voluntario, refleja el grado de implicación y proactividad de la compañía en un aspecto clave para su gestión como es garantizar la protección del personal y de los visitantes en los centros de trabajo frente a accidentes y enfermedades laborales.

País	Sociedad
China	Ormazabal Kunshan Switchgear Ormazabal Zhuhai Switchgear ⁽¹²⁾
Inglaterra	Ormazabal UK
España	Prefabricados Uniblok Ormazabal y Cía (Ormazabal Distribución Secundaria) Ormazabal Media Tensión Ormazabal International Business Ormazabal Distribución Primaria Ormazabal Burgos Switchgear Ormazabal Corporate Technology Ormazabal Cotradis Transformadores
Francia	Ormapost
Brasil	Ormazabal Brasil
México	Ormazabal México

⁽¹²⁾ La planta de **Ormazabal** en Zhuhai, ubicada en la provincia de Guangdong (China), ofrece **consultas médicas periódicas gratuitas y revisiones médicas anuales para todo el personal**. Esta iniciativa, orientada a promover el cuidado de la salud y el bienestar de las personas, muestra el compromiso y la responsabilidad compartida por las distintas sociedades de la compañía.

Accidentes

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

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE ACCIDENTES POR SEXO

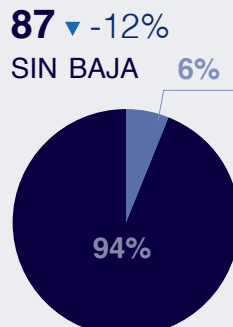
2025 | 183 ACCIDENTES ▼ -1%



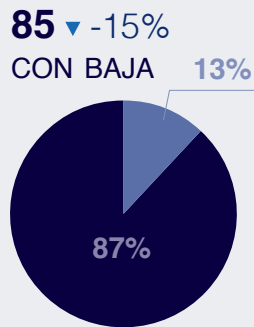
2024 | 184 ACCIDENTES ▼ -12%



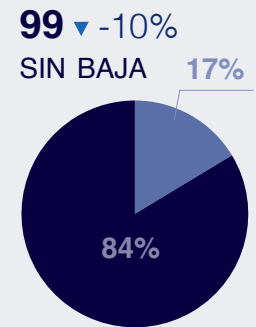
20	76
MUJERES	HOMBRES
▲ 82%	▲ 3%



5	82
MUJERES	HOMBRES
▼ -50%	▼ -8%



11	74
MUJERES	HOMBRES
▼ -8%	▼ -16%



10	89
MUJERES	HOMBRES
▼ -44%	▼ -3%

■ HOMBRES ■ MUJERES

En el año 2025, se han registrado **96 accidentes de trabajo con baja**, de los cuales 76 han afectado a hombres y 20 a mujeres. Además, se han producido **87 accidentes sin baja**, con 82 casos entre hombres y 5 entre mujeres. En comparación con 2024, los accidentes con baja reportados fueron 85 (74 hombres y 11 mujeres) y los sin baja 99 (89 hombres y 10 mujeres).

En cuanto a las enfermedades profesionales, en 2025 se han notificado tres casos (3), todos ellos en hombres, al igual que en 2024, si bien ese año solo se notificó un caso.

Índice ⁽¹³⁾ 2025			
	Hombre	Mujer	Total
Índice de Frecuencia	20	20	20
Índice de Gravedad	0,49	0,5	0,49

Índice ⁽¹³⁾ 2024			
	Hombre	Mujer	Total
Índice de Frecuencia	20	12	19
Índice de Gravedad	0,53	0,47	0,51

En 2025, el **Índice de Frecuencia se ha situado en 20**, experimentando un **leve aumento** respecto a los 18,9 de 2024. Por su parte, el **Índice de Gravedad ha disminuido ligeramente**, pasando de **0,51 en 2024 a 0,49** en el presente ejercicio.

⁽¹³⁾ El número de horas trabajadas por los empleados es teórico, considerando una jornada laboral estimada de 145 horas mensuales para cada línea de negocio.



Formación

En un mercado en constante cambio, disponer de un equipo bien formado es vital para facilitar una rápida adaptación, afrontar retos y ofrecer soluciones de valor. Por ello, en **Ormazabal** la formación va más allá de ser una inversión: es un elemento fundamental para su crecimiento y el logro de objetivos.

La compañía concede una gran importancia a una gestión eficiente de la formación, estructurando iniciativas, procesos y procedimientos que aseguren un desarrollo real y efectivo de los equipos.

Los programas de formación de **Ormazabal** se alinean con las directrices del **Proceso de Evaluación del Desempeño, establecidas en la Política marco de Capital Humano**. La compañía busca difundir y compartir el conocimiento interno, al mismo tiempo que fomenta el desarrollo progresivo y creciente de las competencias necesarias en la plantilla, de acuerdo con la estrategia de la organización.

Así, a través del aprendizaje continuo se persigue:

- Mejorar el **desempeño** en los distintos puestos de trabajo.
- Facilitar la **adaptación a cambios culturales y tecnológicos** que permitan a **Ormazabal** ser una empresa competitiva.

Compromisos en formación:

De acuerdo con la **Política marco de Capital Humano**, los compromisos de **Ormazabal** en materia de aprendizaje continuo incluyen:

- Garantizar la **adquisición y actualización** de los conocimientos y competencias críticos para el negocio.
- Vincular la formación directamente con las **responsabilidades actuales o futuras** de cada puesto y, por lo tanto, con los resultados de la evaluación del desempeño.
- Combinar **diferentes métodos de aprendizaje**: el que tiene lugar en el mismo puesto de trabajo, el que requiere colaboración de terceras personas (*mentoring, coaching, etc.*) y las acciones formativas concretas.



Actividad destacada en 2025:

En este contexto, **Ormazabal** ha desarrollado en 2025 formaciones adaptadas a las necesidades de cada puesto de trabajo en todos los países. Este año destacan especialmente los **talleres de despliegue del modelo de liderazgo**.

Dentro de estas áreas, sobresalen los **siguientes programas**:

- **Incorporación de módulos específicos en SF₆ en el programa Sophos**

Sophos es un programa de formación y certificación dirigido preferentemente al equipo comercial con el objetivo de mejorar y ampliar su conocimiento sobre la gama completa de productos y soluciones de **Ormazabal**. En 2025, se han incorporado módulos específicos sobre el **cambio a tecnología libre de gases fluorados (SF₆)**.

- **Quinta edición de Ormazabal Mentoring Experience**

Este programa está diseñado para facilitar el crecimiento profesional del talento interno mediante la relación entre una persona de referencia (“mentor”) y otra en desarrollo (“mentee”), facilitando así el aprendizaje y la transferencia de conocimiento.

- **Más participantes en el módulo de finanzas Oikonomia**

Oikonomia es un curso en línea dirigido a los responsables de las unidades de negocio con el fin de proporcionar un conocimiento avanzado de los conceptos financieros empleados habitualmente en **Ormazabal**. Aunque está orientado a un colectivo específico, cualquier miembro del personal con interés puede acceder a esta formación.

- **Más de 3.700 horas de formación en liderazgo**

Este ha sido el segundo año de despliegue del Modelo de Liderazgo de **Ormazabal**, basado en el principio de que todas las personas de la compañía, independientemente de sus funciones, deben desarrollar habilidades de liderazgo, ya sea sobre sí mismas o sobre otras personas. Durante 2025, se han realizado **105 talleres de liderazgo, en los que han participado 1.479 personas, acumulando un total de 3.700 horas de formación**. El modelo continuará implementándose de manera progresiva en los próximos ejercicios hasta alcanzar a la totalidad de la plantilla.

DISTRIBUCIÓN DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA

2025

49.749

HORAS
▲ 6%

3.597 · ▼ -19%

DIRECCIÓN

18.484 · ▼ -17%

TÉCNICOS

1.704 · ▼ -16%

COMERCIALES

1.167 · ▲ 4%

ADMINISTRATIVOS

24.797 · ▲ 45%

OTROS PERFILES

17,8 HORAS · ▲ 2%

MEDIA DE FORMACIÓN POR EMPLEADO

2024

47.053

HORAS
▲ 24%

4.421 · ▲ 22%

DIRECCIÓN

22.387 · ▲ 45%

TÉCNICOS

2.024 · ▲ 104%

COMERCIALES

1.119 · ▲ 194%

ADMINISTRATIVOS

17.102 · ▼ -2%

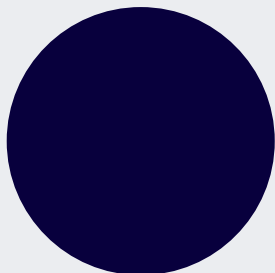
OTROS PERFILES

17,4 HORAS · ▼ 16%

MEDIA DE FORMACIÓN POR EMPLEADO

HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN POR SEXO

2025 | 49.749 HORAS

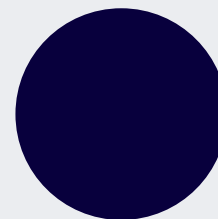


11.817
MUJERES
▼ -3%

37.932
HOMBRES
▲ 9%

HOMBRES **MUJERES**

2024 | 47.053 HORAS



12.181
MUJERES
▲ 76%

34.872
HOMBRES
▲ 13%

En 2025, el número de horas invertidas en formación se ha incrementado de manera significativa, especialmente en la categoría de mano de obra directa.

Las encuestas de satisfacción ponen de manifiesto el alto grado de satisfacción de los clientes en el mercado asiático.

5.3. Clientes

El cliente está en el corazón de la actividad de **Ormazabal**, una filosofía impresa en el ADN de la compañía y que guía todas sus actuaciones y se refleja en cada fase del proceso, desde el diseño del producto hasta el servicio postventa.

Toda la cadena de valor de la compañía está orientada a ofrecer un servicio que responda plenamente a las necesidades del cliente, mediante **soluciones personalizadas y relaciones basadas en la confianza**, con vocación de permanencia.

Ormazabal cumple estrictamente con la normativa y legislación aplicables en materias de seguridad y medioambiente en todos los países en los que está presente, manteniendo el foco siempre en satisfacer las necesidades específicas de cada cliente.

En Europa, la compañía realiza un seguimiento continuo de los cambios regulatorios que puedan afectar a sus productos, adaptándolos con agilidad a las nuevas especificaciones y requisitos cuando estos se produzcan.

Además, **Ormazabal** presta especial atención a la **documentación técnica** que acompaña a sus productos, con el propósito de proporcionar un nivel óptimo de protección para las personas y bienes que utilizan o están en contacto con sus equipos. En este sentido, se asegura de que el 100% de los productos instalados o entregados dispongan de la documentación requerida conforme a las normas y procedimientos en vigor. Esta documentación incluye información detallada sobre los resultados de los ensayos que certifican la conformidad con las normativas aplicables, así como la descripción de las prestaciones técnicas, requisitos de instalación y montaje.

Los materiales entregados tienen como finalidad, entre otros, los siguientes objetivos:

- Eliminar peligros siempre que sea posible.
- Incorporar protecciones adecuadas en los equipos para minimizar los riesgos.
- Informar sobre los riesgos remanentes para facilitar la elaboración de los procedimientos operativos que los prevengan, la formación del personal de operación y el uso de las medidas de protección individual.
- Maximizar el uso de materiales reciclables y establecer procedimientos para el tratamiento adecuado de los equipos al final de su vida útil, siguiendo las regulaciones ambientales que establecen los organismos competentes.

Ormazabal utiliza el **Modelo de Gestión Avanzada** como marco de referencia para evaluar y mejorar de forma continua su sistema de gestión. Con un enfoque particular en la satisfacción del cliente, este modelo incorpora distintos mecanismos internos de evaluación –como encuestas o entrevistas– que permiten conocer mejor sus necesidades y expectativas, así como identificar áreas de mejora en las que seguir trabajando.

En los últimos años, **Ormazabal** ha llevado a cabo **encuestas de satisfacción en distintos países** donde cuenta con presencia comercial y plantas de producción. **En 2025, este estudio de opinión se ha realizado en China, revelando un alto grado de aprobación de sus clientes.** Destacan especialmente las valoraciones positivas relacionadas con el trato recibido por parte del personal de la compañía, la calidad de la asistencia técnica, la seguridad y fiabilidad de los productos, así como la rapidez en la respuesta.

Durante este ejercicio, la compañía ha continuado organizando workshops con clientes, una iniciativa ampliamente valorada cuyo objetivo es anticipar soluciones que respondan a las necesidades futuras de las principales empresas del sector de la distribución eléctrica y de las energías renovables, acompañándolas en su proceso de transformación energética.

Todos los productos y servicios de **Ormazabal** cumplen con los estándares de calidad contemplados en las normativas correspondientes. El compromiso firme de la compañía con la calidad y la mejora continua se refleja, entre otros aspectos, en sus **18 sociedades certificadas conforme a la norma ISO 9001**.

País	Sociedad
España	Ormazabal Cotradis Transformadores
	Ormazabal Distribución Primaria
	Ormazabal y Cía. (Ormazabal Distribución Secundaria)
	Ormazabal Media Tensión
	Ormazabal International Business
	Ormazabal Protection & Automation
	Prefabricados Uniblok
Aislantes Sólidos	
China	Ormazabal Burgos Switchgear
	Ormazabal Zhuhai Switchgear
	Ormazabal Kunshan Switchgear
Francia	Ormapost
Alemania	Ormazabal GmbH
Inglaterra	Ormazabal Limited UK
Argentina	Ormazabal Argentina
Brasil	Ormazabal do Brasil
Turquía	Ormazabal Elektromekanik San. İç ve Dis Ticaret
México	Ormazabal México

Ormazabal dispone de un **Sistema de Reclamaciones y Quejas** robusto, diseñado para atender las demandas específicas del sector en el que opera. A través de este sistema, la compañía realiza un seguimiento continuo de las notificaciones recibidas, identificando su tipología, estado y fecha resolución. Este proceso permite mejorar la calidad del servicio y aplicar acciones correctivas, cuando sea necesario.

Las incidencias reportadas, tanto por medios informales como formales puestos a disposición, son gestionadas por un equipo especializado mediante una herramienta de registro de incidencias. Cada caso se analiza individualmente y se adoptan las medidas oportunas para ofrecer una respuesta adecuada, de acuerdo con los más altos estándares de calidad.

Durante 2025, la compañía ha recibido **2.609 solicitudes de actuación** por incidencias relacionadas con la calidad o errores en el suministro de productos y servicios. De estas, **1.447 han sido resueltas de manera satisfactoria**, mientras que **1.162 se encontraban en proceso al cierre del ejercicio**. Durante el año anterior se gestionaron 2.597 reclamaciones, de las cuales 1.816 se cerraron y 781 permanecían pendientes a final del año.



5.4. Proveedores

Ormazabal entiende el crecimiento económico con un fuerte sentido de responsabilidad social, ambiental y comportamiento ético. Una visión que extiende también a su cadena de suministro. En este sentido, promueve relaciones basadas en la confianza y la transparencia, para avanzar conjuntamente hacia un modelo de negocio más sostenible y responsable.

La compañía busca **aportar valor real a sus procesos de gestión de compras**, tanto en sus propios negocios como en los de sus proveedores. Este enfoque facilita su adaptación al entorno local y repercute en la creación de riqueza y empleo en las comunidades en las que desarrolla su actividad.

Entre sus principales aspiraciones se encuentra también la **promoción de modelos de producción y consumo responsables a lo largo de toda la cadena de suministro**.

Durante 2025, Ormazabal ha seguido avanzando en esta dirección, trabajando para consolidar relaciones sólidas con sus proveedores, plenamente alineadas con sus principios y objetivos.

Las **políticas de desarrollo sostenible y de compras** desarrollan el compromiso de la compañía con la cadena de suministro, poniendo el foco en los siguientes aspectos:

- Extender los **criterios sociales, ambientales y de prevención** de los riesgos laborales a la relación con los proveedores.
- Establecer relaciones estables y mutuamente beneficiosas, basadas en un estricto cumplimiento del Código Ético de **Velatia**.
- Promover el respeto a los **principios del desarrollo sostenible** en toda la cadena de suministro, incluyendo los derechos humanos y el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones vigentes en los países donde la compañía opera.

Para garantizar la aplicación efectiva de estos principios de actuación, **Ormazabal** cuenta con un **Marco Normativo Único para la Función de Compras**, aplicable a toda la organización. En él se establecen las directrices comunes y obligatorias que regulan el ciclo completo de la compra, desde la identificación de la necesidad hasta su satisfacción. **Todas las sociedades cuentan con un proceso de homologación de proveedores**, mediante el cual estos se comprometen formalmente a cumplir la Política de compras y el Código Ético del grupo.

Adicionalmente, se lleva a cabo un **proceso de calificación** que evalúa aspectos como la gestión de la calidad, la producción, la gestión de no conformidades y la trazabilidad de los productos. Este proceso también incorpora la **valoración de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) más relevantes para Ormazabal**, con el objetivo de supervisar su adecuado cumplimiento a lo largo de la cadena de suministro. A nivel de cifras, en 2024, se realizaron 49 calificaciones a proveedores, mientras que en 2025 se han efectuado un total de 35 evaluaciones.

Por último, **Ormazabal** cuenta con un **Sistema de Gestión de Riesgos** en la cadena de suministro que permite monitorizar a los proveedores estratégicos en función de sus niveles de criticidad. Actualmente, la compañía está registrando las calificaciones y los resultados obtenidos en este proceso, una tarea en la que el nuevo portal de proveedores del grupo desempeñará un papel fundamental para lograr este objetivo.

Proveedores locales

La apuesta por la cercanía a la hora de elegir proveedores no solo impacta directamente en las economías regionales, sino que también contribuye a reforzar la relación con las comunidades.

Ormazabal mantiene un **fuerte compromiso con las empresas locales** en las principales regiones en las que opera, especialmente en aquellas donde cuenta con plantas productivas. La monitorización regular del volumen de compras por área geográfica permite garantizar una participación significativa de suministradores del entorno.

Su estrategia combina un panel de **proveedores globales para materias primas estratégicas** –como cobre, aluminio o aceros– con **proveedores situados en torno a los puntos de consumo para materias estándar**. Este enfoque permite mejorar la competitividad de la compañía al proporcionar mayor flexibilidad operativa y una mayor cercanía al cliente final.

La siguiente tabla muestra los **seis países con mayor volumen de compras** a proveedores locales, así como la evolución del gasto en cada uno de ellos. En 2025, destaca el **incremento del porcentaje registrado en Alemania y Estados Unidos**.

Gasto de proveedores locales (%)	2025	2024	Variación (%)
España	83%	82%	1%
Francia	96%	97%	-1%
Alemania	86%	81%	6%
China	93%	98%	-5%
Inglaterra	99%	99%	0%
EE. UU.	93%	81%	15%

Proyecto de compra sostenible

Ormazabal continúa implementando en sus sociedades este proyecto de compra sostenible en el que participa desde 2019. Se trata de una iniciativa pionera en el sector privado que busca priorizar la contratación de **productos y servicios con menor impacto ambiental** mediante acciones que son definidas anualmente.

En este ejercicio, **Ormazabal** ha seguido trabajando en las siguientes líneas de actuación:

- Actualización y seguimiento anual de la **Política de minerales en conflicto**. Para ello, la compañía realiza un proceso de debida diligencia con sus proveedores para asegurar que no se vulneran los derechos humanos, tomando como referencia el Conflict Minerals Reporting Template (CMRT).
- Análisis y seguimiento, en colaboración con los proveedores de materias primas, del nivel de **incorporación de material reciclado** en sus procesos productivos con el objetivo de fomentar su uso.

Durante 2025, **Ormazabal** ha avanzado en la integración de material reciclado en las siguientes materias primas:

- **Acero Inoxidable:** el principal proveedor de la compañía, que proporciona más del 90% del total de acero consumido, ha suministrado 78 toneladas de acero inoxidable “verde”, con una huella de carbono un 70% inferior a la actual, lo que supone un 124% más que en 2024.
- **Chapa magnética verde:** **Ormazabal** promueve el uso de este material estratégico por su menor impacto ambiental. Para ello, ha establecido contactos con clientes clave fomentando su empleo y, al mismo tiempo, obtener retroalimentación directa que permite mejorar su utilización.
- **Reutilización de embalajes de madera con acerías en la UE:** **Ormazabal** ha implementado un circuito de embalajes de madera retornables entre su fábrica de transformadores en Madrid y un proveedor en Alemania.
- En 2025, **Ormazabal** ha puesto en marcha un **proyecto de economía circular en la familia del cobre**, con el objetivo de reintroducir la chatarra de cobre en el sistema y, de este modo, reducir su consumo.





5.5. Impacto social positivo

En **Ormazabal**, el crecimiento económico y la dimensión social van de la mano, siempre desde un enfoque sostenible. Este compromiso se manifiesta en su apoyo al desarrollo de las comunidades donde opera participando y promoviendo proyectos de interés social, cultural y medioambiental.

Con este fin, la compañía invierte permanentemente en proyectos sociales que favorecen el progreso en aspectos fundamentales como la educación, la cultura, el empleo y la integración de las personas con discapacidad. Por ejemplo, **Ormazabal** apoya iniciativas que protegen los derechos de la infancia mediante el acceso a la educación, programas de formación y medidas que favorecen la inserción laboral de los jóvenes y personas con discapacidad. Asimismo, apoya propuestas que buscan acercar la cultura a la sociedad.

Los compromisos de la compañía en este ámbito están recogidos en la **Política de acción social** y se estructuran en tres líneas principales de actuación:

- Contribuir al desarrollo de las comunidades locales.
- Mantener relaciones comerciales que fomenten la innovación y una mayor calidad de vida.
- Crear valor para el grupo.

Para **Ormazabal** es esencial mantener una comunicación directa y transparente con sus grupos de interés con el fin de comprender sus necesidades y expectativas. Además, supervisa y se compromete a garantizar que todas las personas dentro de la organización cumplan con las directrices del Código Ético en el ejercicio de su actividad profesional.

Apoyando el desarrollo de las comunidades locales

En su firme compromiso con el desarrollo de las comunidades locales, **Ormazabal** colabora con centros educativos, fomenta la creación de empleo, contribuye al dinamismo económico de su entorno, cumple con sus responsabilidades fiscales y promueve la redistribución del valor generado.

Compromiso activo con una red eléctrica más sostenible

Para impulsar el avance hacia un modelo de red eléctrica sostenible, la compañía colabora con organismos reguladores en el desarrollo de políticas públicas y participa activamente en asociaciones empresariales del sector en todos los ámbitos donde está presente, tanto a nivel nacional como europeo, asumiendo en algunos casos un papel de liderazgo.

Asimismo, **Ormazabal** defiende un marco regulatorio que garantice la sostenibilidad del sistema eléctrico a través del diseño, la puesta en servicio y el mantenimiento de una red de distribución confiable, perdurable, eficiente y respetuosa con el medioambiente. Esta visión está plenamente alineada con los criterios y conceptos que guían el diseño, la fabricación y la prestación de sus productos, equipos y servicios.

En el ámbito institucional y administrativo, la compañía mantiene una actitud proactiva de vigilancia y cumplimiento de la normativa en materia de Derecho de la Competencia. Además, está presente en numerosos foros y asociaciones, reforzando su papel como actor de referencia en los sectores en los que opera. Esta participación favorece la generación de valor compartido con su entorno, el intercambio de buenas prácticas, el fortalecimiento de las relaciones con sus grupos de interés y la interacción con los principales agentes que impulsan la transición hacia un futuro más sostenible.

País	Asociación / Grupo	Asociación / Grupo
España	AFBEL	Asociación Española de Fabricantes de Bienes de Equipos Eléctricos de Alta y Media Tensión
	Clúster de la energía del CAPV	Clúster de Energía de Euskadi
	Confebask	Confederación Empresarial Vasca
	Euskalit	Fundación Vasca para el Fomento de la Calidad
	Basque Ecodesign Center	Basque Ecodesign Center
	AEE	Asociación Empresarial Eólica
	UNE	Asociación Española de Normalización
	CONSORCIO ENERGÍAS RENOVABLES	Asociación de Renovables
	ENERCLUB	Club Español de la Energía
	CONFEMETAL	Confederación de Empresas del Metal
	AEDIVE	Asociación Empresarial Movilidad Eléctrica
	SERCOBE	Asociación Nacional de Fabricantes de Bienes de Equipo
	CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
	UNEF	Unión Española Fotovoltaica
	FUNDACIÓN EMPRESA Y CLIMA (FEC)	Mitigación al cambio climático
	FORO PARA LA ELECTRIFICACIÓN	Uso de la electricidad y beneficios
	CLUB MARÍTIMO ESPAÑOL	Servicios de industrias marítimas españolas
	FORO MARÍTIMO VASCO	Servicios industrias marítimas vascas
	AEMENER	Asociación Española de Mujeres para la Energía (AEMENER)
	SREC	<i>Spain Renewable Energy Consortium</i>
	AELEC	Asociación de Empresas de Energía Eléctrica
	CIDE	Asociación de Pequeñas Distribuidoras de Energía
	BIND 4.0	Basque Open Innovation Platform
	INNOBASQUE	Agencia Vasca de la Innovación
	GSGHI	Global Smart Grid Innovation. Hub de Iberdrola
	Alianza NET Zero Mar	Descarbonización del transporte marítimo y puertos
	ASEME	Asociación de Empresas Eléctricas

País	Asociación / Grupo	Asociación / Grupo
Francia	GIMELEC	Grupo de Empresas del sector Tecnológico y Digital
	MATPOST	SEE-Comité Técnico y Organización de Congresos
	AVERE	Asociación Europea para Promoción Electromovilidad y Transporte Sostenible
Portugal	ANIMEE	Asociación Portuguesa de Empresas Eléctricas y Electrónica
UK	BEAMA	Asociación comercial para fabricantes y proveedores de tecnologías y sistemas de infraestructura energética
Alemania	ZVEI	<i>Expert committee network components</i> (orientado a los negocios y al mercado)
Europa	T&D Europe	Asociación Europea de Transporte y Distribución de Electricidad
	EOPSA	Asociación Europea de Suministro de Energía Onshore
	CIREC/CIGRE	Conferencia Internacional sobre Distribución de Electricidad
	EURELECTRIC	Asociación sectorial que representa los intereses de la industria eléctrica
	ORGALIME	Asociación Europea de Industrias Tecnológicas
	BUSINESS EUROPE	Asociación Europea para el Crecimiento y Competitividad de la Industria
	EDSO_E	Asociación Europea de Operadores del Sistema de Distribución
	GEODE	Asociación Europea de Pequeñas Distribuidoras Eléctricas
	CEDEC	Asociación Europea de Pequeñas Empresas Eléctricas
China	WIND EUROPE	Energía eólica
	Jiangsu Province Renewable Energy Industry Association (JSREA)	Asociación de la industria de la energía renovable en la provincia de Jiangsu
	Electric Power Technology Collaboration (EPTC)	Colaboración en tecnología de energía eléctrica
	China Energy Storage Alliance (CNESA)	Alianza en torno al almacenamiento de energía
Internacional	China Photovoltaic Industry Association (CPIA)	Asociación de la Industria Fotovoltaica
	IEC	Comisión electrotécnica internacional



Compromiso social 2025: construyendo bienestar y futuro

Ormazabal expresa su compromiso con la comunidad y sus inquietudes sociales a través de acciones concretas en ámbitos como la solidaridad, la **educación y la protección de los recursos naturales**. Para ello, impulsa y participa en diversas iniciativas que buscan alcanzar metas comunes, contribuyendo al bienestar colectivo.

Estas son algunas de las contribuciones más relevantes realizadas por **Ormazabal** en 2025:

Plantando compromiso por la biodiversidad

Este ejercicio **Ormazabal** ha continuado con el **proyecto de reforestación “Kumula”**, de la mano de Lurgaia, en el que personas de la compañía y sus familias participan de manera voluntaria plantando árboles. Concretamente, este ejercicio ha plantado 900 nuevos árboles. El objetivo principal es restaurar y fomentar la biodiversidad autóctona, al tiempo que se contribuye a compensar la huella de carbono de la compañía.

Industria Erronka: conectando con el futuro talento

Los retos de la industria requieren contar con profesionales capacitados en cantidad suficiente para abordarlos con éxito. Fiel a su vocación de contribuir a la formación de futuros talentos, **Ormazabal ha vuelto a patrocinar en 2025 la iniciativa “Industria Erronka”**, organizada por la Federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEM).

Esta colaboración se ha desarrollado en dos sentidos: por un lado, la compañía ha recibido estudiantes en sus instalaciones productivas; por otro, varios de sus profesionales han visitado centros educativos para despertar el interés entre los jóvenes por las oportunidades que ofrece el sector industrial.

Ormazabal Contribution Week: unidos en un mismo propósito

La Contribution Week es una iniciativa que busca involucrar a todo el personal de la compañía en **actividades de voluntariado con un enfoque social y medioambiental**, reforzando así su impacto positivo en el entorno.

En 2025, se ha celebrado la tercera edición del evento con acciones desarrolladas en varios países y una gran variedad de iniciativas: desde un *webinar* sobre gestión del estrés para la plantilla, hasta una carrera solidaria por la discapacidad en Madrid, actividades de cuidado animal, apoyo escolar, comedor social y la visita a una residencia de mayores, entre otras.





Un ecosistema de aprendizaje mutuo

Ormazabal participa activamente en el **ecosistema universitario**, estableciendo una relación simbiótica en la que la compañía aporta su liderazgo, experiencia y compromiso con la innovación tecnológica como empresa referente en su sector, al tiempo que se nutre del talento, ideas y conocimiento que surge de la comunidad académica. Esta interacción se concreta en actividades conjuntas que alimentan tanto el desarrollo profesional del alumnado como la capacidad de innovación de la empresa.

Desde 2001, **Ormazabal** mantiene una estrecha colaboración con la **Escuela de Ingeniería de Bilbao de la EHU Euskal Herriko Unibertsitatea**, a través de un aula de empresa –Aula Ormazabal– que tiene como principales objetivos:

- Identificar y atraer talento, facilitando la incorporación de alumnos con potencial. Desde su creación, el 50% del alumnado que ha participado en el aula se ha incorporado a la compañía.
- Desarrollar proyectos en áreas de interés.
- Consolidar la marca **Ormazabal** como un referente en el ámbito tecnológico.

Desde 2007, **Ormazabal** cuenta también con un aula de empresa en **Mondragon Unibertsitatea**, con un enfoque en electrónica de potencia, protección, automatización y comunicaciones de la red de media tensión. El objetivo de esta aula es desarrollar proyectos con alumnos de los últimos cursos en disciplinas de interés para la compañía y su ecosistema. Cada proyecto cuenta con la supervisión de distintos profesionales de la compañía.

Además, **Ormazabal** dispone desde 2006 de un aula de empresa en la **Escuela Técnica Superior de Ingeniería y Diseño Industrial de la Universidad Politécnica de Madrid**. Este espacio combina formación e investigación proporcionando a futuros profesionales de la ingeniería conocimientos prácticos sobre centros de transformación, simulación de defectos que se pueden dar en este tipo de instalaciones y protecciones asociadas.

Ormazabal Corporate Technology, pilar fundamental de la compañía dedicado a la investigación y desarrollo, forma parte del **Patronato de la Fundación Euskampus de la EHU**. Esta entidad interinstitucional trabaja para dinamizar la I+D+i en el País Vasco, con una clara vocación de responsabilidad social e integración territorial. Su misión es diseñar, coordinar y ejecutar actuaciones que refuercen y aceleren el proceso de modernización e internacionalización de la universidad pública vasca.

Más formas de conectar formación y empresa

Adicionalmente a estas aportaciones, **Ormazabal** ha continuado reforzando a lo largo de este año sus vínculos con la comunidad universitaria y la sociedad en general a través de diversas iniciativas, entre las que destacan:

- **Inspira STEAM:** como empresa colaboradora de este innovador proyecto, la compañía se ha implicado en la promoción de vocaciones científico-tecnológicas entre las jóvenes mediante profesionales impartiendo charlas en centros educativos de Bilbao y Madrid.
- **Jornada de empleo de la EHU Euskal Herriko Unibertsitatea (JEPE2025):** un año más, la compañía ha estado presente en este evento clave para la inserción laboral de estudiantes universitarios.
- **Formula Student Bizkaia:** mediante el patrocinio de este prestigioso evento, **Ormazabal** quiere fomentar la vocación innovadora y la creatividad entre quienes serán las futuras generaciones de profesionales de la ingeniería.
- **Tercer “Host Event” en B Accelerator Tower:** el 4 de noviembre, una treintena de estudiantes de Bizkaia conocieron de cerca la realidad del negocio de **Ormazabal** y pudieron interactuar con profesionales de distintos ámbitos de nuestra organización.

Con estas actividades, la compañía busca actuar como un **punto de conexión entre el mundo académico y la industria, creando un ecosistema de aprendizaje mutuo** que beneficie a ambas partes y a la sociedad en su conjunto.



Be smart.
Be Ikusi





**Be Ikusi.
Be sustainable**



Estimados colaboradores y grupos de interés,

Es un placer dirigirme a ustedes en esta Memoria de Sostenibilidad 2025, un documento que refleja nuestro compromiso con una gestión empresarial responsable y sostenible, así como nuestro desempeño económico.

Bajo un contexto de gran inestabilidad geopolítica a nivel mundial, en **Ikusi alcanzamos los objetivos económicos previstos** para el segundo ejercicio de nuestro plan estratégico 2024-2026. En 2025, **hemos cumplido plenamente nuestras metas estratégicas**, lo que nos permite enfocar el futuro como una empresa más grande, más rentable, más resiliente y, en definitiva, más sostenible.

En el marco de nuestra **estrategia de expansión**, seguimos invirtiendo para crecer en nuevas regiones dentro de los países donde ya operamos y para reforzar la colaboración con nuestros principales aliados tecnológicos. Gracias a ello, contamos con las **máximas certificaciones** en los principales mercados en los que desarrollamos nuestra actividad.

También hemos seguido avanzando en el ámbito de la **ciberseguridad**, fortaleciendo nuestra posición en la prestación de estos servicios a nivel global. La experiencia y conocimientos acumulados nos ha permitido consolidar dicha arquitectura, que ya representa el **26% de las ventas** de la compañía.

En términos financieros, **Ikusi** ha registrado una facturación de **195 millones de euros**, lo que significa un **crecimiento del 5% respecto al año anterior (12% a tipos de cambio constantes)**. Este resultado refleja la solidez de nuestro modelo de negocio y la evolución sostenida de nuestra empresa.

Seguimos trabajando con un objetivo claro: **la excelencia en el servicio**. Nuestra estrategia se basa en la cercanía al cliente, en comprender a fondo sus necesidades, buscar soluciones que realmente se adapten a sus retos y ofrecer un servicio de operación de la máxima calidad. Este enfoque nos permite renovar su confianza y entender todavía mejor lo que necesita.

Este ejercicio hemos alcanzado una **contratación de 205 millones de euros**. Somos líderes en nuestro sector en países como Colombia y México, y un referente en el mercado español. Además, **hemos crecido un 25% con nuestro principal fabricante**, frente al 5% de crecimiento del propio fabricante, lo que demuestra nuestra capacidad para ganar cuota de mercado.

Con relación a **nuestras personas**, principal activo de **Ikusi**, medimos de forma constante su grado de satisfacción porque queremos ser la empresa donde se sienten bien y quieren quedarse, en definitiva, un lugar capaz de atraer al mejor talento. Este año hemos obtenido **79 puntos de eNPS (Employee Net Promoter Score)**, una señal de que vamos en buena dirección para ser un referente en el modelo de gestión de personas.

De cara al siguiente ejercicio, continuaremos avanzando en la ejecución del **Plan Estratégico 2024-2026**. Nos centraremos en la consolidación de un **ADN común, la innovación y la anticipación a las necesidades del mercado**.

Nuestro objetivo es seguir construyendo una **rentabilidad sostenible**, impulsada por el negocio recurrente y el talento de nuestro equipo.

Quiero agradecer sinceramente el esfuerzo y la dedicación de cada miembro de **Ikusi**. Me siento orgulloso de lo que estamos logrando juntos. Estoy convencido de que, gracias a nuestra sólida cultura organizacional y a una estrategia clara, estamos bien posicionados para afrontar los desafíos futuros y continuar nuestro camino hacia una compañía cada vez más fuerte, diversificada y resiliente.

Con gratitud,

Iñaki Maiz
CEO de **Ikusi**



INSTANTÁNEA 2025



EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS DE IKUSI

CIFRA DE NEGOCIO
(millones de euros)

195
MILLONES

2025

180
MILLONES

2024

EBITDA
(% sobre la cifra de negocio)

7%

7%

CONTRATACIÓN
(millones de euros)

205
MILLONES

208
MILLONES

30.019 horas invertidas en formación



**Ecosistema transformador
para el presente y futuro
digital**



01 | Profil Ikusi



1.1. Información general

Ikusi es una empresa de servicios avanzados de tecnología especializada en el ámbito de la **digitalización** y la **ciberseguridad**. Con **más de 50 años de experiencia**, aspira a consolidarse como un referente tecnológico que acompaña a empresas e instituciones en su proceso de transformación digital, ayudándolas a ser más competitivas, resilientes y preparadas para afrontar los desafíos del presente y del futuro.

Como **ecosistema experto**, **Ikusi** integra conocimiento, soluciones y servicios para ofrecer a sus clientes redes de comunicación eficientes, robustas y seguras, junto con un **servicio transversal** que abarca desde la optimización de la infraestructura y la conectividad de red, hasta la gestión de centros de datos en la nube y el desarrollo de herramientas colaborativas.

La combinación de conocimiento tecnológico y un enfoque centrado en el cliente permite a la compañía comprender a fondo las necesidades de las organizaciones y anticiparse a las demandas del mercado. Sobre esta base, despliega infraestructuras de red avanzadas y en evolución continua que proporcionan conectividad, soluciones colaborativas y seguridad frente a ciberincidentes. De este modo, convierte la tecnología en una herramienta habilitadora al servicio de sus clientes, un enfoque que se resume en su lema “**Invisible technology, visible transformation**”.

Ikusi sigue de cerca las últimas tendencias tecnológicas y las arquitecturas de los principales fabricantes mundiales, como redes SD-WAN, Wi-Fi 6e, SASE, centros de datos de última generación o seguridad en la nube, incorporando en sus propuestas soluciones que aglutinan los últimos avances tecnológicos como la inteligencia artificial.

En definitiva, una compañía comprometida con la innovación y la sostenibilidad que utiliza la tecnología para transformar el mundo y mejorar la vida de las personas.

Un ecosistema tecnológico acompañando a cada organización en su transformación digital.

Identidad y propósito

Estos son los principios que guían y dan sentido a **Ikusi**. Impresos en su ADN, definen su identidad corporativa y propuesta de valor:

Propósito

Creamos un mundo más seguro, conectado y colaborativo.

Misión

Ser el socio tecnológico de referencia en nuestros mercados y clientes en el ámbito de la conectividad y seguridad.

Ikusi cumple con la misión expresada por **Velatia** a través de un triple compromiso:

- **Excelencia** en la gobernanza y la gestión.
- **Tecnología** como fuente de diferenciación.
- **Sostenibilidad** (rentabilidad responsable) basada en la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, asegurando un dividendo recurrente y la capacidad de resiliencia para hacer frente a la adversidad y seguir proyectando el futuro.

Visión

Construir el futuro creando un mundo más sostenible, seguro, conectado y colaborativo.

Valores

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

- **Flexibilidad:** voluntad para entender distintas opciones y adaptarse a situaciones diversas.

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

Pilares

Familiar, industrial, tecnológico, global, referente

Ikusi hace suyos los pilares fundamentales del grupo. Representan su visión a largo plazo y su compromiso inquebrantable con la creación de valor sin especulación, la excelencia en la gestión, la inversión en I+D+i y el liderazgo basado en valores. Todo ello, constituye una base sólida que se mantiene en el tiempo y define la esencia de la compañía.

Tecnológico

Ikusi se distingue por integrar soluciones innovadoras y fiables, así como servicios de alto valor añadido, priorizando la calidad y el servicio en cada acción. Su objetivo principal es la creación de valor para sus clientes, actuando como aliado tecnológico. Busca perdurar y expandirse en los mercados en los que opera, manteniendo un firme compromiso con la continuidad y el desarrollo.

Global

Con sus soluciones globales, **Ikusi** compite en sus principales mercados tanto con empresas locales como con grandes multinacionales. La estrategia de localizaciones de la compañía está orientada a lograr un fuerte arraigo, con el propósito de estar cerca de sus clientes, proporcionando soluciones adaptadas a sus necesidades específicas y actuando en los mercados que las demandan.

Referente

La vocación de **Ikusi** es ser un referente tecnológico en cada una de las regiones donde está presente, no solo por su posición de liderazgo, sino también por otras importantes razones:

- Su enfoque centrado en generar oportunidades, la exigencia y la meritocracia, creando un entorno laboral único; en definitiva, “**un buen sitio para trabajar**”.
- Su **cultura**, basada en el respeto y el cuidado de las personas, que constituye su sello distintivo.
- Un liderazgo soportado en **valores**.
- Su gestión, caracterizada por la **excelencia** y la **transparencia**.
- Su compromiso firme con la sostenibilidad, entendida como **rentabilidad responsable**.
- Su sólido vínculo con los **mercados locales**, buscando integrarse y contribuir al desarrollo de las comunidades donde opera.



Líneas de negocio

Ikusi utiliza la tecnología para **conectar, procesar y gestionar la información de manera segura**, integrando los procesos críticos de negocio y explotando al máximo la información generada (soluciones de operaciones).

Su enfoque se centra en proporcionar servicios y soluciones especializadas en **redes de comunicación, ciberseguridad y digitalización de procesos industriales**.

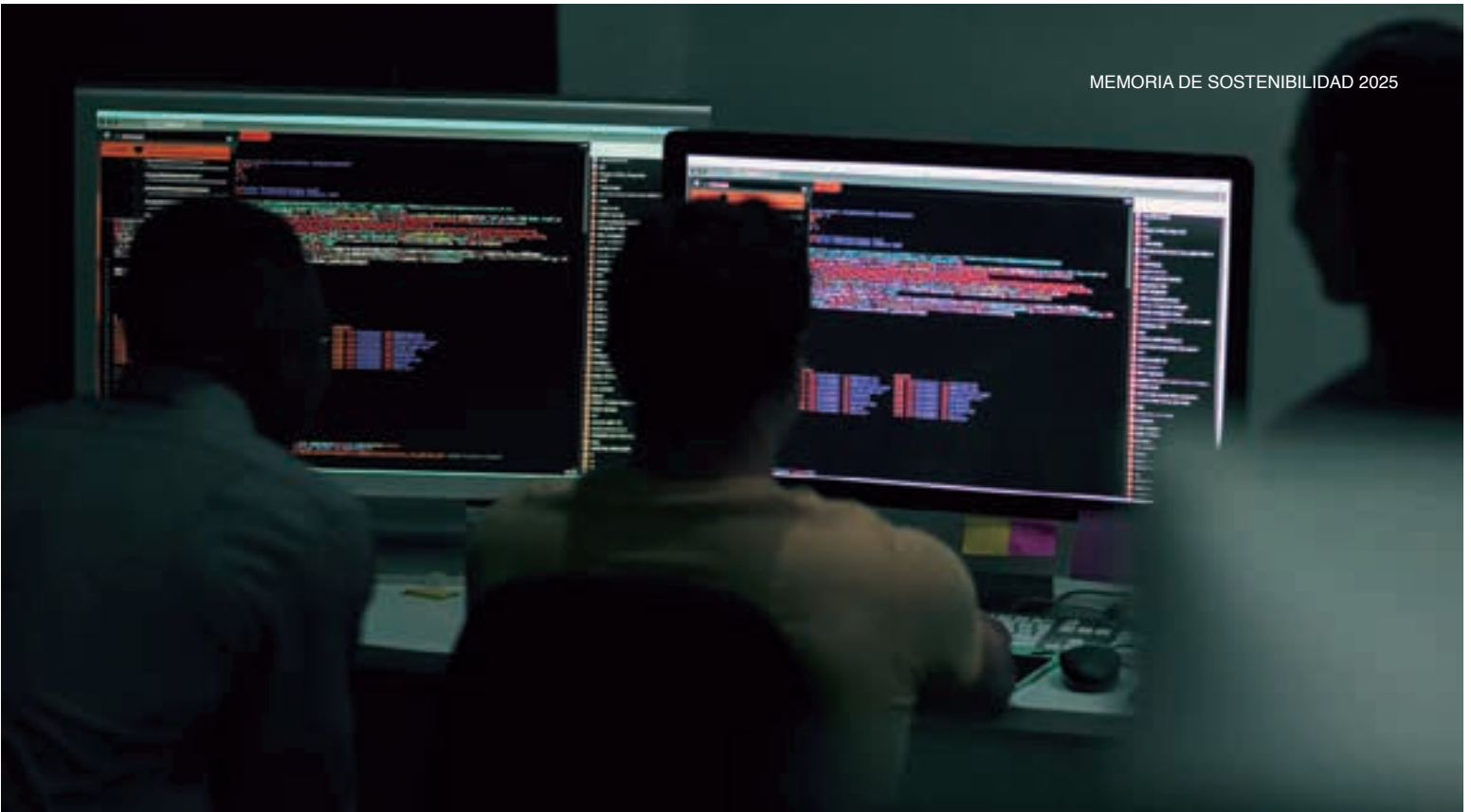
El valor añadido de **Ikusi** radica en su capacidad para desarrollar **propuestas innovadoras en torno a la adquisición y análisis de datos**, lo que permite mejorar la competitividad de sus clientes a través de la optimización de procesos y el aumento de la eficacia operativa.

Con una sólida trayectoria en el campo de la tecnología de la información y las comunicaciones, **Ikusi** ofrece **soluciones personalizadas** que se ajustan a necesidades específicas. Además, se mantiene a la vanguardia de los avances tecnológicos, garantizando la innovación y eficiencia indispensable para el éxito a largo plazo de sus clientes.

Redes de comunicación

Ikusi diseña, implementa y administra tecnología e infraestructuras para telecomunicaciones, aportando su amplio conocimiento y experiencia en entornos con requerimientos específicos. Cuenta con un extenso bagaje en redes inteligentes, centros de datos, monitorización y automatización de redes, así como un profundo conocimiento de las necesidades de negocio en diversos sectores. Todo ello respaldado por un equipo altamente especializado y comprometido, clave en el éxito de la compañía.

Ikusi se distingue por desarrollar propuestas innovadoras para arquitecturas tecnológicas, proporcionando a sus clientes herramientas para liderar el mercado. Sus soluciones integradas, combinan experiencia, conocimiento técnico y las mejores prácticas de la industria.



Ciberseguridad

Para anticiparse a las amenazas en la red es clave desarrollar una buena arquitectura o ingeniería preventiva, potenciar la monitorización, detección y respuesta temprana, y aplicar defensas en múltiples capas. Las soluciones de **Ikusi** están diseñadas para proteger las redes frente a una amplia variedad de riesgos en los principales vectores de potenciales ataques, como correo electrónico, centros de datos, campus, nube y usuarios, tanto internos como externos. De esta manera, garantizan la seguridad y confiabilidad de las interacciones entre los usuarios y las aplicaciones, abarcando desde entornos de oficina hasta conexiones remotas y el acceso a nubes públicas y privadas.

Además, la compañía integra soluciones de hardware y software junto con servicios de consultoría y auditoría para comprender la realidad de cada cliente y sus retos específicos. A partir de ello, estudia un proyecto de **ciberseguridad a medida** con los siguientes beneficios:

- **Protección integral** de la información, desde los puntos de acceso de los usuarios finales hasta la infraestructura de redes y TI, ya sea de forma física, virtual o en nube.
- **Reducción de los riesgos** de exposición de los datos críticos de la organización.

- **Visibilidad global** para prevenir de manera proactiva ataques cibernéticos mediante mecanismos avanzados de inteligencia de ciberseguridad.
- **Integración de funcionalidades de seguridad** en entornos TI tradicionales y avanzados.
- **Control seguro de medios y accesos a la información sensible**, tanto dentro como fuera de la organización.
- **Mantenimiento de una arquitectura integral** de seguridad eficiente y simple.
- **Centralización de diversas fuentes de información** para mejorar la toma de decisiones en la gestión de la seguridad de la información.

La propuesta de **Ikusi** en ciberseguridad se basa en un **Modelo de Servicios Administrados** que incorpora procesos certificados y prácticas de atención y respuesta a incidentes, alineadas con los estándares de excelencia en el mercado. Estos servicios se ofrecen a través de un **Centro de Operaciones de Nube, Ciberseguridad y Experiencia de Negocio (Ikusi ONCE)**, que opera las 24 horas al día, los 365 días del año.

Nuestros valores diferenciales

Ikusi ONCE

El Centro de Operaciones de Nube, Ciberseguridad y Experiencia de Negocio de **Ikusi** se encarga del monitoreo, soporte y gestión proactiva de infraestructuras de red, ciberseguridad y TI. Funciona como verdadero núcleo neurálgico, proporcionando a los clientes atención, resolución y análisis de incidentes para que nada frene la continuidad de sus negocios.

Ikusi ONCE cuenta con un equipo compuesto por **más de 150 ingenieros que controlan más de 50.000 dispositivos y atienden a más de 90.000 tickets de media al año, con un esquema de atención 24/7**. Sus instalaciones aglutinan los mejores sistemas, herramientas de gestión de servicios y plataformas de monitoreo, y cumplen con las normas de protección más exigentes para centros especializados en redes, seguridad y TI.

A través de consolas, los colaboradores pueden atender y dar soporte a sus clientes de una manera eficiente, garantizando el funcionamiento ininterrumpido de los servicios.

Los sistemas informáticos de gestión empleados incorporan soluciones de inteligencia artificial que permiten detectar comportamientos peligrosos y tomar las medidas de prevención y/o mitigación para aislar las amenazas.

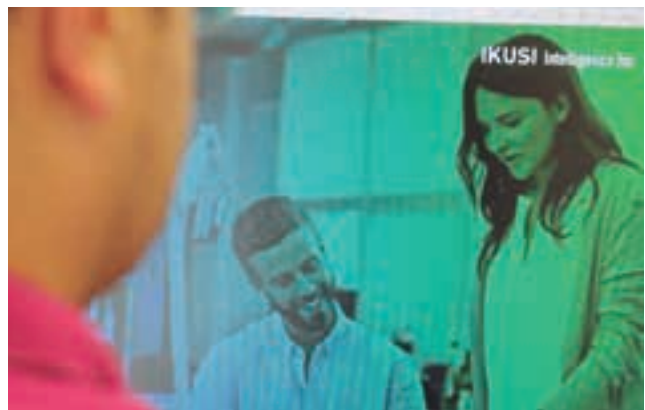


Ikusi Intelligence

La inteligencia de negocio es esencial para trazar el rumbo de una empresa. Por ello, **Ikusi** ha creado este portal **–Ikusi Intelligence–** que ofrece una visión integral 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 de inteligencia empresarial. A través de esta plataforma, la compañía proporciona a sus clientes una herramienta poderosa que facilita la toma de decisiones al poder acceder desde un único punto a la información de todos los servicios contratados.

Asimismo, la plataforma incluye **Ikusi Intelligence para SD-WAN**, un módulo específico que ofrece un control completo de la red empresarial y de los servicios SD-WAN. Los usuarios pueden acceder a funciones de control ejecutivo, analítica, automatización y servicios de operación de red. La combinación de estos servicios administrados convierte a este soporte en único en el mercado.

Ambas modalidades de **Ikusi Intelligence** surgen como una extensión de **Ikusi ONCE**.



Mercados

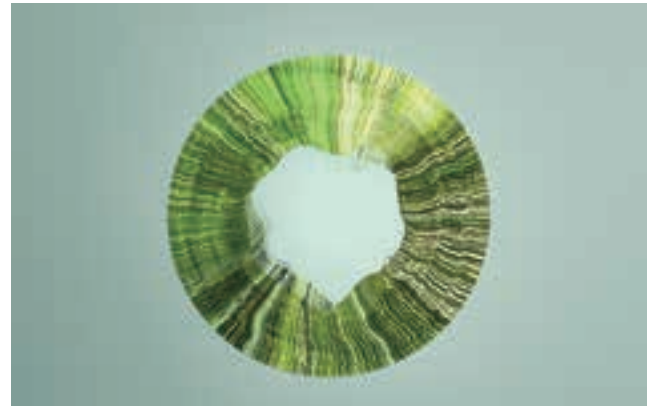
Con más de 50 años de experiencia, **Ikusi** está presente principalmente en México, Colombia y España, desarrollando proyectos en sectores como el financiero, industrial y retail, para algunas de las empresas e instituciones más relevantes. Mantiene colaboraciones con clientes que superan las dos décadas, un buen indicador de la confianza depositada en **Ikusi** como socio tecnológico.

Personas

Las personas tienen una importancia capital para **Ikusi**. Sin ellas, su proyecto empresarial que persigue no solo la rentabilidad económica, sino que también integra la responsabilidad social y medioambiental, no podría llevarse a cabo.

A cierre de 2025, el ecosistema transformador de **Ikusi** estaba formado por **1.043 profesionales** que combinan **conocimiento experto y una amplia experiencia** en la transformación de los procesos de sus clientes, integrando lo mejor de las tecnologías de la información (TIC) y las tecnologías de operación (OT) para hacerlos más eficientes y competitivos.

Un ecosistema joven –**la edad media es de 36 años**– diverso y comprometido distribuido principalmente en los principales mercados: México, Colombia y España.





40% De ventas en negocio recurrente y 205 M€ en contratación anual: cumpliendo objetivos.

1.2. Actividad destacada del año

Balance

2025 ha sido el segundo año del **Plan Estratégico 2024-2026** de **Ikusi**, el camino que se ha trazado para consolidar su posición como referente en servicios de operación con base tecnológica sobre la infraestructura de comunicaciones, centro de datos y seguridad. Con un horizonte claro, **Ikusi** busca crear valor a través de estos servicios generando un negocio recurrente a medio plazo con el compromiso de adquirir un crecimiento sostenible.

La compañía ha seguido avanzando en una de las principales arquitecturas, la **ciberseguridad**, donde se había fijado como objetivo crecer tanto en especialización como en cuota de mercado y representatividad. Durante 2025, esta área ha representado el **26% de las ventas totales de la compañía**, tomando cada vez más peso en el volumen de negocio.

En términos de resultados, **Ikusi** ha registrado una **facturación por encima de los 195 Millones de euros**, lo que representa un **aumento del 5%** respecto al año anterior. Si se consideran los resultados a tipos de cambios constante de la divisa mexicana y colombiana, el incremento habría alcanzado el 12%. Sin embargo, la devaluación frente al euro, principalmente del peso mexicano y del dólar, ha reducido el alcance de ese crecimiento trasladado a euros.

Avanzando hacia una empresa de servicios

Si algo ha destacado especialmente en 2025 ha sido el **negocio recurrente**, que ya representa el **40% de las ventas** del ejercicio. Continúa mostrando una tendencia claramente al alza, en línea con los objetivos marcados en el Plan Estratégico 2024-2026. A ello se suma una **contratación anual que ha superado los 205 millones de euros**, registrando unos **datos de cartera para los próximos años en máximos históricos de la compañía** –140 millones de euros y una profundidad en el tiempo más alta que nunca–. Esta evolución positiva se ha producido de forma consistente en los tres países en los que **Ikusi** opera: México, Colombia y España. Estos datos se alinean con las metas fijadas en el Plan Estratégico e incluso las superan en algunos aspectos. De cara a 2026, se prevé que el negocio recurrente suponga, aproximadamente, un 42% de las ventas. Con el nivel actual de cartera, esta evolución permitirá que el Annual Recurring Revenue (ARR) de **Ikusi** continúe creciendo, reforzando su resiliencia.

Objetivos cumplidos

Los resultados de 2025 reflejan el compromiso y el buen hacer de todo el equipo, respaldado por una estrategia centrada en la cercanía al cliente, la excelencia en los servicios recurrentes, la innovación y la búsqueda de aliados estratégicos. Entre ellos, ocupa un lugar destacado la tecnológica Cisco, socio clave para el soporte de los servicios que la compañía oferta.

Un año más, Cisco ha reconocido a **Ikusi** como una de las empresas más relevantes del sector en los mercados donde opera. En Colombia, ha vuelto a posicionarse como el **canal más importante y el principal player** del mercado, reconocimiento que también se extiende a la región andina, de la que el país forma parte. En México, es también el **canal más importante del país** y mantiene su posición de referencia en las verticales de *service providers* (operadores de comunicación), así como en el sector empresarial. Por último, en España, sigue siendo el **principal player del sector commercial select** (Mid Market), con una propuesta de valor que ha permitido que el negocio recurrente represente ya el 50% del negocio.

Alto nivel de compromiso de la plantilla

Ikusi concede la máxima importancia a las personas y apuesta por un modelo de gestión y liderazgo orientado a fomentar su compromiso y permanencia en la compañía. Gracias al esfuerzo conjunto, ha alcanzado un **eNPS de 79 puntos en la última encuesta interna realizada** por una empresa independiente. Este resultado confirma que la empresa avanza en la dirección correcta y pone de manifiesto la necesidad de seguir invirtiendo para mantenerse como una marca empleadora atractiva, tanto para retener como para atraer talento.

Los bajos índices de salidas voluntarias refuerzan esta realidad y sitúan a **Ikusi** como una organización que genera confianza y ofrece oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente.

Una empresa más sólida, diversificada y resiliente

Ikusi no solo alcanza los objetivos cuantitativos establecidos en su plan de gestión, sino que también **progresa en sus líneas estratégicas a largo plazo**. La compañía sienta así las bases para la consolidación de la sostenibilidad del negocio y fortalece su posicionamiento como empresa especializada de servicios tecnológicos. Todo ello, marca el camino hacia una organización más sólida, diversificada y resiliente, preparada para afrontar los desafíos futuros.

Principales hitos

Javier Ormazabal se reúne con la dirección de Cisco España

El presidente de **Velatia**, Javier **Ormazabal**, se reunió en marzo con la dirección de Cisco España, encabezada por Andreu Vilamitjana. Para **Ikusi**, este gigante tecnológico es desde hace años un aliado estratégico para su oferta de servicios gestionados de TI.

La jornada incluyó una visita al **Innovation Center de Cisco** en Madrid, seguida de un encuentro con el Comité de Dirección durante el que se trataron temas como la cooperación actual y futura a ambos lados del Atlántico, la visión de **Velatia** en un sector altamente tecnológico, el papel del talento y el liderazgo en un entorno empresarial cambiante.

Ikusi fortalece su presencia en Colombia

Ikusi ha iniciado una serie de actividades orientadas a fortalecer su presencia en distintas regiones de Colombia con el respaldo de Cisco, fabricante del que **Ikusi** es “**Gold Partner**” en este país.

Así, la compañía ha puesto en marcha espacios de *networking* en distintas regiones para dar a conocer su propuesta de valor al tejido empresarial, como Cali y Barranquilla, con el objetivo de generar vínculos, compartir experiencias y mostrar sus capacidades como socio tecnológico.

Alianza con Nutanix para modernizar las empresas mexicanas

La experiencia de **Ikusi** en integración y servicios gestionados y la innovadora infraestructura hiperconvergente (HCI) de Nutanix permiten simplificar la infraestructura tecnológica de las organizaciones y aumentar su agilidad operativa sin tener que realizar grandes inversiones. Las soluciones integradas también ofrecen mayor seguridad frente a ciberataques y garantizan la disponibilidad de la información. Además, permite una mayor capacidad de adaptación de la infraestructura ante cambios en el mercado y nuevas necesidades del negocio.

Ikusi y TrueNAS transforman el almacenamiento de datos en México

Ikusi, con su experiencia en integración tecnológica y conocimiento del mercado mexicano y TrueNAS, con su innovación global en almacenamiento, han firmado una alianza estratégica para distribuir soluciones de almacenamiento empresarial que combinan rentabilidad, seguridad y cumplimiento regulatorio.

Los clientes de **Ikusi** podrán acceder a almacenamiento de alto desempeño, con mecanismos que minimizan el riesgo de pérdidas económicas y aseguran la continuidad del negocio. Además, la plataforma permite una escalabilidad flexible y eficiencia energética, y simplifica el cumplimiento normativo en sectores críticos como banca, seguros y salud, facilitando auditorías y reforzando la confianza de inversionistas y clientes.

Ikusi y Cisco: una relación estratégica que sigue creciendo

La relación entre **Ikusi** y Cisco es un ejemplo de colaboración estratégica basada en la confianza, la especialización y una visión compartida del futuro tecnológico. **Ikusi** ha reforzado esta alianza, valorando no solo la solidez de las soluciones de Cisco, sino también la metodología y el talento de sus profesionales, que han sido claves para avanzar conjuntamente en una trayectoria ascendente.

Gracias a la cercanía al cliente, conocimiento del entorno y vocación de servicio, **Ikusi** ha sabido generar valor sobre todas las arquitecturas de Cisco, y continúa consolidando su papel como socio estratégico para impulsar la innovación que transforma el presente y anticipa el futuro.

Ikusi y Fundación Adecco, unidas por la inclusión y diversidad

Ikusi ha formalizado una colaboración con la Fundación Adecco para apoyar el programa **#EmpleoParaTodas Las Personas**. Ambas se comprometen a impulsar acciones para eliminar las barreras que impiden a las personas con discapacidad acceder en igualdad de condiciones al mercado laboral. En el marco de este acuerdo, en 2025 se han desarrollado iniciativas como el **primer “Encuentro por la Diversidad”** celebrado en las instalaciones de Alcalá de Henares (Madrid) y protagonizado por el esquiador Edu Carrera, embajador de la Fundación Adecco, quien compartió su experiencia de superación tras sufrir un accidente en moto. Además, el divulgador Javi Martín visitó la sede de **Ikusi España** para hablar de salud mental y la importancia de abordar este tema dentro del ámbito profesional. **Ikusi** también participó en junio en la **16ª edición de la “Carrera de las Capacidades”**.



El TEC de Monterrey reconoce a Ikusi como “Socio Formador”

Para **Ikusi**, el reconocimiento del centro Tecnológico de Monterrey como “Socio Formador” es más que un título, implica un compromiso activo con la formación integral del alumnado. Desde 2021, ambas instituciones colaboran en la planificación de actividades académicas y de mentorías, una cooperación que se amplió en 2022 y se ha consolidado entre 2023-2025 con más grupos, materias y horas de acompañamiento.

A través de un aprendizaje basado en proyectos reales, **Ikusi** fortalece las competencias de los estudiantes en redes, centros de datos y ciberseguridad, al tiempo que los acerca a oportunidades profesionales.

En este contexto de colaboración, en diciembre de 2025 se realizó un nuevo evento enfocado en la ciberseguridad en el que ingenieros de la compañía guían a los alumnos durante un semestre.





Contribuyendo al desarrollo del sector en los principales eventos

Jornada informativa sobre resiliencia digital en IA (marzo, Madrid, España)

La jornada sobre resiliencia digital, organizada por **Ikusi** y Cisco abordó la transformación digital, donde la inteligencia digital se ha convertido en el principal acelerador. Profesionales del ámbito tecnológico, líderes empresariales y responsables de infraestructura digital interesados en mantenerse a la vanguardia tecnológica, participaron en las sesiones informativas centradas en cuatro ámbitos: la IA como lugar de trabajo seguro y resiliencia digital, wifi 7 y Smart Spaces, Redes Resilientes a través de la IA y Extended Enterprise.

Jornadas Tecnológicas de Mondragon Unibertsitatea (marzo y junio, Mondragón, España)

Estas jornadas tienen como objetivo fortalecer la digitalización y la ciberseguridad industrial en las empresas vascas. El evento, diseñado por Mondragon Unibertsitatea en colaboración con Cisco quiere ser un catalizador de conocimiento, innovación y talento al servicio de una industria cada vez más conectada, segura y eficiente.

La jornada de marzo, titulada “**Herramientas de ciberseguridad industrial para la empresa vasca**”, contó con la colaboración del Departamento de Promoción Económica y Proyectos Estratégicos de la Diputación Foral de Gipuzkoa, Sernivel3 e **Ikusi**. La de julio, organizada junto con la participación de Cisco y Cluster Gaia, tuvo como lema “**Industria Conectada: El poder de la convergencia IT/OT**” y se centró en analizar cómo la integración de tecnologías IT (tecnologías de la información) y OT (tecnologías operacionales) está redefiniendo el futuro del sector industrial.

Cisco Live (junio, San Diego, Estados Unidos)

Evento más destacado del ecosistema Cisco que reúne a sus principales socios tecnológicos de todo el mundo para compartir novedades, estrechar lazos y explorar juntos el futuro de la conectividad y la transformación digital. Este encuentro sirvió para reforzar su alianza con Cisco y su apuesta por la inteligencia artificial, las redes automatizadas y la ciberseguridad, los tres pilares que marcarán la evolución de las infraestructuras digitales en los próximos años.



Revolution AppWorld LATAM (junio, Tulum, México)

Ikusi asistió al **Revolution AppWorld LATAM 2025** junto a su *partner* estratégico F5. Uno de los temas centrales del evento fue el papel de la inteligencia artificial en la gestión del rendimiento y la protección de aplicaciones distribuidas. La participación de **Ikusi** refuerza su compromiso con la innovación, la seguridad digital y la observabilidad de aplicaciones críticas, reafirmando su liderazgo como integrador tecnológico en Latinoamérica.

Foro Tendencias Tecnológicas @aslan (junio, Madrid, España)

La nueva edición de este foro tuvo como título: “**IA + Redes: el nuevo eje de transformación digital empresarial**”. Jorge Marín, Service Delivery Manager en **Ikusi** España, explicó en su intervención cómo la inteligencia artificial integrada en las redes está redefiniendo el panorama empresarial y cómo su incorporación no debe entenderse solo como una mejora técnica, sino como una decisión estratégica que marcará el rumbo de las organizaciones.



Cisco Connect Latam (septiembre, Cancún, México)

La participación en el **Cisco Connect Latam** refuerza el posicionamiento de **Ikusi** como *partner* tecnológico de referencia en Latinoamérica. Esta cita estuvo enfocada en la inteligencia artificial y a la transformación digital segura. **Ikusi** asistió con un equipo multidisciplinar formado por profesionales de México y Colombia, que compartió su experiencia en soluciones avanzadas.

Andicom (septiembre, Cartagena de Indias, Colombia)

Para la 40ª edición de este evento empresarial y tecnológico –el más relevante de Latinoamérica en transformación digital e innovación tecnológica–, **Ikusi** contó con el patrocinio de Cisco y F5, lo que reforzó su presencia y protagonismo en el encuentro.

Por primera vez, invitó a 30 clientes de diferentes verticales a vivir de primera mano esta experiencia única de innovación, conocimiento y *networking* bajo el lema “**Unlocking the future**”.

Jornada sobre visibilidad de las redes (septiembre, Madrid, España)

En otoño, **Ikusi** y Cisco organizaron en Madrid una jornada con clientes centrada en la solución de visibilidad ThousandEyes, que ayuda a garantizar una experiencia digital óptima para empleados y clientes.

Durante el seminario, expertos y participantes resolvieron dudas, compartieron experiencias y visiones de futuro sobre la importancia de conocer en tiempo real el estado de las redes y aplicaciones para mantener la competitividad empresarial.

ENISE, Encuentro Internacional de Seguridad de la Información (octubre, León, España)

Ikusi patrocinó la decimonovena edición de este encuentro referente, organizado por INCIBE, organismo público que promueve la ciberseguridad en España. La compañía contó con un stand propio, donde presentó sus servicios de ciberseguridad aplicada a la inteligencia artificial, protección desde la red y otras tecnologías clave para la resiliencia digital.

Bintec – Bancolombia (octubre, Medellín, Colombia)

Ikusi también patrocinó **Bintec, el principal evento tecnológico de Bancolombia**, una de las entidades financieras líderes en Colombia, celebrado bajo el lema “**Tecnología que conecta, innovación que transforma**”. Durante tres días, la compañía ofreció en un stand interactivo dinámicas de sensibilización, acercando a los asistentes a los desafíos actuales en ciberseguridad e innovación digital. El encuentro sirvió también para fortalecer la relación con este cliente estratégico y continuar impulsando la transformación digital del sector financiero colombiano.

Cisco EBC (Londres, Reino Unido)

Los Cisco EBC (Executive Briefing Center) son encuentros diseñados para profundizar en las soluciones de redes empresariales y Meraki de Cisco, así como fomentar relaciones más sólidas tanto a nivel técnico como informal.

Ikusi estuvo presente en estas sesiones se centraron en la inteligencia artificial, los lugares de trabajo del futuro, wifi-7 y observabilidad. También se aprovechó para abordar la estrategia de redes empresariales de Cisco, su enfoque de salida al mercado y sus prioridades.



Un año de premios y reconocimientos

El trabajo de **Ikusi** como socio estratégico en servicios tecnológicos de alto valor añadido ha sido merecedor de varios importantes reconocimientos este año:

Premios Cisco Partner Summit (San Diego, Estados Unidos)

Este año, **Ikusi** ha sido nombrado **“Partner of the Year” de Cisco en México y en la región andina** –Colombia, Perú, Bolivia, Ecuador y Venezuela–, consolidando su relevancia en LATAM.

Además, **Ikusi España** ha sido galardonada como **“CDA Partner of the Year” de la región Europa Sur**, destacando su contribución a la digitalización del país. También fue reconocida como **“Mass Scale Infrastructure Partner of the Year” en LATAM y México**, uno de los premios más relevantes del evento que avala su liderazgo tecnológico en infraestructuras a gran escala que soportan millones de usuarios y servicios críticos.

A estos logros se suma el de **“Mejor partner de Splunk” en México**, que refuerza su posición en observabilidad y analítica avanzada. Único *partner* en este país que ha alcanzado el **nivel élite de Splunk**.

Oro en el premio “Nuevo León a la Competitividad”

Ikusi ha sido distinguida con el **reconocimiento Oro en la categoría “Empresa Grande” del premio “Nuevo León a la Competitividad”**. Este galardón no solo refuerza la reputación de **Ikusi** en la región, sino que la posiciona con ventaja dentro del ecosistema empresarial. La organización destacó el compromiso de **Ikusi** con la mejora continua y la excelencia operativa, lo que se traduce en mejores resultados y beneficios que se extienden al bienestar de sus empleados y a la comunidad.

Premio “Socio Estratégico H-E-B 2025”

La cadena de supermercados **H-E-B**, una de las principales del sector *retail* en México, ha otorgado a **Ikusi** este premio en la **División de Tecnologías de Información**, reconociéndola como una de las compañías más destacadas por su desempeño y relación comercial.

Este galardón refleja el compromiso de la compañía con la excelencia y la calidad, y pone en valor la sólida alianza que ambas empresas han construido a lo largo de los años. **Ikusi** refuerza así su posición como aliado tecnológico estratégico para el sector *retail* en México.

Homologación FSQS-ES/HELLIOS

En 2025, **Ikusi** ha obtenido la **homologación FSQS-ES/HELLIOS**, certificación que valida el cumplimiento de los más altos estándares legales, operativos, de seguridad y calidad. Esta acreditación, utilizada por entidades bancarias como Arquia Banca, Santander, CBNK Banco y Triodos Bank, es un sistema de calificación que garantiza que los proveedores cumplen con los requisitos reglamentarios necesarios, incluyendo DORA, CSRD y GDPR. Logro que no solo posiciona a **Ikusi** como un proveedor confiable, sino que también abre nuevas oportunidades en el sector financiero.







02 | Gobernanza



2.1. Órganos de gobierno

Ikusi, como empresa de **Velatia**, está bajo la dirección del máximo órgano de gobierno del grupo, el Consejo de Administración, cuyo marco regulatorio se define en los Estatutos Sociales, el Reglamento de la Junta Socios, el Reglamento del Consejo de Administración, los distintos reglamentos de las comisiones del Consejo y el Código Ético.

Consejo Asesor de Ikusi

En el año 2020, se creó, dentro del seno del Consejo de Administración de **Velatia**, el **Consejo Asesor de Ikusi** al que se ha otorgado un carácter fundamentalmente consultivo en el ámbito estricto del negocio. Como tal, ofrece soporte y apoyo, prestando su colaboración y asesoramiento en la toma de decisiones.

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 sustentadas en su experiencia y conocimiento acumulado.

Principales funciones:

Sin perjuicio de otros encargos que el Consejo de Administración de **Velatia** pueda asignarle, el Consejo Asesor de **Ikusi** desempeña las siguientes funciones:

- Analizar los resultados de la compañía y la labor del equipo directivo.
- Proponer el plan estratégico y supervisar su ejecución.
- Controlar la gestión presupuestaria.
- Proponer al Consejo las decisiones más importantes sobre inversiones, venta de activos, fusiones, etc.
- Valorar y proponer al Consejo la autorización de alianzas estratégicas.
- Implementar mecanismos para obtener información precisa sobre todas las áreas de la empresa.
- Proponer la Política de retribuciones a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Cualquier otro objetivo que contribuya a las metas de **Ikusi**.
- Elaborar la información, presentaciones, etc., requeridas por el Consejo en cada momento.

Composición:

Este Consejo está compuesto por cinco miembros, de los cuales tres pertenecen al Consejo de Administración de **Velatia**. También forman parte de él, como miembros permanentes, D. Francisco Garza Zambrano y D. Iñaki Maiz Elizaran, así como D. Javier Bicarregui Garay, en calidad de secretario, no miembro.

PRESIDENTE

D. Javier Ormazabal Echevarria

MIEMBROS

D. Alejandro Ormazabal Echevarria

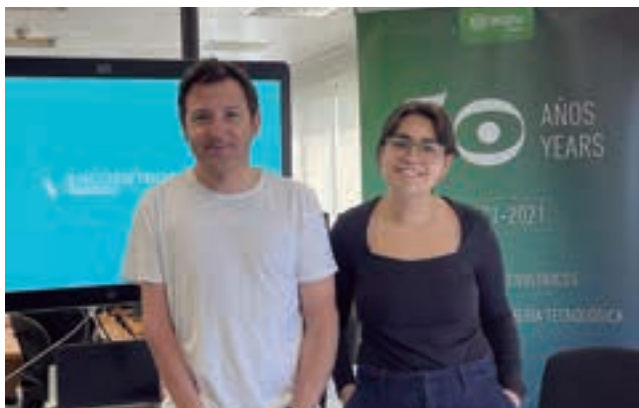
D. Francisco Garza Zambrano

D. Ramón Sotomayor Jauregui

D. Iñaki Maiz Elizaran

SECRETARIO (no miembro)

D. Javier Bicarregui Garay



Actividades 2025:

Entre las actividades realizadas destaca la actualización de varias políticas corporativas de **Ikusi**, las cuales servirán como marco de referencia para toda la organización.

- Política de acción climática.
- Política de compras.
- Política de desconexión digital.
- Política de diversidad e inclusión.
- Política integrada de calidad, medioambiente y seguridad y salud.
- Política marco de Capital Humano.

2.2. Control y gestión de riesgos

En el marco de un proceso de reflexión estratégica, **Ikusi** ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de los distintos factores que podrían comprometer el cumplimiento de sus objetivos y la materialización de sus planes de futuro.

Como resultado de esta evaluación, la compañía ha **identificado, valorado y priorizado los siguientes riesgos:**

Con el fin de gestionar de manera efectiva estos riesgos, **Ikusi** los clasifica en **cuatro grandes categorías** y establece medidas específicas para mitigar su posible impacto en el negocio:

Riesgos
Tipo de cambio
Capital circundante
Gestión del cambio
Planificación de tesorería
Adquisición de sociedades
Seguridad lógica y física
Relaciones grandes cuentas
Evolución MB/ Comoditización
Riesgo de crédito
Gestión de capital
Dependencia de <i>partners</i> estratégicos
Retención del talento
Fuerza de ventas

1. Riesgos estratégicos: aquellos que pueden influir en la dirección y alcance de los objetivos a largo plazo de la compañía, así como su posición competitiva en el mercado y su capacidad de adaptación a los cambios del entorno.

2. Riesgos operativos: aquellos relacionados con los procesos internos y el funcionamiento cotidiano de la organización, incluyendo la cadena de suministro.

3. Riesgos de cumplimiento: aquellos asociados al respeto de las leyes, regulaciones, normativas y políticas internas, cuyo incumplimiento podría comprometer tanto la reputación como la viabilidad de la empresa.

4. Riesgos de gestión: aquellos vinculados a la estructura organizativa, la toma de decisiones, la gestión del talento y la cultura corporativa, todos ellos factores determinantes para la eficacia de la empresa y su capacidad para alcanzar objetivos propuestos.

Esta clasificación permite a **Ikusi** adoptar un **enfoque integral** que facilita la identificación, evaluación y mitigación de los riesgos presentes en su entorno operativo, asegurando así un control más sólido de los factores que podrían afectar a su crecimiento y sostenibilidad.







03

03 | Estrategia de Sostenibilidad



3.1. Identificación de los grupos de interés

Ikusi reconoce la importancia de identificar y clasificar de manera adecuada a sus grupos de interés, por lo que realiza un **seguimiento continuo de su evolución** para garantizar no solo que todos los actores relevantes sean considerados, sino también que sus **necesidades** y expectativas sean atendidas.

El proceso de identificación de los grupos de interés de la compañía se basa en las siguientes perspectivas:

- **Por cercanía:** aquellos que interactúan de manera cercana con la compañía, incluyendo a los grupos de interés internos.
- **Por influencia:** aquellos que influyen, o pueden hacerlo, en el desarrollo de su actividad.
- **Por responsabilidad:** aquellos que tienen obligaciones legales.
- **Por dependencia:** aquellos que dependen de la actividad de la compañía.

En lo que respecta a su clasificación y priorización, **Ikusi** establece dos variables fundamentales:

- **Por influencia:** si pueden tener impacto en la compañía o si es un grupo estratégico para la toma de decisiones.
- **Por dependencia:** si son directa o indirectamente dependientes de la actividad o productos y servicios de la compañía y de sus funciones.

Como norma general, la compañía promueve una **comunicación bidireccional** más cercana con los grupos de interés que considera de mayor influencia en su actividad, mientras que gestiona de forma unidireccional los de menor relevancia. Este enfoque le permite fortalecer sus relaciones estratégicas y garantizar una alineación más efectiva con los objetivos y valores de la organización.

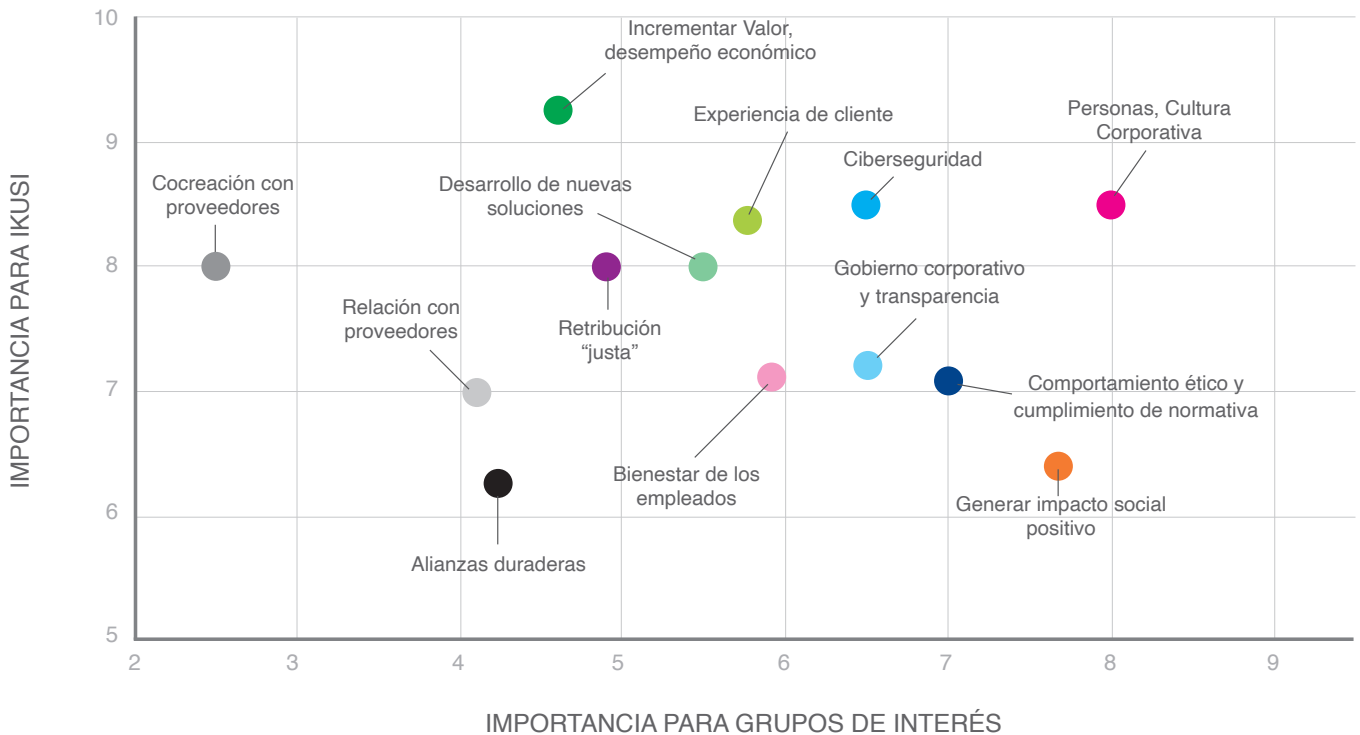
3.2. Matriz de materialidad

El **Plan Estratégico de Ikusi**, en línea con su compromiso con la sostenibilidad, aborda los aspectos sociales y ambientales identificados como relevantes, tanto a nivel estratégico como operativo, siguiendo las directrices del **Plan Director de Sostenibilidad 2025-2028 de Velatia**.

A lo largo de 2025, **Ikusi** ha mantenido un diálogo permanente con sus grupos de interés a través de los canales y procedimientos habituales de comunicación, con el fin de identificar los temas considerados por ellos más importantes en este ámbito. Asimismo, para establecer las prioridades estratégicas en sostenibilidad, la compañía ha llevado a cabo un **estudio exhaustivo de materialidad basado en un doble análisis:**

- **Análisis externo:** incluye benchmarking de la competencia, tendencias del mercado, normativas aplicables y necesidades y expectativas de los grupos de interés.
- **Análisis interno:** estudia los temas fundamentales para el negocio de **Ikusi**.

El cruce de las variables “**Importancia para la estrategia de negocio de Ikusi**” e “**Importancia para los grupos de interés en cada uno de los asuntos considerados relevantes**”, ha dado lugar a 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

Este proceso permite a **Ikusi** focalizar sus esfuerzos en los asuntos más relevantes, tanto para su negocio como para sus grupos de interés, garantizando que sus acciones estén alineadas con su responsabilidad ambiental y social. De esta manera, la compañía asegura que sus decisiones contribuyan de manera efectiva a la sostenibilidad y al logro de sus objetivos estratégicos.



3.3. Nuestras líneas de actuación

Partiendo del mapa generado con la matriz de materialidad, **Ikusi** ha definido los objetivos que persigue, los compromisos que asume y las líneas de actuación que se propone para alcanzarlos. A continuación, se detallan los **seis ejes de intervención**, junto con sus respectivos desarrollos:

1. Ética y gobierno corporativo

Ikusi sitúa el compromiso con el buen gobierno, la ética, la integridad y la transparencia en un nivel de máxima relevancia para sus grupos de interés. En este sentido, establece un marco de integridad robusto –conformado por el Código Ético del grupo y una serie de políticas diseñadas para orientar los principios de actuación–, cuyo objetivo es generar confianza y compromiso a largo plazo entre la compañía y sus grupos de interés.

Aspectos relacionados:

Comportamiento ético y cumplimiento normativo:

- Promover activamente la integridad y adhesión a los más altos estándares éticos y de cumplimiento, así como iniciativas para combatir la corrupción y el fraude, fomentando la honestidad en la práctica de las relaciones.
- Cumplir de forma rigurosa la normativa establecida por los reguladores, certificaciones y normas de referencia reconocidas.
- Perseguir la excelencia en la gestión en todas las operaciones.

Gobierno corporativo y transparencia:

- Garantizar la transparencia y veracidad de la información, su adecuada presentación y accesibilidad.
- Fomentar el diálogo continuo para gestionar los riesgos e identificar las tendencias de negocio relevantes.
- Enfatizar la gestión proactiva de la reputación de la empresa.
- Prestar atención a la composición y funcionamiento de los órganos de gobierno, asegurando su idoneidad y eficacia.

Ciberseguridad:

- Promover un uso responsable de la tecnología en todos los niveles de la organización.
- Impulsar la concienciación de las personas implicadas en el uso y gestión de la tecnología.
- Emplear herramientas avanzadas para garantizar la seguridad de los sistemas y la confidencialidad de los datos, protegiendo así la información y los activos digitales.

Ambición:

- Integridad en el comportamiento.
- Excelencia en la gestión.

2. Gestión del capital humano

Convencida de que el talento y la diversidad son esenciales para un futuro sostenible, **Ikusi** enfoca su atención en fomentar el desarrollo de las personas y garantizar la igualdad de oportunidades, promoviendo un entorno inclusivo donde conviven distintos perfiles y perspectivas.

Aspectos relacionados:

Personas, cultura corporativa:

- Desarrollo humano y formación continua.
- No discriminación en el entorno laboral, en especial, en los puestos directivos.
- Selección basada en la meritocracia.
- Igualdad salarial y de oportunidades.

Retribución justa:

- Remuneración acorde al trabajo desempeñado y beneficios sociales.

Bienestar de la plantilla:

- Seguridad del personal.
- Salud psicosocial.
- Satisfacción de los empleados.
- Comunicación interna efectiva.
- Condiciones y derechos laborales.

Ambición:

- Contar con personas comprometidas y sensibilizadas con la sostenibilidad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para convertir **Ikusi** en una compañía 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 el objetivo de cero accidentes por causas imputables a la empresa.

Encuesta de satisfacción: indicador eNPS

Con el fin de evaluar el nivel de satisfacción del personal y continuando con la línea establecida en ejercicios anteriores, **Ikusi ha realizado en 2025 una encuesta exhaustiva dirigida a toda la plantilla**. En ella, se abordan diversos aspectos relacionados con **cuatro ejes principales**:

1. Nivel general de satisfacción.
2. Grado de reconocimiento del esfuerzo que se realiza en el ámbito de la gestión del capital humano.
3. Análisis del estado emocional de la plantilla, representado en un mapa de emociones.
4. Employee Net Promoter Score (eNPS): herramienta que mide el nivel de compromiso de las personas con la empresa mediante una pregunta sobre si recomendarían la compañía como un buen lugar para trabajar.

Este indicador eNPS se obtiene en el marco de una evaluación anual que ha mostrado una **mejora constante año tras año**, acompañada de una participación cada vez mayor.

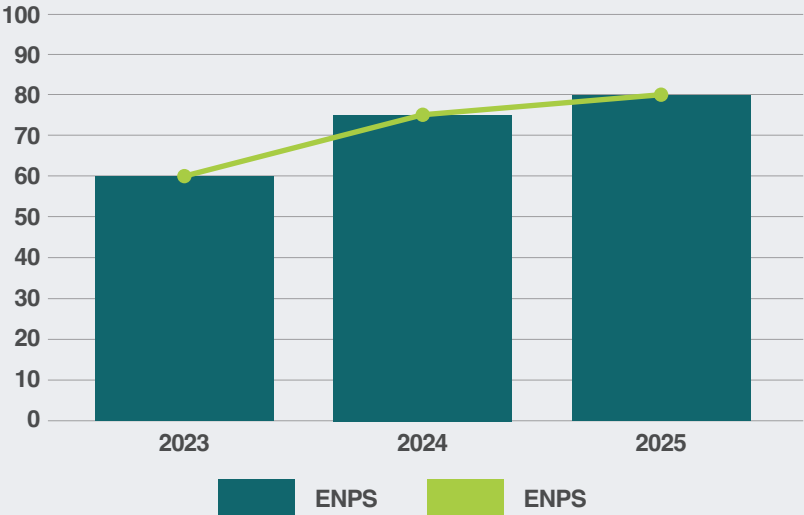
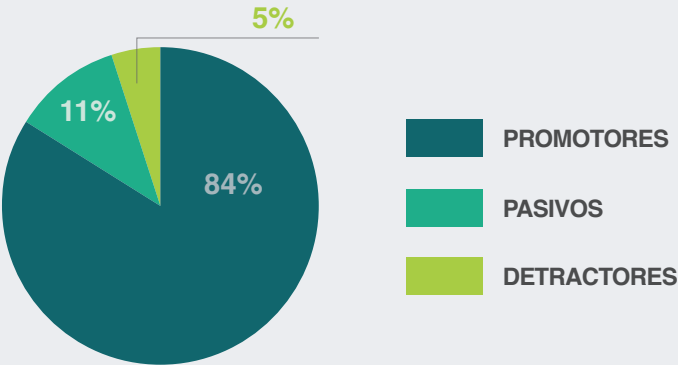
Como resultado de la encuesta realizada este ejercicio, se ha obtenido un **79 de puntuación**, un dato relevante que proporciona una evidencia clara del alto nivel de compromiso y la percepción positiva del personal hacia la compañía.

La encuesta ofrece conclusiones importantes para comprender la salud organizacional y orientar futuras estrategias de mejora en la gestión de las personas.

El siguiente gráfico muestra los resultados:

Notable alto en satisfacción: 79 puntos de ENPS.

VALOR DEL ENPS | 79



3. Impacto en la sociedad

Ikusi busca conciliar el desarrollo del negocio con los intereses de la comunidad, generando así un impacto social positivo mediante la creación de empleo, el impulso de la economía local, la colaboración con centros educativos, el cumplimiento de obligaciones fiscales y la distribución del valor generado.

Aspectos relacionados:

Generar impacto social positivo:

- Promover oportunidades para contribuir al desarrollo económico local a través de la generación de empleo, el apoyo a los proveedores locales, el pago de impuestos, etc.
- Colaboración activa con universidades y otras instituciones académicas.
- Crear riqueza y empleo de manera que se genere un impacto positivo en la comunidad circundante.
- Compromiso empresarial con el entorno y la sociedad.

Ambición:

- Ser percibidos como creadores de riqueza y empleo en el ámbito local, apoyando a la población joven a través de la formación y 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

Ikusi promueve la innovación en productos y servicios para potenciar el crecimiento de la compañía y de su entorno.

Aspectos relacionados:

Desarrollo de nuevas soluciones:

- Creación de nuevas soluciones y productos competitivos y distintivos.
- Presentar soluciones innovadoras aprovechando las oportunidades que brinda el entorno digital.
- Profundizar en la digitalización y en la innovación tecnológica.

Experiencia y relación con el cliente:

- Ofrecer una experiencia satisfactoria, incluyendo la calidad del servicio, la seguridad y un enfoque centrado en el cliente.

Desempeño económico, creación de valor económico y financiero:

- Planes para garantizar resultados en entornos inciertos.
- Valor económico generado y distribuido.
- Política y estrategia fiscal.
- Proyecto de futuro.

Ambición:

- Fomentar la innovación tecnológica como palanca de transformación hacia modelos de negocio más sostenibles.
- Ser un referente en la integración de nuevas soluciones.

5. Alianzas y relaciones responsables con socios y proveedores:

El propósito de la compañía es fomentar alianzas estratégicas basadas en la responsabilidad y el compromiso con el objetivo de construir redes de valor compartido que generen un impacto positivo y duradero en el tiempo.

Aspectos relacionados:

Alianzas duraderas:

- Establecer relaciones perdurables y basadas en la confianza mutua con terceros.

Relación con proveedores:

- Garantizar que se cumplan las condiciones acordadas, garantizar un trato justo y la igualdad de oportunidades, así como fomentar la transparencia y recogida de opiniones para mejorarla.
- Favorecer la cocreación con proveedores.

Ambición:

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



3.4. Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ikusi busca generar impactos positivos en ámbitos estratégicos como la digitalización y la evolución hacia ciudades más eficientes mediante el desarrollo de soluciones tecnológicas innovadoras. Su propósito es mejorar la calidad de vida de las personas y contribuir a la protección del entorno, apostando por un modelo de desarrollo más equilibrado y sostenible.

En este marco, **Ikusi** prioriza especialmente sus esfuerzos en el **ODS 9**, que promueve la creación de infraestructuras resilientes capaces de responder a los desafíos presentes y futuros. Asimismo, la compañía trabaja para favorecer una industrialización inclusiva y sostenible, al tiempo que fomenta la innovación como motor de progreso.



Industria, innovación e infraestructura (ODS 9)

Ikusi ha identificado las siguientes metas en relación con este objetivo:

Meta 9.1: Desarrollar infraestructuras fiables, resilientes y de calidad.

Meta 9.2: Promover la industria inclusiva y sostenible.

Meta 9.4: Adoptar tecnologías y procesos industriales limpios.

Meta 9.5: Mejorar la capacidad tecnológica industrial fomentando la I+D+i.

Meta 9.6: Aumentar el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones.

Por otro lado, la compañía impulsa la creación de alianzas público-privadas con el propósito de acelerar la digitalización y transformar los procesos que sustentan la dinámica de la sociedad y de la industria, orientándolos hacia modelos más eficaces y eficientes.



3.5. Innovación como palanca de Sostenibilidad

La innovación es un eje transversal en todas las áreas en las que opera **Ikusi**, si bien es en el ámbito de la “**programabilidad**” –“DevNet” en el caso de Cisco– donde esta capacidad se manifiesta con mayor claridad.

Para comprender el potencial de la “programabilidad”, es necesario contextualizar la evolución de las soluciones tecnológicas desarrolladas por los fabricantes. Hasta hace pocos años, estas soluciones eran esencialmente cerradas: los vendedores permitían el acceso a la configuración de sus sistemas, pero no facilitaban la extracción de información, tanto desde ellas mismas como desde aplicaciones externas. En consecuencia, una vez implementada la solución, el valor añadido que un integrador podía ofrecer a su cliente quedaba limitado a las funcionalidades diseñadas por el fabricante.

En los últimos años, este paradigma ha evolucionado significativamente. Los fabricantes han abierto sus soluciones, permitiendo su accesibilidad desde plataformas externas y dando paso a la denominada “era de la API (Application Programming Interface)”.

En este contexto, **Ikusi** ha sabido capitalizar su vocación innovadora, destacando por su capacidad para desarrollar **plataformas de software propias que amplían y potencian las funcionalidades de las soluciones de los fabricantes**. Esta capacidad se ha convertido en uno de los principales valores diferenciadores de la compañía y en una fuente importante de generación de valor para sus clientes.

Gracias a este enfoque, **Ikusi** refuerza las relaciones a largo plazo con sus clientes, soportadas por su **Modelo de Servicios Gestionados** (Manage Services) y optimiza el rendimiento de las soluciones de sus socios tecnológicos. En paralelo, estos encuentran en **Ikusi** un aliado estratégico para personalizar y evolucionar sus productos, lo que contribuye a fortalecer su posición competitiva en el mercado.



Innovaciones que generan valor

A continuación, se muestran algunos de los desarrollos y casos de uso más destacados en los últimos años que reflejan la capacidad de innovación y diferenciación de la compañía:

Desarrollos sobre la plataforma Cisco DNA Center:

- **Eficiencia energética:** gestión y reducción del consumo eléctrico.
- **Experiencia Wless + WIPS:** sistema de prevención e intrusión Inalámbrica.
- **Inteligencia para Cisco Thousand Eyes** (observabilidad).

Desarrollos sobre la plataforma Cisco - SDWan:

- **SP Agnostic:** administración de contratos del sector público.
- **Ancho de banda dinámico:** hacer disponible a los clientes su ancho de banda de manera dinámica y autónoma.

Desarrollos sobre la plataforma Cisco – ACI y Veeam:

- **Operaciones ACI:** optimización de las operaciones bajo la solución de ACI.

Casos de uso sobre Cisco – Switches y Routers y Aseguramiento de normativas de seguridad:

- **Ikusi compliance:** agilización de la gestión de la documentación en las auditorías de cumplimiento de normativa del *hardening* de equipos.
- **Portal CentriX - Inteligencia y seguridad:** consulta de boletines y avisos de seguridad de múltiples fuentes.

Casos de uso sobre Cisco – Colector:

- **BOT IB Discovery:** consulta automatizada de información de colectores de Cisco mediante un BOT.





04

| Medio
| Ambiente



4.1. Compromiso con nuestro entorno

Preservar el medioambiente es un desafío global que requiere la implicación activa de personas y organizaciones, cada una desde su ámbito de influencia. Consciente de esta responsabilidad, **Ikusi** asume un firme compromiso con la protección del entorno e integra la responsabilidad ambiental en su cultura corporativa.

Para **Ikusi**, la sostenibilidad no es solo un objetivo, sino una manera diferente de hacer las cosas. Por eso, orienta su desarrollo económico teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, entre las que el cuidado del medioambiente ocupa un lugar destacado. Desde el año 2019, su estrategia se centra en garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y en adoptar las mejores prácticas en este aspecto.

Este compromiso se refleja en las **políticas de desarrollo sostenible, calidad, medioambiente, y seguridad, salud y bienestar**, y se concreta en varias **líneas de actuación**:

- Suministrar **soluciones y servicios fiables y en plazo**, que cumplan con todos los requisitos contractuales, legales, técnicos y de seguridad aplicables a cada proyecto.
- **Gestionar de manera responsable** y mejorar continuamente los procesos en calidad, seguridad, salud y medioambiente.

- Promover una **cultura preventiva** y fomentar la formación en prevención en todos los niveles de responsabilidad de la organización.
- **Reducir el impacto ambiental** de productos, procesos y soluciones, priorizando la minimización de residuos y la optimización de consumos.
- Establecer y revisar de forma periódica **metas y objetivos orientados a prevenir la contaminación**.

A través de estas políticas, **Ikusi** refuerza su compromiso con una gestión responsable y con la mejora continua de sus procesos medioambientales. Al mismo tiempo, impulsa una cultura orientada a reducir el impacto de sus productos y operaciones mediante la reutilización, el reciclaje y el uso eficiente de los recursos con el objetivo de contribuir a la conservación del entorno y a un futuro mejor para las personas y el planeta.

4.2. Gestión ambiental

Contaminación y cambio climático

En coherencia con su estrategia y compromiso en la lucha contra el cambio climático, **Ikusi** calcula la huella de carbono generada por sus actividades, una parte fundamental de su estrategia para reducir las emisiones de CO₂. Este proceso contempla la elaboración de informes detallados sobre las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), en los que se cuantifican tanto las emisiones directas (alcance 1) como las indirectas (alcance 2).

La siguiente tabla muestra los resultados del comportamiento ambiental de la compañía con relación a las emisiones de GEI (t.CO₂ eq.):

Emisiones GEI (t. CO ₂ eq.)	2025	2024	Variación %
Directas (alcance 1)	51	45	13%
Indirectas (alcance 2)	343	316	8%

Se consideran emisiones directas (alcance 1) aquellas derivadas del combustible empleado en los procesos productivos y en las calderas (fuel y gas), así como del combustible de los vehículos de empresa utilizados para labores comerciales y de montaje.

Las emisiones indirectas (alcance 2) corresponden al consumo eléctrico, lo que requiere una evaluación precisa de las emisiones asociadas. Esta medición resulta compleja debido a las variaciones entre las redes regionales de la red. En este sentido, para determinar las emisiones de su consumo energético, existen dos enfoques principales: el método basado en la localización (*placed based*) y el método basado en el mercado (*market based*).

Ikusi reporta sus emisiones utilizando el **método basado en el mercado**, conforme a la *Guía del Alcance 2 del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GEI)* de GHG Protocol. Este enfoque asigna las emisiones de los generadores de energía a los consumidores según los instrumentos contractuales establecidos, que incluyen factores de emisión específicos de la utilidad, certificados de atributos de energía y otros acuerdos que reflejan la realidad del mercado energético.

Mediante la adopción de este método, **Ikusi** busca asegurar una mayor transparencia y precisión en la medición de sus emisiones, reafirmando su compromiso con la lucha contra el cambio climático.

Economía circular

Ikusi sitúa la economía circular en el centro de su estrategia medioambiental como mejor vía para minimizar los posibles impactos negativos derivados de su actividad y lograr una gestión eficaz de los residuos que genera.

Entre las iniciativas desarrolladas destacan diversos procedimientos orientados al reciclaje y la reutilización de equipos que contribuyen a la reducción y eliminación de residuos y facilitan la adopción de las prácticas necesarias para ocasionar el menor impacto posible en el entorno natural y la biodiversidad.

Asimismo, la mayoría de las sociedades de **Ikusi** mantienen contratos con empresas especializadas en el transporte y gestión de residuos que abarcan todo el proceso, desde la recogida hasta el tratamiento y, en determinados casos, la devolución para su reutilización. En estos contratos se definen además las responsabilidades de ambas partes.

Tipo de residuos	2025	2024
Residuos peligrosos	0	336
Residuos no peligrosos	10.943	908

Se consideran residuos peligrosos aquellos que, debido a sus propiedades intrínsecas, representan un riesgo para la salud o el medioambiente. Por su parte, los residuos no peligrosos incluyen materiales como chatarra metálica, papel y cartón, plásticos y madera. En **Ikusi**, estos últimos están principalmente relacionados con sus operaciones en el mercado mexicano.

Actualmente, la actividad desarrollada en el perímetro de **Ikusi** no genera residuos peligrosos de forma habitual. **En 2025, se aprecia un incremento en la generación de residuos no peligrosos, principalmente en España**, debido a la retirada, tratamiento y desecho de equipamiento eléctrico-electrónico a través de una empresa certificada para tal fin.

De manera excepcional, este ejercicio se ha registrado una generación de residuos peligrosos, principalmente relacionada con la retirada de baterías en España.

Uso sostenible de los recursos

Consumo energético	2025	2024
Consumo de electricidad (kWh)	1.032.687	999.134
Consumo de gasóleo (l)	7.701	9.009
Consumo de gas natural (Nm ³)	-	-
Consumo de gasolina (l)	14.104	9.621

Eficiencia energética

En su propósito de reducir el consumo energético, **Ikusi** ha implementado en los últimos años diversas iniciativas destinadas a promover la eficiencia y el uso responsable de los recursos. Entre ellas, destaca el empleo de **suministro eléctrico 100% renovable en sus instalaciones en España**, así como la ejecución de campañas de concienciación dirigidas a la plantilla sobre el uso responsable del papel y la gestión sostenible de los residuos.

4.3. Provisiones y seguros

En los balances de **Ikusi** correspondientes a los ejercicios 2025 y 2024 no se han registrado provisiones en el pasivo para posibles contingencias relacionadas con la preservación y protección del medioambiente, ni por responsabilidades conocidas y/o compensaciones pendientes de recibir.

La **póliza de Responsabilidad Civil** del grupo cubre los riesgos medioambientales siempre que las acciones perjudiciales se hayan producido por una causa accidental, súbita, imprevisible, inesperada y no intencionada.

Sociedades de Ikusi con certificación ISO 14001 en 2025		
Negocio	País	Sociedad
Ikusi	México	Ikusi México Micronet de México
	Colombia	Ikusi Redes Colombia

4.4. Certificaciones

Ikusi persigue la excelencia ambiental y la sostenibilidad en todas sus operaciones. En este sentido, sigue avanzando en el despliegue de su **Sistema de Gestión Ambiental** conforme a las normativas y certificaciones más reconocidas a nivel internacional y los más altos estándares de cumplimiento.

Entre ellas destaca la **ISO 14001**, la norma técnica de referencia a nivel global para la implementación y evaluación de sistemas de gestión ambiental. La obtención voluntaria de esta certificación no solo es una prueba del compromiso de **Ikusi** con la protección del medioambiente, sino que también pone de manifiesto su determinación por alcanzar niveles de excelencia superiores en este ámbito.

Sociedades de Ikusi con certificación ISO 14001 en 2025		
Negocio	País	Sociedad
Ikusi	México	Ikusi México Micronet de México
	Colombia	Ikusi Redes Colombia

Asimismo, con el fin de garantizar el mantenimiento y la implementación de estas certificaciones, **Ikusi** cuenta con un **equipo de profesionales** distribuido en las tres regiones en las que desarrolla su actividad. Estos especialistas asumen responsabilidades clave, como la identificación de los requisitos legales en materia de gestión ambiental y la evaluación de su cumplimiento, así como la colaboración en la definición, despliegue y seguimiento de los objetivos ambientales. Además, realizan auditorías internas del Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente y participan en los procesos de integración de las nuevas incorporaciones a la plantilla mediante sesiones formativas sobre la gestión de la calidad y el desempeño ambiental de la compañía.

Los principales costes asociados a la minimización del impacto ambiental, así como a su protección y mejora, se concentran principalmente en la gestión y eliminación de residuos, así como en la adquisición de contenedores especializados para el reciclaje.





05 | Social



5.1. Nuestro compromiso con las personas

Las personas tienen una importancia capital para **Ikusi**. Sin su compromiso y talento este proyecto empresarial, que no solo busca la rentabilidad económica, sino que también integra la responsabilidad social y medioambiental, no sería posible.

El Plan Estratégico 2024-2026, aprobado en junio de 2023, establece el marco de actuación de la compañía en relación con la gestión de las personas.

A partir del análisis del contexto global al que se enfrentan hoy en día las empresas en este ámbito, **Ikusi** ha identificado varios aspectos clave sobre los que resulta fundamental poner el foco:

- Desarrollo de líderes y directivos.
- Organizaciones preparadas para la gestión del cambio.
- Experiencia de empleado.
- Complejidad en los procesos de reclutamiento.
- Alineamiento de la propuesta laboral con las expectativas del colaborador del futuro.

Trasladando este escenario a la realidad concreta de **Ikusi**, la compañía orienta su actuación en **tres líneas estratégicas**:

- 1. Crecer de forma rentable** manteniendo una visión centrada en las personas, permitiendo entornos de desarrollo y aprendizaje, y participando en proyectos rentables.
- 2. Ganar la competencia por el talento**, garantizando la construcción del portafolio futuro que asegure la continuidad del proyecto empresarial.
- 3. Preservar la eficiencia y rentabilidad** de las actividades y proyectos en los que la compañía participa, en un entorno cambiante que exige agilidad.

2025 ha sido para el área de Capital Humano **un año de consolidación y evolución**, con avances significativos en distintos ámbitos, que se pueden resumir en los siguientes aspectos:

- **Crecimiento sostenido de la plantilla.**
- **Maduración en el uso de Workday como herramienta de gestión.**
- **Fortalecimiento del equipo de Capital Humano.**

Retos actuales en la gestión del talento

El entorno del talento especializado, especialmente en el ámbito de las nuevas tecnologías, continúa siendo altamente exigente y competitivo.

Los mercados con menores barreras de entrada para captar profesionales, junto con el aumento de las expectativas laborales —en términos de compensación, rol y flexibilidad— obliga a las organizaciones a redoblar sus esfuerzos para ofrecer entornos de trabajo atractivos y diferenciadores. Asimismo, la creciente agresividad de los competidores exige actuar con agilidad ante posibles pérdidas críticas.

El talento especializado ha pasado a ser quien elige las mejores opciones laborales, valorando especialmente las condiciones de trabajo y las tecnologías utilizadas. A estos factores se suma otro clave: la búsqueda de alineamiento entre el propósito personal y el propósito de la compañía.

Este cambio de paradigma requiere que las organizaciones refuercen su enfoque en la **Experiencia de Empleado**, en su sentido más amplio. No se trata únicamente de ofrecer beneficios o condiciones competitivas, sino de construir una experiencia integral que conecte con las motivaciones, aspiraciones y expectativas profesionales de las personas.

Este cambio implica orientar la cultura organizativa, los modelos de gestión y las actividades hacia la generación de entornos de atracción, desarrollo y conexión con el propósito de la compañía. Todo ello manteniendo el foco en la experiencia del empleado como eje estratégico para atraer, ilusionar y fidelizar el talento.

El reto del talento femenino

Actualmente, la plantilla de **Ikusi** está compuesta en un **77% por hombres y en un 23% por mujeres**. Esta distribución responde, en gran medida, a nuestra especialización en ámbitos tecnológicos, donde las titulaciones STEM siguen presentando una mayor presencia masculina.

Algunos datos globales que conviene tener en cuenta:

- **Sector tecnológico global:** las mujeres ocupan el 27% de los puestos tecnológicos, y menos del 11% son roles ejecutivos.
- **Ciberseguridad:** la participación femenina alcanza el 22% promedio global, con variaciones regionales (EE. UU.: 19%; Alemania: 15%).
- **STEM:** las mujeres representan el 28% en estas disciplinas a nivel mundial, con brechas más acusadas en países como Japón (16%) e India (14%).

Sector	% Mujeres	Fuente
Industria Tech	26-28%	World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2024 [womenintech.co.uk]
IT (Tecnologías)	28%	WEF Global Gender Gap Report [womenintech.co.uk]
Ciberseguridad	20-22%	ISC2 Cybersecurity Workforce Study [63sats.com]
STEM (global)	28%	MIT Professional Education [profession...ms.mit.edu]

El reto cultural

El **87%** de la plantilla de **Ikusi** se encuentra en **Latinoamérica** –principalmente en México y Colombia– y el **13%** restante en **España**.

Esta distribución geográfica tiene implicaciones relevantes en la gestión de la compañía. Por un lado, la cultura, el entorno y la legislación local marcan una forma de hacer particular en cada país. Por otro, las distintas geografías se han incorporado en momentos diferentes del desarrollo del negocio, lo que implica niveles de madurez organizativa diferentes. Este contexto exige una atención constante para definir las acciones e iniciativas más adecuadas, respetando las particularidades y el grado de evolución de cada región.

El equipo crece un 11% y el número de mujeres sube un 11%. En línea con una compañía dinámica e inclusiva.

Nuestras personas

A cierre de 2025, la plantilla de **Ikusi** asciende a **1.043 personas**, lo que supone 105 profesionales más que el ejercicio anterior (938) y un **incremento del 11%**. Este aumento significativo refleja el dinamismo del negocio y el fortalecimiento de su estructura para acompañar el crecimiento de la compañía, incorporando talento en diversas áreas estratégicas.

En relación con la distribución por sexo de la plantilla, el número de **hombres** ha pasado de 722 a **802**, lo que supone un **crecimiento del 11%**, impulsado principalmente por la demanda de perfiles técnicos especializados. Por su parte, el número de mujeres ha aumentado de 216 a **241**, una **subida del 11%**, superior en términos relativos a la registrada en los hombres.

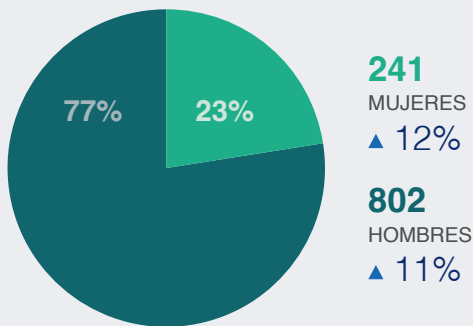
Este mayor incremento proporcional en la presencia femenina pone de manifiesto los esfuerzos de **Ikusi** por avanzar en **diversidad e inclusión**, promoviendo el acceso de mujeres a posiciones en las que tradicionalmente han estado infra-representadas. La compañía continúa volcándose en iniciativas destinadas a equilibrar la representación de género y fomentar un **entorno laboral más equitativo, plural y enriquecedor**, en el que la diversidad de perspectivas contribuya a impulsar la innovación y el desempeño organizativo.

La estructura por edad se mantiene equilibrada y alineada con la naturaleza de la actividad del negocio. A cierre de 2025, **el colectivo de profesionales menores de 26 años** ha aumentado de **40 a 63 personas**, mostrando un refuerzo de la apuesta por el talento joven. Por su parte, el grupo de **26 a 51 años** –mayoritario en la plantilla– ha crecido **de 809 a 874 personas**, evidenciando la estabilidad y consolidación de perfiles con experiencia dentro de la organización. Finalmente, el segmento de **más de 51 años** también registró un incremento, pasando **de 89 a 106 personas**, lo que reafirman el valor de la experiencia en los equipos de **Ikusi**. La edad media de la plantilla es de **36 años**. En conjunto, esta evolución muestra una plantilla diversa y complementaria, que combina **juventud, madurez profesional y conocimiento experto**.

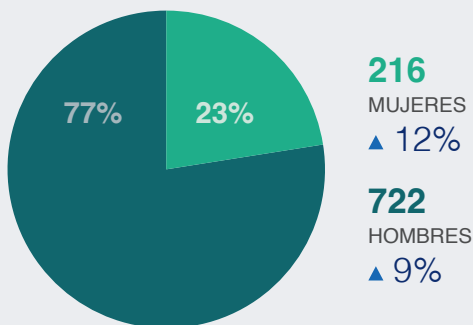
Por su parte, la distribución geográfica de la plantilla reafirma la presencia internacional de **Ikusi**. En 2025, **México** ha concentrado la mayor parte del personal con **799 personas** (frente a 719 en 2024), reflejando el crecimiento sostenido de la operación en este país. **España** ha mantenido su plantilla estable en **73 personas**, mientras que **Colombia** ha pasado **de 146 a 153**, reforzando el peso estratégico de la región andina. Esta evolución confirma la expansión de la compañía y la consolidación de sus principales mercados.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

1.043 · ▲ **11%** **2025**
PERSONAS

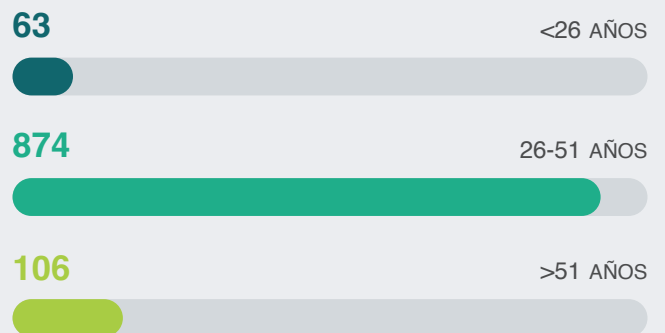


938 **2024**
PERSONAS

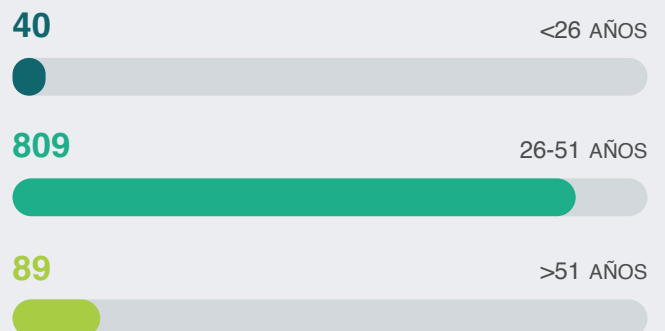


DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

2024 | 1.043 PERSONAS



2024 | 938 PERSONAS



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PAÍS

2025 | 1043 PERSONAS



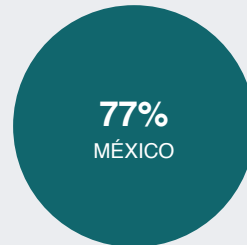
799
PERSONAS
EN MÉXICO

73
PERSONAS
EN ESPAÑA

153
PERSONAS
EN COLOMBIA

17
PERSONAS
EN CHILE

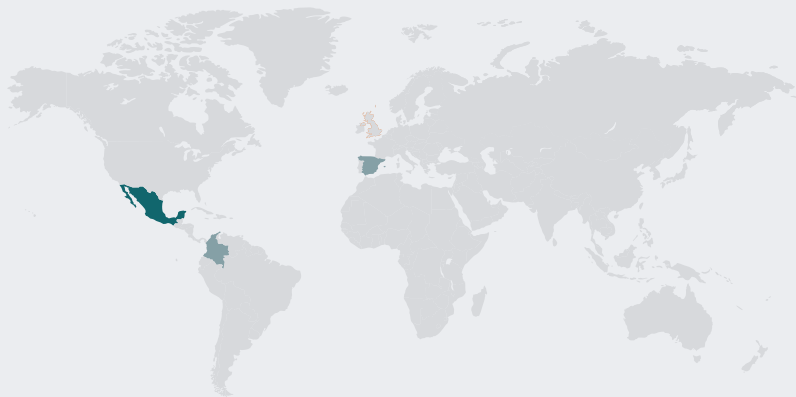
1
PERSONAS
EN PERÚ



77%
MÉXICO

- **7%**
ESPAÑA
- **15%**
COLOMBIA
- **2%**
CHILE
- **0,1%**
PERÚ

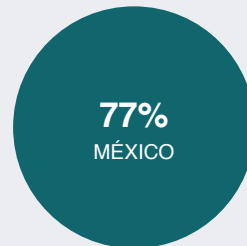
2024 | 938 PERSONAS



719
PERSONAS
EN MÉXICO

73
PERSONAS
EN ESPAÑA

146
PERSONAS
EN COLOMBIA



77%
MÉXICO

- **8%**
ESPAÑA
- **16%**
COLOMBIA

> 500 PERSONAS

250-500 PERSONAS

15-250 PERSONAS

< 15 PERSONAS

Estructura de la plantilla

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2025 | 1043 PERSONAS



2024 | 938 PERSONAS



Distribución por tipo de contrato, jornada y sexo

Contratos indefinidos

La **contratación indefinida** se ha mantenido como la modalidad predominante y ha experimentado un **crecimiento positivo**. El número total de contratos indefinidos pasa de **852 a 935, un aumento del 10%**.

Por sexo, en hombres, la cifra crece de 660 a **720 (+9%)**, mientras que en mujeres aumenta de **192 a 215 (+12%)**, mostrando nuevamente un avance proporcionalmente mayor en el empleo femenino.

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

2025 | 1.043 PERSONAS · ▲ 11%

1.028 · ▲ 10%
CONTRATOS INDEFINIDOS

239 MUJERES ▲ 11%
789 HOMBRES ▲ 10%



1.028 · ▲ 7%
JORNADA COMPLETA



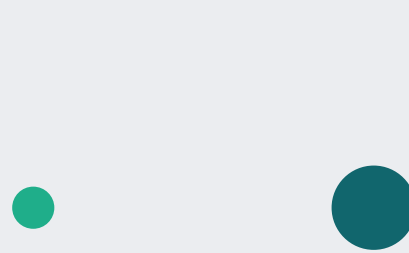
0
JORNADA PARCIAL



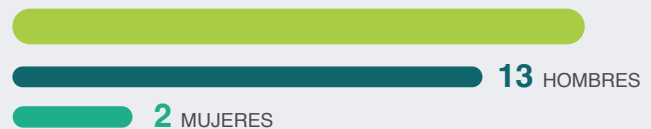
HOMBRES **MUJERES**

15
CONTRATOS TEMPORALES

2 MUJERES
13 HOMBRES



15
JORNADA COMPLETA



0
JORNADA PARCIAL



Jornada a tiempo completo

En línea con la evolución de la contratación indefinida, la **jornada a tiempo completo** también experimentó un incremento equivalente. Los contratos a tiempo completo pasaron **de 852 a 935**, replicando una subida del **10%**. El crecimiento es similar en ambos sexos: **de 660 a 720** en el caso de hombres (+9%) **y de 192 a 215** en el de mujeres (+12%).

Jornada a tiempo parcial

En 2025, no se han registrado contrataciones a **tiempo parcial**, al igual que en 2024. Este dato muestra una clara orientación de la organización y del mercado hacia la contratación a jornada completa para los perfiles demandados.

2024 | 938 PERSONAS ·

935 · ▲ 10%
CONTRATOS INDEFINIDOS

215 MUJERES ▲ 12%		720 HOMBRES ▲ 9%
--------------------------------	--	-------------------------------



935 · ▲ 7%
JORNADA COMPLETA



0
JORNADA PARCIAL



■ HOMBRES ■ MUJERES

3
CONTRATOS TEMPORALES

1 MUJERES		2 HOMBRES
---------------------	--	---------------------



3
JORNADA COMPLETA



0
JORNADA PARCIAL



Promedio anual de contratos

La combinación de experiencia y conocimiento del equipo de **Ikusi** es un factor clave que contribuye a su sólida posición competitiva. Este enfoque es coherente con el tipo de contrato mayoritario que se formaliza, tal como puede observarse en los siguientes desgloses de información relativos a la plantilla media.

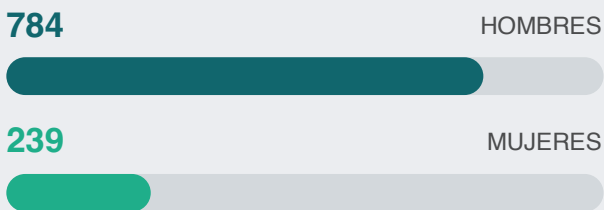
Promedio del tipo de contrato por edad

La plantilla media del grupo ha experimentado un crecimiento moderado entre 2024 y 2025. En 2024, se situaba en **922 personas**, mientras que en 2025 ha alcanzado las **1.023**, lo que refleja una evolución positiva y sostenida de la organización.

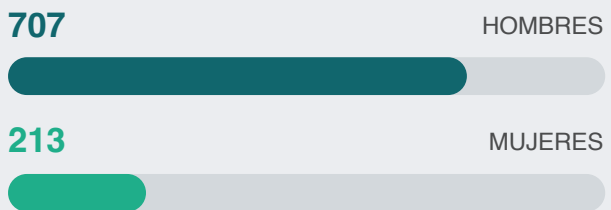
Este crecimiento se acompaña de un avance en las medidas de conciliación de la vida profesional y personal.

PROMEDIO DEL TIPO DE CONTRATO POR SEXO

2025 | 1.023 CONTRATOS · ▲ 11%

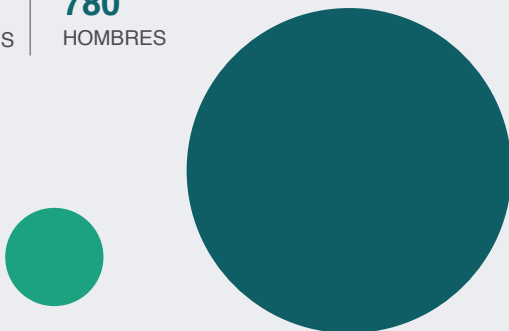


2024 | 922 CONTRATOS · ▲ 11%



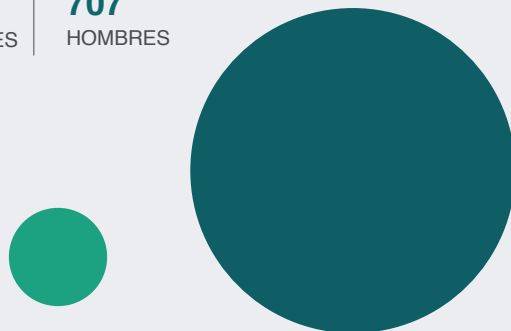
1.018 · ▲ 11%
CONTRATOS INDEFINIDOS

239 MUJERES | 780 HOMBRES



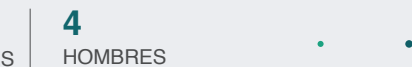
920
CONTRATOS INDEFINIDOS

213 MUJERES | 707 HOMBRES



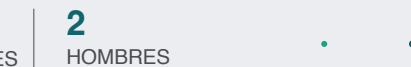
5
CONTRATOS TEMPORALES

1 MUJERES | 4 HOMBRES



2
CONTRATOS TEMPORALES

0 MUJERES | 2 HOMBRES



Ikusi continúa ampliando las opciones de flexibilidad interna, hecho que contribuye a que la plantilla no necesite recurrir a la jornada parcial para equilibrar sus responsabilidades personales y laborales. Como resultado, los contratos a **tiempo parcial se mantienen en cero**, al igual que en el ejercicio anterior, consolidando así una reducción del 100% respecto a ejercicios en los que sí existía esta modalidad.

En cuanto a la distribución de la jornada por sexo, la evolución sigue una tendencia muy similar a la de años previos: el número de trabajadores a **tiempo completo** han pasado de 709 a **784 hombres**, mientras que las trabajadoras a **tiempo completo** han aumentado de 213 a **239 mujeres**.

En conjunto, la plantilla a jornada completa ha ascendido de 922 a **1.023 personas**, en línea con el crecimiento general de la organización. No se han registrado empleados con jornada parcial.

La estabilidad de esta estructura confirma una clara preferencia por la jornada completa, tanto por parte de la empresa como del talento incorporado. Este tipo de contrato es coherente con el perfil profesional del sector y con un modelo organizativo que promueve la flexibilidad a través de otras medidas no vinculadas a la reducción de jornada.

PROMEDIO DEL TIPO DE CONTRATO POR EDAD

2025 | 1.023 CONTRATOS

1.018

CONTRATOS INDEFINIDOS



5

CONTRATOS TEMPORALES



2024 | 922 CONTRATOS

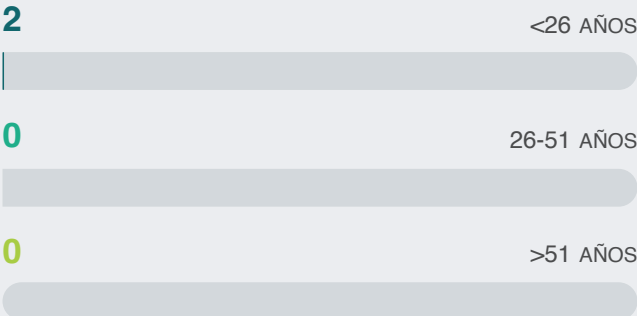
920

CONTRATOS INDEFINIDOS



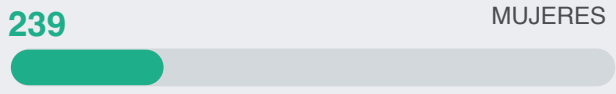
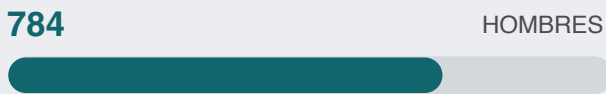
2

CONTRATOS TEMPORALES



PROMEDIO DEL TIPO DE JORNADA POR SEXO

2025 | 1.023 JORNADAS



1.023
JORNADA COMPLETA

0
JORNADA PARCIAL

239
MUJERES

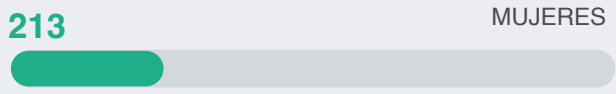
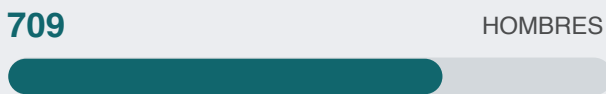
0
MUJERES

784
HOMBRES

0
HOMBRES



2024 | 922 JORNADAS



922
JORNADA COMPLETA

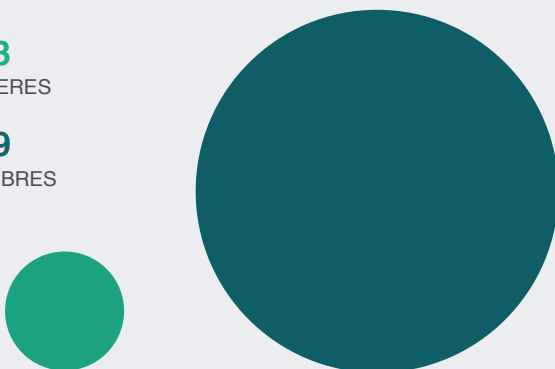
0
JORNADA PARCIAL

213
MUJERES

0
MUJERES

709
HOMBRES

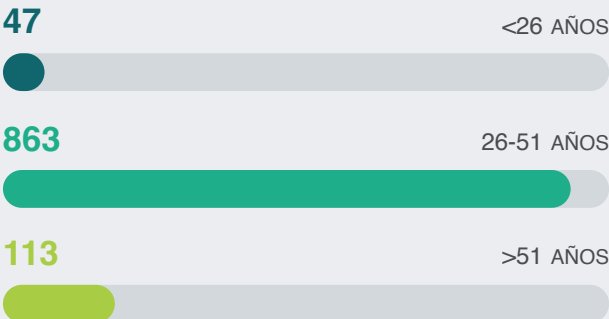
0
HOMBRES



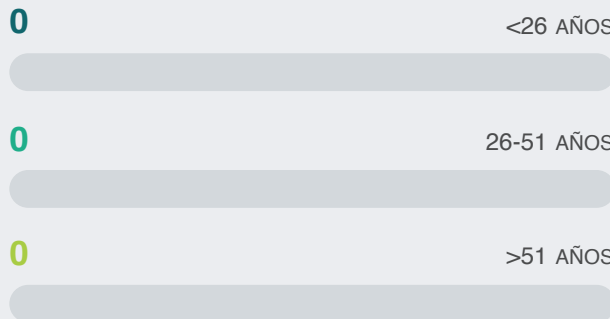
PROMEDIO DEL TIPO DE JORNADA POR EDAD

2025 | 1.023 JORNADAS

1.023
JORNADA COMPLETA

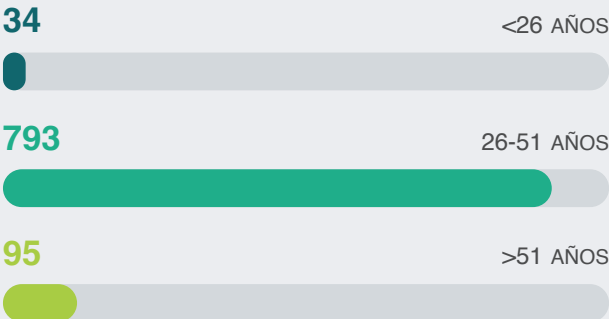


0
JORNADA PARCIAL



2024 | 922 JORNADAS

922
JORNADA COMPLETA

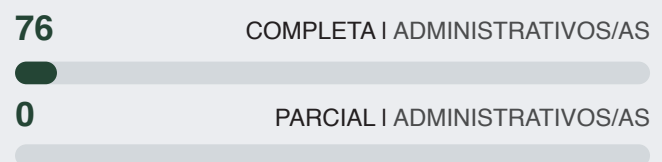
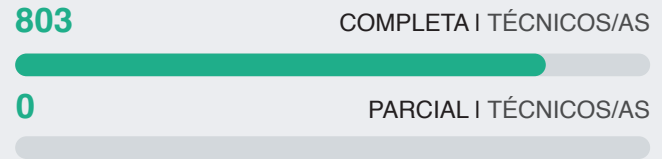


0
JORNADA PARCIAL

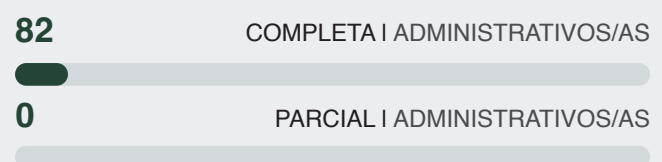
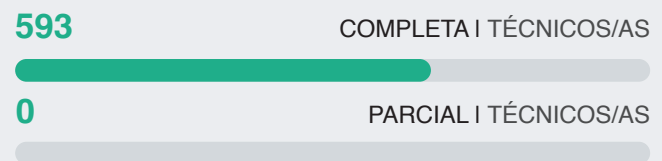
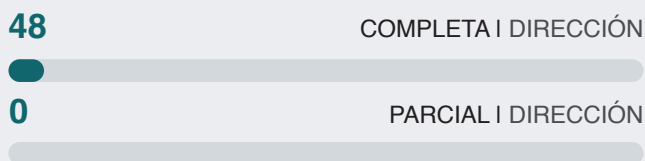


PROMEDIO DEL TIPO DE JORNADA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2025 | 1.023 JORNADAS



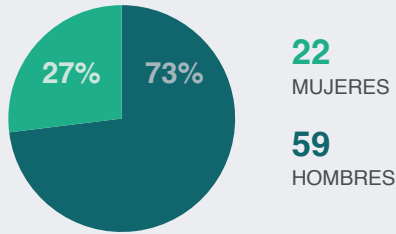
2024 | 922 JORNADAS



Tasa de rotación y despidos

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR SEXO

2025 | 81 PERSONAS



2024 | 51 PERSONAS



DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR EDAD

2025 | 81 PERSONAS

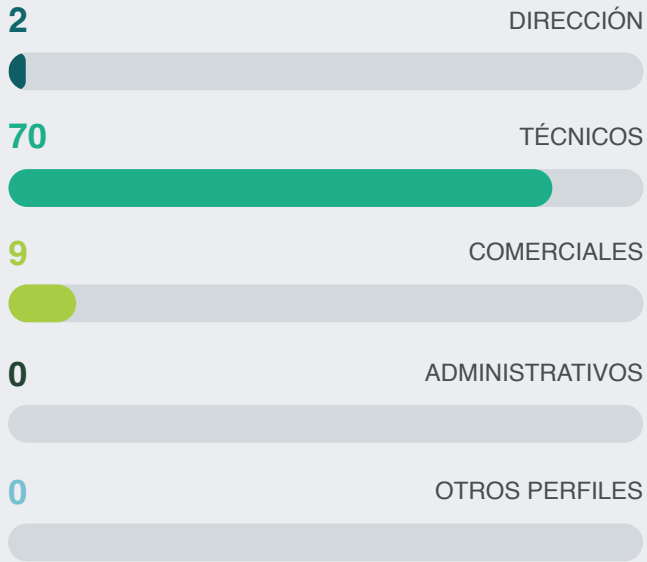


2024 | 51 PERSONAS

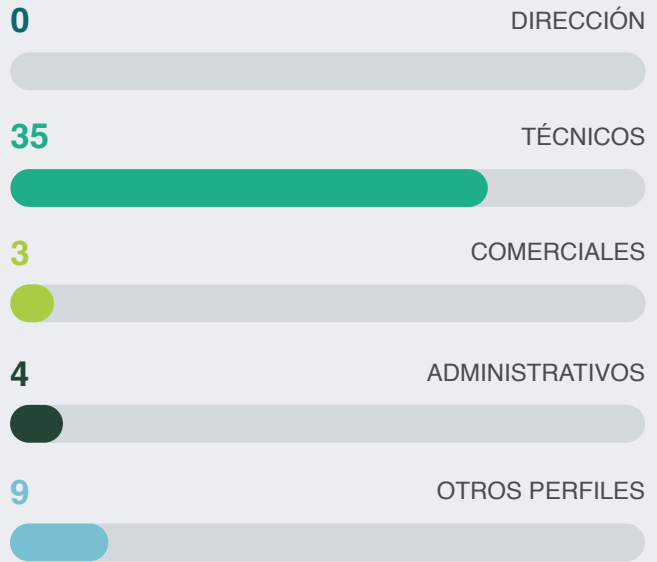


DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2025 | 81 PERSONAS



2024 | 51 PERSONAS





5.2. Empleo y discapacidad

Ikusi España mantiene un acuerdo de colaboración con la **Fundación Adecco** en el marco de sus programas de integración, con el objetivo de promover la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral.

Actualmente, la plantilla de la compañía no incluye a ninguna persona con un grado de discapacidad superior al 33%.

Igualdad

La igualdad de oportunidades y la diversidad son valores fundamentales en la gestión de **Ikusi**. En este sentido, la compañía reafirma su compromiso con el **principio número seis del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** que promueve la eliminación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

Como empresa de **Velatia**, **Ikusi** se adhiere a las directrices establecidas por el Código Ético garantizando el respeto a la igualdad, la diversidad y la no discriminación por motivos de etnia, color, sexo, tendencia sexual, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, discapacidad u otras condiciones personales.

Adicionalmente, **Ikusi** cuenta con un **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral** cuyo objetivo es proteger los derechos fundamentales de las personas. Este procedimiento establece las medidas necesarias para actuar de manera efectiva contra cualquier manifestación de acoso –ya sea de naturaleza sexual, discriminatoria o psicológica– que pudiera producirse en el entorno de trabajo.

Remuneración media

En 2025, la **remuneración media de Ikusi ha aumentado** respecto a 2024 en la mayoría de los tramos analizados. Por edad, todos los grupos registran incrementos: los menores de 26 años pasan a **15.434€**, el colectivo de 26 a 51 alcanza los **34.979€**, y las personas mayores de 51 años llegan a **76.065€**, manteniendo la retribución más elevada.

Por clasificación profesional, la evolución ha sido más heterogénea. Mientras que los colectivos **Comercial** y algunas categorías operativas experimentan subidas significativas, otros grupos como **Dirección, Técnicos/as, Administrativos/as y Otros perfiles** muestran ajustes a la baja, en línea con cambios en la estructura interna y la composición de los equipos.

En conjunto, la organización mantiene una **tendencia general de mejora salarial**, acompañada de variaciones específicas por categoría profesional y edad, que reflejan la evolución natural de la estructura de la compañía.

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD

2025

2024



15.434€ | **34.979€** | **76.065€**
 < 26 AÑOS | DE 26 A 51 AÑOS | >51 AÑOS

13.457€ | **33.910€** | **74.063€**
 < 26 AÑOS | DE 26 A 51 AÑOS | >51 AÑOS

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

REMUNERACIÓN MEDIA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2025



97.508€
DIRECCIÓN



30.671€
TÉCNICOS/AS



99.144€
COMERCIALES



18.856€
ADMINISTRATIVOS/AS



20.224€
OTROS PERFILES

2024



118.133€
DIRECCIÓN



32.222€
TÉCNICOS/AS



77.271€
COMERCIALES



22.009€
ADMINISTRATIVOS/AS



26.690€
OTROS PERFILES



Organización del trabajo

Una de las máximas aspiraciones de **Ikusi** es consolidarse como un referente en la creación de empleo de calidad, reconocido por su compromiso con el bienestar y el crecimiento personal de la plantilla. En línea con esta visión, y al igual que el resto de las empresas del grupo, la compañía establece los criterios relacionados con la jornada laboral, los periodos de descanso y otros aspectos aplicables a la organización del trabajo.

El Código Ético de **Velatia**, en su apartado relativo a los derechos laborales, establece que la jornada debe ajustarse a la legislación vigente en cada país, garantizando además el cumplimiento de las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ikusi dispone de diversos **canales para facilitar la comunicación interna** de la compañía, entre los que se incluyen su página web, la intranet, tableros informativos en las plantas de producción, publicaciones internas, buzones de sugerencias, jornadas anuales, así como la comunicación directa con responsables y dirección, los comités de empresa y de seguridad y salud.

En 2024, **Ikusi** incorporó una herramienta de gestión del capital humano, soportada en la plataforma **Workday**, que integra en un único entorno los procesos relacionados con las personas y el talento. Este avance en la digitalización de los procesos contribuye a mejorar la transparencia, la accesibilidad y la sistematización, reforzando así la organización interna. La plataforma continúa evolucionando de forma activa, apoyando la estrategia de Capital Humano mediante un soporte digital unificado para toda la compañía.

Absentismo laboral

El **Índice de Absentismo Laboral** se entiende como el incumplimiento de la jornada laboral debido a bajas por enfermedad y accidentes laborales. En 2025, el total de horas de absentismo ascendió a **1.955**, mientras que en 2024 fue de 2.526, lo que representa una **reducción significativa** en comparación con el año anterior.

Seguridad y salud

El compromiso de **Ikusi** con la seguridad y la salud está plasmado en las **políticas integradas de desarrollo sostenible y calidad, medioambiente, seguridad, salud y bienestar**. En base a estas, la compañía asume los siguientes principios:

- Promover la formación y el desarrollo de acciones orientadas a la **eliminación de peligros y la reducción de riesgos** para la seguridad y salud del personal.
- Proporcionar **condiciones de trabajo seguras y saludables** con el fin de prevenir 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 la medida de lo posible, la integridad laboral mediante el **cumplimiento de la normativa sectorial** aplicable, susceptible de implementación con otras medidas.
- Alcanzar y mantener las **certificaciones internacionales** de los sistemas de gestión de calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo.

Sociedades de Ikusi con ISO 45001

La siguiente tabla recoge la relación de sociedades de **Ikusi** que han completado con éxito la **transición desde OHSAS 18001 a la certificación ISO 45001**, avanzando así en su compromiso con la seguridad y la salud.

La obtención de esta certificación supone una mejora significativa en todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud de las personas que integran la organización.

Al tratarse de un proceso voluntario, pone de manifiesto el elevado nivel de compromiso y la proactividad de la compañía en esta materia. Asimismo, esta certificación evidencia no solo la apuesta por la excelencia operativa, sino también por el bienestar y la protección de su equipo humano.

Negocio	País	Sociedad	Tipo de certificación
Ikusi	México	Ikusi México Micronet de México	ISO 45001
	Colombia	Ikusi Redes Colombia	OHSAS 18001 ISO 45001

Con la seguridad y la salud como objetivos prioritarios, **Ikusi** se marca como meta estratégica **minimizar el número de accidentes**, realizando un seguimiento exhaustivo de la evolución de los indicadores más representativos.

En línea con el año anterior, **la compañía no ha registrado accidentes durante 2025**. En consecuencia, en ambos ejercicios tanto el Índice de Frecuencia como el Índice de Gravedad se han situado en cero, para hombres y mujeres.

	2025	2024
Índice de Frecuencia	0	0
Índice de Gravedad	0	0

Formación

Ikusi reconoce que la capacitación es un pilar fundamental para el crecimiento y el éxito sostenido de la compañía. Por ello, concede una gran importancia a la gestión de la formación, articulando iniciativas y procesos que posibiliten un desarrollo auténtico y efectivo en todos los niveles de la organización.

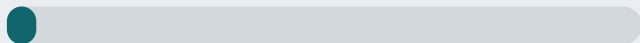
La compañía busca **difundir y compartir el conocimiento existente**, al mismo tiempo que impulsa de manera progresiva las habilidades y competencias de su equipo, siempre en sintonía con la estrategia empresarial. A través del aprendizaje continuo persigue, por un lado, una mayor **eficiencia y eficacia en el desempeño** de los puestos de trabajo y, por otro, una mejor **adaptación a los cambios culturales y tecnológicos**, lo que permitirá mantener la competitividad en un entorno dinámico.

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA

2025

30.019 HORAS
▼ -10%

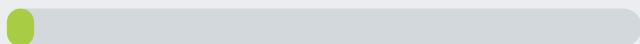
1.190 · ▼ -26% DIRECCIÓN



25.362 · ▼ -6% TÉCNICOS/AS



1.343 · ▼ -14% COMERCIALES



2.124 · ▼ -42% ADMINISTRATIVOS/AS



0 OTROS PERFILES

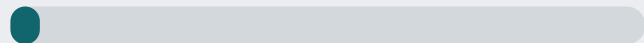


28,75 HORAS
MEDIA DE FORMACIÓN POR EMPLEADO

2024

33.362 HORAS

1.158 · ▼ -26% DIRECCIÓN



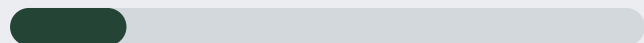
26.942 · ▼ -9% TÉCNICOS/AS



1.569 · ▼ -40% COMERCIALES



3.693 · ▼ -4% ADMINISTRATIVOS/AS



0 OTROS PERFILES



36,18 HORAS
MEDIA DE FORMACIÓN POR EMPLEADO

Distribución de la formación por tipo de empleado y género 2025

De acuerdo con la política aprobada y publicada al respecto, **Ikusi** asume los siguientes compromisos en formación:

- Incrementar de manera progresiva los **conocimientos y capacidades** de toda la plantilla, reconociendo que el desarrollo individual es clave para el éxito colectivo.
- **Alinear la formación** ofrecida con las competencias, valores y necesidades identificadas por la estrategia de la compañía.
- Fomentar al máximo la colaboración y **el intercambio del conocimiento existente** mediante la promoción de la formación interna, respaldada por la provisión de recursos necesarios y su uso eficiente.

Para **Ikusi**, reforzar las **habilidades técnicas del equipo de ingeniería** es una prioridad. En línea con la estrategia corporativa, una parte significativa de este esfuerzo se ha enfocado en el **aprendizaje y la certificación** en ámbitos como la ciberseguridad, la inteligencia artificial, las tecnologías de red y el análisis de datos. Paralelamente, la compañía ha continuado trabajando en el mantenimiento y la ampliación de las certificaciones de sus socios comerciales.

Las arquitecturas de *Enterprise, Data Center, Cloud, Customer Experience*, Seguridad y Programabilidad son pilares estratégicos del negocio. En coherencia con esta orientación, el plan de formación ha priorizado el fortalecimiento de competencias técnicas, así como el desarrollo de habilidades blandas y estratégicas, convirtiéndose en una palanca clave para impulsar la transformación y reforzar la competitividad en el mercado.

Asimismo, **Ikusi** se preocupa por desarrollar las **competencias transversales** y la capacitación técnica en áreas administrativas. En este sentido, presta una especial atención a la formación en marcos de trabajo como **metodologías ágiles, ITIL y SCRUM**, entre otros, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa y la gestión de proyectos.

Comprometida con la excelencia y la mejora continua, la compañía se mantiene además en constante actualización en los diferentes sistemas de gestión asociados a las normas ISO.

Por último, durante este ejercicio se ha avanzado en la optimización de los recursos formativos mediante la plataforma **Open Webinars** para la capacitación en formato e-learning, ampliando así las oportunidades de aprendizaje y acceso a la formación en toda la organización.

HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN POR SEXO

2025 | 30.019 HORAS





5.3. Clientes

Ikusi basa su trabajo en construir relaciones sólidas y duraderas con sus clientes, apoyadas en la excelencia del servicio, la confianza mutua y una colaboración cercana orientada a generar valor y crecimiento para ambas partes.

Los equipos y servicios que ofrece cumplen con todos los parámetros de seguridad establecidos por la normativa aplicable en cada caso concreto, garantizando así los más altos estándares de fiabilidad y desempeño.

Como reflejo de su compromiso con la calidad, a cierre de 2025, varias de las sociedades de la compañía cuentan con la **certificación ISO 9001**, un estándar reconocido internacionalmente que avala la solidez de sus sistemas de gestión y su orientación hacia la mejora continua y la excelencia operativa.

Sistema de Reclamaciones y Quejas

Consciente de que la satisfacción del cliente es un aspecto relevante en el análisis de materialidad, **Ikusi** prioriza su experiencia, asegurando un acompañamiento continuo en cada una de sus actuaciones.

Sociedades de Ikusi con la certificación ISO 9001

Negocio	País	Sociedad	Tipo de certificación
Ikusi Redes	Colombia	Ikusi Redes Colombia	ISO 9001
	México	Ikusi México Micronet de México	

La estrategia de la compañía en este ámbito se enfoca en desarrollar mecanismos de gestión alineados con las estrategias de negocio que incluyen el uso de indicadores de rendimiento y resultado (*scorecards*): encuestas, grupos focales y entrevistas, entre otros. Estos mecanismos permiten identificar oportunidades de mejora tanto en el desempeño interno como en la experiencia del cliente.

Como empresa de **Velatia**, **Ikusi** ha implementado un **Sistema de Reclamaciones y Quejas** que asegura la gestión eficaz de cualquier incidencia. Este sistema garantiza que todas las reclamaciones sean recibidas y atendidas de manera eficiente por personal especializado, quien analiza cada caso y adopta las medidas necesarias para su resolución conforme a los estándares de calidad asumidos y asegurando la satisfacción del cliente.

Negocio / País	N.º de reclamaciones recibidas	N.º de reclamaciones resueltas	N.º de reclamaciones pendientes de resolución ⁽¹⁴⁾
Ikusi - México (2024)	3	5	0
Ikusi - México (2025)	3	2	1

⁽¹⁴⁾ Las reclamaciones pendientes de resolución se refieren a aquellas recibidas a finales de 2024 que aún están en proceso de atención y cierre al concluir este año.

Para apoyar este proceso, **Ikusi** cuenta con una **herramienta de registro de las incidencias** que permite la mejora continua de la calidad del servicio y emprender acciones correctivas cuando sea necesario para optimizar su gestión en el CRM (*Salesforce*). Asimismo, realiza un seguimiento periódico de las reclamaciones, verificando su estado, fecha de cierre y evidencia del seguimiento.

Más allá de la gestión de las reclamaciones, **Ikusi** se enfoca en atender las necesidades y expectativas de sus clientes mediante **encuestas de satisfacción**. En ellas se incluyen indicadores como la satisfacción percibida por área de negocio y el **Employee Net Promoter Score (eNPS)**, proporcionando información valiosa que ayuda a evaluar la calidad del servicio, identificar áreas de mejora y fortalecer las relaciones con los clientes.

Entre las conclusiones de estas encuestas caben señalar la alta valoración de la actitud de servicio del personal, el conocimiento técnico, el compromiso con la finalización de proyectos, la calidad de los productos y servicios entregados, la resolución de incidencias complejas y la asistencia técnica. Estos resultados ponen de manifiesto el firme compromiso de la compañía con la excelencia y la satisfacción del cliente en todos los aspectos de su actuación.

Certificaciones de las que dispone Ikusi:

Tipo de certificación	Nº de sociedades
ISO 20000-1	2
ISO 22301	3
ISO 27001	4
ISO 27018	2
ISO 37001	2
WorldCob	2
FIRST	2



5.4. Proveedores

Durante 2025, **Ikusi** ha seguido poniendo el foco en su compromiso con una producción y un consumo responsables a lo largo de toda su cadena de suministro.

En este contexto, destaca el desarrollo de la Política de compras de la compañía que establece un entorno operativo común y obligatorio, diseñado para proporcionar soporte y generar valor para todas sus organizaciones.

Esta política regula el ciclo completo de compras, desde la identificación de la necesidad hasta su satisfacción, abarcando tanto los procesos relacionados con los proveedores como aquellos vinculados a la operativa interna.

Asimismo, define el marco de actuación para los profesionales que integran la sección de compras de **Ikusi**, cuyo cometido es garantizar que estas sean **responsables, transparentes, y sostenibles**, en la cantidad, calidad y plazo requeridos, y en condiciones económicas competitivas. En particular, la Política de compras pone especial énfasis en el cumplimiento de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) establecidos para la cadena de suministro, con el fin de minimizar riesgos y potenciar las sinergias existentes dentro de la compañía.

El compromiso de **Ikusi** con sus proveedores, en consonancia con las políticas de desarrollo sostenible y compras del grupo, se materializa mediante los siguientes principios:

- Establecer **relaciones estables y de beneficio mutuo** con proveedores y clientes, contribuyendo al desarrollo de los mercados en los que la compañía se encuentra presente.
- **Integrar en la cadena de suministro al conjunto de proveedores** de la organización, impulsando la innovación en productos, servicios y soluciones, así como el desarrollo tecnológico.
- Promover entre todos los proveedores el **cumplimiento del Código Ético de Velatia**, que recoge los diez principios universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, basados en declaraciones y convenciones aplicadas en materia de derechos humanos, estándares laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.
- Impulsar activamente en la cadena de suministro el avance hacia las metas establecidas en los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**.
- Avanzar hacia estándares de **excelencia operacional mediante la mejora continua**, asegurando las mejores condiciones de compra en términos económicos, organizativos, de procesos y sostenibilidad, y aprovechando las sinergias existentes entre proveedores, productos, procesos y conocimiento de **Ikusi**.
- Orientar la función de compra hacia los **grupos de interés de Ikusi**, manteniendo una clara actitud de servicio.

Desde la implementación del sistema **SAP Ariba** en 2023, la compañía continúa evaluando y homologando a sus proveedores, teniendo en cuenta los requisitos legales y fiscales específicos de cada país en el que opera. Este portal, disponible en la nube, incorpora funcionalidades de autogestión, garantiza la confidencialidad y proporciona herramientas para la visualización de la información, lo que permite un control y gestión más eficiente de la base de proveedores.

En este sentido, es importante señalar que en **2025 se ha realizado en México y en Colombia la evaluación de los proveedores de servicios**, tal como se indica en la siguiente tabla:

Proveedores de Servicio Evaluados	2025
México	29
Colombia	41

Apuesta por los proveedores locales

El compromiso de **Ikusi** con las empresas locales, a través de su cadena de suministro, genera impactos económicos positivos en las comunidades que se traducen en **beneficios tanto directos** –como salarios e impuestos– **como indirectos**, contribuyendo así al desarrollo del tejido empresarial local.

Ikusi monitoriza de forma regular el volumen de compras asociado a cada área geográfica, lo que le permite mantener un **porcentaje significativo de proveedores locales**. Los datos de la siguiente tabla reflejan el alto nivel del compromiso de la compañía con las empresas situadas en los principales países donde tiene presencia.

% gasto a proveedores locales	2025	2024
España	95%	97%
México	96%	93%
Colombia	98%	89%

La sostenibilidad en la cadena de suministro

Para las sociedades de **Ikusi**, generar valor real en sus procesos de gestión de compras, integrando los criterios de sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de suministro, es un principio fundamental. Este enfoque se extiende tanto a los negocios como a los proveedores, con el compromiso de garantizar resultados sólidos y favorecer la adaptación al entorno. De este modo, **Ikusi** no solo contribuye a la creación de riqueza y empleo en las comunidades locales, sino que también refuerza la cohesión social.

En este contexto, la compañía mantiene una comunicación activa con las empresas interesadas en formar parte de su cadena de valor. A través de **SAP Ariba**, **Ikusi** proporciona información sobre sus políticas de calidad, medioambiente, prevención de riesgos, desarrollo sostenible y anticorrupción. Además, como parte del proceso, el sistema incorpora un cuestionario sobre las condiciones contractuales (relaciones laborales), con especial atención al respeto a los derechos humanos y sociales. **Ikusi** considera a un proveedor como socialmente responsable cuando obtiene una valoración positiva en este aspecto, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

El alineamiento de la función corporativa de compras con los distintos departamentos operativos permite a la compañía conocer y aplicar los mejores criterios en cada proceso de contratación y/o compra. Además, este enfoque contribuye a que **Ikusi** se mantenga a la vanguardia en términos de sostenibilidad, evaluación ambiental y respecto a los derechos humanos, reforzando su compromiso con la mejora continua y con la adaptación a las demandas cambiantes del mercado y a las expectativas de la sociedad.

En definitiva, para **Ikusi** impulsar las prácticas responsables en su cadena de suministro no solo es una responsabilidad ética, sino también una oportunidad para fortalecer la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial.



5.5. Impacto social positivo

Ikusi entiende la Responsabilidad Social Corporativa como una parte natural de su forma de trabajar. Por ello, busca alinear su actividad con los intereses de las comunidades en las que está presente y de sus grupos de interés, con un compromiso a largo plazo. En este sentido, su actuación se guía por las políticas integradas de desarrollo sostenible y de acción social del grupo.

Asimismo, apuesta por una comunicación abierta y transparente con sus grupos de interés que permita comprender mejor sus necesidades y expectativas. Al mismo tiempo, promueve que todas las personas de la organización actúen en su día a día conforme a los principios y directrices recogidos en el Código Ético de **Velatia**.

Creciendo junto a las comunidades locales

Ikusi colabora estrechamente con los organismos reguladores de los ámbitos de las tecnologías de la información y la comunicación y la electrónica para contribuir al desarrollo de políticas públicas que impulsen el desarrollo de estos sectores. Desde una actitud proactiva, promueve marcos regulatorios que integren la sostenibilidad como un principio fundamental, compromiso que a nivel interno se traduce en la incorporación de criterios sostenibles en el diseño, fabricación y puesta en funcionamiento de sus productos, equipos y servicios.

Todas las personas de **Ikusi** observan estrictamente los principios establecidos por el Derecho de la Competencia en sus actividades de **relación institucional y participación en asociaciones empresariales**. Asimismo, mantienen una estricta vigilancia para garantizar el cumplimiento de todas las disposiciones legales y éticas aplicables en cada interacción.

Con la firme voluntad de contribuir a los sectores en los que está presente, **Ikusi** participa en diversas asociaciones vinculadas a sus áreas de actividad, entre las que destacan:

Asociaciones	
ADEGI (ES)	Asociación de Empresas de Gipuzkoa
GAIA (ES)	Asociación de Industrias de las Tecnologías Electrónicas y de la Información
ASLAN (ES)	Asociación Española de Normalización
CAINTRA (MEX)	Cámara de la Industria de Transformación de Nuevo León
COPARMEX (MEX)	Sindicato patronal independiente, apartidista y de afiliación voluntaria que reúne a empresarios de todos tamaños y sectores
SELECT NET (MEX)	Comunidad para la Transformación Digital de las Organizaciones en México
CAMARA ESPAÑOLA DE COMERCIO (MEX)	Cámara de Comercio Española en México
CRT (MEX)	Comisión Reguladora de Telecomunicaciones
AMVO	Asociación Mexicana de Venta Online
GARTNER	Empresa líder mundial en investigación y asesoramiento sobre tecnologías de la información (TI) y estrategia empresarial.

Un ecosistema de crecimiento mutuo

En un entorno cada vez más competitivo, el talento se ha convertido en un factor estratégico fundamental para el crecimiento y sostenibilidad de las organizaciones. La creciente demanda de profesionales cualificados para afrontar los retos actuales exige a las empresas reforzar su marca empleadora para atraer y fidelizar a los mejores perfiles, una condición indispensable para su éxito presente y futuro.

Consciente de esta realidad, **Ikusi** aspira a posicionarse como un referente en empleo atractivo y de calidad, impulsando iniciativas que favorecen el vínculo entre el ámbito académico y el empresarial.

En este sentido, la compañía mantiene **acuerdos de colaboración con diversas instituciones académicas**, tanto públicas como privadas, en Colombia, México y España, generando oportunidades de prácticas profesionales que benefician tanto al alumnado como a la organización. A través de estas alianzas estratégicas, **Ikusi** reafirma su compromiso con la educación superior y su voluntad de contribuir al crecimiento y desarrollo del talento joven.

Colaboraciones académicas

Colombia

- Universidad Nacional de Colombia.
- Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba
- Universidad Piloto de Colombia
- Universidad del Sinú – Seccional Cartagena de Indias.
- Universidad Santo Tomás
- Universidad Católica de Colombia
- Universidad El Bosque

México

- TEC de Monterrey
- TEC Milenio

España

- IES Antonio Machado
- La Rochelle Université.
- IES Antonio Avellaneda
- UAH

Actividades con propósito

Crear una sociedad más equitativa, sostenible e inclusiva es el propósito del compromiso social de las empresas. **Ikusi** comparte este anhelo y adopta una actitud responsable mediante acciones concretas que buscan mejorar su entorno. A continuación, se muestran algunas de las diversas iniciativas llevadas a cabo en 2025.

MÉXICO

Apoyo a Cruz Roja México

Ikusi ha vuelto a respaldar la labor de esta organización a través de un donativo destinado a la compra de material necesario para sus unidades asistenciales.



Celebración del Día de la infancia

En abril, **Ikusi** celebró el Día de la Infancia en México con un evento de cuentacuentos en el que participaron las sedes de Guadalajara, Monterrey y Ciudad de México. Además, coincidiendo con esta fecha, la compañía organizó también una jornada de puertas abiertas.



Compromiso con el medioambiente

Con motivo del Día de la Tierra, **Ikusi** México organizó diversas actividades orientadas a promover la conservación de la biodiversidad y la restauración ecológica de espacios naturales urbanos. Las iniciativas combinaron educación, participación y creatividad para involucrar a la comunidad y reforzar la conciencia ambiental. Entre ellas, destacan la creación de un mural con la temática “Cuidado del Agua”, la creación de un jardín refugio para polinizadores con especies nativas y adaptadas al ecosistema de la Sierra de Guadalupe y la realización de talleres formativos.



Voluntariado que alimenta esperanza

Ikusi México mostró una vez más su compromiso con la sociedad y las comunidades locales mediante una jornada de voluntariado en el **banco de alimentos de Nuevo León**. La iniciativa tuvo como objetivo ayudar a familias en situación de vulnerabilidad.

COLOMBIA

Programa “Compromiso social con las comunidades”

Este programa de **Ikusi** Colombia refleja el compromiso de la compañía con la sostenibilidad, la responsabilidad social y el desarrollo integral de las comunidades, alineado con los valores corporativos y el propósito de generar impacto positivo a través de la tecnología y el conocimiento.

Su objetivo es fomentar el **desarrollo integral y sostenible de comunidades vulnerables o desatendidas** aprovechando el conocimiento, la experiencia y los recursos de **Ikusi** Colombia, y promoviendo la equidad, la inclusión digital y la transformación social.

Ejes estratégicos

El programa se estructura en ejes estratégicos que integran acciones sociales, educativas y de voluntariado, con iniciativas ya en marcha:

1. Proyecto “Cantera”:

Este proyecto impulsa la generación de empleo especializado en zonas vulnerables mediante alianzas con universidades en regiones apartadas del país. El programa ofrece formación práctica alineada con el *core* del negocio, fortaleciendo capacidades técnicas y facilitando la inserción laboral.

2. Donaciones

Desde hace cinco, años **Ikusi** Colombia mantiene una alianza con la **Fundación “Recupera tu Silla”** que le permite canalizar su apoyo a través de donaciones a familias y personas en condición de vulnerabilidad y escasos recursos, ofreciéndoles acompañamiento y esperanza para mejorar su calidad de vida. Adicionalmente, la compañía contribuye mediante la compra de “bonos de condolencias” entregados a familiares en situaciones de duelo.

3. Campañas solidarias

Campañas que promueven la participación voluntaria de los colaboradores de la compañía. Algunos ejemplos en 2025:

- Actividad deportiva junto a Cisco para apoyar a la Fundación Operación Sonrisa.
- Jornada de donación presencial en beneficio de la Fundación Casa Ronald McDonald.

- Iniciativa ¡Tiempo de donar una gota de felicidad – Festividades decembrinas!, dirigida a los hijos del personal de vigilancia de Torre Cusezar, edificio donde se encuentra la sede de **Ikusi** en Colombia, en reconocimiento a su labor diaria.



4. Apoyo para Vivienda de Interés Social

Ikusi Colombia proporciona ayuda económica para la compra de Vivienda de Interés Social, contribuyendo así al bienestar y estabilidad de sus colaboradores.

5. Voluntariado corporativo

Participación del talento de **Ikusi** Colombia como mentores, formadores y desarrolladores de soluciones con impacto social. Entre las principales iniciativas destacan:

- Programa “**Dona tu Conocimiento**”, cuya primera fase ha contado con mentorías lideradas por la gerencia de operaciones y el área de Capital Humano.
- Alianzas con instituciones de educación superior, como la Universidad Pontificia Bolivariana para la realización de mentorías.

“Plan Bienestar”

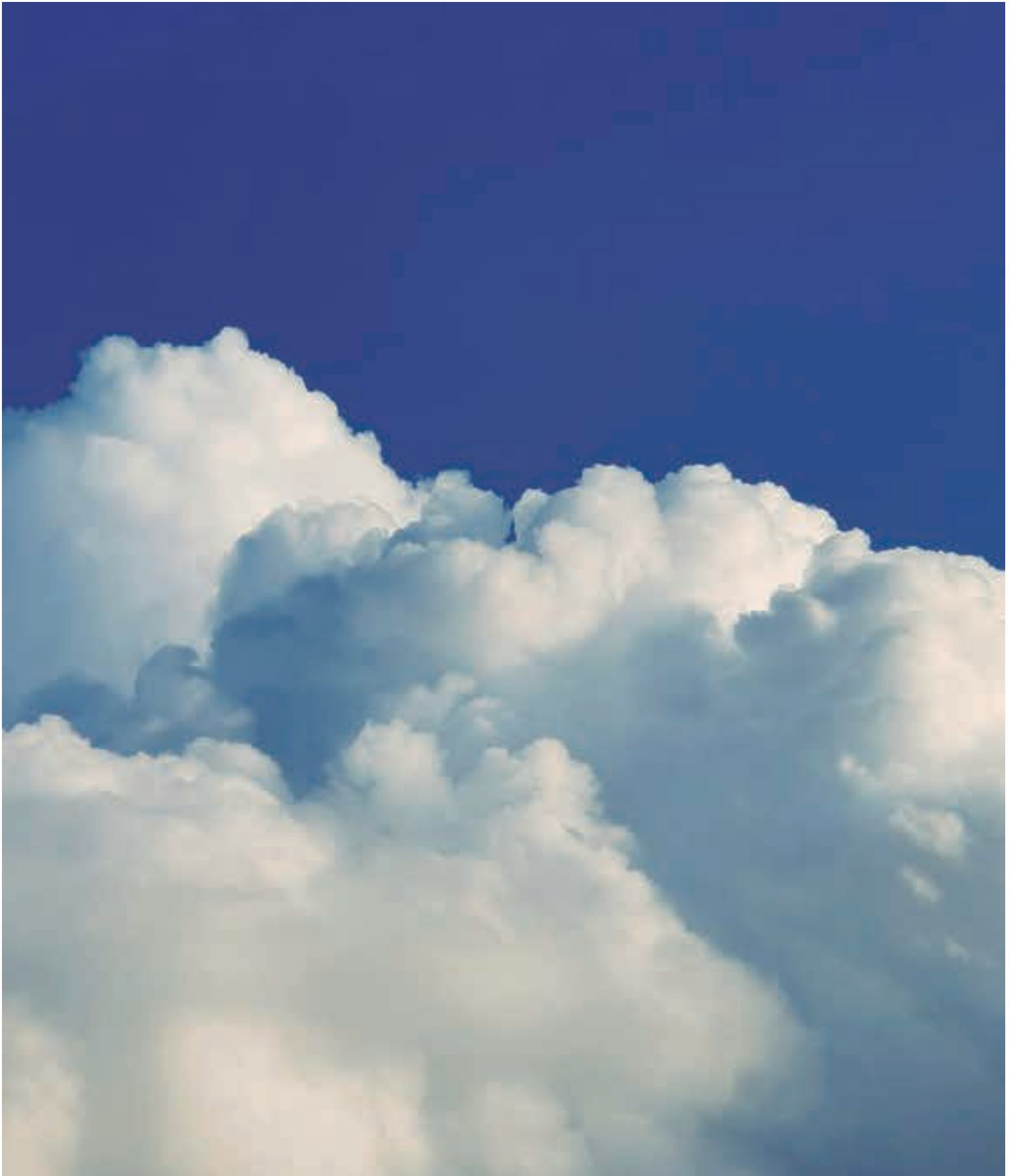
Ikusi Colombia dispone además de este plan cuyo objetivo es promover la salud, el bienestar y el equilibrio entre vida personal y laboral, creando un entorno positivo orientado al desarrollo y la satisfacción.

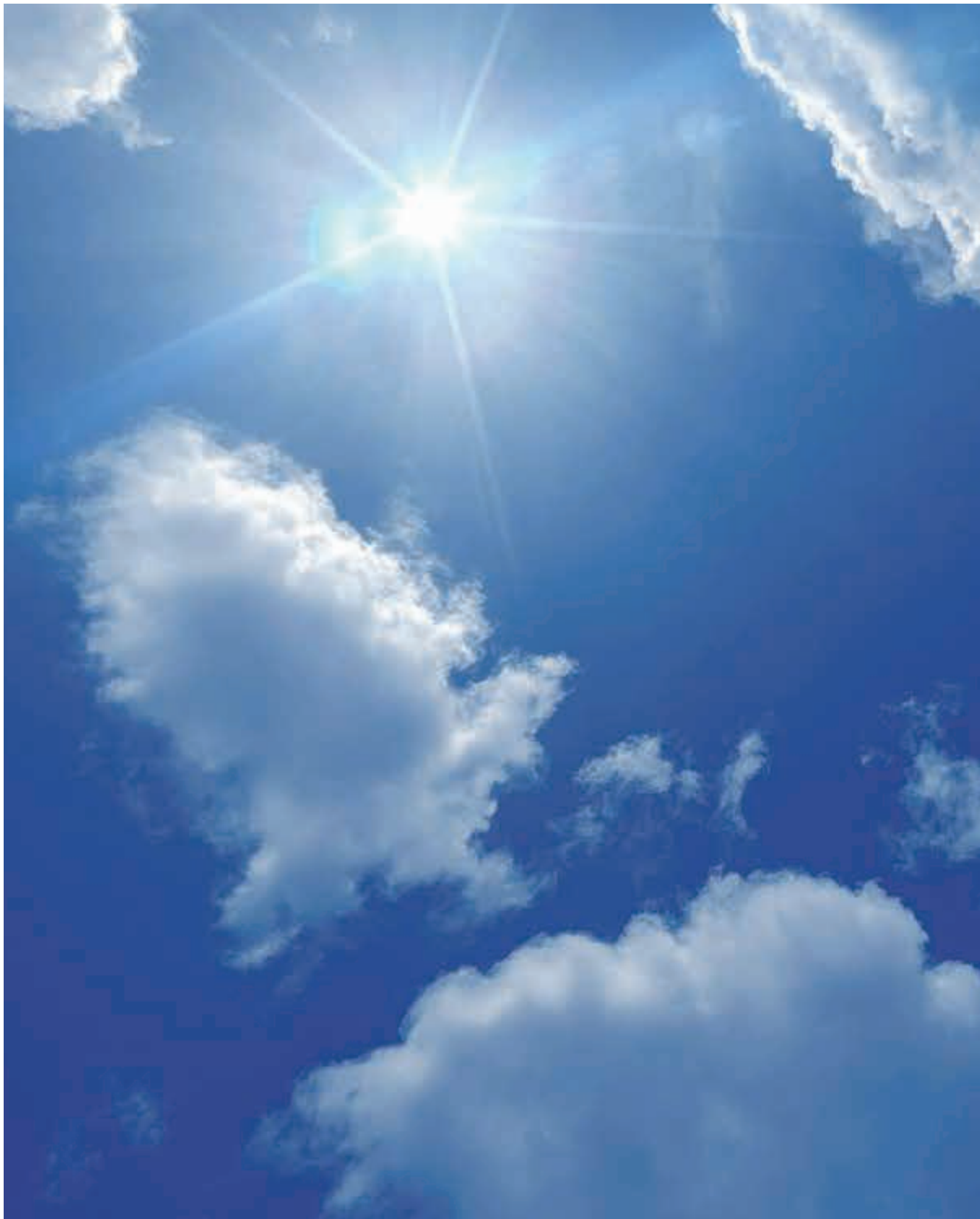
Actividades e iniciativas:

- Actividades relacionadas con la salud: chequeos médicos, talleres de nutrición, “Semana de la salud”, charlas especializadas y acciones preventivas como desinfección.
- Actividades deportivas y lúdicas: torneos de fútbol y squash, tardes de bolos y torneos relámpago.
- Eventos familiares: Día de la Mujer, del Hombre, de la Madre, del Padre, del Niño, del Empleado y Fiesta de la Familia.
- Programa “We care”: servicio 24/7 de apoyo emocional, legal y financiero para colaboradores y familias.
- Flexibilidad y desconexión laboral: comunicaciones y acciones destinadas a promover la desconexión y el bienestar mental.
- Desarrollo profesional: Plan de Desarrollo Individual, modelo 70-20-10 y oportunidades de promoción interna para fomentar el crecimiento continuo.
- Fondo de préstamos educativos: apoyo financiero para estudios de pregrado sin intereses.
- Cultura organizacional: reuniones con la Dirección General, presentación de nuevos colaboradores y charlas de prevención del acoso sexual.
- Donaciones y Responsabilidad Social: alianza con la Fundación “Recupera tu Silla” y campañas solidarias en colaboración con Cisco y Casa Ronald McDonald.
- Reconocimientos: premios tipo “Shark Tank” y programas de reconocimiento a logros individuales y colectivos.
- Apoyo para facilitar el acceso a Vivienda de Interés Social.



Otros negocios





A photograph of a bright blue sky filled with soft, white, fluffy clouds. The clouds are scattered across the frame, with some appearing more prominent than others. The overall tone is clean and fresh.

**Be Velatia.
Be sustainable**

Más ecosistema, más sinergias y capacidades

1. Empresas y negocios

Velatia está también integrado por un **ecosistema diverso de empresas**: un conjunto de organismos que, desde su propia especialización, aportan conocimientos, tecnología y perspectivas que enriquecen este entorno común, ampliando y complementando el alcance del grupo en sectores estratégicos.

Desde la **ingeniería electromecánica** y la **fabricación de componentes electrónicos** hasta la **industria aeronáutica**, estas empresas aportan soluciones tecnológicas avanzadas que refuerzan la propuesta de valor del grupo.

Todas ellas, comparten el compromiso de generar valor para sus clientes y grupos de interés, contribuyendo a responder a los retos de un entorno en constante transformación. De este modo, **Velatia** evoluciona de manera dinámica, combinando **especialización, colaboración e innovación** para impulsar el desarrollo tecnológico y sostenible.

Empresas



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 en productos y servicios.



Tecnología e integración electromecánica

Empresa enfocada al diseño, industrialización y fabricación de soluciones a medida de ingeniería mecánica y electromecánica. **Smarmec** aporta valor añadido en procesos singulares y tecnológicamente avanzados, así como en tecnologías de unión y acabados cosméticos.



Aeronáutica

Empresa del sector aeronáutico que diseña y fabrica piezas avanzadas y componentes para motores y turbinas de aviones de los principales fabricantes mundiales.

2. Personas

A cierre de 2025, las empresas encuadradas en “Otros negocios” contaban con **415 personas**, lo que supone una disminución del 9% respecto a las 454 de 2024. Esta reducción se explica fundamentalmente por la **salida de la empresa Trebide del perímetro del grupo**.

En cuanto a la composición por género, los hombres representan el 69% de la plantilla y las mujeres el 31%, reflejando un aumento significativo respecto al 24% registrado en 2024.

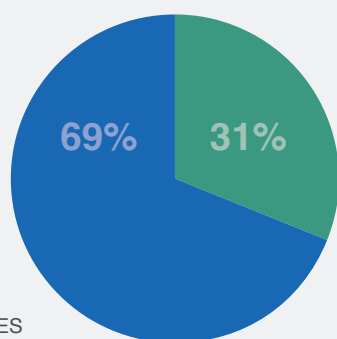
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

2025

415

PERSONAS

▼ -9%



129

MUJERES

▲ 19%

286

HOMBRES

▼ -17%

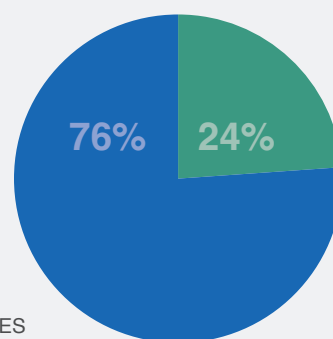
■ HOMBRES ■ MUJERES

2024

454

PERSONAS

▲ 4%



108

MUJERES

▲ 6%

346

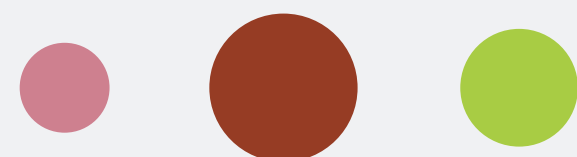
HOMBRES

▲ 4%

■ HOMBRES ■ MUJERES

VENTAS DE “OTROS NEGOCIOS” EN MILLONES DE €⁽¹⁵⁾

2025



8,1

IDISTEK

▼ -16%

13,7

SMARMEC

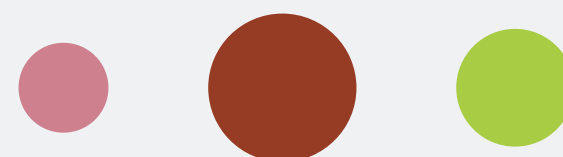
▼ -14%

13,3

WEC

▲ 5%

2024



9,7

IDISTEK

▲ 2%

16

SMARMEC

▼ -3%

12,7

WEC

▲ 22%

⁽¹⁵⁾ Para el caso de Smarmec, se hace el sumatorio oficial de las tres filiales de Tecnichapa Kunshan, Smart Mecatrónica y Smarmec Malaysia.

3. Actividad destacada del año

El conjunto de los negocios de **Velatia** ha mantenido durante el ejercicio 2025 la tendencia positiva iniciada hace unos años. En lo relativo a “Otros negocios” (Ventures), la cifra de negocio conjunta se ha situado en torno a los 45 millones de euros (69 millones en 2024), lo que representa una reducción significativa respecto al ejercicio anterior, principalmente como consecuencia de la salida del perímetro de Trebide.

A continuación, se resumen los hechos más relevantes de cada una de las empresas durante este ejercicio.

Smarmec

Smarmec reduce su cifra de ventas. No obstante, la ejecución de proyectos con una mayor aportación de valor, le ha permitido alcanzar una ligera mejoría en los resultados.

Si bien el negocio de componentes para impresoras de gran formato y 3D continúa siendo su principal fuente de facturación, durante este ejercicio la compañía ha consolidado su apuesta por la fabricación de componentes para cargadores de vehículos eléctricos y ha iniciado un nuevo proyecto relevante relacionado con la soldadura de equipos de media tensión para distribución eléctrica.

La actividad se ha visto impulsada principalmente por el **aumento de pedidos en el negocio de componentes para impresoras de gran formato y 3D**, demanda que ha sido atendida fundamentalmente por la división de Malasia. Este segmento continúa siendo el más importante en términos relativos sobre la cifra de negocio, si bien, el ejercicio 2025 ha servido para consolidar el proyecto de soldadura de equipos de media tensión iniciado en el 2024, con un incremento relevante en términos interanuales.

En lo que respecta a la fabricación de **componentes para cargadores de vehículo eléctrico**, cabe mencionar la adjudicación de un pedido significativo que será atendido conjuntamente desde China y Malasia, con potencial para generar un incremento de la facturación y una mejora de la rentabilidad.

Ventures encara 2026 con confianza en el cumplimiento del plan estratégico 2024-2026.

Idistek

A lo largo de este ejercicio, **Idistek** ha completado con éxito el **traslado de su centro productivo** desde sus históricas instalaciones en San Sebastián a Hernani. Además, la cifra de negocio ha descendido de manera relevante, pasando de 10 millones de euros del 2024 a 8 millones en 2025. No obstante, la optimización del mix de producto ha permitido mejorar la rentabilidad, alcanzando un 4% frente al -1% registrado el ejercicio anterior, excluyendo los costes extraordinarios asociados al traslado.

Trebide

En relación con **Trebide**, es importante destacar que una parte significativa del negocio fue vendida en el mes de julio. La compañía operaba en cuatro verticales: aeropuertos-nacional, seguridad-movilidad, aeropuertos Latam y embarcado, quedando estas dos últimas fuera del perímetro de la operación de venta.

Esta transacción ha permitido materializar la estrategia definida en el Plan Estratégico del grupo, orientada a la puesta en valor de los negocios de **Velatia Ventures**.

Como consecuencia de la exclusión de la vertical de embarcado, esta actividad se ha escindido y ha pasado a operar bajo una nueva marca, **Bilerro**. Su cifra de negocios se ha mantenido estable respecto a 2024, en torno a 5 millones de euros, consiguiendo además la adjudicación de un importante contrato con su principal cliente.

Por último, respecto a la actividad de aeropuertos Latam, cabe destacar la consolidación de las operaciones en Chile y Perú, así como una mejora significativa de la rentabilidad.

Wec

Wec ha continuado desarrollando las líneas estratégicas definidas en su **Plan de Transformación**, manteniendo la tendencia de mejora de resultados iniciada en el ejercicio 2024, si bien todavía no ha alcanzado el umbral de rentabilidad. Durante el 2025, ha seguido la **evolución positiva de la demanda** del sector aeronáutico. En este contexto, los esfuerzos de la compañía se han centrado en atender esa demanda creciente, avanzar en las negociaciones con clientes, desarrollar el plan de inversión que sustenta el nuevo modelo productivo e impulsar la internalización de procesos clave.





| Anexos

1. Alcance y cobertura

El presente informe constituye la **Declaración de Sostenibilidad de Velatia** para el ejercicio 2025, elaborada conforme a la Directiva CSRD y a las Normas Europeas de Información en Sostenibilidad (ESRS). Su objetivo es proporcionar una visión fiable, comparable y verificable del desempeño del grupo en materia ambiental, social y de gobernanza.

1.1 Alcance y cobertura

Desde la primera memoria publicada en 2012, **Velatia** ha evolucionado progresivamente hacia un modelo de reporte alineado con los requisitos europeos en materia de sostenibilidad. El presente informe recoge:

- La información requerida por la **Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad**, conforme a los estándares vigentes en el ejercicio.
- Desde la primera memoria publicada en 2012, **Velatia** ha evolucionado hacia un modelo de reporte plenamente alineado con los requisitos europeos. En este proceso, y **para la elaboración del informe de sostenibilidad Velatia ha seguido los principios y directrices establecidos por los Indicadores del Global Reporting Initiative (GRI)**, garantizando la calidad, exhaustividad y comparabilidad de la información reportada.

- Con este objetivo de ir adoptando la estructura y el contenido del informe a la futura normativa CSRD, se incluyen algunos de los requisitos de divulgación establecidos en **ESRS 1 y ESRS 2**, incluyendo los principios de calidad de la información y los contenidos transversales.
- Igualmente se han adaptado parcialmente, los estándares temáticos **ESRS E, S y G**, aplicables según el **Análisis de Doble Materialidad** correspondiente a 2024.

El periodo reportado abarca el ejercicio **2025**, incluyendo información comparativa respecto a 2024.

2. Principios del informe conforme

2.1 Inclusión de grupos de interés (ESRS 2 – SBM2 / IRO1)

Velatia integra las expectativas de sus grupos de interés mediante mecanismos de diálogo estructurados según la naturaleza de cada relación. Esta retroalimentación se incorpora tanto al análisis de materialidad como al diseño de políticas, objetivos y planes de acción.

2.2 Contexto de sostenibilidad (ESRS 2 – SBM1)

El informe presenta el desempeño del grupo en sus dimensiones **medioambiental, social y de gobernanza**, describiendo cómo la estrategia empresarial incorpora la sostenibilidad, los principales vectores de impacto y las interdependencias con el entorno en el que opera.

2.3 Relevancia y exhaustividad (ESRS 1 – Características cualitativas)

Los contenidos del informe se basan en el **Análisis de Doble Materialidad de 2024**, que identifica impactos, riesgos y oportunidades materiales en relación con las operaciones, cadena de valor y entorno regulatorio.

El informe incorpora todos los eventos significativos ocurridos en el ejercicio, garantizando **exhaustividad, neutralidad y ausencia de sesgos**.

2.4 Comparabilidad, precisión y claridad (ESRS 1 – Requisitos de calidad)

La información se presenta de forma estructurada, con **gráficos, tablas y series históricas** que permiten evaluar la evolución del desempeño.

Las metodologías aplicadas, así como cambios en criterios y limitaciones se revelan siguiendo los requisitos de **transparencia y trazabilidad** exigidos por ESRS.

En el ejercicio 2025 se ha incorporado dentro del perímetro del negocio eléctrico (**Ormazabal**) las compañías **Stratenergy** y **Supsonik**, que en ejercicios anteriores se integraban en “Otros negocios”.

2.5 Fiabilidad y verificación

Los datos han sido revisados por PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., conforme a criterios de aseguramiento limitados, en línea con las exigencias de CSRD sobre verificación externa.

3. Lista de temas materiales

Para identificar los asuntos materiales, **Velatia** ha considerado:

- Los objetivos del mercado objetivo y los cambios regulatorios relevantes.
- Prácticas y referentes internacionales en los sectores eléctrico y de telecomunicaciones.
- Riesgos emergentes y oportunidades estratégicas asociadas a la transición energética y digital.
- Impactos significativos en las geografías donde **Velatia** tiene presencia relevante.

Los resultados del análisis definen la base para aplicar los ESRS temáticos:

Medioambiente

- E1 Cambio climático
- E2 Contaminación
- E3 Agua y recursos marinos
- E4 Biodiversidad y ecosistemas
- E5 Recursos y economía circular

Social

- S1 Personal propio
- S2 Trabajadores de la cadena de valor
- S3 Comunidades afectadas
- S4 Consumidores y usuarios finales

Gobernanza

- G1 Conducta empresarial

El análisis contempla impactos, riesgos y oportunidades de acuerdo con ESRS 2 y el principio de doble materialidad.

4. Contacto

Punto de contacto para preguntas sobre el informe:

cualquier persona interesada en obtener información adicional sobre el contenido de esta memoria puede hacerlo poniéndose en contacto con el Área de Sostenibilidad del grupo a través del email: **sustainability@Velatia.com**.

Indicadores GRI

A continuación, se presenta el detalle de los requerimientos exigidos por la Ley 11/2018 del 28 de diciembre y su asociación correspondiente a los estándares del *Global Reporting Initiative* (GRI) reportados por **Velatia**:

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			
Contenidos	Estándar utilizado (GRI)	Capítulo y apartado	Observaciones
Información general			
Materialidad	<p>3-1 Proceso de determinación de los temas materiales.</p> <p>3-2 Lista de temas materiales.</p> <p>3-3 Gestión de los temas materiales.</p>	<p>Capítulo 3 Estrategia de Sostenibilidad.</p>	
<p>Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá:</p> <p>1) su entorno empresarial,</p> <p>2) su organización y estructura,</p> <p>3) los mercados en los que opera,</p> <p>4) sus objetivos y estrategias,</p> <p>5) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.</p>	<p>2-1 Detalles organizativos.</p> <p>2-2 Entidades incluidas en la presentación del informe de sostenibilidad.</p> <p>2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.</p>	<p>Capítulo 1.1 Información general.</p> <p>Capítulo 2.1 Órganos de gobierno.</p> <p>Capítulo 2.1 Órganos de gobierno.</p> <p>Capítulo 2.2 Nuestro gobierno sostenible.</p> <p>Capítulo 2.3 Conducta responsable y cultura corporativa.</p> <p>Capítulo 3 Estrategia de Sostenibilidad.</p> <p>Capítulo 3.6 Innovación como palanca de sostenibilidad.</p> <p>Capítulo 3. Estrategia de Sostenibilidad.</p>	<p>Las entidades incluidas en los estados financieros consolidados son incluidas en los Anexos de la Memoria Consolidada a cierre del ejercicio 2025 por lo que no se incluye mención expresa en el presente documento.</p>
<p>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.</p>	<p>3-3 Gestión de los temas materiales.</p>	<p>Capítulo 2.3 Conducta responsable y cultura corporativa.</p> <p>Capítulo 2.4 Control y gestión de riesgos.</p>	

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 2.4

Control y gestión de riesgos.

Capítulo 3 Estrategia de 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 3
Estrategia de
Sostenibilidad.

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 2.4
 Control y gestión de riesgos.
Capítulo 3
 Estrategia de Sostenibilidad.
Capítulo 4
 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 4
 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 3
 Estrategia de Sostenibilidad.

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 4
 Medio Ambiente:
 · Economía circular Gestión de residuos.

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente.

Capítulo 3
Estrategia de Sostenibilidad.

El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.

3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente.
303-5 Consumo de agua.

Capítulo 4
Medio Ambiente:
· Uso sostenible de recursos.

Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.

3-3 Gestión de los temas materiales – Medioambiente.
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen.

Capítulo 4
Medio Ambiente:
· Uso sostenible de recursos.

Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.

3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente.
302-1 Consumo energético dentro de la organización.

Capítulo 4
Medio Ambiente:
· Uso sostenible de recursos.

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.

3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente.
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1).
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).

Capítulo 4
Medio Ambiente:
· Contaminación y cambio climático.

Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.

3-3 Gestión de los temas materiales - Medioambiente.

Capítulo 4
Medio Ambiente:
· 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 4
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 3
Estrategia de Sostenibilidad.

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 5.3

Nuestras personas:

- Datos de personas por negocio.
- Distribución de la plantilla.
- (Tabla con la distribución de plantilla a cierre por categoría).

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.

2-7 Empleados.

Capítulo 5.3

Nuestras 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 5.3

Nuestras 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 5.3 Nuestras 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 5.3 Nuestras 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 5.3 Nuestras 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 5.3 Nuestras 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 5.4 Empleo:</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 5.4 Empleo:</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 5.4 Empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Absentismo laboral. 	

<p>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.</p>	<p>3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano.</p>	<p>Capítulo 5.4 Empleo: · Organización del trabajo. · Desconexión digital.</p>
<p>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p>3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano.</p>	<p>Capítulo 5.4 Empleo: · Salud y seguridad.</p>
<p>Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.</p>	<p>403-9 Lesiones por accidente laboral. 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales.</p>	<p>Capítulo 5.4 Empleo: · Salud y seguridad.</p>
<p>Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.</p>	<p>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.</p>	<p>Capítulo 5.4 Empleo: · Relaciones sociales.</p>
<p>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.</p>	<p>2-30 Convenios de negociación colectiva.</p>	<p>Capítulo 5.4 Empleo: · Distribución del % de empleados cubiertos por convenio por países.</p>
<p>Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p>403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.</p>	<p>Capítulo 5.4 Empleo: · Relaciones sociales. · Salud y seguridad.</p>
<p>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.</p>	<p>3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano.</p>	<p>Capítulo 5.4 Empleo: · Actividad destacada.</p>

Políticas implementadas en el campo de la formación.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano.	Capítulo 5.4 Empleo: · Formación.
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Horas medias anuales de formación por empleados.	Capítulo 5.4 Empleo: · Formación.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano.	Capítulo 5.4 Empleo: · Accesibilidad. · Empleo de personas con discapacidad.
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano.	Capítulo 5.4 Empleo: · Igualdad.
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano.	Capítulo 5.4 Empleo: · Igualdad.
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3 Gestión de los temas materiales - Capital Humano.	Capítulo 5.4 Empleo: · Igualdad.

3. Información sobre respeto a los derechos humanos

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.

Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.

3-3 Gestión de los temas materiales - Ética empresarial y Gobierno corporativo.

2-23 Compromisos y políticas.

2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.

Capítulo 2.3

Conducta responsable y cultura corporativa.

Capítulo 2.4

Control y gestión de riesgos:

- Riesgos en derechos humanos.

Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.

406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.

Al igual que en 2024, durante 2025 no se han recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo.

Capítulo 5.4

Empleo:

- Asociación y representación sindical.

La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

3-3 Gestión de los temas materiales - Ética empresarial y Gobierno corporativo.

408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.

409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.

Capítulo 2.3

Conducta responsable y cultura corporativa:

- Ética e integridad.

4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	3-3 Gestión de temas materiales - Ética empresarial y Gobierno corporativo.	Capítulo 2.3 Conducta responsable y cultura corporativa:
	2-23 Compromisos y políticas.	· Ética e integridad.
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción.	
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.	Capítulo 5.7 Impacto social positivo.

5. Información sobre la sociedad

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	<p>3-3 Gestión de temas materiales – Impacto en la sociedad.</p> <p>413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.</p>	<p>Capítulo 5.6 Proveedores.</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 3 Estrategia de Sostenibilidad.</p> <p>Capítulo 5.7 Impacto social positivo.</p>
Acciones de asociación o patrocinio.	2-28 Afiliación a asociaciones.	<p>Capítulo 5.7 Impacto social positivo. · (Tabla de Asociaciones)</p>
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 5.6 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 5.6 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 2.5 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 2.5 Clientes.</p>

Beneficios obtenidos por país.	207-4 Presentación de informes país por país.	<p>Capítulo 5.7 Impacto social positivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Aportación a la sociedad. · Beneficios obtenidos por país.
Impuestos sobre beneficios pagados.	207-4 Presentación de informes país por país.	<p>Capítulo 5.7 Impacto social positivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Responsabilidad fiscal. · Impuestos sobre beneficios pagados.
Subvenciones públicas recibidas.	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno.	<p>Capítulo 5.7 Impacto social positivo.</p>

5. Correlación de los principios del Pacto Mundial



6. Plan de Descarbonización de Velatia

6.1. Introducción

6.1.1. Objeto y alcance del informe

Este informe describe el **Plan de Descarbonización de Velatia**, documentando la estrategia, el inventario de emisiones, los objetivos y las medidas para la reducción de gases de efecto invernadero (GEI), en cumplimiento de la Ley 7/2021, el RD 214/2025, la Directiva CSRD y el estándar ESRS E1.

El plan abarca todas las actividades bajo control operacional de Velatia, incluyendo emisiones de Alcance 1 (directas), Alcance 2 (electricidad adquirida).

6.1.2. Marco normativo

- **Ley 7/2021, de Cambio Climático y Transición Energética.**
- **Real Decreto 214/2025** (huella de carbono y planes de reducción).
- **Acuerdo de París y SBTi.**
- **CSRD y ESRS E1 – Cambio climático.**

6.2. Perfil de la organización

6.2.1. Descripción general

Velatia es un grupo industrial internacional, con actividades tecnológicas e industriales en Europa, América y Asia. El consumo energético y ciertos procesos industriales son los principales focos de emisiones.

6.2.2. Perímetro y límites

El inventario y el plan cubren todas las empresas y centros bajo control operacional, en España y otros países, siguiendo el enfoque del GHG Protocol.

6.3. Gobernanza climática

- **Responsabilidades:** Áreas de Sostenibilidad, y cada uno de los negocios, con supervisión del Consejo de Administración.
- **Integración:** El plan se integra en la gestión corporativa, inversiones y procesos operativos.
- **Seguimiento:** Revisión anual y actualización estratégica bienal.

6.4. Inventario de emisiones de GEI

6.4.1. Metodología

- **GHG Protocol** como estándar principal.
- **Datos de actividad:** Consumos energéticos y materiales por centro y fuente.
- **Factores de emisión:** Oficiales y market-based para electricidad.
- **Alcances:**
 - Alcance 1: Combustión fija y móvil, uso de productos (incl. SF₆).
 - Alcance 2: Electricidad adquirida (market-based).

6.4.2. Resultados agregados (t CO₂e)

Año	Alcance 1	Alcance 1 (SF ₆)	Alcance 2	Total 1+2
2019	2.964	6.658	4.532	14.154
2020	2.489	7.014	1.151	10.655
2021	3.651	11.750	1.009	16.410
2022	2.778	7.980	1.080	11.838
2023	2.703	4.472	1.020	8.195
2024	3.019	7.396	959	11.374

6.5. Análisis de la situación de partida

6.5.1. Principales fuentes de emisión

- **SF₆**: Principal fuente individual en Ormazabal.
- **Gas natural**: Uso en procesos industriales.
- **Electricidad no renovable**: Especialmente en México, China y algunos centros europeos.
- **Combustibles móviles**: Gasóleo A, gasolina (menor peso relativo).

6.5.2. Evolución y tendencias

- Reducción de Alcance 2 por transición a renovables en Europa.
- Variabilidad en SF₆ según proyectos y sustitución tecnológica.
- Mejora progresiva en eficiencia energética y electrificación.

6.6. Objetivos de descarbonización

6.6.1. Objetivos SBTi a 2030

VELATIA (Incluido SF ₆)	Base year (2021)	Most recent year (2024)	Target year (2030)	% SBT reduction
Alcance 1	15.401	10.415	8.367	46%
Alcance 2	1.009	959	585	42%
Total	16.410	11.374	8.952	45%

6.6.2. Objetivo a 2050

- **Neutralidad climática**: 1.641 t CO₂e totales (Alcance 1+2) en 2050.

6.6.3. Objetivo Velatia a 2030- Alineado con SBTi

Alcance	2021 (tCO ₂ e)	2024 (tCO ₂ e)	2030 (tCO ₂ e)	Reducción prevista (%)
Alcance 1+2	16.410	11.374	8.738	47%

6.7. Plan de acción de descarbonización

6.7.1. Principios

- Alineamiento con CSRD/ESRS y SBTi.
- Priorización de fuentes materiales (SF₆, electricidad).
- Mejora continua y revisión anual.

6.7.2. Medidas principales

- **Eliminación progresiva de SF₆**: Sustitución tecnológica en productos según introducción de nuevos productos en el mercado.
- **Transición a electricidad renovable**: Contratación con garantías de origen.
- **Movilidad sostenible**: Renovación de flota y electrificación.
- **Otras palancas no cuantificadas pero que se irán implementando**: Eficiencia energética: Optimización de procesos y reducción de consumos. (sin cuantificar), autoconsumo...

6.7.3. Calendario

- 2025-2026: Despliegue de renovables.
- 2027-2028: Sustitución tecnológica SF₆.
- 2029-2030: Consolidación y cierre de brechas.

6.7.4. Recursos

Equipos técnicos y de I+D, inversión en CAPEX/OPEX, refuerzo de gobernanza climática.

6.7.5. Impacto esperado

- Reducción absoluta de 7.672 t CO₂e (2021-2030).
- Senda de reducción alineada con SBTi y neutralidad en 2050.

6.8. Seguimiento, control y revisión

- **KPIs**: Emisiones absolutas e intensidad, % renovable, reducción SF₆, eficiencia.
- **Sistema de seguimiento**: Monitorización anual, revisión estratégica bienal, auditoría externa.
- **Mejora continua**: Acciones correctivas ante desviaciones y actualización metodológica.

6.9. Comunicación y reporte

- **Publicación**: Informe accesible y transparente, conforme a CSRD y RD 214/2025.
- **Integración**: En memoria anual, informe de sostenibilidad y reportes internos.
- **Grupos de interés**: Comunicación interna y externa, respuesta a las expectativas de clientes, proveedores, regulador y accionistas.

6.10. Conclusiones

El Plan de Descarbonización de Velatia establece una hoja de ruta robusta, cuantificada y alineada con los requisitos regulatorios y las mejores prácticas internacionales. La consecución de los objetivos requiere liderazgo, inversión y coordinación transversal, situando a Velatia en la senda de la neutralidad climática y la competitividad sostenible.

7. 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 (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Velatia, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Grupo Velatia o el Grupo) que forma parte del Informe de gestión consolidado de Grupo Velatia.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Grupo Velatia, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Velatia, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "2. Indicadores GRI" incluida en el informe de gestión consolidado adjunto 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 (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.
Torre PwC, P.º de la Castellana 259 B, 28046
Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111

www.pwc.es

© 2025 PwC. Todos los derechos reservados. PwC es una marca registrada de PricewaterhouseCoopers, S.L. en España y en otros países. PwC es una marca registrada de PricewaterhouseCoopers, S.L. en España y en otros países. PwC es una marca registrada de PricewaterhouseCoopers, S.L. en España y en otros países.

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 (IASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Grupo Velatía 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 en continuación:

- Reuniones con el personal en Velatía 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 o integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por Grupo Velatía y descrito en el apartado "Estrategia de Sostenibilidad", 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 2025.
- 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 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF de ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una lista de manifestaciones de las administraciones y la dirección de la Sociedad dominante.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Grupo Velatía no incorpora en su Estado de Información No Financiera Consolidada del ejercicio 2025 "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", así mismo no presenta para este indicador la información relativa al ejercicio 2024 exigido por los criterios de comparabilidad negativa por el artículo 49.6 del Código de Comercio. Nuestra conclusión sobre el Estado de Información No Financiera Consolidada correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre 2024 contenía una salvedad al respecto.

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 Velatía, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "2. Indicadores GRI" incluida en el informe de gestión consolidado adjunto 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.


Joaquín Gueroa González
22 de abril de 2026



velatia

velatia

www.velatia.com