



Estado de información no financiera

Ejercicio 2022

haizea
windgroup

Anexo del Informe de Gestión Consolidado de **Haizea Wind Group**





CONTENIDOS

0. Carta de Presidencia / CEO	5
1. Introducción	7
2. Modelo de negocio	9
2.1. Quiénes somos	9
2.2. Líneas de negocio	12
2.3. Constitución del grupo	14
2.4. Principales cifras e hitos del ejercicio 2022	15
2.5. Haizea Wind Group en el mundo	17
3. Identificación de Riesgos y Oportunidades claves	19
4. Análisis de Materialidad	21
5. Información sobre cuestiones medioambientales	23
5.1. Políticas del grupo	23
5.2. Principales riesgos identificados	25
5.3. Gestión y desempeño medioambiental	27
5.3.1. Cambio climático y otros tipos de contaminación	27
5.3.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos	29
5.3.3. Uso sostenible de recursos	34
5.3.4. Protección de la biodiversidad	37
6. Cuestiones sociales y relativas al personal	39
6.1. Políticas del grupo	39
6.2. Principales riesgos identificados	40
6.3. Gestión y desempeño social	40
6.3.1. Empleo	40
6.3.2. Organización del trabajo	47
6.3.3. Salud y seguridad	49
6.3.4. Relaciones Sociales	54
6.3.5. Formación	56
6.3.6. Accesibilidad	57
6.3.7. Igualdad	58
7. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	61
7.1. Políticas del grupo	61
7.2. Principales riesgos identificados	61
7.3. Gestión y desempeño relacionado con los Derechos Humanos	62
7.3.1. Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	62
7.3.2. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	63
7.3.3. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de las OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	63
8. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	65
8.1. Políticas del grupo	65
8.2. Principales riesgos identificados	65
8.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	66
8.3.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y contra el blanqueo de capitales	66
8.3.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	66
9. Información sobre la sociedad	69
9.1. Compromiso con el desarrollo sostenible	69
9.2. Subcontratación y proveedores	70
9.3. Clientes	71
9.4. Información fiscal	73
10. Tabla de referencia de requerimientos de la ley II/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (indicadores GRI)	75



0. CARTA DE PRESIDENCIA

Si bien en el ejercicio 2022 hemos continuado trabajando en dar cumplimiento a nuestro ambicioso plan de expansión e internacionalización, no ha sido fácil conseguirlo dado que ha estado marcado por un complejo entorno geopolítico y por una mayor volatilidad en costes. Gracias a nuestra rápida capacidad de adaptación, hemos conseguido superar con éxito los retos que se nos han presentado.

En los últimos años, hemos trabajado en la integración de los negocios, y hoy me siento orgulloso de poder celebrar como nuestras actividades se han consolidado de manera exitosa. Estamos siendo capaces de crear un mayor valor y satisfacer las necesidades de nuestros clientes, ofreciéndoles nuestro knowhow y servicios y soluciones ágiles, fiables y diferenciales. Esto nos permitirá convertirnos en el próximo proveedor global, incorporando nuevas capacidades y acompañando a nuestros clientes allí a dónde van.

El trabajo de todas las personas que formamos el Grupo ha resultado esencial para la consecución de los hitos del ejercicio, y será una pieza clave para afrontar los retos que se nos presenten. No podemos olvidarnos en ningún momento que para alcanzar el éxito de este es imprescindible el bienestar y desarrollo de todas las personas que lo formamos. Por ello, seguimos focalizados en reducir nuestros índices de siniestralidad, con la firme convicción de poder llegar a los cero accidentes, porque todos los accidentes son evitables. Asimismo, fomentamos el desarrollo de las personas, en un entorno de trabajo de respeto mutuo y comunicación abierta, en el que la autonomía junto con el trabajo en equipo y la obtención de resultados resultan claves para enfrentar con éxito los desafíos de crecimiento y cambio.

A pesar de estos nuevos desafíos, no podemos perder de vista que el cambio climático, que amenaza el futuro de las generaciones venideras, y la Sostenibilidad, son claves para una economía sostenible.

Por ello, nuestro compromiso con la sostenibilidad va más allá de una mera hoja de ruta para el crecimiento responsable, queremos mejorar la sociedad a medio y largo plazo. Somos unos actores relevantes para conseguir la transformación energética sostenible de la Sociedad, con nuestras soluciones queremos impulsar energías más limpias para el planeta.

Me gustaría finalizar esta carta agradeciendo a todos los clientes, proveedores, instituciones y colaboradores del Grupo, así como a la Sociedad en general. Gracias a su apoyo, esfuerzo y compromiso han hecho posible que celebremos hitos históricos y que nuestro gran proyecto siga adelante con solidez y con más fuerza que nunca.

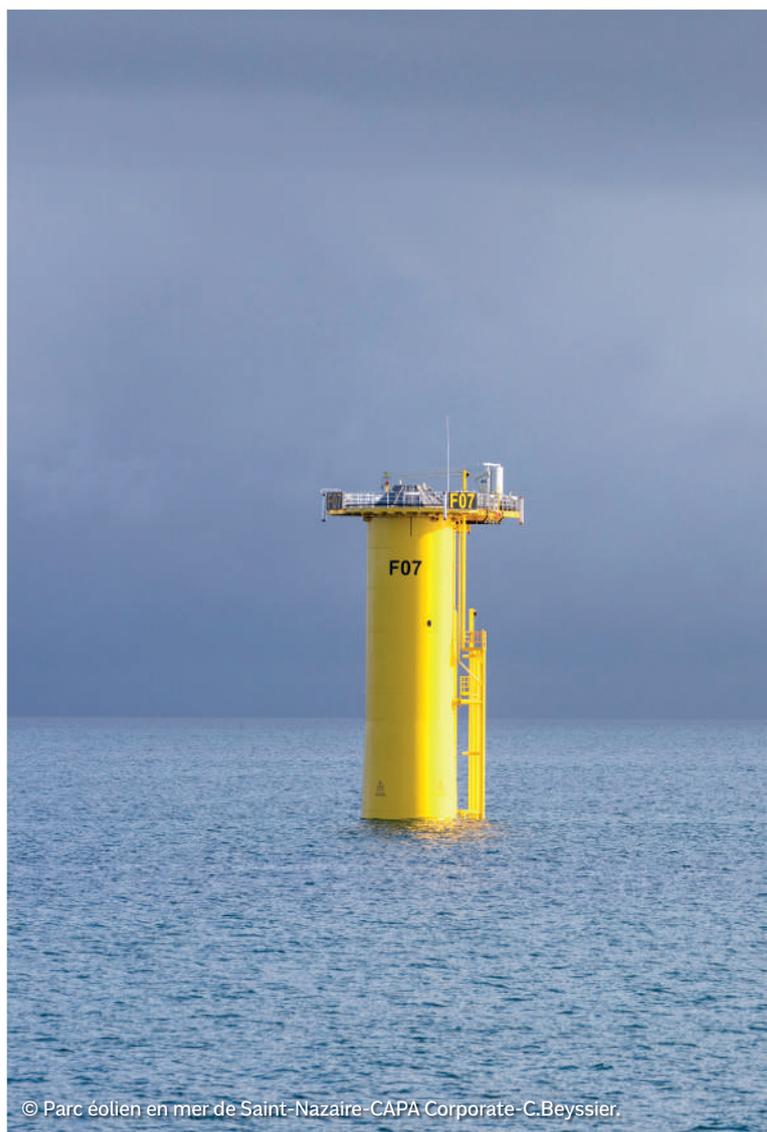
Dámaso Quintana Pradera
Presidente



I. INTRODUCCIÓN

El Estado de Información No Financiera forma parte del informe de gestión consolidado de Haizea Investments y sociedades dependientes (en adelante **Haizea Wind Group**, el Grupo o **HWG**) e incluye información sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, a la sociedad, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. El contenido a incluir en el presente Estado de Información No Financiera fue desarrollado mediante la Ley II/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo I/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El Estado de Información No Financiera se ha elaborado a partir de las expectativas y requisitos de los Grupos de Interés identificados como consecuencia del trabajo de evaluación y valoración realizado en el ejercicio 2022, con especial atención a aquellos temas más relevantes para éstos y de mayor impacto en la estrategia del Grupo.



© Parc éolien en mer de Saint-Nazaire- CAPA Corporate-C.Beyssier.



2. MODELO DE NEGOCIO

2.1. Quiénes somos

Haizea Wind Group es proactividad y compromiso.

Somos un grupo industrial dedicado al sector de la energía eólica, con sede en Bilbao, España. Concretamente, nuestra actividad está centrada en el diseño, fabricación y montaje de grandes estructuras metálicas y de componentes fundidos para aerogeneradores.

La energía eólica es un recurso global que necesita soluciones globales, una demanda que en **Haizea Wind Group** entendemos y a la que respondemos plenamente con nuestros productos. Las diferentes unidades de negocio del Grupo nos permiten ofrecer soluciones con valor añadido para nuestros clientes.

Impulsados por un grupo de profesionales con experiencia y siguiendo las necesidades de nuestros clientes, en **HWG** estamos creando huella global a través de nuevas instalaciones en todo el mundo. Continuamos con nuestro ambicioso plan de expansión, para convertirnos en el próximo proveedor global.



Misión, visión y valores

Misión

Aportar valor a los accionistas y a la sociedad, diseñando y fabricando estructuras metálicas e integrando sistemas, principalmente para la industria eólica onshore y offshore.

Visión

Convertirnos en uno de los principales suministradores integrados de soluciones metálicas para aquellos contratistas EPC y/o desarrolladores de proyectos eólicos onshore y offshore, con una actividad recurrente, sostenible y rentable.



Valores



Seguridad.

La seguridad de nuestros trabajadores, de los clientes, de los socios y de la sociedad, en general, es uno de nuestros valores fundamentales.



Cumplimiento.

Somos plenamente conscientes de que el cumplimiento es esencial para nuestros clientes. Todos los proyectos deben ser entregados en plazo, con la calidad esperada y bajo el coste acordado con el cliente.



Sostenibilidad y Medioambiente.

El medioambiente y la sostenibilidad de nuestro entorno son valores que defendemos, tanto por producto final (nuestros equipos son claves en instalaciones eólicas) como por nuestros procedimientos y forma de fabricarlos, minimizando nuestra huella.



Independencia.

Nos debemos a nuestros clientes, a cada uno de ellos, a quienes prestaremos servicio sin coacción por otros intereses diferentes al cumplimiento de nuestros compromisos contractuales con ellos.



Personas.

Llegaremos tan lejos como nuestras personas nos lo permitan. Las personas que forman parte de **Haizea Wind Group** son nuestro principal activo y el origen de nuestro éxito.



2. 2. Líneas de negocio

En el Grupo tenemos 3 actividades de negocio principales: torres eólicas, cimentaciones offshore y grandes piezas de fundición, cubriendo de este modo una parte importante de la **cadena de suministro total**.



Castings | **haizea** grupo WEC

2 Facilities | **40.000** tons / year | Since **2005**

Onshore towers | **haizea sica** **haizea** techoaranda

3 Facilities | **1.900** section / year | Since **2009**

Offshore towers & foundations | **haizea** **haizea** bilbao breizh

2 Facilities | **193.000** tons / year | Since **2018**



Torres eólicas

Satisfacemos las necesidades de nuestros clientes gracias a nuestras instalaciones de vanguardia para torres eólicas onshore y offshore.

El layout de nuestras fábricas, es extremadamente eficiente, otorga a nuestros clientes productos de la más alta calidad y con los plazos de entrega más cortos. Las capacidades productivas de las mismas se han desarrollado para cubrir las dimensiones actuales y futuras de las torres tanto offshore como onshore.

Cimentaciones offshore

En **HWG**, con nuestra fábrica en Bilbao estamos expandiendo nuestro know-how industrial al mercado de las cimentaciones offshore.



Grandes piezas de fundición

Fabricamos grandes piezas de fundición, que mecanizamos y pintamos, de aerogeneradores, tanto para parques eólicos onshore como offshore. Integramos dentro de nuestras capacidades gran parte de la cadena de operaciones, desde el proceso de fundición (unidad de fundición en Agurain, España), hasta la logística (centro de logística en Pamplona, España) para la entrega al cliente, incluyendo el proceso de mecanizado, tratamiento superficial y montaje (instalaciones de mecanizado y tratamiento superficial en Itziar-Deba, España). Todas estas capacidades son las que nos permiten desarrollar los siguientes productos:

En lo que respecta a las torres onshore, acompañamos a nuestros clientes en mercados estratégicos de todo el mundo para proporcionarles un soporte global manteniendo los más altos estándares de calidad.



Situada la planta en el Puerto de Bilbao y con acceso directo al muelle de atraque, con un calado de 21m de profundidad, **HWG** está brindando a sus clientes todo el potencial de una fábrica eficiente con capacidades nuevas, además de garantizar la logística de entrada y salida más competitiva, sin restricciones dimensionales. Asimismo, en 2021 tras la firma del contrato con Ørsted, aprobamos una inversión de más de 100 millones de euros que nos permitirá duplicar la capacidad de la fábrica de Bilbao a partir del 2024.

- **Bujes para turbinas (Hubs).** Desde 15 Tn hasta 45 Tn y desde 3MW hasta 8MW, producimos bujes para aerogeneradores de hasta 5 metros de diámetro.
- **Bastidores principales.** Desde 11 Tn hasta 53 Tn y desde 3MW hasta 11MW. Fabricamos bastidores principales de hasta 5,5 m de largo y 4,5 m de ancho.
- **Ejes principales.** Desde 15 Tn hasta 44 Tn y desde 4MW hasta 15MW, fundición en arena o coquilla.
- **Soportes de Rodamiento (Main Bearing House).** Desde 14 Tn hasta 49 Tn y desde 4 MW a 15 MW.

2. 3. Constitución del grupo



2. 4. Principales cifras e hitos del ejercicio 2022

Cifras significativas¹



+1.150
Profesionales



67%
Ventas
internacionales



+250M€
Facturación



+25M€
EBITDA



¹ En la cifra de profesionales se están considerando los 139 profesionales de la sociedad **Haizea Sica, S.A.**, situada en Argentina.

Hitos significativos

Febrero

Haizea Bilbao anuncia que ampliará en 2023 su planta hasta superar los 200.000 metros cuadrados y creará otros 350 puestos de trabajo directos en el puerto de Bilbao.

Abril

Haizea Wind Group presente en WINDEUROPE 2022 con su propio stand.

Lanzamiento del plan de movilidad sostenible en **Haizea Bilbao**. Inicio del proyecto piloto de transporte exprés gratuito en la planta de Bilbao en 2022.

Septiembre

Consecución del mayor contrato con uno de los líderes del mercado de la eólica marina, la empresa danesa Ørsted, para la fabricación y suministro de monopilotes XXL para el parque eólico marino de Hornsea 3 desde su nueva planta en Bilbao.

Acuerdo de suministro y fabricación de más de 70 piezas de transición para el parque eólico marino de Baltic Power en el Mar Báltico polaco.

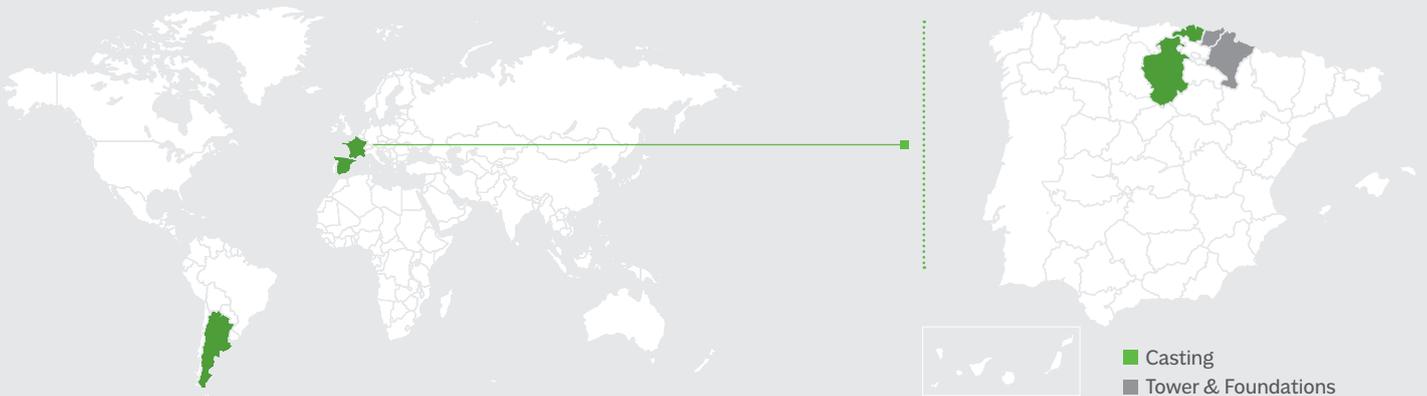
Octubre

Haizea Tecnoaranda instala una planta fotovoltaica en su fábrica.

Haizea Breizh inaugura su nueva planta en el puerto de Brest.

Haizea Grupo WEC lidera la producción para SGRE de los Tower Adaptors.

2. 5. Haizea Wind Group en el mundo



Castings | haizea grupo WEC



Haizea Grupo WEC
(Machining and coating).
Deba (Spain)



Casting.
Agurain (Spain)



Logistics.
Navarre (Spain)



Machining.
Zaragoza (Spain)

Towers & Foundations | haizea bilbao haizea tecnoaranda haizea sica haizea breizh



Haizea Bilbao
Bilbao (Spain)



Haizea Tecnoaranda
Aranda de Duero (Spain)



Haizea Sica
Santa Fé (Argentina)



Haizea Breizh
Brest (France)



3. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES CLAVES

La Dirección realiza una identificación de riesgos y oportunidades de manera periódica. Los mismos los dividimos en diferentes procesos: estrategia y planificación, gestión de mejora, gestión de calidad, gestión ambiental, gestión del talento, ingeniería de producto, compras y gestión de la logística, mantenimiento, producción, sistemas de información, comercial, controlling, financiero, gestión de seguridad y salud y gestión de proyectos.

En cada nuevo proyecto se analizan los riesgos y oportunidades identificando medidas de mitigación y dando seguimiento a las acciones.

Asimismo, en las reuniones mensuales del Comité Ejecutivo se discuten los resultados operativos alcanzados y las previsiones del próximo mes, así como cualquier factor que pueda impactar a los presupuestos de los próximos meses. En estas reuniones se realiza una revisión exhaustiva de la situación del mercado, competidores, proveedores, clientes y personal.

Periódicamente, realizamos un análisis de mercado en el que se realiza una revisión general de quienes son los actores fundamentales que participan en la cadena de valor, las inversiones que se están llevando a cabo en el negocio a nivel mundial, cual está siendo la rentabilidad de los principales OEMs (Original Equipment Manufacturer) del mercado en los últimos años y cuáles son las expectativas de demanda del mercado en los años futuros por cada territorio. Esto nos permite ser ágiles en las actuaciones estratégicas y saber adaptarnos apropiadamente al mercado.

En esta misma línea, realizamos un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), en el que examinamos cual es la situación del

Grupo, analizando tanto sus características internas como externas. Cabe destacar, que las principales oportunidades que hemos identificado en el mercado están asociadas a la inversión/crecimiento derivado de la reorganización del sector y la atención a las nuevas necesidades de los clientes (como, por ejemplo, Offshore Flotante). Además del DAFO del Grupo, contamos con matrices específicas para los negocios principales, lo que nos facilita tener una capacidad de respuesta más rápida y cercana a la realidad de cada empresa.

Adicionalmente, cada una de las principales empresas que tenemos en el Grupo cuenta con su propio plan estratégico 2021- 2025, esto nos permite hacer una supervisión y seguimiento en todos los negocios de la evolución de los indicadores clave, tanto financieros como no financieros, y establecer acciones concretas en caso de que fuera necesario.

Los riesgos del negocio más relevantes se corresponden con el encarecimiento de la energía y las materias primas, la incertidumbre derivada de los conflictos bélicos, el riesgo de falta de optimización y/o innovación de nuestros procesos industriales y soluciones que nos permitan aportar valor al mercado, y el riesgo vinculado a los posibles cambios macroeconómicos y en especial del sector en el que actuamos, obligándonos a ser muy flexibles y adaptarnos a los ciclos del mercado, entre otros.

Asimismo, en los siguientes apartados se detallan los riesgos de **Haizea Wind Group** identificados en el área de medio ambiente, cuestiones sociales y relativas al personal, respeto sobre los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, y en las relaciones con los principales grupos de interés.



4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El Estado de Información No Financiera permite a **Haizea Wind Group** poner a disposición de sus grupos de interés los datos relativos al ejercicio 2022 de aquellas materias que, no teniendo carácter financiero, son de especial relevancia para el Grupo.

Los grupos de interés más relevantes considerados son los indicados a continuación:

- Accionistas/Alta Dirección.
- Empleados.
- Clientes.
- Subcontratistas/Proveedores.
- Entidades Financieras.
- Administración Pública.

El Grupo ha establecido canales de comunicación específicos con sus grupos de interés, gracias a ellos conocen sus necesidades y expectativas.

Para cada uno de ellos se han fijado objetivos estratégicos, económicos, ambientales, sociales y de sistema de gestión que han sido objeto de seguimiento y serán actualizados en las reflexiones estratégicas posteriores que partirán de nuevo de un análisis del contexto interno y externo del Grupo y que tendrá como palanca clave la sostenibilidad y la Responsabilidad Social Corporativa.

En este sentido, con el fin de obtener los asuntos más relevantes en materia de sostenibilidad para el periodo actual, la Dirección ha realizado un análisis en el cual se recoge: los temas pendientes o a desarrollar de la reflexión estratégica anterior, las expectativas de los grupos de interés, el Benchmarking de competidores y las tendencias normativas, para finalmente consensuar los asuntos relevantes

obtenidos de la evaluación conjunta. Derivado de dichos análisis, se han identificado 24 temas materiales a evaluar, divididos en tres dimensiones, Ambiental, Gobernanza, y Social. Los más relevantes en función de la importancia externa y en función de la importancia interna son los siguientes:

- Ética y Compliance.
- Satisfacción de clientes y relación de confianza con los mismos.
- Atracción y retención de talento especializado.
- Bienestar de los empleados (conciliación, clima laboral, retribución justa).
- Seguridad y salud laboral.
- Calidad y seguridad de los productos.
- Cambio climático.

Se han fijado objetivos estratégicos, económicos, ambientales, sociales y de sistema de gestión que han sido objeto de seguimiento y serán actualizados en las reflexiones estratégicas posteriores.

La Dirección ha implementado o está en proceso de implementar medidas al respecto en todos los ámbitos mencionados, que son desarrolladas a lo largo del presente documento.



5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

5.1. Políticas del grupo

En **HWG** creemos en la sostenibilidad como una manera de hacer las cosas, alineando el desarrollo estratégico del Grupo, con las inquietudes y necesidades de nuestros Grupos de Interés, conjugando así la consecución de beneficios económicos con el compromiso social y el respeto al Medio Ambiente.

Fruto de nuestro compromiso con el respeto al medio ambiente, hemos incorporado una serie de políticas y procedimientos internos en nuestra operativa:

Política integrada de Seguridad y Salud Laboral, Gestión de Calidad y Medio Ambiente que fue aprobada por el presidente y comunicada a los trabajadores a través de la Intranet. El Compromiso con la excelencia en la gestión ambiental del Grupo, y es la base de partida para establecer un Sistema de gestión ambiental cuyos principales compromisos son los siguientes:

- Mejorar continuamente y prevenir la contaminación, minimizando y evitando, en la medida de lo posible, los impactos ambientales de nuestra actividad.
- Implicar, formar y responsabilizar a las personas que integren la organización para que respeten, compartan y apliquen el Sistema de Gestión Ambiental, ya sean trabajadores, proveedores o subcontratistas.

De acuerdo con ello, todas las personas de la organización deben conocer y asumir dicha política y esforzarse en minimizar el impacto ambiental derivado de sus actividades y de la utilización de los equipos, instalaciones y medios de trabajo puestos a su disposición.

Asimismo, durante el ejercicio 2022, Haizea Tecnoaranda ha aprobado una nueva política ambiental actualizando las responsabilidades y competencias en esta área e incrementando su compromiso ambiental.

Código Ético del Grupo, en el que se indica que, el Grupo impulsará la protección y el respeto al Medio Ambiente, integrará este objetivo en el desarrollo de su actividad y promoverá el desarrollo de buenas prácticas ambientales, realizando esfuerzos para hacer un consumo responsable de los recursos y gestionando adecuadamente los residuos, minimizando al máximo lo posible la generación de estos.

En este sentido y, con el objetivo de hacer extensible el Código Ético no solo a las personas que forman el Grupo sino también a los proveedores con los que tenemos formalizadas relaciones contractuales, contamos con **un código de conducta para proveedores** y/o se ha incluido el mismo **dentro de las Condiciones Generales de Compra**, los cuales se exige que firmen proveedores y contratistas. Adicionalmente, para reforzar este compromiso,

durante el ejercicio 2022 se han realizado formaciones específicas de compras sostenibles.

Instrucción de buenas prácticas ambientales y pautas de concienciación, que quieren sensibilizar a todo el personal sobre la problemática de los residuos e incentivar la reducción, reutilización y reciclaje de los residuos y envases; así como emprender acciones para reducir el consumo de energía. Concretamente, se fijan buenas prácticas en la gestión del: agua; papel, pilas y cartuchos de tinta; emisiones atmosféricas; consumo energético; materiales peligrosos; compras; residuos inertes; equipos informáticos; transporte; trabajos en el metal.

En este sentido, cabe destacar que desde el ejercicio 2022, en Haizea Bilbao se han desarrollado grupos de trabajo específicos para recoger mejoras y preocupaciones de los trabajadores, y estableciendo un plan de incentivos diseñado para la mejora del orden y la limpieza.

Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales, en todas las plantas del grupo en España, y que tiene especial relevancia en la actividad de fundición de WEC, que es la Sociedad del Grupo con un mayor impacto ambiental potencial, asociado a la actividad desarrollada.

Certificaciones

Desde **HWG** hemos continuado implementando el sistema de gestión ambiental de acuerdo con las normas y certificaciones con mayor reconocimiento internacional y los más altos estándares de cumplimiento, como la certificación de la norma ISO 14001, implantada en las principales plantas del Grupo (Haizea Bilbao, en Zierbena, Haizea Tecnoaranda, en Aranda de Duero, Haizea Grupo WEC, en Salvatierra).

La ISO 14001 es la norma técnica más importante y comúnmente utilizada para proceder a la implantación y a la valoración de los sistemas de gestión ambiental. En ella, se especifican los requisitos para un sistema de gestión ambiental a efecto de que las organizaciones controlen sus aspectos e impactos ambientales y mejoren, de esta forma, su desempeño



y resultados en esta materia. Mediante la obtención de este certificado, de carácter absolutamente voluntario, se demuestra la proactividad del Grupo para exceder los requisitos legales y alcanzar niveles de excelencia en materia ambiental.

Adicionalmente, en 2022 Haizea Grupo WEC ha recibido la medalla de plata por EcoVadis, analista de calificación de sostenibilidad, alcanzando una de las mejores puntuaciones de las empresas del sector. En 2021 Haizea Tecnoaranda también recibió dicha medalla, alcanzando el TOP 6% entre las mejores empresas posicionadas del sector. Con el objetivo de extender esta buena práctica al resto de empresas del Grupo, en Haizea Bilbao se ha iniciado el trabajo necesario para poderla conseguir.



© Parc éolien en mer de Saint-Nazaire-CAPA Corporate-C.Beyssier.

Asimismo, otro hito relevante del ejercicio en Haizea Grupo WEC, ha sido la obtención de la certificación en Sistema de Gestión de Energía según la ISO 50001. Esta certificación ayuda a las organizaciones a implantar una política energética y a gestionar adecuadamente los aspectos energéticos derivados de su actividad, asegurando mejoras en consumo y en eficiencia energética.

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

En relación a los recursos dedicados a medioambiente, **cada planta tiene, al menos, un responsable de medioambiente**, encargado de supervisar y de llevar a cabo las acciones de mejora necesarias para reducir el impacto medioambiental.

Concretamente, en el Grupo existen 9 personas dedicadas a la prevención de riesgos ambientales.

Por ejemplo, en Haizea Grupo WEC se realizan reuniones mensuales para supervisar aspectos ambientales, lo que denominamos "Foro MA". En dichas reuniones se tratan, principalmente, los siguientes aspectos:

- Seguimiento de indicadores ambientales
- Incidentes detectados
- Acciones realizadas y previstas

Asimismo, cabe destacar, que en el ejercicio 2022, el área de mejora continua de Haizea Grupo WEC trabaja con el objetivo de estandarizar procesos más ágiles y flexibles, que permitan reducir la cronología desde el pedido hasta la entrega (Lead Time), eliminando los procesos que no añaden valor, lo que supone también una reducción del impacto ambiental al ser más eficientes. Los proyectos desarrollados en el área de mejora continua han estado orientados a evitar sobrecargas en procesos críticos y al lanzamiento óptimo de nuevos procesos y/o inversiones.

En cuanto a gastos soportados por el Grupo en relación a la minimización del impacto ambiental y la protección y mejora del Medio Ambiente, están asociadas principalmente a la gestión y retirada de los residuos, y a determinadas inversiones. Concretamente, en el ejercicio 2022 destacamos la inversión en la planta de Haizea Tecnoaranda asociada a la instalación de placas solares de 1,2 KW para consumo interno, y el comienzo de la construcción de un punto limpio en Haizea Bilbao que finalizará en 2023. Estas dos inversiones han supuesto un gasto aproximado de 774 miles de euros.

Por otro lado, fomentando el compromiso con el entorno y con los empleados, en 2022 en Haizea Bilbao se ha lanzado el proyecto de movilidad sostenible. Este nuevo servicio de transporte diurno trata reducir las emisiones derivadas de la utilización de combustible por parte los trabajadores.

5. 2. Principales riesgos identificados

Somos un Grupo comprometido con el Medio Ambiente, y la concienciación en este ámbito ha hecho que desarrollemos políticas e implementemos medidas que reduzcan al mínimo el riesgo e impacto medioambiental que pudiéramos generar como consecuencia de nuestra actividad. Hemos realizado una reflexión de los potenciales impactos relacionados con nuestra actividad en el medio ambiente, detectando los siguientes principales riesgos:

- Cambios legislativos.
- Generación de residuos.
- Posibles daños ambientales en el entorno (emisiones, vertidos, suelos).
- Impacto negativo en la biodiversidad.

Para mitigar los riesgos detectados, se han definido indicadores clave que son objeto de seguimiento constante por parte de la Dirección del Grupo.

A 31 de diciembre de 2022 y 2021, no existe registrada en el balance de situación consolidado, al no ser necesaria, provisión alguna para riesgos y gastos derivada de actuaciones medioambientales, ni existen litigios en curso, indemnizaciones ni contingencias relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente. Asimismo, los Administradores de la Sociedad dominante no esperan que, en caso de inspección, surjan pasivos de consideración de esta naturaleza.

Por último, destacar que cada Sociedad del Grupo cuenta con un seguro de responsabilidad en cobertura de daños.



5. 3. Gestión y desempeño medioambiental

5.3.1. Cambio climático y otros tipos de contaminación

En línea con nuestra estrategia y objetivo contra el cambio climático y como paso necesario para la reducción de emisiones de CO2, realizamos el cálculo y seguimiento de las emisiones de GEI (gases de efecto invernadero) donde se cuantifican, por el momento, las emisiones directas en las sociedades en las que, por su actividad, tienen un impacto significativo. Esto nos ayuda a podernos fijar objetivos concretos y ayudar a la descarbonización de la economía. Asimismo, en el Grupo estamos trabajando para cuantificar las emisiones de alcance 3 en los próximos años.

Para medir el progreso de nuestras acciones contra el cambio climático y la reducción de emisiones de GEI, hemos fijado una serie de objetivos a nivel corporativo, aplicables por tanto a todos nuestros centros de trabajo (Haizea Tecnoaranda, Haizea Bilbao y Haizea Grupo WEC), consistentes en la reducción gradual de:

- Generación de residuos por tonelada de producto final.
- Consumo de energía por tonelada de producto final.
- Emisiones de CO2 equivalente por tonelada de producto final.



Hasta alcanzar el objetivo compartido de ser neutros en emisiones de carbono (carbón neutral) en 2030 a nivel de grupo.

Como ejemplo de los avances ya logrados, presentamos a continuación los siguientes indicadores en valores absolutos:

Haizea Wind Group	H Bilbao	H Grupo WEC	H Tecnoaranda	2022
Emisiones (alcance 1) tn CO2 eq	1.471	734	503	2.708
Emisiones (alcance 2) tn CO2 eq	-	-	-	-
Total	1.471	734	503	2.708

Haizea Wind Group	H Bilbao	H Grupo WEC	H Tecnoaranda	2021
Emisiones (alcance 1) tn CO2 eq	818	750	614	2.182
Emisiones (alcance 2) tn CO2 eq	-	-	-	-
Total	818	750	614	2.182

A continuación, detallamos las emisiones relativizadas respecto de variables de producción. En el ejercicio 2022 hemos reducido el número de toneladas fundidas y de toneladas producidas en nuestros procesos, sin embargo, hemos incrementado el número de tramos fabricados

Haizea Tecnoaranda

Indicador	2019	2020	2021	2022
Emisión tn carbono (alcance 1 y 2) / tramo	2,97	2,67	0,53	0,36
Emisión tn carbono (alcance 1)/ tramo	1,03	0,89	0,79	0,53

Como podemos observar, a pesar de que en el ejercicio 2022 se han incrementado el número de tramos fabricados, las emisiones absolutas se han reducido, y por ende, se ha mejorado el ratio de emisiones respecto de tramos fabricados.

Asimismo, cabe destacar, que en el ejercicio 2022, se han dado de alta en Miteco, registro que recoge los esfuerzos de las empresas, administraciones y otras organizaciones españolas en el cálculo, reducción y compensación de las emisiones de gases de efecto invernadero que genera su actividad, más concretamente para las emisiones de alcance 1 y 2. De este registro, se ha conseguido la certificación de "cálculo y reduzco".

Segundo año consecutivo donde el 100% de energía eléctrica consumida es proveniente de fuentes renovables. Fruto de todo esto, se ha conseguido reducir un 59% en 4 años la emisión de toneladas de carbono por cada tramo (alcance 1) y un 88% si consideramos las emisiones de ambos alcances (alcance 1 y alcance 2).

Haizea Bilbao

En Haizea Bilbao, para conseguir los objetivos marcados, se ha renovado un acuerdo con Acciona para el suministro de energía 100% renovable a partir de 2022. En el ejercicio 2022 las emisiones son de 0,037 tn CO2 eq / tn producto final (0,013 en 2021), todas ellas asociadas al alcance 2.

La razón de que se hayan incrementado las emisiones de alcance 2 y el ratio relativizado se debe a que ha habido, como veremos más adelante, un incremento del consumo de gasoil que tiene un poder calorífico elevado.

Haizea Grupo WEC

Adicionalmente, hay que destacar, que en Haizea Grupo WEC, el 100% de la energía eléctrica consumida a lo largo de los diferentes procesos productivos proviene de fuentes 100% renovables. En el ejercicio 2022, el ratio de toneladas de CO2 equivalente por tonelada fundida ha ascendido a 0,023 (0,022 en 2021), todas ella asociadas al alcance 2.

El Grupo no se encuentra sujeto ni afectado por las normas sobre derechos de emisión emitidas por la directiva europea y contempladas en el plan nacional de emisiones, razón por la que no se encuentra en posición de dar información sobre derechos de emisión de gases de efecto invernadero.

5.3.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos

En **HWG** apostamos firmemente por la implementación de una estrategia de Medio Ambiente basada en la economía circular con el objetivo de minimizar los posibles impactos negativos derivados de nuestra actividad y con el firme propósito de lograr una eficaz gestión de los residuos que se generan. Consciente de todo esto, el Grupo ha continuado mejorando durante el ejercicio 2022 los diferentes procedimientos de reciclaje y reutilización que fomentan la eliminación y reducción de residuos, destacamos las siguientes:

- Se ha continuado mejorando la señalización en las plantas, mejorando la identificación y zonificación de los contenedores de residuos.
- Se han realizado acciones formativas y de sensibilización a empleados, para incrementar la concienciación y mejorar la segregación de residuos.
- Disminución de la huella de carbono por la compactación de plásticos y consecuentemente, la disminución de los transportes.
- Se continúan los esfuerzos de reutilización de residuo metálico. Por ejemplo, en Haizea Tecnoaranda se realiza la separación de residuos como, por ejemplo, las latas de refresco.
- Cambio en la gestión de los residuos de Zinc. Hasta el año 2022, se consideraba un residuo inerte mientras que ahora se considera un residuo peligroso con el objetivo de abarcar las nuevas especificaciones de residuos.
- En Haizea Tecnoaranda se ha modificado el destino de los disolventes y lodos, siendo ahora utilizado por una cementera como fuente de energía.
- En Haizea Grupo WEC se ha mejorado la gestión de residuos gracias a la separación de pallets. De esta manera, aquellos pallets en buenas condiciones de uso son reutilizados o revalorizados.

- En la Fundición, principal empresa generadora de residuos, en base a los objetivos fijados, se han realizado varias acciones gracias a las cuales se ha conseguido una mejora sustancial en la ratio de 'Residuo de arena gestionado / Toneladas producidas', entre las que destacan:

Objetivo

Disminuir la ratio de generación de residuos "Arenas y cerámicos de fundición"

Acciones realizadas en 2022

- Disminución de la ratio residuos de las arenas producidas por cada tonelada de fundición. Se ha disminuido desde los 5,5 puntos hasta los 5.
- Separación de parte metálica del residuo de arena.
- Mejora de la formación y concienciación al equipo de fundición para el correcto uso de la arena.
- Los residuos cerámicos se han empezado a revalorizar.

Asimismo, destacar que, para la gestión de los residuos, las sociedades que componen el Grupo cuentan con contratos con empresas gestoras especializadas en el transporte y manipulación de los residuos. El proceso completo, desde la recogida hasta la manipulación y, en algunos casos, en la devolución para su reutilización y, en algunos casos, en la devolución para su reutilización, y la responsabilidad de ambos está recogida en dichos contratos.

Contamos con contratos de empresas gestoras especializadas en el transporte y manipulación de residuos.

A continuación, se detalla la generación de residuos del ejercicio 2022 y 2021, tanto por tipo de residuo, como por destino:

Tipo de Residuos (en toneladas)	2022	2021
Residuos peligrosos	679	675
Residuos no peligrosos	10.479	11.269

Tipo de Residuos (en toneladas)	2022	2021
Residuos peligrosos	679	675
Destino recuperación	102	54
Destino eliminación	348	379
Destino valorización	228	242
Residuos no peligrosos	10.479	11.269
Destino recuperación	394	167
Destino eliminación	3.838	4.606
Destino valorización	6.246	6.496

Se consideran residuos peligrosos aquellos cuyas propiedades intrínsecas presentan riesgos para la salud o el medio ambiente, como, por ejemplo, los afinos de fusión, los absorbentes, pintura, lodo, etc.

Los residuos no peligrosos generados en el ejercicio 2022 incluyen, principalmente, los siguientes materiales: polvo de granalla, chatarra, escorias, viruta, polvo de zinc, flux, papel y cartón, plásticos y madera.





Indicadores clave

El Grupo tiene unos indicadores clave de seguimiento de generación de residuos que ayudan a fijarse acciones específicas y objetivos concretos, así como a monitorizar si las medidas implantadas están teniendo efecto. A continuación, se detallan los mismos en las principales empresas que conforman el Grupo.

Haizea Tecnoaranda

Indicador	2022	2021
Residuo peligroso por tramo kg	163	165
Residuo no peligroso por tramo kg	141	548
Residuo urbano por empleado kg/persona	80	230
Ratio: Residuos reciclados/ Residuos generados	84%	84%

Gracias a los diferentes proyectos llevados a cabo, hemos conseguido reducir un 65% el kilogramo de residuo urbano por empleado con respecto a 2021, una reducción de los residuos peligrosos por tramo del 1% respecto del año pasado, y una reducción de un 74% de los residuos no peligrosos por tramo respecto del año anterior.



Haizea Bilbao

Indicador	2022	2021
Kilogramos de residuo peligroso por tonelada producida	4,65	6,58
Kilogramos de residuo no peligroso por tonelada producida	22,61	28,73
Kg papel/empleado	0,87	0,08

En el ejercicio 202 se han reducido los kilogramos de residuo por tonelada producida, sin embargo, se ha incrementado el kg papel consumido por empleado.

Haizea Grupo WEC

Indicador	2019	2020	2021	2022
Residuo arena/ toneladas fundidas	9,56%	5,83%	5,32%	3,90%

Como ya mencionábamos en las acciones realizadas, uno de los principales proyectos que hemos llevados a cabo en el Grupo en materia de economía circular en la Fundación es el de la mejora de la gestión de los residuos. Esto se ha visto reflejado directamente a través del seguimiento y supervisión del indicador residuo de arena por tonelada fundida, habiéndose reducido el mismo en un 59% respecto del año 2019. Asimismo, en relación al ratio de residuos valorizados respecto del total de residuos generados, resulta destacable que ha pasado de un 48,68% en 2019 a un 65,55% en 2022, poniendo de manifiesto el compromiso realizado por la valorización de los residuos.

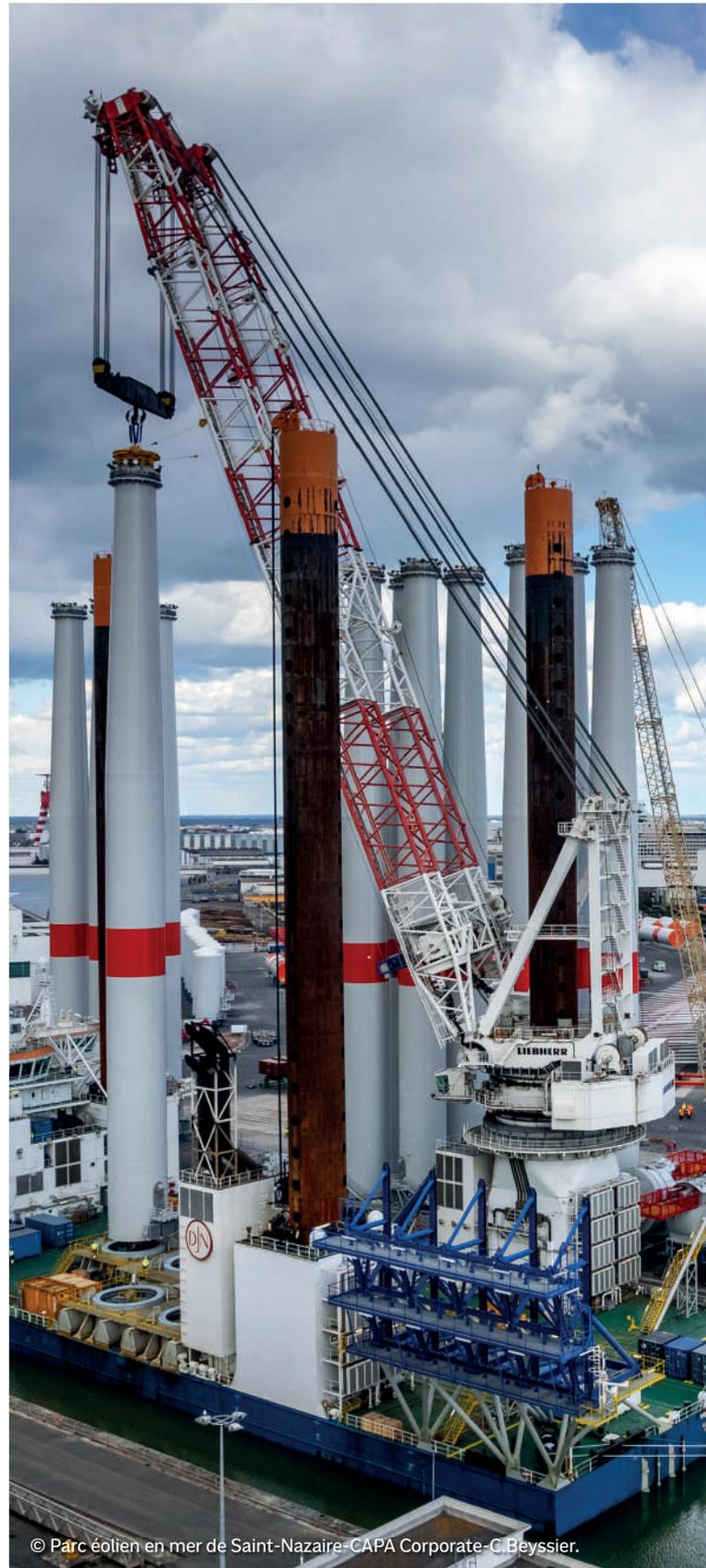


5.3.3. Uso sostenible de recursos

Trabajamos por la optimización de la utilización de los recursos materiales en todas las fases de nuestra actividad. Por ello, en el Grupo seguimos fomentando el uso eficiente de los recursos (consumo de materias primas y energía) y mediante los sistemas de gestión ambiental y energético implantados en el Grupo es posible medir, valorar y actuar para seguir implantando medidas que nos permitan aumentar la eficiencia energética y optimizar así el consumo de recursos en nuestros procesos operativos

Las principales medidas que se han implantado en el ejercicio 2022 vinculadas con el uso sostenible de los recursos, son las siguientes:

- Reaprovechamiento de arena para la fabricación de nuevos moldes en la unidad de fundición.
- Incorporación de luces led en el momento de renovación de luminarias, y oficinas sensorizadas para apagados automáticos cuando no hay movimiento en algunas plantas.
- Consecución de un contrato con Acciona para el suministro de energía procedente de fuentes 100% renovables en el año 2022, para Haizea Bilbao, que se suma al resto de plantas con 100% de energía consumida en proceso productivo procedente de fuentes verdes.
- Instalación de placas solares para el autoconsumo energético en Haizea Tecnoaranda.
- En Haizea Bilbao se ha realizado una importante inversión en un nuevo compresor de aire comprimido, con altas prestaciones de eficiencia energética e intercambiador.



© Parc éolien en mer de Saint-Nazaire-CAPA Corporate-C.Beyssier.



Lean manufacturing en el 100% de plantas de HWG

A principios del 2022, se inició la operación productiva en Haizea Bilbao bajo la metodología 'lean manufacturing', incorporando mejoras operativas tales como:

1. Reuniones diarias a pie de planta.
2. Creación de mesas de acción para dar seguimiento a iniciativas de mejora continua:
 - a. Solicitudes de mantenimiento
 - b. Entrenamientos de seguridad
 - c. Pequeñas mejoras en el proceso logístico y productivo
 - d. Gestión visual y eficiente de la planta.
3. Introducción de nuevos roles dentro de los equipos orientados a seguridad, calidad y entrega.
4. Visitas a planta de la Dirección con periodicidad mensual.

Con este paso, se consigue hacer más eficiente los procesos y mejorar la calidad de los productos.

Circularización de materiales tras el cierre de proyectos

En Haizea Bilbao se ha implantado un proceso de recogida, clasificación e inventariado, de materiales y herramientas sobrantes tras la conclusión de proyectos. Principalmente se recogen tornillos, pernos, tuercas, arandelas y abrazaderas. Todos estos elementos están accesibles para los Project Managers dentro del almacén, en una tienda de productos a coste cero.

Control de utillajes de soldadura

Durante el ejercicio 2021 se identificó un gran consumo de discos abrasivos en la planta de Haizea Bilbao. Con el objetivo de reducir su consumo y concienciar al equipo sobre el uso responsable, se instalaron máquinas de vending para la expedición de los utillajes, así como un sistema de identificación vía tarjeta de empleado para la mejora de la traza. Gracias a este proyecto se consiguió una reducción significativa del consumo de discos.

5.3.3.1. Materias primas

Se presenta a continuación el consumo de las principales materias primas utilizadas en el Grupo en el ejercicio 2022 y 2021. La razón de la evolución en términos absolutos reside en el incremento de volumen de ventas y pedidos asociados:

Consumo materias primas

Consumo materias Primas	Unidades	2022	2021
Pintura	Litros	832.862	1.052.994
Flux	Toneladas	564	830
Chapa	Toneladas	76.668	93.472
Lingote	Toneladas	15.786	15.296
Chatarra	Toneladas	9.936	10.382
Arena	Toneladas	3.571	4.387
Resina	Toneladas	1.195	1.216
Catalizador	Toneladas	464	364

La reducción generalizada de los consumos de materias primas se debe a la reducción de toneladas producidas en Haizea Bilbao, a la reducción de toneladas fundidas en Haizea Grupo WEC, así como en el cambio del mix de productos, incrementando el peso de los monopilotes.

5.3.3.2. Energía y agua

Consumo energía

Consumo Energía (kWh)	2022	2021
Electricidad (kWh)	48.534.549	48.125.882
Gas Natural (kWh)	10.229.502	10.752.614
Gasoil (litros)	149.310	80.136

Como podemos observar, ha habido un incremento considerable del consumo de gasoil. Esto se debe a la instalación de un generador con dos depósitos de gasoil para el área de premontaje y montaje interno.

Asimismo, cabe destacar que, tal y como establece la normativa, todas nuestras plantas son sometidas

a auditorías de eficiencia energética cada cuatro años. Derivadas de estas, surgen determinadas acciones de mejoras que vamos implantando poco a poco, y que nos ayudan a realizar un uso sostenible de los recursos. Destacar que todo el consumo de electricidad procede de energía renovable al 100%.

Consumo de agua

A continuación, se presentan la información del consumo de agua del ejercicio 2022 y 2021:

Consumo Agua (m ³)	2022	2021
Fundición	14.065	9.470
Otros	4.297	4.501

En relación al consumo de agua, ha habido un incremento del consumo de la misma en la fundición de WEC.

Por otro lado, destacar que, durante el ejercicio 2021 se realizó en Haizea Bilbao un proyecto para la mejora de la depuración biológica de aguas residuales, que ha conllevado modificaciones en las instalaciones de depuración. Dicha instalación se ha puesto en marcha en el ejercicio 2022.



5.3.4. Protección de la biodiversidad

Las actividades y operaciones realizadas en las plantas productivas no tienen en su gran mayoría influencia directa sobre la biodiversidad y áreas protegidas, ya que las instalaciones de las plantas se encuentran dentro de polígonos industriales habilitados para ello, y por tanto no forman parte de zonas consideradas de protección. Asimismo, cumplimos con todas las regulaciones ambientales necesarias.

En relación con el producto, nuestro objetivo es fabricar el mismo en base a las especificaciones y diseño del cliente. Nuestro cliente se compromete a asumir una posición de liderazgo en el sector de la conservación y protección de la biodiversidad y a prometer una sensibilización de todos los grupos de interés sobre la magnitud de este reto y beneficios asociados a abordar su solución.



6. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

6.1. Políticas del grupo

En **Haizea Wind Group** contamos con un conjunto de códigos y políticas que recogen la filosofía del Grupo en todos los ámbitos que competen a recursos humanos entre los que se encuentran:

Política de Seguridad y Salud en el trabajo: el Grupo se implica en la salvaguarda de la Seguridad y Salud de sus empleados, poniendo en práctica numerosas dinámicas, que encuentran su base y desarrollo en el Plan de Prevención, la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva.

Código General Ético y de conducta: en el que se indica que todos los empleados tienen el derecho a ser tratados de manera justa y respetuosa. Y cuyo objetivo en cuanto al ambiente laboral es crear un entorno de trabajo en el que impere la confianza y el respeto mutuo.

Política de selección: el Grupo mantiene políticas de selección objetiva por negocios. En ellas, se define, como identificar y gestionar las necesidades de selección de personal, y cuál es el sistema para realización de los procesos de selección. De este modo, se garantiza que los procesos de selección están basados en criterios de igualdad y no discriminación.

Política de formación y/o de desarrollo de personas: mediante la cual se promueve la implantación de planes de formación y/o planes de carrera que garantizan el desarrollo de competencias profesionales con el fin de contribuir activamente en la consecución de objetivos del Grupo.

Política de retribución: a través de la cual se establece un sistema de clasificación, retribución y carrera profesional, para el personal encuadrado en los grupos profesionales de técnicos y administrativos, adecuando la retribución del personal, según su desarrollo profesional, a criterios de mercado laboral, salvaguardando la equidad interna, según las posibilidades de la empresa.

6. 2. Principales riesgos identificados

Las personas que forman **Haizea Wind Group** son claves para garantizar el éxito y los estándares de calidad que caracterizan el Grupo, **llegaremos tan lejos como llegan nuestras personas**. Por todo ello, la Dirección ha procedido a la identificación de los principales riesgos a los que están expuestos y que serían los siguientes:

- No ser capaces de atraer talento y/o de retenerlo
- Deficiencias en el ámbito de salud y seguridad en el trabajo
- Insuficientes medidas para permitir una conciliación de la vida laboral-personal satisfactoria.

Las consecuencias asociadas a la materialización de dichos riesgos podrían ser la reducción de la productividad de los empleados y el deterioro de la motivación de estos.

Para mitigar los riesgos detectados, se han definido indicadores clave que son objeto de seguimiento constante por parte de la Dirección del Grupo.



6. 3. Gestión y desempeño social

6.3.1. Empleo

Con el objetivo de contar con el talento suficiente para abordar con garantías los retos a los que nos enfrentamos en **Haizea Wind Group**, hemos trabajado principalmente en dos ámbitos:

1) Atracción del talento y 2) Gestión del talento.

Fruto de nuestro compromiso con las personas, se han incorporado al Grupo 76 personas en el ejercicio 2022 (130 personas en 2021)

Plantilla a cierre del ejercicio

El desglose del número de empleados de **Haizea Wind Group** a cierre del ejercicio 2022, distribuido por sexo, edad, clasificación profesional, tipo de contrato y tipo de jornada es el siguiente:

Número total de empleados por género	31/12/2021	31/12/2022
Hombres	880	942
Mujeres	70	77
Total	950	1.019

Número total de empleados por edad	31/12/2021	31/12/2022
Menor de 30 años	138	152
Entre 30 y 50 años	700	715
Mayor de 50 años	112	152
Total	950	1.019

Número total de empleados por categoría profesional	31/12/2021	31/12/2022
Directores	29	27
Personal Técnico y Mandos intermedios	137	148
Administrativos	23	17
Operarios	761	827
Total	950	1.019

Número total de empleados por tipo de contrato	31/12/2021	31/12/2022
Indefinido	757	883
Temporal	193	136
Total	950	1.019

Número total de empleados por tipo de jornada	31/12/2021	31/12/2022
Completa	944	1010
Parcial	6	9
Total	950	1.019



En **Haizea Wind Group** apostamos por la contratación indefinida para dar una mayor estabilidad al equipo humano que trabaja con nosotros y con el objetivo de retener a nuestro talento. Por ello, a cierre del ejercicio 2022, más del 86% de nuestros empleados cuentan con contratos indefinidos (80% en 2021).

Asimismo, gracias a las medidas de conciliación y flexibilización con las que contamos, los empleados están pudiendo compatibilizar su vida laboral y personal sin tener que acogerse a jornadas parciales. Prueba de ello es que el 99% de nuestro equipo humano consta de contratos a jornada completa (99% en 2021).

Nuestras actividades, están centradas principalmente en plantas productivas, en las que tradicionalmente las mujeres tenían menos presencia. De ahí que un 92% de los empleados sean hombres (92% en 2021). Sin embargo, estamos trabajando para atraer e incorporar cada vez más mujeres a nuestras actividades.

La reactivación económica y los éxitos comerciales conseguidos gracias al compromiso y trabajo de nuestro equipo en 2021 y 2022 han posibilitado trabajar a lo largo del ejercicio sin necesidad de promover ningún Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

Promedio anual de contratos

La experiencia y el conocimiento de las personas que forman parte de **Haizea Wind Group** son uno de los ejes que ha facilitado nuestra posición competitiva, siendo este enfoque coherente con el tipo de contrato mayoritario que formalizamos con nuestra plantilla, tal y cómo se desprende de los siguientes desgloses de información con el promedio anual de contratos indefinidos y temporales.

Promedio de empleados por género	2021		2022	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Hombres	691	158	833	120
Mujeres	60	5	70	7
Total	751	163	903	127

Promedio de empleados por edad	2021		2022	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Menor de 30 años	72	48	99	47
Entre 30 y 50 años	585	101	657	71
Mayor de 50 años	94	14	147	9
Total	751	163	903	127

Promedio de empleados por categoría	2021		2022	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Directores	28	-	24	-
Personal Técnico y Mandos intermedios	125	5	148	8
Administrativos	16	3	13	1
Operarios	582	155	718	118
Total	751	163	903	127

Promedio de empleados por jornada	2021	2022
Completa	912	1.024
Parcial	2	6
Total	914	1.030

Empleados con discapacidad

En **Haizea Wind Group** mostramos un alto compromiso con la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Esto se realiza mediante la contratación directa de trabajadores con discapacidad certificada. A cierre de 2022, se contabilizan dentro de la plantilla del Grupo a 15 personas con discapacidad (13 personas en 2021).

En **Haizea Wind Group** garantizamos que nuestros procesos de selección no excluyan a nadie cuando

los requisitos del puesto en concreto lo permiten. Si bien la unidad de fundición cuenta con certificado de excepcionalidad expedido por la autoridad local, se establece como objetivo una mayor contratación de servicios y productos a empresas que emplean a personas con discapacidad. Concretamente, en el 2022, se ha colaborado con centros especiales de empleo por un importe de 572 miles de euros en facilitando la entrada al mercado laboral de personas con discapacidad.

Remuneraciones medias

El sistema de retribución del Grupo se asigna en función del convenio colectivo. Adicionalmente, se dispone de un sistema por medio del cual se pretende establecer una clasificación, retribución y carrera profesional semejante a criterios de mercado laboral.

A continuación, se indica el desglose de las remuneraciones medias fijas anuales (sin incluir la retribución variable) correspondientes al ejercicio 2022 de **Haizea Wind Group**, distribuido por género, por edad y por clasificación profesional (en euros):

Remuneración media por género	2021	2022
Hombres	28.818	30.116
Mujeres	34.340	33.680
Media total	29.207	30.382
Remuneración media por edad	2021	2022
Menor de 30 años	24.847	24.337
Entre 30 y50 años	29.299	31.134
Mayor de 50 años	33.898	32.534
Media total	29.207	30.382
Remuneración media por categoría profesional	2021	2022
Directores	84.359	103.365
Persona Técnico y Mandos intermedios	39.062	40.615
Administrativos	29.218	28.433
Operarios	25.307	26.419
Media total	29.207	30.382

En relación a directores, la remuneración media de directores hombres es de 113 miles de euros (87 en 2021) y la remuneración media de directoras mujeres es de 84 miles de euros (67 en 2021).

A pesar del incremento de costes de materiales y transporte que hemos sufrido, hemos incrementado un 4% nuestras remuneraciones medias.

Brecha salarial

Los convenios colectivos de aplicación regulan la remuneración media de los trabajadores en todo el Grupo estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo similares con independencia del género. En este sentido, tanto las remuneraciones del personal sujeto a convenio como la del personal fuera del mismo están establecidas equitativamente evitando la existencia de discriminación por cuestión de género.

El cálculo matemático de la brecha salarial, entendido como la diferencia entre la remuneración media fija de los hombres y la remuneración media fija de las mujeres sobre la remuneración media fija de los hombres se sitúa en el -11,8% (-19,5% en 2021), según la cual un porcentaje inferior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra más que el hombre.

Este dato global, que supone una brecha salarial negativa, se ve motivado por la diferente distribución de las categorías de empleos entre hombres y mujeres, siendo mayor proporcionalmente entre mujeres la presencia en puestos técnicos y administrativos frente a una mayor proporción de hombres en puestos obreros, dónde la remuneración media es menor. Si analizamos la brecha salarial por categoría profesional y en función del ratio hora, las diferencias detectadas están asociadas a la antigüedad y responsabilidades de dicho puesto de trabajo. A continuación, detallamos las brechas salariales por categoría profesional en base al salario fijo por hora:

Brecha salarial por categoría profesional	2021	2022
Directores	39%	40%
Persona Técnico y Mandos intermedios	-4%	20%
Administrativos	24%	3%
Operarios	-9%	-2%

Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

En **Haizea Wind Group** contamos con políticas de compensación, en las cuales nos fijamos como objetivo ofrecer a nuestros empleados una retribución competitiva, homogénea y equitativa, que permita alinear el desempeño con las funciones y responsabilidades asignadas. Cada puesto de trabajo tiene unos rangos salariales establecidos en función de aspectos objetivos, independientes del sexo, como son, por ejemplo, la formación académica, los años de experiencia profesional, las responsabilidades asignadas para ese puesto, entre otros; garantizando de este modo la equidad con independencia de a quién se le asigne el puesto.

En aquellos casos en los que exista un convenio colectivo de aplicación, las remuneraciones medias son, como mínimo, las marcadas en el convenio colectivo, existiendo en algunos de los casos, pactos de empresa que mejoran las condiciones laborales de los mismos.

En el Grupo el salario mínimo de entrada en el 2022 (puesto más bajo) ha sido de 20,5 miles de euros (16,6 miles de euros en 2021), siendo el ratio sobre el salario mínimo interprofesional de 1,46 (1,45 en 2021).

Número de despidos

El desglose de los despidos en el ejercicio 2022 de **Haizea Wind Group** distribuido por género, edad y clasificación profesional es el siguiente:

Número de despidos por género	2021	2022
Hombres	36	74
Mujeres	3	4
Total	39	78

Número de despidos por edad	2021	2022
Menor de 30 años	5	22
Entre 30 y 50 años	29	49
Mayor de 50 años	5	7
Total	39	78

Número de despidos por categoría profesional	2021	2022
Directores	1	0
Persona Técnico y Mandos intermedios	7	4
Administrativos	1	0
Operarios	30	74
Total	39	78

En el ejercicio 2022 la tasa de rotación voluntaria ha sido de un 10% (7% en 2021), habiendo 91 salidas voluntarias producidas por bajas voluntarias y excedencias (64 en 2021).

Adicionalmente a los despidos y a las salidas voluntarias anteriores, ha habido 64 salidas asociadas principalmente a jubilaciones y terminaciones de contrato (88 en 2021).

Implantación de medidas de desconexión laboral

El Grupo es consciente de la importancia de racionalizar los horarios laborales para buscar un equilibrio entre la vida profesional y la personal. En oficinas se dispone de un horario flexible de entrada y salida para permitir a las personas asumir, de manera satisfactoria, sus responsabilidades laborales,

personales y familiares. En el convenio para Haizea Bilbao, se reconoce el derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar.

6.3.2. Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

En **Haizea Wind Group** respetamos las pausas y descansos marcados por los convenios que son de aplicación, por ello, la organización del tiempo de trabajo es diferente en cada negocio, y cada una cuenta con su propio calendario laboral.

En Haizea Tecnoaranda, el calendario laboral se negocia en base a las directrices que marca el estatuto de los trabajadores y el convenio siderometalúrgico de Burgos. El mismo se acuerda entre el Comité de Empresa y la Compañía, una vez aprobado, se publica para que esté accesible a todos los trabajadores. Asimismo, se cuenta con un sistema de fichaje para personal directo.

Cabe destacar, que Haizea Tecnoaranda cuenta con un modelo de flexibilidad cuyo objetivo es la adecuación a las necesidades que genera un modelo de tres turnos y a los excesos que plantea un cuarto turno. Dicho modelo se sigue desarrollando durante el ejercicio 2022. Los principales beneficios derivados de la flexibilidad horaria son los siguientes:

- Aumento de competitividad teniendo capacidad para adaptarse a las necesidades de los clientes.
- Incremento de la flexibilidad para ajustar su capacidad productiva a las necesidades reales en base a la carga de trabajo, tanto para el incremento como para la reducción.
- Mejora en la planificación y organización de los turnos de trabajo.
- Garantiza la mejora y estabilidad en el empleo, la gestión interna de la jornada de trabajo evita el uso de medidas externas.

En lo que respecta a Haizea Grupo WEC, el calendario laboral se informa al Comité de Empresa. Por un lado, la mano de obra indirecta cuenta con una jornada partida de lunes a viernes, y flexibilidad de entrada y salida; por otro lado, la mano de obra directa cuenta con una jornada de 8 horas diarias, en régimen de tres turnos, con un descanso en mitad de la jornada. Asimismo, se cuenta con un sistema de fichaje para el personal directo. Asimismo, disponemos para el

personal indirecto sistema de fichaje, además de terminal, a través del portal (teléfono o PC).

Absentismo

En Haizea Wind Group realizamos un seguimiento del absentismo que se produce en el Grupo, entendiendo como absentismo laboral el incumplimiento por parte de los trabajadores de la jornada laboral por bajas de enfermedad, accidente laboral, maternidad, horas sindicales, licencias permitidas en convenio, excedencias y ausencias por permisos no retribuidos, ascendiendo a 133 mil horas durante el ejercicio 2022 (113 mil horas en 2021). La tasa de absentismo laboral total en el ejercicio 2022 ha sido de 8% (7% en 2021).

Con el objetivo de mejorar la tasa de absentismo, realizamos reuniones para conocer a que se debe el absentismo y, semanalmente, en función de la información obtenida, se ponen una serie de acciones con el objetivo de reducirlo.

Los conceptos que se está incluyendo en el absentismo son: bajas de enfermedad, bajas por accidente laboral o enfermedad profesional, maternidad, paternidad y lactancia, horas sindicales, licencias de convenio, permisos no retribuidos y sanciones.



Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Con la finalidad de facilitar la conciliación familiar y laboral del personal, en **Haizea Wind Group** hemos puesto en marcha una serie de medidas que se concretan en la reducción de jornada y adaptación de horarios en función de situaciones personales que van más allá de los supuestos recogidos en Estatutos de los Trabajadores o convenio aplicable.

Contamos con políticas de conciliación familiar, cuyo objetivo es fomentar que todos los trabajadores puedan realizar una conciliación de la vida laboral y familiar apropiadamente.

El Grupo continúa trabajando en el fomento de la conciliación personal y profesional de los empleados del Grupo, así como en incorporar nuevas prácticas que permitan la desconexión laboral como por ejemplo la carrera de empresa, así como campeonatos de diferentes actividades deportivas. De la misma manera, los periodos gestacionales, las bajas de maternidad y paternidad y los permisos de lactancia se respetan más allá de las legislaciones aplicables y facilitando su aplicación en función de las necesidades del empleado.

Todo esto, lo podemos ver plasmado en los siguientes datos de permisos parentales, en los que se observa una tasa de regreso al trabajo del 100% en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso:

Permisos parentales	2021	2022
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	36	57
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	36	57
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	35	57
Tasa de regreso al trabajo	97%	100%
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	34	46
Tasas de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	94%	81%



6.3.3. Salud y seguridad

Condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo

Somos un Grupo comprometido con la seguridad y salud laboral de nuestros trabajadores. Los compromisos que fomentamos van dirigidos a asegurar un entorno laboral seguro. Para nosotros, **la seguridad es lo primero.**

Los principales compromisos que adquirimos a través de la política integrada de Seguridad y Salud, Gestión de Calidad y Medio Ambiente son:

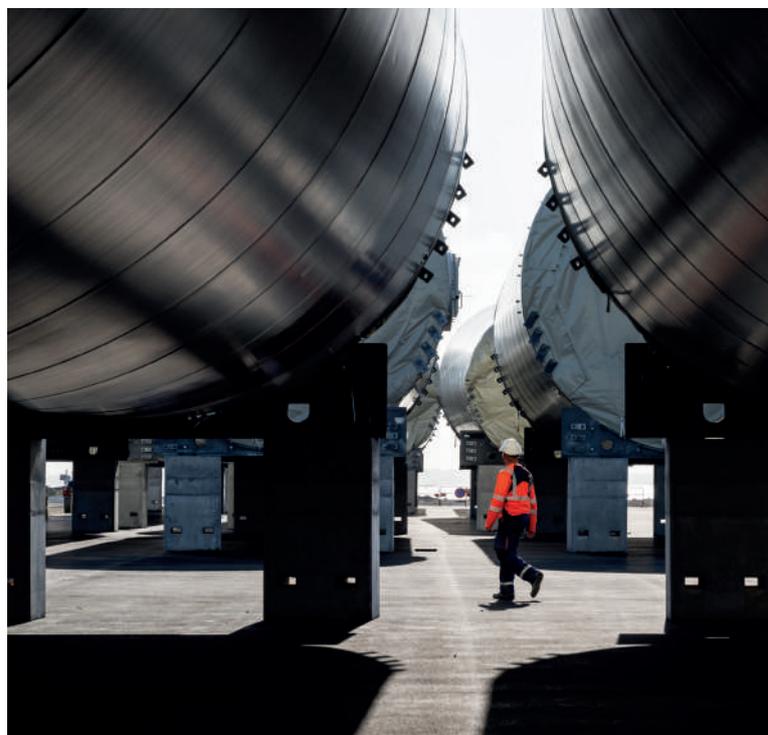
- Cumplir la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente.
- Fomentar la cultura de la Seguridad y Salud laboral en la actividad de todos nuestros trabajadores, garantizando nuestro compromiso de proporcionar adecuadas condiciones de Seguridad y Salud, y el ejercicio de la participación y consulta, cumpliendo así con los más altos estándares de la Seguridad y Salud, tanto legislativos como propios de la organización.

Para velar por el seguimiento y la consecución de tales objetivos se han establecido los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo compuesto por representantes de la empresa y por los trabajadores.

Dentro de los nuevos proyectos y trabajos, se ha iniciado la dinámica de compartición entre las diferentes plantas del Grupo de información y aprendizajes sobre accidentes.

Asimismo, disponemos de Servicios de Prevención Ajenos que incluyen actividades relacionadas con las especialidades de Medicina del Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada y Seguridad en el Trabajo.

Adicionalmente, en HWG disponemos de personal especializado que desarrolla funciones enfocadas a la mejora continua de nuestras prácticas y procedimientos y a la obtención y mantenimiento de



las certificaciones internacionalmente reconocidas de los sistemas de prevención de riesgos, como es la certificación ISO 45001 que tenemos en nuestras plantas. Esta es la especificación técnica más importante para proceder a la implantación y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales. En ella se especifican los requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a efecto de que las organizaciones controlen los riesgos laborales y mejoren, de esta forma, su desempeño y resultados en esta materia. Mediante la obtención de este certificado, de carácter absolutamente voluntario, se demuestra la proactividad de la empresa para exceder los requisitos legales y alcanzar niveles de excelencia en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su obtención trae consigo la mejora en todos aquellos aspectos que tiene que ver con la salud y la seguridad de las personas de la organización.

Además de todo lo anterior, contamos con otras numerosas políticas, procedimientos y acciones concretas, cuyos objetivos están alineados con la Política de Seguridad y Salud, que detallamos a continuación:

Haizea Bilbao

Contamos con un **departamento de mejoras** de las funciones de producción, compuesto por tres personas, que tiene estrecha relación con Prevención de Riesgos Laborales, fabricando diferentes aspectos a medida para mejorar seguridad y salud (ej. escalones con imanes).

Pizarras con KPIs: realizamos reuniones diarias para revisar los indicadores de prevención de riesgos laborales del día anterior, y planificar acciones de mejora continua.

Observation CAR: buzón de sugerencias para que los empleados plasmen aspectos de seguridad y salud que estimen que habría que mejorar. Este buzón es recogido semanalmente por el responsable de recursos humanos.

Safety tour: dos veces por semana se hacen visitas por planta para empleados que normalmente no suelen estar en planta. Con ello se pretende concienciar a todos los empleados de la relevancia de la seguridad y salud laboral, así como aportar nuevas ideas al respecto.

Tool Box: Proporcionar charlas de seguridad en los cambios de turno, para comentar aspectos que estén mal y cuál sería su correspondiente acción de mejora.

Para el periodo 2022, se ha firmado una **nueva política** para preservar la salud y seguridad de nuestras personas, asociada a prohibiciones de alcohol y drogas.

Haizea Tecnoaranda

Herramienta informática propia para una mejor gestión de los índices de siniestralidad.

Nueva política de Prevención y Recursos Humanos que promueve y difunde el Sistema de Gestión de la Prevención en las actividades propias, así como en las de las empresas colaboradoras, a fin de minimizar al máximo la siniestralidad.

KPIs: se realiza seguimiento periódico de los principales indicadores, realizando las pertinentes investigaciones de accidentes, mejoras, reportes, etc.

Auditorías: periódicamente, se realizan auditorías de vigilancia de la salud.

Investigación de “casi accidentes”: todas las semanas se realiza un análisis de los “casi accidentes”, con el objetivo de anticiparnos no sólo a aquello que haya podido causar accidente sino también aspectos que no hayan dado lugar al accidente pero que habría que poner medidas para que se evite el que puedan volver a ocurrir. Los “casi accidentes” son clasificados entre graves y no graves.

Además de lo anterior, se mantienen reuniones con trabajadores cuyo puesto de trabajo está asociado a una peligrosidad mayor, y con los trabajadores que han sufrido accidentes, ya sea con baja o sin ella.

Evaluación de riesgos por puesto de trabajo: para cada puesto de trabajo se ha realizado una evaluación del puesto, detectando los riesgos asociados al mismo. Asimismo, en función del puesto, se han impartido diferentes formaciones asociadas a la seguridad y salud del puesto de trabajo.

Formación: se ha conseguido finalizar el 100% de la formación especificada en el convenio, a pesar de la dificultad adicional derivada de la pandemia. Asimismo, se ha realizado un análisis de los puestos de trabajo u operaciones con mayor índice de accidentes, impartiendo formaciones semanales.

Haizea Grupo WEC

Contamos con diferentes **procedimientos**, como son, el plan de contingencia, el plan de emergencia ambiental, la planificación de actividad preventiva, la evaluación de riesgos laborales, la vigilancia de la salud, el plan de emergencia, el control nuevos procesos, la comunicación y participación.

Proceso para la investigación de accidentes: Se realiza un análisis de los “5 por qué” para ayudarnos a realizar un análisis de los accidentes ocurridos, poner las medidas de salvaguarda necesarias para que el incidente no vuelva a ocurrir. Asimismo, dicho análisis se comenta en reuniones periódicas con la Dirección.

Foro de Prevención mensual: en el mismo se analizan KPIs de Seguridad y salud, se informa de mediciones que van a tener lugar a lo largo del mes. Asimismo, otro de los aspectos tratados en el mismo es el seguimiento de acciones prioridad cero (ineficiencias que se observan en el día a día y que no conllevan accidentes)

En el periodo 2022, se ha generado un **decálogo de Seguridad y Salud** en la unidad de fundición y se realizan formaciones específicas en los puestos de empleo.

Reuniones periódicas, semestralmente con los equipos de trabajo para ver las actividades aprendidas, y semanalmente con los responsables de sección para analizar principales indicadores y poner acciones de mejora.

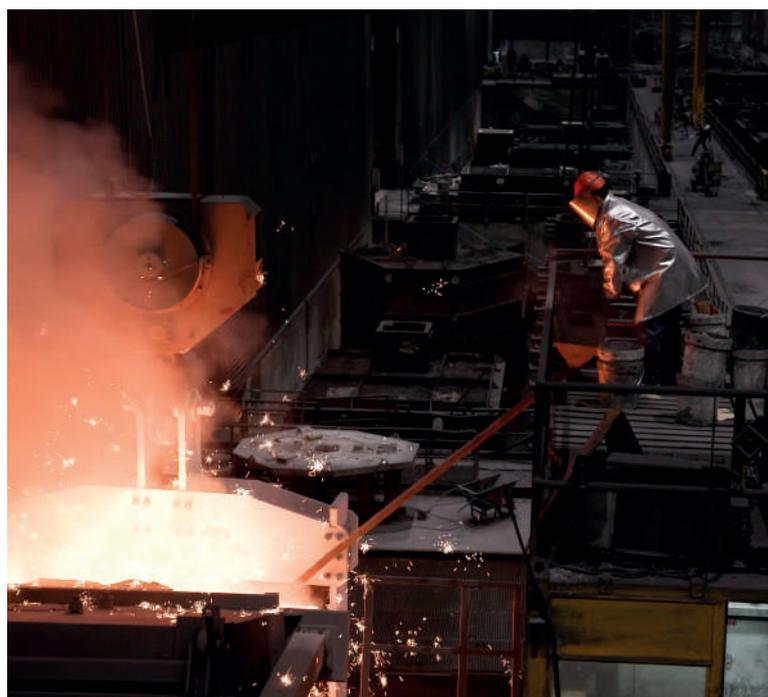
Integración de la prevención tanto en el diseño como en el proceso productivo.

Proyecto de cultura preventiva: para la sensibilización e inculcación de los valores de seguridad en el día a día de la planta.

Benchmark de Seguridad: se ha llevado a cabo una profunda búsqueda de las mejores prácticas del sector en lo que respecta a seguridad y salud, con el fin de mejorar internamente los procesos y medidas.

Near misses: con el objetivo de dinamizar e incrementar la participación de toda la plantilla en la detección de situaciones de riesgo en planta (near misses), se ha promovido esta iniciativa para reportar pequeñas mejoras en seguridad o posibles incidentes antes de que estos se produzcan. Se han habilitado horas de reporte en papel por la planta, para que cualquier persona pueda hacer uso de ellas. Asimismo, se han establecido objetivos anuales de número de reportes por cada sección, y se está actuando sobre las mismas realizando pequeñas mejoras en planta.

Reuniones tras vuelta de baja: con el objetivo de reducir la siniestralidad, se ha instaurado la práctica de mantener una reunión con las personas que se incorporan al equipo tras la baja junto con la persona responsable, Dirección de Seguridad y Calidad, y Dirección de Planta. En las mismas, se informa a los empleados de las mejoras implementadas, se traslada el resultado de la investigación y se aprovecha para realizar un seguimiento del indicador de absentismo. Asimismo, el trabajador cuenta a su sección el hecho ocurrido, con el fin de concienciar al resto del equipo.



Gestión de la seguridad con subcontratas

Con el objetivo de dotar a nuestros productos con los mejores parámetros de calidad, en **Haizea Wind Group** compaginamos los esfuerzos de nuestro equipo con el apoyo de empresas especialistas para realizar determinadas actividades.

Al igual que con nuestros equipos, focalizamos nuestros esfuerzos para promover un entorno de trabajo seguro para el personal de empresas subcontratadas que trabaja dentro de nuestras plantas.

De forma previa a los inicios de los trabajos, nos aseguramos de que el 100% de las subcontratas cuenta con las certificaciones laborales y de seguridad al día, y les trasladamos nuestros manuales e instrucciones de seguridad. En la mayoría de las empresas del Grupo, nos ayudamos de plataformas digitales para el envío de información, aseguramiento de lectura/formación de medidas de seguridad, y control de personal en la entrada.

Nuestros procedimientos de investigación y mejora continua de medidas de seguridad cuando se producen accidentes incorporan dentro de su alcance los incidentes producidos con empresas subcontratadas. Asimismo, nuestro personal de inspección de seguridad monitoriza tanto a nuestros equipos como a las personas externas que trabajan en nuestras plantas.

Contamos con diferentes canales y puntos de contacto para tratar cuestiones de seguridad y salud con nuestros colaboradores. Las subcontratas más relevantes nos reportan las charlas/formaciones de seguridad que imparten cada semana, así como los controles periódicos que realizan. Además, de forma previa al inicio de los trabajos, se mantienen reuniones con las subcontratas en las que participa el servicio de Prevención y Mantenimiento.



Indicadores de seguimiento de Salud y Seguridad

En **Haizea Wind Group** consideramos firmemente que la seguridad y salud es un asunto fundamental y prioritario por la naturaleza de la actividad que desarrollamos. Nuestro objetivo es siempre “cero accidentes” y las directrices de actuación se transmiten desde los más altos niveles de la organización. Este objetivo es aplicable a todas las personas que intervienen en las instalaciones del grupo.

Desde **Haizea Wind Group** se lleva un estudio de la siniestralidad y se calcula los índices de frecuencia y gravedad que se muestran a continuación:

Índices de siniestralidad por género	2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	49,96	-	42,50	20,34
Índice de gravedad	1,55	-	1,37	0,75
Enfermedades profesionales	2	-	-	-
Número de fallecimientos	-	-	-	-

Buscamos la excelencia en seguridad y salud, con la ambición de llegar a cero accidentes. Gracias a los esfuerzos de todos, hemos conseguido reducir el índice de frecuencia y el índice de gravedad de los hombres, que son el colectivo que por el puesto que desempeña más expuesto está a la siniestralidad.

En lo que respecta a las empresas subcontratadas, se ha iniciado en el ejercicio 2022 la supervisión de la siniestralidad, con las siguientes cifras:

Accidentes por subcontratas/contratas	2022	
	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo sin baja	4	0
Número de accidentes de trabajo con baja	2	0

6.3.4. Relaciones Sociales

Organización del diálogo social

De conformidad con la regulación vigente, las condiciones laborales y los derechos de los empleados de **Haizea Wind Group**, tales como la libertad de asociación y representación sindical, se encuentran recogidos en normas, y en convenios y acuerdos suscritos, en su caso, con las correspondientes representaciones de los trabajadores.

El diálogo y la negociación forman parte del modo de abordar cualquier diferencia o conflicto con los trabajadores del grupo. Los principales canales de comunicación con los trabajadores de la compañía, además de los Sindicatos, son los tablones de anuncios físicos, las conversaciones a través del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud y, los emails distribuidos internamente y las reuniones físicas.

Adicionalmente, en algunas empresas del Grupo, contamos con un portal del empleado, que está en proceso de implantación en el resto de las empresas. A través de este, además de poderse realizar diferentes gestiones internas, se utilizar como gestor documental para que todos los empleados tengan acceso a políticas, protocolos, calendario laboral, entre otros. En las empresas del Grupo que ya cuentan con el mismo, se han realizado proyectos de mejora de funcionalidades, para facilitar la accesibilidad y gestión a los empleados en temas relacionados con la nómina y otras gestiones de recursos humanos.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio por país

El 100% de los trabajadores están cubiertos por los convenios colectivos.



Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y seguridad del trabajo)

Haizea Wind Group cumple las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo, llevándose a cabo un control y seguimiento de estas condiciones a través del Comité de Seguridad y Salud que se reúne periódicamente al menos cada 2 meses y que está formado a partes iguales por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, y al que asiste siempre como invitado el Servicio de Prevención Ajeno.

En las reuniones del Comité y Seguridad y Salud se abordan las cuestiones que previamente se relacionan en el orden del día correspondiente, todas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores.

El resultado de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud queda plasmado en las actas en las que se recogen uno por uno todos los temas tratados con indicación del Departamento o la persona que debe llevar a cabo las medidas de seguridad y con una previsión de las fechas de ejecución.



6.3.5. Formación

En **Haizea Wind Group** somos conscientes de que la capacitación de todos nuestros empleados constituye la base de crecimiento y éxito de la compañía. Reconocemos, por tanto, el valor estratégico de gestionar correctamente la formación, articulando iniciativas, procesos y procedimientos que permitan un desarrollo real y efectivo de todos los colectivos del Grupo. Nuestro objetivo es lograr difundir y compartir el conocimiento existente en el Grupo, así como generar progresiva y crecientemente en los empleados conocimiento y capacitación alineados con la estrategia de la organización. Nuestros compromisos en materia de formación se recogen en las políticas correspondientes.

Para llevar a cabo los objetivos anteriores, se cuenta con Planes de Formación anuales, que son desarrollados específicamente para cada tipo de personal. Los Planes de Formación se elaboran en función de la detección de necesidades de los empleados. Al final del año se detectan las necesidades existentes (a través de entrevistas por áreas, por matrices de competencia por puestos de trabajo, plan estratégico...) y se incluyen en el plan del año siguiente. Los objetivos que tenemos en cuenta para la gestión del conocimiento son los siguientes:

- Definir los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo.
- Establecer sistemática para la detección del conocimiento dentro de la organización.
- Implementar modelo que permita la distribución y compartición del conocimiento dentro de la organización.
- Detectar carencias formativas dentro de la organización.
- Desarrollo de planes de formación que ayuden a la mejora del conocimiento.
- Crear soportes para almacenar y distribuir el conocimiento.

En base a la planificación de las acciones formativas reflejadas en el Plan Anual, cada responsable junto con el técnico de formación, realizan seguimiento y coordinación de la ejecución de la actividad formativa.

En este contexto, hemos desarrollado acciones formativas adecuadas a las necesidades de nuestras personas, ascendiendo el número de horas totales de formación a 12.416 horas (24.735 horas en 2021), suponiendo una inversión aproximada en 2022 de 161 miles de euros (127 miles de euros) en 2021). Como podemos observar, se da un incremento de los euros invertidos y se da una reducción de las horas de formación impartidas. Esto se debe principalmente a la reducción de horas de formación de Haizea Grupo WEC por las siguientes razones:

- El absentismo se ha incrementado respecto al año anterior (cambios en mandos intermedios y dirección), lo cual ha dificultado la realización de formaciones planificadas.
- No se han podido llevar a cabo formaciones fuera de la jornada.
- Ha habido modificaciones en las posiciones de categorías profesionales, dificultando que un colectivo permanezca estable dentro de una misma.



Los principales cursos de formación desarrollados en el ejercicio 2022 han sido los siguientes:

- Formaciones específicas y más frecuentes en Seguridad para los puestos de trabajo con mayores índices de siniestralidad.
- Formación en gestión de equipos y gestión de proyectos.
- Formación en finanzas y negociaciones en las compras y relaciones con los proveedores.
- Formación en Compras Sostenibles y Responsables.
- Formación de Lean Manufacturing aplicado a la cadena de valor.
- Formación en Gestión del mantenimiento.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación en idiomas, inglés principalmente.



La distribución de horas por categoría profesional del ejercicio 2021 y 2022 es la siguiente:

Horas de formación por categoría profesional	2021	2022
Directores	288	1.528
Personal técnico y mandos intermedios	6.656	3.608
Administrativos	200	222
Operarios	17.636	7.058
Total	24.779	12.416
Número medio de horas de formación por empleado	26,49	13,11

6.3.6. Accesibilidad

Toda nueva inversión de edificios industriales y de servicios en los entornos físicos de la mayoría de las empresas del Grupo, así como toda adecuación o acondicionamiento de dotación e instalaciones de servicios generales se planifica de acuerdo con la normativa y los estándares de accesibilidad del lugar.



6.3.7. Igualdad

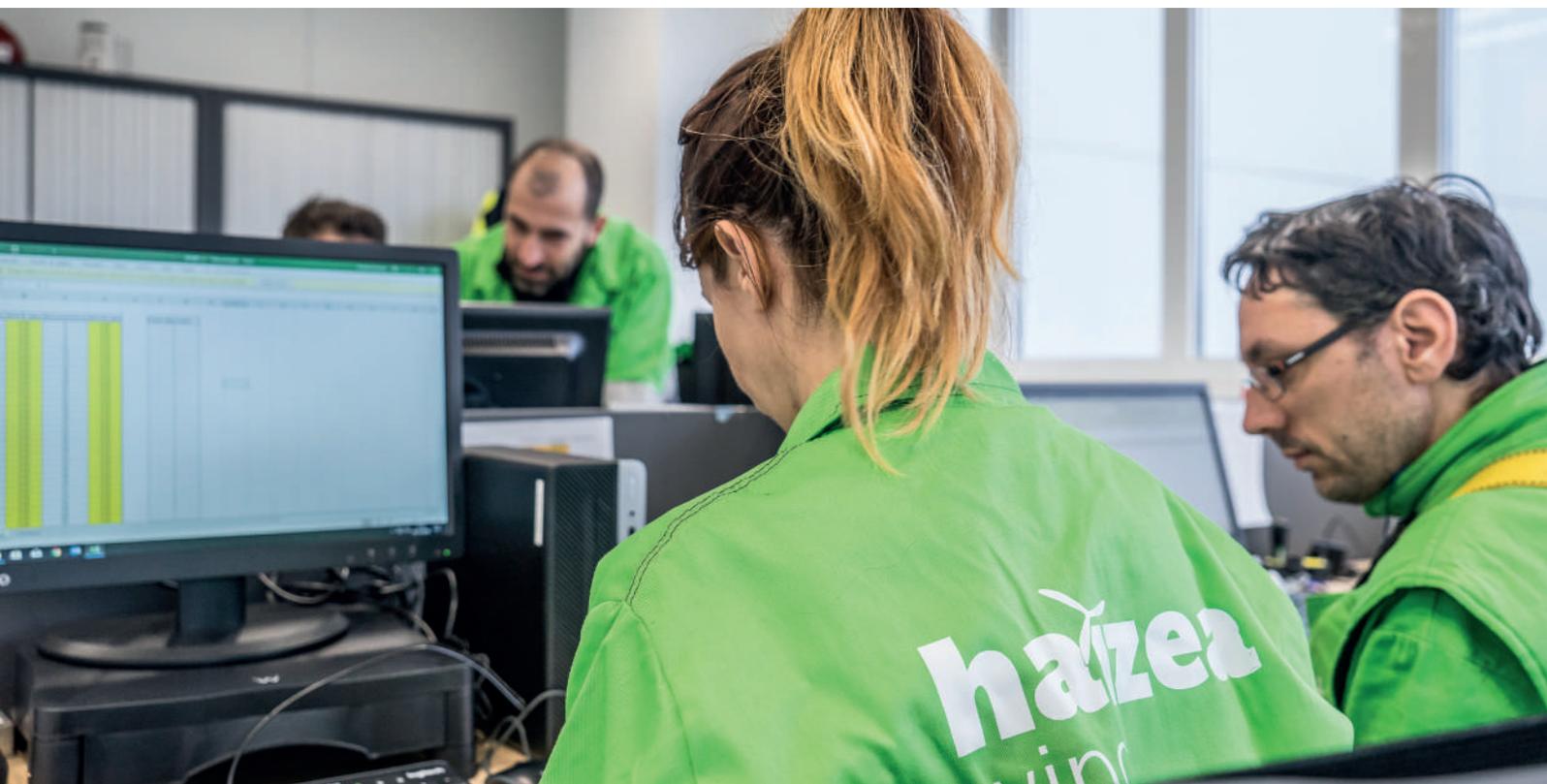
En **Haizea Wind Group** la gestión de la diversidad y el apoyo a la igualdad de oportunidades son intrínsecos a nuestra gestión. El Código General Ético y Conducta promueve el respeto a los principios de igualdad de oportunidades, diversidad, respeto a las personas y no discriminación por razón de raza, color, sexo, tendencia sexual, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, discapacidad o cualquier otra condición.

Fieles al compromiso asumido en nuestro código de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, en Haizea Grupo WEC y Haizea Tecnoaranda – estando en proceso de desarrollo en Haizea Bilbao en 2022 si bien se cumple con el convenio colectivo de aplicación en la materia – contamos con un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, que tiene como objetivo establecer las medidas necesarias para asegurar la prevención y actuación frente a cualquier tipo de acoso en el trabajo.

El principal órgano gestor de las denuncias o comunicaciones trasladadas en materia de acoso es el Comité de Ética que es el encargado de gestionar y resolver todas las denuncias, quejas, reclamaciones sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso no resueltas con procedimiento informal.

Asimismo, en Haizea Tecnoaranda hemos desarrollado un Plan de Igualdad firmado en 2019, estando en desarrollo en Haizea Grupo WEC y Haizea Bilbao. Dicho Plan se ha distribuido a toda la plantilla, está accesible en la intranet y se entrega también a las nuevas incorporaciones. En el Plan de Igualdad se realiza un diagnóstico de cada uno de los asuntos de recursos humanos que afectan a la igualdad, y se señalan áreas de actuación concretas en ámbitos como la selección de personal, la contratación y promoción, la formación, la retribución salarial, la corresponsabilidad, la prevención del acoso, y la comunicación y la sensibilización. Todo ello, con el objetivo de establecer medidas encaminadas a conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres, velando por el cumplimiento íntegro y efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, no se toleran conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo.

Estos planes son revisados y actualizados periódicamente. Además, se realiza un seguimiento documentado de las acciones implementadas en una memoria anual, que también se distribuye a los empleados. Para asegurar el cumplimiento del mismo, se cuenta con un Comité de Igualdad, y se han realizado cursos de sensibilización a los empleados.



Adicionalmente, destacar que en Tecnoaranda contamos con una política de integración, en el que nos comprometemos a trabajar en la integración laboral de los distintos colectivos que puedan estar o estén en riesgo de exclusión sociolaboral. Los principios en los que se basa son los siguientes, y los mismos, aunque no estén establecidos en una política, también rigen la actuación del resto de sociedades del Grupo:

- No tener prejuicios ni estereotipos. Los profesionales valen por sus aptitudes profesionales y actitudes personales, no por su condición, género o capacidades físicas, a menos que estas les impidan, realmente, desarrollar sus tareas; de otra forma, no deben tenerse en cuenta.
- Objetividad, clave de la integración laboral. Establecer una búsqueda laboral precisa, enfocada en las carencias que tenga la organización sin reparar en otros aspectos, facilita la selección con base en criterios inclusivos.
- Cultura de igualdad. Contratar profesionales que crean en la integración laboral es una de las mejores políticas. La persona impacta tanto por su rendimiento como por su capacidad de influir en otros en relación con la integración laboral.
- Inclusión y participación. La inclusión laboral se fomenta y mejora cuando las personas contratadas pueden aportar y expresar sus ideas. Esa valoración mejora su compromiso y ayuda a que se le reconozca dentro de la estructura organizacional a partir de sus aptitudes profesionales.



7. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

7. 1. Políticas del grupo

En **Haizea Wind Group** contamos con varias políticas con el fin de maximizar el impacto positivo y liderar el progreso desde parámetros éticos, responsables y sostenibles, entre las que destaca:

El Código General Ético y de Conducta, englobado en la firme estrategia de Sostenibilidad que permite al Grupo cumplir de forma voluntaria con elevados estándares sociales y ambientales, así como compromisos de transparencia y responsabilidad. En este Código, se asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con el Pacto Mundial

de Naciones Unidas, cuyo objetivo es la adopción de principios universales en los ámbitos de los derechos humanos y laborales. Toda actuación del Grupo debe guardar un respeto escrupuloso de los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Adicionalmente, cabe destacar que Haizea Tecnoaranda se incorporó en 2021 como empresa miembro del **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, reflejando su compromiso de alineación de estrategias y operaciones con el principio de Derechos Humanos.

7. 2. Principales riesgos identificados

En relación con los Derechos Humanos, desde la Dirección hemos identificado riesgos, que a pesar de no ser considerados significativos dado que nuestras plantas se encuentran situadas principalmente en España, son objeto de revisión periódica por el posible impacto que tendrían en caso de materialización.

De esta manera, los principales riesgos identificados son los siguientes:

- Vulneración del principio de igualdad de trato y/o discriminación en el trabajo.
- Falta de libertad de asociación y negociación colectiva.
- Insuficiente integración de las personas con discapacidad.

Las medidas y planes mitigantes implementados en estos ámbitos serán desarrollados en los apartados siguientes.

7.3. Gestión y desempeño relacionado con los Derechos Humanos

7.3.1. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

En **Haizea Wind Group**, respetamos y promovemos los Derechos Humanos, por considerarlos fundamentales y universales, según las leyes y prácticas aceptadas a nivel internacional, tales como la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y los principios del Pacto Mundial.

Entre aquellos derechos que consideramos fundamentales están:

- El derecho a la no discriminación por raza, credo, color, nacionalidad, origen étnico, edad, religión, sexo, cambio de sexo, orientación sexual, estado marital, conexiones con una minoría nacional, minusvalía u otro estado.
- El derecho a no sufrir detención arbitraria, ejecución o tortura.
- La libertad de reunión pacífica y asociación.
- La libertad de pensamiento, conciencia y religión, y la libertad de opinión y expresión.

En **Haizea Wind Group** nos comprometemos a ofrecer remuneraciones y horarios laborales justos, facilitando un sano equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Asimismo, declaramos nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dentro del Código General Ético y de Conducta, explicamos los principios que tenemos en el Grupo, entre ellos se encuentran los siguientes relacionados con los derechos humanos:

- Todos y cada uno de los miembros que integran el Grupo están obligados a guardar un respeto escrupuloso de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966, la Constitución Española de 1978 y cuanta normativa esté destinada a la protección y observancia de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en el territorio español.
- No se subcontratará con empresas que no respeten los derechos de los trabajadores, las disposiciones relativas a la salud, seguridad e higiene en el trabajo, incluidas las relativas a la prevención de riesgos laborales, o que tengan contratado personal cuya situación laboral no cumpla con lo preceptuado en la legislación vigente.
- En la medida de sus posibilidades, ayudará a los empleados, directivos y administradores que lo soliciten a conseguir sus aspiraciones profesionales.

En **Haizea Wind Group** no utilizamos mano de obra infantil o forzada. No toleramos condiciones o tratamientos laborales que estén en conflicto con las leyes y prácticas internacionales.

Nos comprometemos a ofrecer remuneraciones y horarios laborales justos.

7.3.2. Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos

En **Haizea Wind Group** ponemos a disposición de los empleados del Grupo un canal interno de comunicación para fomentar el cumplimiento del Código General Ético y de Conducta por el que puedan comunicar todo aquello que pueda considerarse como incumplimiento de este.

El canal sirve para comunicar hechos o situaciones que sean o puedan ser contrarias al Código General Ético y de Conducta, a sus políticas y sus procedimientos, contrarios a las buenas prácticas empresariales, o contrarias a la legalidad.

Para que todas las personas del Grupo puedan comunicar de forma inmediata cualquier violación real o potencial, hemos puesto a disposición de los empleados varias vías de comunicación:

- Por correo postal (o cualquier medio alternativo que permita acusar recibo de la entrega).
- A través de los buzones habilitados a tales efectos en la empresa.
- Por correo electrónico.
- Por medio de la página web.

Todos los casos que se planteen serán estudiados, y si se identifica alguna violación de sus políticas, se adoptarán las medidas pertinentes.

Durante el ejercicio 2022 no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con Derechos Humanos (una denuncia en 2021).



7.3.3. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de las OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

Tal y como se mencionaba anteriormente, el Código General Ético y de Conducta, contiene un principio de erradicación del trabajo infantil por lo que ninguna empresa o proveedor del Grupo recurrirá al trabajo infantil, debiendo velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad.

Asimismo, uno de los principios que manejamos en el Grupo es el de “Respetar la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas”, teniendo los trabajadores, sin distinción alguna, derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como a negociar colectivamente.



motofil

roboti

A 51

A 50

8. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

8.1. Políticas del grupo

En **Haizea Wind Group** desarrollamos nuestra actividad declarando públicamente nuestro compromiso con un actuar ético y transparente como factor esencial para generar valor, mejorar la eficiencia económica y reforzar la confianza de nuestros Grupos de Interés.

Asimismo, se cuenta con una **Política de Anticorrupción** cuyo objetivo es el respeto a los principios fundamentales contra la corrupción incluidos en la Convención de las Naciones Unidas, comprometiéndose a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión o instigación al delito, soborno, conflicto de intereses, tráfico de influencias, falsificación documental, blanqueo de capitales, uso de información privilegiada y fraude, producto de cualquier práctica anteriormente mencionada.

El **Manual de Prevención de Riesgos Penales** del Grupo tiene como propósito oficializar este compromiso, así como conducir sus negocios de una manera socialmente responsable, actuando con una

filosofía de tolerancia cero a actos que contraríen sus principios organizacionales.

Estos principios y comportamientos se refuerzan con el **Catálogo de Conductas Prohibidas** que es aplicable a todo nuestro equipo humano, Administradores, sociedades contratistas que carezcan de procedimientos internos o de códigos de conducta equivalentes u homologables a los que tenemos implantados en el Grupo, y a los terceros dependientes de nuestra Organización.

Asimismo, hay que destacar que en nuestro **Código General de Ética y de Conducta**, también se fijan unas normas de conducta específicas para prevenir la corrupción.

En los documentos anteriores, se definen y establecen los principios de actuación y pautas de comportamiento que deben regir las actuaciones de los administradores y empleados del Grupo en el ejercicio de sus funciones con respecto a la prevención, detección, investigación y remedio de cualquier práctica.

8.2. Principales riesgos identificados

Los principales riesgos que hemos considerado son los relacionados con actividades como las relaciones con las Administraciones Públicas, las actividades políticas o asociativas, las donaciones y patrocinios, las relaciones con proveedores, las relaciones con clientes, y el ofrecimiento, entrega y aceptación de regalos o beneficios personales.

8. 3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

8.3.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y contra el blanqueo de capitales

Tanto el Plan de Prevención de Delitos como el Código General de Ética y de Conducta constituyen herramientas clave para prevenir las posibles actividades de corrupción, soborno y blanqueo de capitales. Además, disponemos de un Comité de Ética, entre cuyas funciones incluye la gestión del Canal de Denuncias sobre incumplimientos del Código de Conducta y Plan de Prevención de Delitos.

Fomentamos que nuestro equipo humano actúe con integridad, diligencia e imparcialidad en la toma de decisiones y en las relaciones con terceras partes. Para ello, además de los protocolos y procedimientos mencionados, contamos con medidas de prevención internas, entre las que podemos destacar las siguientes:

- Utilización de la transferencia como forma de pago para atender los importes debidos a los proveedores externos.
- Existe un mecanismo que garantiza la documentación y archivo de todos los ingresos percibidos, así como la emisión y/o aprobación de facturas.
- Conocimiento mediante documento público de las personas concretas que tienen poder otorgado para contratar en nombre de la empresa.
- Limitación de las tarjetas corporativas al Departamento Comercial y la Secretaría de Dirección.
- Procedimiento de verificación de los gastos anticipados.

En **Haizea Wind Group** prohibimos estrictamente el soborno y la corrupción de todo tipo relacionados con la actividad profesional de la empresa. Las personas

descubiertas participando en un caso de soborno o corrupción se enfrentarán a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido, o pueden enfrentarse a sanciones pecuniarias y a ser procesados penalmente.



8.3.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Todas nuestras aportaciones y colaboraciones en materia de acción social forman parte de nuestra estrategia de negocio y se fundamenta en la responsabilidad con nuestro entorno y con la identidad de **Haizea Wind Group**. Colaboramos con fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, que operan en entornos relacionados con la infancia, la salud y la alimentación. Concretamente, durante el ejercicio 2022 hemos participado en una campaña navideña con una ONG de Madrid:

- **Fundación Juan XXIII**, que trabaja para la inclusión sociolaboral de las personas en situación de vulnerabilidad psicosocial.

En el ejercicio 2021, se colaboró con el **Banco de Alimentos de Bizkaia**, **ASPANOVAS (Asociación de Padres de Niños con Cáncer de Bizkaia)** y la **Fundación Eragintza**.





9. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

9.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

En **Haizea Wind Group** desarrollamos actividades que contribuyen al bienestar y a la mejora de las comunidades en las que operamos. Contribuimos al desarrollo económico y social a través de múltiples iniciativas y programas. A continuación, se nombran los más significativos del 2022:

- Colaboraciones con universidades y centros de formación para favorecer la creación de empleo, el desarrollo de los profesionales del entorno y la formación dual. En este sentido, colaboramos con el centro de formación de Somorrostro, con la UPV, con la Universidad de Mondragón, con la Universidad de Deusto, con la Universidad de Burgos y con centros formativos de Formación Profesional de Burgos.
- Participación en las carreras de empresa, fomentando el bienestar y el buen ambiente entre todos los profesionales.
- Patrocinios:
 - ~ Asociación Deportiva Batzarre.
 - ~ Zumaia Triatloia.
 - ~ Itziar Trail.
 - ~ Anima Deba.
- Asociaciones:
 - ~ European Wind Tower Association.
 - ~ Asociación Empresarial Eólica.
 - ~ Miembros del Clúster de la Energía y de la Asociación Empresarial Eólica.
 - ~ Asociados y miembros del consejo de la Federación vizcaína de empresas del Metal.
 - ~ Asociación de Fundidores del País Vasco y Navarra.
 - ~ Sindicato de Empresarios Álava.
 - ~ ADEGI.
 - ~ Armeria Eskola.
 - ~ AERCE.

Haizea Wind Group promueve el empleo de calidad impulsando cada una de las palancas que forman parte del proceso de atracción y retención del talento. Desde la presencia en foros especializados en captación y trabajo conjunto con instituciones públicas, hasta la formación y desarrollo, pasando por sus programas de Desarrollo de Personas y evaluación del desempeño.

En el ejercicio 2022, desde Haizea Bilbao hemos colaborado en el proyecto de la nueva escuela de soldadura, Soldarte, que abrirá sus puertas a principios del 2023 y formará a más de 225 personas. Asimismo, se han incorporado estudiantes en prácticas a Haizea Bilbao como parte del programa Gazte On, programa del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia.

En el 2021 se recibió el premio de Formación Profesional Inclusiva por el proyecto de formación y prácticas dirigido a colectivos con difícil empleabilidad. Dentro de este proyecto, participaron 18 personas para las que se combinó formación transversal en el centro de FP de Somorrostro, compaginándolo

con formación adicional específica en el proceso productivo de Haizea Bilbao.

En relación con el fomento del empleo local, cabe destacar que el 92% de todos los trabajadores son locales (92% en 2021).

9. 2. Subcontratación y proveedores

En Haizea Wind Group seleccionamos aquellos proveedores que no solo prueben la combinación deseada de calidad, competitividad comercial e innovación, sino también, más importante aún, aquellos proveedores que lo hacen en estricto cumplimiento con las leyes aplicables y fomentan un lugar de trabajo positivo, seguro y ético. En este sentido, en las condiciones generales de compra incluimos aspectos de respeto a aspectos sociales y ambientales.

Asimismo, en Haizea Grupo WEC se ha elaborado un propio Código Ético de terceros, que debe ser firmado por todos los nuevos proveedores que quieran trabajar con nosotros. Se ha incluido dentro del circuito de evaluación y homologación de proveedores.

En línea con nuestra vocación de disponer de comunicación bidireccional con nuestros proveedores, en Haizea Grupo WEC realizamos encuestas anuales a proveedores, con el objetivo de buscar áreas de mejora. Una vez analizados los resultados, se mantienen reuniones físicas con los proveedores cuya valoración resulte más baja.

En el caso de Haizea Bilbao, en las condiciones generales de contratación les requerimos a los proveedores y subcontratistas que cumplan con nuestro código general ético y de conducta.

En Haizea Tecnoaranda, a pesar de que la mayoría de los proveedores con los que trabajamos son impuestos por los propios clientes, se comparte con los mismos el Código Ético de terceros, en paralelo a las auditorías y homologaciones que puedan tener lugar por parte de los clientes. En lo que respecta a criterios ambientales, hemos preparado un certificado a firmar por nuestros proveedores con respecto a la gestión apropiada de sus residuos y la no utilización de una lista negra de productos químicos. Asimismo, se gestiona apropiadamente la seguridad de la información y propiedad intelectual mediante el envío de un acuerdo de confidencialidad.

Sistemas de supervisión y de auditoría

Cada negocio del Grupo tiene establecidos unos sistemas de supervisión y de auditoría de los proveedores en función de las necesidades y de la criticidad de estos.

En Haizea Grupo WEC, para los proveedores que previamente se han identificado como críticos, se ha definido hacer visitas de supervisión cada dos años. En el año 2022 se continúa con el plan anual de auditorías, tanto en formato "Self assessment" como en formato auditoría externa.

En relación a Haizea Bilbao, cada proveedor está asociado a una familia de productos. En función de la familia, se exigen más o menos certificados ambientales o específicos, realizándose la última aprobación desde el área de calidad. En caso de no disponer de algún certificado solicitado, se envía un cuestionario al proveedor para que lo rellene y

se pueda evaluar si cumple con lo mínimo exigido. Asimismo, al finalizar un proyecto, se evalúa a los proveedores desde diferentes puntos de vista (comercial, logística, calidad, servicios) por diferentes áreas involucradas en el proyecto. En función de la evaluación, se pondera una nota del 1 al 100. Si el proveedor está evaluado por debajo de 75, se le recomiendan acciones correctivas/de mejora.

En relación a Tecnoaranda, como ya comentábamos anteriormente, no participa en la realización de auditorías a proveedores directamente, sino que las realiza directamente el propio cliente.

9.3. Clientes

En Haizea Wind Group nuestros clientes son nuestra prioridad, por ello trabajamos para que nuestras soluciones se adapten a las necesidades concretas de nuestros clientes, cumpliendo a su vez los máximos estándares de calidad y seguridad en sus usos.

Nuestros productos tienen en consideración todos los parámetros de seguridad contemplados en la normativa aplicable en cada caso y, a fin de proporcionar un nivel de protección aceptable para las personas y bienes que emplean o están en contacto con nuestros equipos.

Todas nuestras plantas productivas cuentan con procedimientos y puntos de control de la calidad a lo largo de todo el proceso productivo, para asegurar el cumplimiento de los máximos estándares. Asimismo, realizamos ensayos no destructivos, y recogemos datos dimensionales y de certificados que son entregados como documentación junto con nuestro producto, como dossiers de calidad para el cliente. Para ello, se cuenta tanto con inspectores de calidad tanto externos como internos. Fruto del compromiso con la calidad, destacar que nuestras sociedades cuentan con la certificación ISO 9001.

El gran trabajo de nuestros equipos nos ha llevado a cosechar grandes hitos de homologación para proyectos y clientes relevantes en 2022, entre los que destacan:

- Suministro y fabricación de más de 70 piezas de transición para el parque eólico marino de Baltic Power en el Mar Báltico polaco. Acuerdo de Suministrador Seleccionado entre Bilbao – Smulders y Haizea Bilbao S.L. Consecución de adjudicación como proveedores para el mayor parque eólico marino del mundo, con una potencia total de 3.600MW.
- Homologación de Siemens Gamesa Renewable Energy (SGRE) para el suministro del Bastidor principal del aerogenerador SGI1
- Haizea Grupo WEC se convierte en el proveedor del 100% de los ejes fundidos que SGRE demanda para el montaje de la turbina SG5.x tanto en Europa como en América.



Sistema de reclamaciones y quejas

Para nosotros, la satisfacción de los clientes es clave, por ello contamos con un procedimiento de evaluación de satisfacción del cliente, en el que periódicamente facilitamos encuestas de satisfacción de clientes. En aquellos negocios en los que no se realizan encuestas de satisfacción, el comercial al cargo de dicho cliente realiza un informe de valoración. Asimismo, contamos con la figura KAM por cliente, y esta persona es la que se encarga de realizar la gestión de todos los temas vinculados a dicho cliente.

Adicionalmente, hemos implementado un sistema de reclamaciones y quejas en el Grupo adaptado a la realidad de cada negocio. Las incidencias son recibidas empleando cualquiera de los medios formales e informales puestos a disposición del consumidor y son gestionadas y tramitadas por nuestro personal especializado. Nuestro equipo analiza el motivo de cada incidencia de forma individualizada y adopta las medidas oportunas para dar una solución al cliente que cumpla con los estándares de calidad exigidos en

Haizea Wind Group.

Con el objetivo de reducir las reclamaciones y aumentar la calidad de los productos, en Haizea Bilbao hemos incorporado al cliente en el proceso de preparación del montaje, para dar respuesta a las demandas cada vez más innovadoras de montaje en proyectos offshore.

En este sentido, en aquellos negocios en donde sea necesario por la complejidad o volumen de sus operaciones, disponemos de una herramienta de registro de la incidencia que nos permite mejorar la calidad del servicio y tomar acciones correctivas para optimizar su gestión. Destacar que en todos los negocios se hace seguimiento periódico de las reclamaciones, identificando al menos el tipo de reclamación, el estado de la misma (resuelta, en proceso, etc.) y la fecha de cierre de la misma. Para todo ello, los negocios cuentan con procedimientos de gestión de no conformidades y procedimientos de gestión de acciones preventivas/correctivas.

9. 4. Información fiscal

Estrategia y política fiscal del Grupo

Somos conscientes del impacto de una buena gestión fiscal para la estabilidad económica de los países y poblaciones locales donde operamos. Con el objetivo de dar cumplimiento a las legislaciones aplicables, así como de realizar un ejercicio responsable con nuestros Grupos de Interés, nos regimos por los siguientes principios:

- Aplicación y cumplimiento de la normativa fiscal aplicable en todos los territorios en los que operamos.
- Promoción de una actuación fiscal responsable, que prevenga el riesgo fiscal a través de una gestión eficaz y transparente del mismo.
- Mantenimiento de una relación con las Administraciones tributarias que se base en los principios de buena fe, colaboración y transparencia.
- Aseguramiento de que el Consejo de Administración es conocedor de las implicaciones fiscales de todas sus decisiones.

La Dirección Económica del Grupo es el Departamento ejecutivo encargado de velar por el cumplimiento de esta, elevando los temas materiales al Comité de Dirección. Los riesgos asociados son tratados mensualmente por el equipo fiscal del Grupo, apoyándose en asesores externos para los temas más relevantes.



Resultados económicos

Tal y como figura en los Estados Financieros Consolidados de Haizea Investment, S.L. y sociedades dependientes el beneficio antes de impuestos del ejercicio 2022 asciende a 1.507 miles de euros (negativo 599 miles de euros en 2021). De dicho resultado, el resultado antes de impuestos extranjero es positivo de 53 miles de euros (1.866 miles de euros en 2021).

En relación con el pago de impuestos sobre beneficio en el ejercicio 2022, el resultado ha sido un pago de 2.058 miles de euros (1.047 miles de euros en 2021), tal y como se indica en el Estado de Flujos de Efectivo de los Estados Financieros consolidados.

Asimismo, en el ejercicio 2022 el Grupo ha recibido subvenciones de organismos públicos, las cuales se encuentran detalladas en los estados financieros de las cuentas anuales consolidadas del Grupo.



10. TABLA DE REFERENCIA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY II/2018 INF Y CONTENIDOS DEL GLOBAL REPORTING INITIATIVE (INDICADORES GRI)

Contenidos de la Ley II/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
0. Información general			
<ul style="list-style-type: none"> Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. 	GRI 2-1, GRI 2-6, GRI 2-12	<ul style="list-style-type: none"> 00 Carta de presidencia 02 Modelo de negocio 03 Identificación de riesgos y oportunidades claves 	<ul style="list-style-type: none"> Las entidades incluidas en los estados financieros consolidados (GRI 102-45) son incluidas en los Anexos de la Memoria Consolidada a cierre del ejercicio 2022 por lo que no se incluye mención expresa en el presente documento.
<ul style="list-style-type: none"> Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida 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. 	GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> 04 Análisis de materialidad 5.1 Políticas del Grupo 6.1 Políticas del Grupo 7.1 Políticas del Grupo 8.1 Políticas del Grupo 09 información sobre la sociedad 	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	GRI 2-12, GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> 04 Análisis de materialidad 5.2 Principales riesgos identificados 6.2 Principales riesgos identificados 7.2 Principales riesgos identificados 8.2 Principales riesgos identificados 09 información sobre la sociedad 	

Contenidos de la Ley II/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
1. Información sobre cuestiones medioambientales			
↪ Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 2-I2, GRI 308-2	↪ 5.2 Principales riesgos identificados	
↪ Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-I2, GRI 3-3	↪ 5.1 Políticas del Grupo	
↪ Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-I2	↪ 5.1 Políticas del Grupo	
↪ Aplicación del principio de precaución	GRI 3-3	↪ 5.1 Políticas del Grupo	
↪ Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-I	↪ 5.2 Principales riesgos identificados	
↪ Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3	↪ 5.3.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación	
↪ Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 306-2	↪ 5.3.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos	
↪ El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5a	↪ 5.3.3 Uso sostenible de los recursos	
↪ Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3	↪ 5.3.3 Uso sostenible de los recursos	
↪ Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-I	↪ 5.3.3 Uso sostenible de los recursos	
↪ Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático. Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 305-I	↪ 5.3.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación	
↪ Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		↪ 5.3.4 Cambio climático y otros tipos de contaminación	
2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
↪ Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-6, GRI 2-7, GRI 405-Ib	↪ 6.3.1 Empleo	
↪ Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	↪ 6.3.1 Empleo	
↪ Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	↪ 6.3.1 Empleo	

Contenidos de la Ley II/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
➤ Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 40I-Ib	➤ 6.3.I Empleo	
➤ Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		➤ 6.3.I Empleo	
➤ Brecha Salarial		➤ 6.3.I Empleo	
➤ Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		➤ 6.3.I Empleo	
➤ 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		➤ 6.3.I Empleo	➤ No existe remuneración de consejeros en las sociedades que constituyen el Grupo.
➤ Implantación de medidas de desconexión laboral		➤ 6.3.I Empleo	
➤ Empleados con discapacidad		➤ 6.3.I Empleo	
➤ Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	➤ 6.3.2 Organización del trabajo	
➤ Número de horas de absentismo	GRI 403-9a	➤ 6.3.2 Organización del trabajo	
➤ Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 40I-3	➤ 6.3.2 Organización del trabajo	
➤ Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		➤ 6.3.3 Seguridad y Salud	
➤ Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	403.9a-b Lesiones por accidente laboral	➤ 6.3.3 Seguridad y Salud	
➤ 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	GRI 2-29		
➤ Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29, GRI 403-I, GRI 20I-3	➤ 6.3.4 Relaciones sociales	
➤ Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	➤ 6.3.4 Relaciones sociales	
➤ Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		➤ 6.3.4 Relaciones sociales	
➤ Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3, GRI 404-2	➤ 6.3.5 Formación	
➤ Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-I	➤ 6.3.5 Formación	

Contenidos de la Ley II/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accesibilidad universal de las personas con discapacidad 	GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 6.3.6 Accesibilidad 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Igualdad 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 6.3.7 Igualdad 	
3. Información sobre el respeto de los derechos humanos			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos 	GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 7. Información sobre el respeto de los derechos humanos 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 7.3.1 Prevención de los riesgos de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos 	GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 406-I, GRI 408-I, GRI 409-I	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 7.3.2 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de las OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva 	GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 7.3.3. 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 	
4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales 	GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9.1 Compromiso con el desarrollo sostenible 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9.2 Subcontratación y proveedores 	
5. Información sobre la Sociedad			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y el territorio. 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9.1 Compromiso con el desarrollo sostenible 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos. 	GRI 2-28	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9.2 Subcontratación y proveedores 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acciones de asociación o patrocinio 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9.2 Subcontratación y proveedores 	

Contenidos de la Ley II/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 	GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9.2 Subcontratación y proveedores 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9.3. Clientes 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Medidas para la salud y seguridad de los consumidores 	GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9.3. Clientes 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9.4 Información fiscal 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beneficios obtenidos por país 	GRI 207-4b.vi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9.4 Información fiscal 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Impuestos sobre beneficios pagados 	GRI 207-I, GRI 207-4b.viii	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9.4 Información fiscal 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Subvenciones públicas recibidas 	GRI 201-4	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 9.4 Información fiscal 	







haizea
windgroup

Haizea Investments SL

Muelle AZ-2
48508 Zierbena
Bizkaia (Spain)
+34 946 365 434
info@haizeawindgroup.com

www.haizeawindgroup.com