

Estado de información no financiera

Ejercicio 2020

Contenidos

00 Carta del Presidente	4
01 Introducción	6
02 Modelo de negocio	8
2.1 Quiénes somos	9
2.2 Líneas de negocio	11
2.3 Constitución del Grupo	13
2.4 Principales cifras e hitos del ejercicio 2020	14
2.5 HAIZEA Wind Group en el mundo	17
03 Identificación de riesgos y oportunidades claves	18
04 Análisis de materialidad	20
05 Información sobre cuestiones medioambientales	22
5.1 Políticas del grupo	23
5.2 Principales riesgos identificados	25
5.3 Gestión y desempeño medioambiental	27
06 Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	32
6.1 Políticas del grupo	33
6.2 Principales riesgos identificados	34
6.3 Gestión y desempeño social	34
07 Información sobre el respeto de los derechos humanos	50
7.1 Políticas del grupo	51
7.2 Principales riesgos identificados	52
7.3 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	52
08 Información sobre la Lucha contra la Corrupción y el Soborno	55
8.1 Políticas del grupo	56
8.2 Principales riesgos identificados	56
8.3 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	57
09 Información sobre la sociedad	58
9.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	59
9.2 Subcontratación y proveedores	60
9.3 Clientes	61
9.4 Información fiscal	63
10 Tabla de referencia de requerimientos de la ley 11/2018 inf y contenidos del global reporting initiative (indicadores GRI)	64

00

Carta de Presidencia



La incertidumbre generada por la pandemia del COVID-19 se ha materializado en una profunda recesión económica, que está afectando a todos los ámbitos de la Sociedad, personal y empresarial. Afortunadamente, a día de hoy, ya ha comenzado el proceso de vacunación que seguro que nos permitirá ir recuperando la normalidad.

En Haizea Wind Group no hemos sido inmunes a estos efectos, pero gracias al compromiso y a la profesionalidad de todas las personas que forman nuestro equipo, lo hemos afrontado con fuerza y optimismo. Hemos conseguido combinar la protección de la salud, manteniendo un funcionamiento fluido del proceso productivo y un adecuado nivel de servicio a todos nuestros clientes.

Conscientes de las actuales y futuras dificultades, contamos con un plan estratégico que nos permite afrontar los retos que se nos presentan. En los últimos años, hemos perseguido nuestra visión de convertirnos en el próximo proveedor global, incorporando nuevas capacidades y acompañando a nuestros clientes allí a dónde van. La integración de los negocios nos está permitiendo consolidar nuestras actividades de una manera exitosa, porque remando juntos hacia la misma dirección, estamos siendo capaces de crear un mayor valor y satisfacer las necesidades de nuestros clientes, ofreciéndoles nuestro know-how y servicios y soluciones ágiles, fiables y diferenciales.

Para poder hacer frente a los retos futuros con ilusión y éxito, el bienestar y el desarrollo de todos nuestros profesionales es imprescindible. Nuestros profesionales, son lo primero. Por ello, uno de nuestros principales valores es el compromiso con la seguridad y la salud en nuestro entorno de trabajo. Mantenemos el foco en el objetivo de “cero accidentes”. Para su consecución, tenemos en marcha varias acciones que nos ayudarán a mejorar la cultura sobre seguridad y salud en todos los niveles de la organización.

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. Conscientes de nuestro papel como empresa, con nuestras soluciones queremos impulsar energías más limpias para el planeta, contribuyendo a la transformación energética sostenible de la Sociedad.

Nos gustaría finalizar esta carta agradeciendo su continuo apoyo y confianza a todos los accionistas, clientes, profesionales, proveedores, instituciones y colaboradores del Grupo, que permiten que nuestro gran proyecto siga adelante con éxito.

Damaso Quintana Pradera

Presidente

01

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 ha sido recientemente 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 2020, con especial atención a aquellos temas más relevantes para éstos y de mayor impacto en la estrategia del Grupo.

02

Modelo de negocio



2.1 Quiénes somos

En Haizea Wind Group somos un grupo industrial dedicado al sector de la energía eólica, con sede en Bilbao, España.

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. Presentamos un ambicioso plan de expansión para los próximos años, con el objetivo de 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

Convertirse en uno de los top-5 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

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



Cumplimiento

Vendemos la expectativa de cumplir. Cada proyecto es un nuevo proyecto en el que todo está por hacer y sólo podemos “vender” esa expectativa. Debemos cumplir y entregar en calidad, plazo y coste lo contratado.



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: fundición, torres eólicas, y cimentaciones offshore, cubriendo de este modo una parte importante de la **cadena de suministro total**.

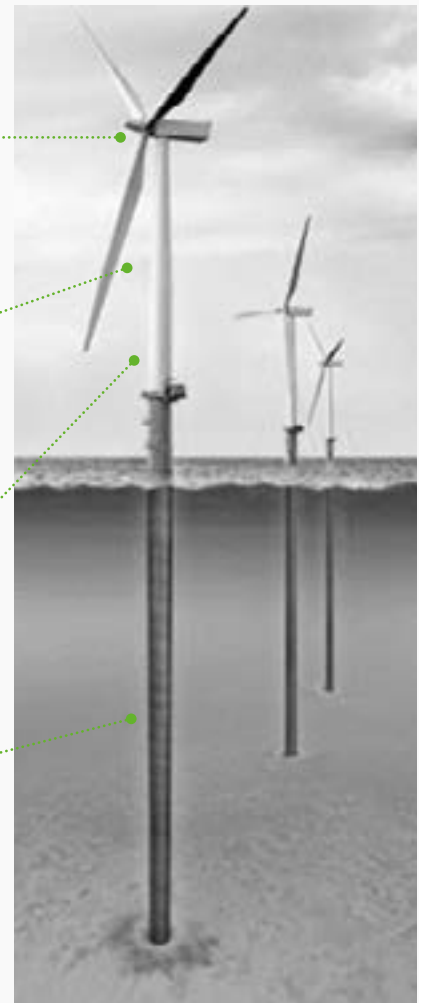
haizea Casting **haizea** grupo WEC Since 2005



haizea Onshore towers **haizea sica** **haizea** bilbao **haizea** tecnoaranda Since 2009



haizea Offshore towers & foundations **haizea** bilbao Since 2018





► Torres eólicas

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

El lay out 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.

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.



► Cimentaciones offshore

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

Situada la planta en el Puerto de Bilbao y con acceso directo al muelle de atraque, con un calado de 21 metros, 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.

Las capacidades de la fábrica se han desarrollado para cubrir las dimensiones actuales y futuras de las cimentaciones offshore.



► Grandes piezas de fundición offshore

Fabricamos partes específicas de turbinas para parques eólicos onshore y offshore. Contamos con una unidad de fundición en Agurain (España), unas instalaciones de mecanizado y tratamiento superficial en Itziar-Deba (España), y un centro de logística en Pamplona (España) para dar un servicio más completo a nuestros clientes.

Todas estas capacidades son las que nos permiten desarrollar los siguientes productos:

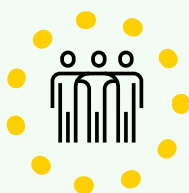
- Bujes para turbinas (Hubs). Desde 10 Tn hasta 44 Tn y desde 2MW hasta 8MW, producimos bujes para aerogeneradores de hasta 5 metros de diámetro.
- Eje principal. Desde 4 Tn hasta 41 Tn y desde 3MW hasta 8MW, fundición en arena o coquilla.
- Bastidor principal. Desde 10 Tn hasta 35 Tn y desde 2MW hasta 8MW. Fabricamos bastidores principales de hasta 5,5 m de largo y 4,5 m de ancho.
- Bastidores posteriores. Hasta 20 Tn y desde 2MW hasta 8MW, con soldadura manual y robotizada.

2.3 Constitución del Grupo



2.4 Principales cifras e hitos del ejercicio 2020

Cifras significativas



+950

Profesionales¹



61%

Ventas internacionales



+129M€

Facturación



+9,7M€

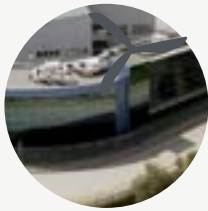
EBITDA

Hitos significativos



2.5 HAIZEA Wind Group en el mundo

haizea Castings **haizea** grupo WEC



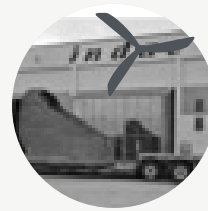
GRUPO WEC HQ (MACHINING AND COATING) DEBA (SPAIN)



CASTING AGURAIN (SPAIN)

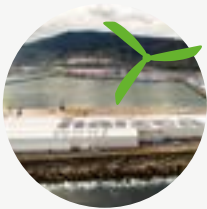


LOGISTICS - NAVARRE (SPAIN)



MACHINING - ZARAGOZA (SPAIN)

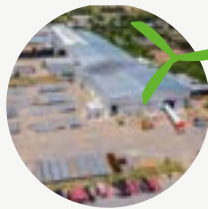
haizea Towers & Foundations



HAIZEA WIND - BILBAO (SPAIN)



TECNOARANDA - ARANDA DE DUERO (SPAIN)



HAIZEA SICA - SANTA FE (ARGENTINA)



OFFSHORE TOWER FACILITY IN PORT OF NIGG (SCOTLAND) UPCOMING OPENING



INTERNALS ASSEMBLY AREA FOR ST. BRIEUC (FRANCE) UPCOMING OPENING





03

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, 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, 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 analizamos cuales son las debilidades, las amenazas, las fortalezas y las oportunidades del mercado. Derivado de


este análisis, destacar que las principales oportunidades que hemos identificado en el mercado están asociadas a la inversión/crecimiento derivada de la reorganización del sector y la atención a las nuevas necesidades de los clientes (como, por ejemplo, Offshore Flotante). Destacar, que además del DAFO del Grupo, contamos con DAFOs específicos 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 permitirá 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 riesgo de falta de optimización de nuestros procesos industriales, riesgo de no realizar la innovación necesaria para desarrollar nuevas soluciones/productos que nos permitan aportar valor al mercado, y 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 Grupo identificados en el área de medio ambiente, cuestiones sociales y relativas al personal, respeto de los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, y en las relaciones con los principales grupos de interés.

Cada una de las principales empresas que tenemos en el Grupo cuenta con su propio plan estratégico 2021-2025



04

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 2020 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

La Alta Dirección está implementando medidas al respecto en todos los ámbitos mencionados, que son desarrolladas a lo largo del presente documento.



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

05

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 ha sido 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, ha sido 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.

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 lo posible la generación de los mismos.

En este sentido y, con el objetivo de hacer extensible el Código Ético no solo a los empleados que forman el Grupo sino también a los proveedores con los que tenemos formalizadas relaciones contractuales, en el ejercicio 2020, hemos elaborado **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.

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.

Hemos elaborado un código de conducta para proveedores



Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos medioambientales,

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 a 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 Wind, S.L. en Zierbena, Tecnoaranda, S.L. en Aranda de Duero, Fundiciones Wind Energy Casting II, S.L. en Salvatierra, MWEC).

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.

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

En relación a los recursos dedicados a medioambiente, cada planta tiene designado un equipo entre cuyas tareas está pilotar y supervisar el funcionamiento del sistema de gestión medioambiental y poner en práctica las acciones de mejora necesarias para reducir el impacto en el entorno. Los empleados del Grupo en su conjunto que tienen asignadas funciones específicas de carácter medioambiental superan la media decena.

Por ejemplo, en 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

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 mejoras de maquinaria. Concretamente, en el ejercicio 2020 destacamos la inversión realizada en la mejora del sistema de depuración de vertidos para reducir la carga contaminante.

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

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 2020, 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.



5.3 Gestión y desempeño medioambiental

5.3.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación

Estamos trabajando para cuantificar las emisiones indirectas en los próximos años

En línea con nuestra estrategia y objetivo de actuación 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 indirectas en los próximos años.

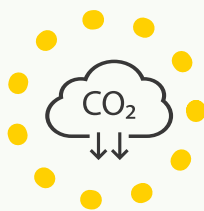
Para medir el progreso de nuestras acciones contra el cambio climático y la reducción de emisiones de GEI, hemos fijado una serie de objetivos a nivel corporativo, aplicables por tanto a todos nuestros centros de trabajo

(Tecnoaranda, Haizea Wind y WEC), consistentes en la reducción gradual de:

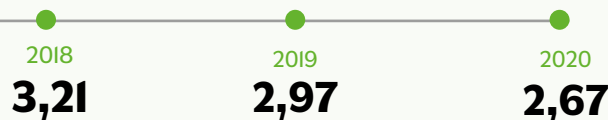
- Generación de residuos por tonelada de producto final.
- Consumo de energía por tonelada de producto final.
- Emisiones de CO₂ equivalente por tonelada de producto final.

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

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



Emisión tn carbono equivalente



Fruto del esfuerzo de todo el equipo, y derivado de las medidas que hemos implantado, como el cambio de nuestra iluminación a LED, la reutilización del calor de los compresores, entre otros, hemos conseguido reducir un 17% en 3 años la emisión de toneladas de carbono por cada tramo.

En Haizea Wind, para conseguir los objetivos marcados, el 100% de energía consumida proviene de fuentes renovables, siendo las emisiones totales ciertamente reducidas, alcanzando una cifra en 2020 de 0,038 t CO₂ eq / t producto final.

Adicionalmente, destacar, que en WEC, se han llevado a cabo en el ejercicio 2020 ensayos acústicos para medir los niveles de ruido ambiental, y mediciones de emisiones, estando en ambos casos los resultados dentro de los parámetros permitidos, siendo el resultado de las emisiones de 581.850 t/CO₂eq.

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 puesto en marcha en 2020 diferentes procedimientos de reciclaje y reutilización que fomentan la eliminación y reducción de residuos, destacamos las siguientes:

- Mejoras en la señalización en las plantas, mejorando la identificación y zonificación de los contenedores de residuos.
- Impartición de formación a los empleados para aumentar la

concienciación y mejorar la segregación de los residuos generados.

- Reutilización de la viruta generada como materia prima y venta de chatarra sobrante del proceso.
- En Tecnoaranda, contratación de una empresa externa de limpieza de trapos para reutilizarlos en lugar de desecharlos.
- Proyecto Ecopilas en Grupo WEC como punto participante del sistema de recogida de residuos de pilas y acumuladores.
- En la Fundación WEC, principal empresa generadora de residuos, en base a los objetivos fijados, se han realizado varias acciones, entre las que destacan:

Objetivos

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

Optimizar los viajes que se realizan para la gestión de residuos

Acciones realizadas en 2020

- Revisión de las instalaciones para detectar aquellos puntos en los que históricamente se han producido fugas de arena, proponiendo un plan específico para la mejora de estos puntos.
- Formación y concienciación a la plantilla para la mejor identificación de los contenedores de arena para separar correctamente cuales tienen que ir a al punto de limpieza.
- Estudiar qué residuos podemos almacenar en contenedores de mayor tamaño para minimizar los viajes.
- Buscar junto a los proveedores de gestión de residuos, métodos para optimizar los viajes (Otros contenedores, otros camiones, otras rutas compartidas...).

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

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 la responsabilidad de ambos está recogida en dichos contratos.

A continuación, se detalla la generación de residuos del ejercicio 2020:



473t

Residuos peligrosos

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



10.450t

Residuos no peligrosos

Los residuos no peligrosos generados en el ejercicio 2020 incluyen, principalmente, los siguientes materiales: 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:

► TecnoAranda

Indicador	2020
Tonelada de Residuo peligroso por tramo	191
Tonelada de Residuo no peligroso por tramo	735
Kilos de Residuo urbano por empleado	71
Ratio: Residuos reciclados/ Residuos generados	80%

Gracias a los diferentes proyectos llevados a cabo, hemos conseguido reducir un 54% el residuo urbano por empleado en tres años, una reducción de los residuos

peligrosos por tramo del 4,5% respecto del año pasado, y una reducción de un 8,5% de los residuos no peligrosos por tramo respecto del año anterior.

► Haizea Wind

Indicador	2020
Kilos de Residuo peligroso por tonelada de tramo de producto final	0,658
Kilos de Residuo no peligroso por tonelada de tramo de producto final	5,738
Kg papel/empleado	5,132

► WEC

Indicador	2018	2019	2020
Kilos de Residuo arena/ toneladas fundidas	81,4	95,6	5,83

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 a casi la mitad respecto del año pasado.



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 2020 vinculadas con el uso sostenible de los recursos, son las siguientes:

- Reaprovechamiento de arena (moldes)
- Luces de oficina con sensor para apagado automático cuando no hay movimiento en algunas plantas
- 100% de energía consumida en proceso productivo de fuentes verdes en algunas de las plantas productivas del Grupo

- Proyecto para la recuperación de aire caliente de los compresores para calentar las oficinas
- Sustitución de luminarias por tipo Led
- Cambio de término de potencia buscando la mejor situación

Asimismo, destacar que, tal y como establece la normativa, todas nuestras plantas son sometidas a auditorías de eficiencia energética cada cuatro años. Derivadas de las mismas, surgen determinadas acciones de mejoras que vamos implantando poco a poco, y que nos ayudan a realizar un uso sostenible de los recursos.

Además de las anteriores medidas, hemos negociado contratos para que a partir del 1 de enero de 2021 podamos conseguir el 100% de la energía verde en la totalidad de las plantas.

5.3.3.1 Materias primas

Se presenta a continuación el consumo de las principales materias primas utilizadas en el Grupo en el ejercicio 2020:

Consumo materias primas

Materias Primas	Unidades	Consumo 2020
Pintura	Litros	527.862
Flux	Kilogramos	709.475
Chapa	Kilogramos	72.813.352
Lingote	Kilogramos	16.155.300
Chatarra	Kilogramos	8.756.000
Arena	Kilogramos	2.996.420
Resina	Kilogramos	1.036.340
Catalizador	Kilogramos	432.800

5.3.3.2 Energía y agua

Consumo energía

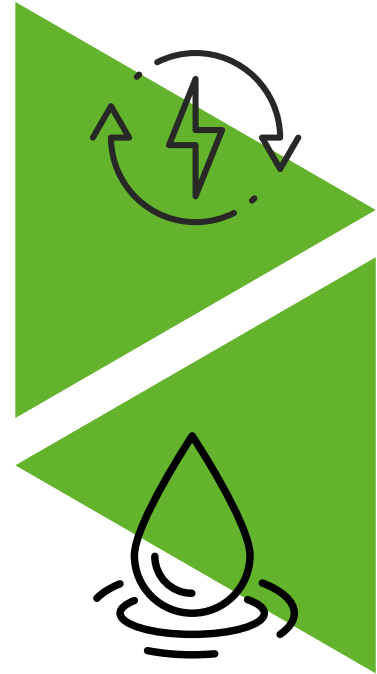
Consumo Energía (kWh)	2020
Electricidad	40.869.478
Gas Natural	8.753.168

Consumo de agua

En relación al consumo de agua, la misma sólo resulta relevante en la fundición del Grupo, ya que en el resto de las empresas que conforman el Grupo no se utiliza agua

en el proceso productivo. A continuación, se presentan la información del consumo de agua del ejercicio 2020:

Consumo Agua (m3)	2020
Fundición	9.234
Otros	2.073



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 al producto, nuestro objetivo es fabricar el mismo en base a las especificaciones y diseño del cliente. Nuestros clientes son compañías comprometidas con la conservación y protección de la biodiversidad y aseguran una sensibilización de todos los grupos de interés sobre la magnitud de este reto y los beneficios asociados a abordar su solución.

06

Información sobre 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 la Seguridad y la Salud 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, lesiones sufridas por éstos y el deterioro de la motivación de los mismos.

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 el Grupo, hemos trabajado principalmente en dos ámbitos: 1) Atracción del talento y 2) Gestión del talento. Fruto de dicho compromiso, se han incorporado al Grupo 89 personas en el ejercicio 2020 (44 personas como personal propio y 45 personas como ETT).

Plantilla a cierre del ejercicio

El desglose del número de empleados de Grupo a cierre del ejercicio 2020, distribuido por sexo, edad, clasificación profesional, tipo de contrato y tipo de jornada es el siguiente:



Número total de empleados por género ²	31/12/2020
Hombres	735
Mujeres	66



Número total de empleados por edad ³	31/12/2020
Menor de 30 años	97
Entre 30 y 50 años	617
Mayor de 50 años	87



Número total de empleados por categoría profesional ⁴	31/12/2020
Directores	28
Personal Técnico y Mandos intermedios	141
Administrativos	23
Operarios	609



Número total de empleados por tipo de contrato ⁵	31/12/2020
Indefinido	705
Temporal	96



Número total de empleados por tipo de jornada ⁶	31/12/2020
Completa	790
Parcial	11

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 2020, el 88% de nuestros empleados cuentan con contratos indefinidos

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 con jornada completa.

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. Sin embargo, estamos trabajando para atraer e incorporar cada vez más mujeres a nuestras actividades.

2. Un 8% de la plantilla total son mujeres. / 3. El 77% de los empleados tienen entre 30 y 50 años.

4. En la categoría de Directores están englobados tanto a la Alta Dirección como los Directivos del Grupo. /

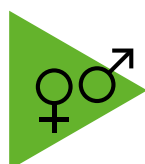
5. El 88% de los contratos son indefinidos. / 6. El 99% de los empleados trabajan a jornada completa.



Promedio anual de contratos

La experiencia y el conocimiento de las personas que forman parte del Grupo 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.

En el ejercicio 2020 hemos tenido 2 ERTes que en términos de plantilla media han tenido un impacto poco significativo, al no estar afectados todos los empleados al mismo y tener una duración breve. Por lo que en la información que detallamos a continuación, no vamos a considerar el tiempo real trabajado por estos, sino que se imputará en función de la relación laboral que tienen establecido en su contrato habitual, con independencia de lo trabajado derivado del ERTE:



Promedio 2020 de empleados por género	Indefinido	Temporal
Hombres	647	93
Mujeres	54	5
Total	701	98



Promedio 2020 de empleados por edad	Indefinido	Temporal
Menor de 30 años	78	22
Entre 30 y 50 años	547	65
Mayor de 50 años	76	11
Total	701	98



Promedio 2020 de empleados por categoría profesional	Indefinido	Temporal
Directores	25	1
Personal Técnico y Mandos intermedios	109	11
Administrativos	19	3
Operarios	548	83
Total	701	98



Promedio empleados por jornada	2020
Completa	792
Parcial	7
Total	799

Empleados con discapacidad

El Grupo muestra 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 y con la adopción de otras medidas alternativas. A cierre de 2020, se contabilizan dentro de la plantilla del Grupo a 8 personas con discapacidad.

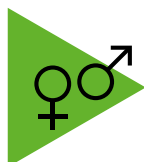
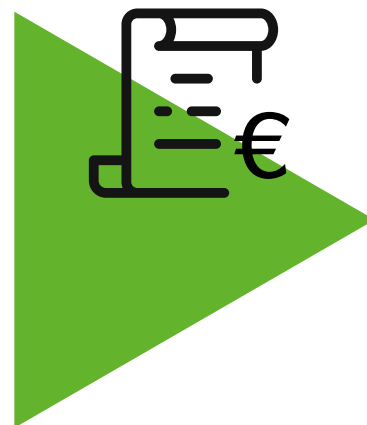
El Grupo se compromete en incrementar la contratación de servicios con empresas empleadoras de discapacitados en los próximos ejercicios.

Asimismo, el Grupo no solo garantiza que sus procesos de selección no excluyan a estas personas cuando los requisitos del puesto en concreto lo permiten, sino que además contrata servicios y productos a empresas que emplean a 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 2020 de Haizea Wind Group, distribuido por género, por edad y por clasificación profesional (en euros):



Remuneración media por género	2020
Hombres	28.040
Mujeres	33.755
Media total	28.462



Remuneración media por edad	2020
Menor de 30 años	24.178
Entre 30 y 50 años	28.482
Mayor de 50 años	33.041
Total	28.462



Remuneración media por categoría profesional	2020
Directores	79.927
Persona Técnico y Mandos intermedios	36.846
Administrativos	29.231
Operarios	24.738
Media total	28.462



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 hora de los hombres y las mujeres sobre la remuneración media hora de los hombres se sitúa en el -20,4%, según la cual un porcentaje inferior a cero

representa el porcentaje que la mujer cobra más que el hombre.

Este dato global 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. Sin embargo, por categoría profesional no se han identificado brechas salariales relevantes para las personas que tienen el mismo puesto de trabajo. Las diferencias detectadas están asociadas a la antigüedad y responsabilidades de dicho puesto de trabajo. A continuación, detallamos las brechas salariales por categoría profesional:



Brecha salarial por categoría profesional	2020
Directores	17%
Persona Técnico y Mandos intermedios	1%
Administrativos	14%
Operarios	-7%

*Concretamente la remuneración media de directores hombres es de 82 miles de euros y la remuneración media de directoras mujeres es de 68 miles de euros.

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

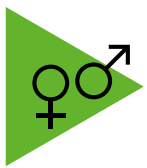
puesto garantizando de este modo la equidad con independencia de a quién se le asigne el puesto.

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.

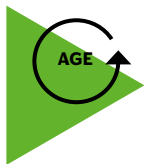
En el Grupo el salario mínimo de entrada en el 2020 (puesto más bajo) ha sido de 18 miles de euros, siendo el ratio sobre el salario mínimo interprofesional de 1,35.

Número de despidos

El desglose de los despidos en el ejercicio 2020 de HWG distribuido por género, edad y clasificación profesional es el siguiente:



Número de despidos por género	2020
Hombres	34
Mujeres	-
Media total	34



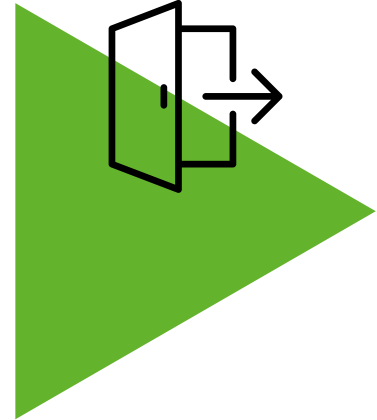
Número de despidos por edad	2020
Menor de 30 años	7
Entre 30 y 50 años	23
Mayor de 50 años	4
Total	34



Número de despidos por categoría profesional	2020
Directores	-
Persona Técnico y Mandos intermedios	3
Administrativos	-
Operarios	31
Total	34

En el ejercicio 2020 la tasa de rotación voluntaria ha sido de un 4,39%, habiendo 35 salidas voluntarias producidas por bajas voluntarias y excedencias. Este dato es el reflejo del esfuerzo que realizamos para que el clima laboral del Grupo sea bueno y de nuestras políticas de retención del talento, en las que las personas son lo primero.

Adicionalmente a los despidos y a las salidas voluntarias anteriores, ha habido 74 salidas asociadas principalmente a jubilaciones y terminaciones de contrato.



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. No obstante, no se ha identificado como un riesgo significativo la desconexión laboral de los trabajadores por lo que hasta el momento no se ha considerado prioritario elaborar una política de desconexión laboral.

6.3.2 Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

En HWG 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 lo que respecta a Haizea Wind, el calendario laboral se realiza al final de año para el año siguiente en colaboración con el Comité de Empresa. Se cuenta con una política de flexibilidad que permite un horario de entrada flexible (de 7:30 a 9:00) y un horario de comida de 0,5 a 1,5 horas. Asimismo, se cuenta con un sistema de fichaje para todo el personal.

En lo que respecta a 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 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. 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 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).

Horas no productivas

En HWG 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 126 mil horas durante el ejercicio 2020, de las cuales 14 mil horas están asociadas a consecuencias de la pandemia (PCR, aislamiento, baja por COVID, entre otras). La tasa de absentismo laboral total en el ejercicio 2020 ha sido de 9,38%, si aisláramos lo derivado de la pandemia la tasa de absentismo laboral se reduciría hasta el 8,32%.

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, sanciones, ausencias por COVID.

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 el Grupo 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.

Asimismo, derivado de la pandemia que nos está azotando y con el objetivo de conseguir el bienestar de nuestro equipo, hemos fomentado el teletrabajo y la reducción de las jornadas para el cuidado de personas, habiéndose acogido al teletrabajo 47 personas y 21 personas a reducciones de jornada.

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. 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 cercanas al 100%:



Permisos parentales	2020
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	50
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	50
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	47
Tasa de regreso al trabajo	94%
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	46
Tasas de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	92%



6.3.3 Seguridad y salud

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 de los trabajadores.

Asimismo, contamos con el apoyo de Servicios de Prevención Ajenos que nos dan soporte en actividades relacionadas con las especialidades de Medicina del Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y

Psicosociología aplicada y Seguridad en el Trabajo.

Adicionalmente, en HWG contamos con un equipo de profesionales que desarrollan funciones específicas de Seguridad y Salud en el trabajo, enfocadas a la mejora continua de nuestras instalaciones, prácticas y procedimientos que aseguran la obtención y mantenimiento de las certificaciones internacionalmente reconocidas de los sistemas de prevención de riesgos, como es la ISO 45001 en la que están certificadas nuestras plantas. La ISO 45001 es la especificación técnica más reconocida para demostrar una efectiva implantación y gestión de los sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo. En ella se especifican los requisitos que debe cumplir una organización para controlar los riesgos laborales, y mejorar, de esta forma, su desempeño y sus 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, algunos de los cuales detallamos a continuación:

► Haizea Wind

Contamos con un departamento de mejoras de las funciones de producción 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 necesidades en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, seguimiento de indicadores y planificación de acciones de mejora continua.

Observation CARDS: mecanismo de recogida de propuestas de mejora en aspectos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente vía buzón de sugerencias de recogida semanal.

HSE Tours: visitas periódicas a todas las zonas de trabajo y en todos los turnos realizadas por la Dirección de la empresa y los responsables de departamentos y áreas con personal a su cargo, para demostrar de manera visible a todos los empleados, la importancia que la dirección y la estructura de mando en su conjunto concede a los aspectos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. En estas visitas se interactúa con el personal, se refuerza dicho mensaje, se recogen sus propuestas y preocupaciones sobre estos asuntos y se adoptan acciones de mejora.

Tool Box: proporcionar charlas de seguridad en los cambios de turno, para comentar aspectos a corregir o temas específicos en los que resulte necesario incidir para adelantarnos a posibles problemas, estableciendo acciones correctivas y preventivas.

Área de mejoras: Recursos de Producción dedicados a la fabricación y puesta en práctica de mejoras en asuntos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

► Tecnoaranda

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

HSE Management Tool: herramienta informática específica para la gestión de la Prevención: Coordinación de Actividades Empresariales (contratas), Observaciones de Seguridad, Comportamientos seguros, Inspecciones por sección, Investigaciones de Accidentes e Incidentes, Evaluaciones de Riesgos, Reconocimientos médicos, Formación e Información y Equipos de Protección Individual.

HSE KPIs: control mensual de los principales indicadores en asuntos HSE con participación de la Dirección y responsables de departamentos.

HSE Tours: visitas específicas de Seguridad a todas las secciones y turnos realizadas semanalmente por la Dirección.

Tool Boxes: reunión semanal de los encargados con sus equipos para comentar aspectos de Seguridad.

NEAR MISSES: análisis semanal de los incidentes ocurridos en el que se toman medidas para su prevención, evitando que se traduzcan en accidentes. Información accesible a todos los empleados.

Concurso de sugerencias: estímulo para la recogida de propuestas realizadas por los empleados.

► 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)

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.

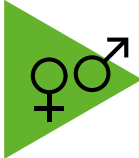
Asimismo, para la coordinación de actividades empresariales con las subcontratas, hacemos uso de una plataforma de gestión documental (UCAE) donde se intercambia la documentación pertinente, tanto a nivel laboral como de seguridad. Destacar que también se llevan a cabo Inspecciones de cumplimiento.

Indicadores de seguimiento de Seguridad y Salud

En HWG consideramos que la Seguridad y Salud de nuestros empleados es un asunto fundamental y prioritario, por la naturaleza de la actividad que desarrollamos. Nuestro objetivo permanente es conseguir “cero accidentes”, transmitiendo las directrices necesarias de actuación para

lograrlo desde los más altos niveles de la organización. Este objetivo es de aplicación a todas las personas que realizan cualquier actividad en las instalaciones del grupo.

HWG hace un seguimiento permanente de los indicadores de accidentabilidad, los cuales se resumen en la tabla siguiente:



Índices de siniestralidad por género	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	73,84	-
Índice de gravedad	1,56	-
Enfermedades profesionales	2	-
Número de fallecimientos	-	-

Asimismo, en relación a las contratas, destaca que a pesar de que no se estaba monitorizando los índices de siniestralidad hasta el momento, los mismos se van a comenzar a supervisar en el ejercicio 2021, si bien destacamos que en el ejercicio 2020 no hemos tenido constancia de ningún accidente laboral en contratas.

Adicionalmente HWG hace un control periódico de otros muchos indicadores reactivos y proactivos (lagging and

leading indicators) que nos sirven para monitorizar nuestro desempeño en temas HSE (Seguridad, Salud y Medio Ambiente) y comprobar los resultados que dicha gestión obtiene.

A destacar la integración de los indicadores relativos a contratas en el control periódico de KPIs en el ejercicio 2021, si bien no tenemos constancia de ninguna problemática asociada durante 2020.



Adaptación al COVID-19 para un trabajo seguro

El año 2020 ha supuesto un reto adicional para la gestión de la salud y la seguridad en el entorno de trabajo. Hemos apostado por crear gabinetes de crisis específicos cuyo objetivo ha sido velar por el cumplimiento de los máximos estándares en materia de salud y seguridad relacionados con la pandemia. La frecuencia de las reuniones de este gabinete ha ido variando en función de la intensidad, desde reuniones semanales hasta reuniones mensuales.

Asimismo, en el Grupo hemos desarrollado varios protocolos internos para adaptarnos a las medidas específicas de prevención, que han sido publicadas en el portal de empleados y otros canales de comunicación con los empleados.

Entre los mismos, destacan:

- **Entrega de mascarillas FFP2 de reposición diaria.** Haizea Wind ha decidido establecer el uso obligatorio de mascarillas homologadas FFP2 en su centro de trabajo, que protejan frente a la transmisión de la COVID-19, facilitando a todos sus empleados unidades suficientes para su reposición diaria, tratando con ello de contribuir a salvaguardar la salud de sus empleados.

6.3.4 Relaciones Sociales

Organización del diálogo social

De conformidad con la regulación vigente, las condiciones laborales y los derechos de los empleados del Grupo, 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

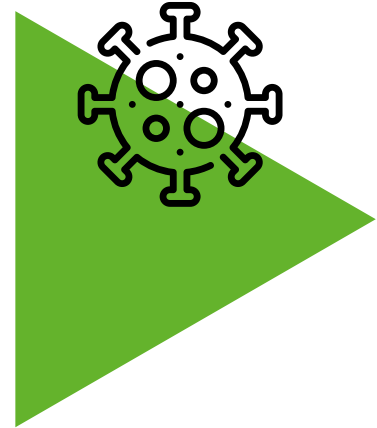
- **Pautas frente a la Covid – 19,** aplicables a todas las personas que realicen labores en las plantas del Grupo, con independencia de ser empleados propios o contratados: en la que se indica la obligatoriedad de toma de temperatura en la entrada, uso de mascarilla obligatorio, pautas a seguir en caso de síntomas, normas de uso de los vestuarios, normas de uso de los comedores, normas de uso de los aseos, normas de áreas de las máquinas de vending, normas de las fuentes de agua, normas de la zona de fichaje y almacén, desinfección de ordenadores/mandos de máquinas/herramientas, pautas especiales para el personal en función del puesto de trabajo, pautas de limpieza, de utilización de guantes y de mascarilla.

- **Protocolo Covid- 19,** con el objetivo de inhibir la propagación del coronavirus y ofrecer a la plantilla un entorno de trabajo seguro implantando las medidas y protocolos definidos por las autoridades competentes. Todo el personal de oficina tiene portátil y ha tenido la opción de acogerse a teletrabajar.

Adicionalmente, hemos constituido un Comité que realiza reuniones semanales para el seguimiento de los positivos y sus contactos estrechos en caso de que se produzca, así como supervisión de los cambios de normativa para su aplicación.

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 del mismo, 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.

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)

El Grupo 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 HWG 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. Excepcionalmente, en el ejercicio 2020, derivado de las consecuencias de la pandemia, no se han podido realizar todas las formaciones que estaban previstas, ya que la mayoría de ellas eran de manera presencial, de ahí que este año hayamos tenido menos formaciones de las habituales. Si bien se ha procedido a colaborar con organismos públicos para obtener la cesión de espacios públicos para poder realizar las formaciones necesarias con las condiciones de seguridad apropiadas.

En este contexto, hemos desarrollado acciones formativas adecuadas a las necesidades de nuestras personas, ascendiendo el número de horas totales de formación a 7.792 horas en el ejercicio 2020, suponiendo una inversión aproximada en 2020 de 87 miles de euros.

Los principales cursos de formación desarrollados en el ejercicio 2020 han sido los siguientes:

- Formación de Lean manufacturing aplicado a la cadena de valor
- Modelo de tutores para la formación en el puesto de trabajo
- Prevención de Riesgos laborales
- Formación en idiomas, inglés principalmente

La distribución de horas por categoría profesional del ejercicio 2020 es la siguiente:

Nuestro objetivo es lograr difundir y compartir el conocimiento existente en el Grupo

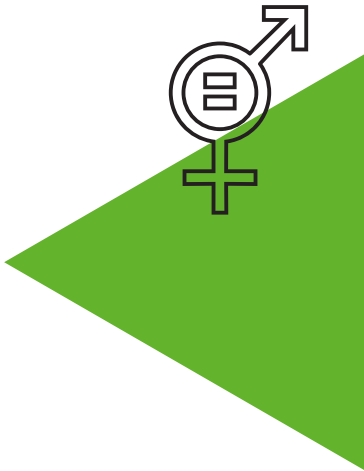
Horas de formación por categoría profesional	2020	%
Directores	53	1%
Personal Técnico y Mandos intermedios	2.887	37%
Administrativos	342	4%
Operarios	4.510	58%
Total	7.792	100%
Número medio de horas de formación por empleado	9,78	



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 HWG 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 WEC y Tecnoaranda – estando en proceso de desarrollo en Haizea Wind en 2021 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 WEC y Tecnoaranda se ha desarrollado un Plan de Igualdad, estando en proceso de desarrollo en Haizea Wind. 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.

En Tecnoaranda, 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 éstas 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.



07

Información sobre el respeto de los derechos humanos

7.1 Políticas del grupo ---

En HWG 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



7.2 Principales riesgos identificados

En relación a los Derechos Humanos, desde la Dirección hemos identificado riesgos, que a pesar de no ser considerados significativos dado que nuestras plantas se encuentran situadas en España, son objeto de revisión periódica por el posible impacto reputacional 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 HWG, 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 el Grupo 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 el Grupo 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 HWG 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 del mismo.

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 2020 no se han recibido denuncias, ni en materia de violación de Derechos Humanos, ni en ninguna materia.

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.



08

Información sobre la Lucha contra la Corrupción y el Soborno



8.1 Políticas del grupo

En HWG 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.

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, 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 el Grupo 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 HWG.

Colaboramos con fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, que operan en entornos relacionados con la infancia, la salud y la alimentación. Durante el ejercicio 2020, no se han realizado aportaciones a fundaciones ni a entidades sin ánimo de lucro.

09

Información sobre la sociedad

9.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

En HWG 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 2020:

- 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 Universidad del País Vasco (UPV), con la Universidad de Mondragón, con la Universidad de Deusto, con la Universidad de Burgos, con centros formativos de Formación Profesional de Burgos. Asimismo Haizea Wind **colabora con la agencia de desarrollo local del ayuntamiento de Zierbena (Bizkaia).**

- Patrocinios:

- Asociación Deportiva Batzarre

- Asociaciones:

- **Miembros del Clúster de la Energía y de la Asociación Empresarial Eólica**
- Asociación de empresarios de Burgos (FAE): participación en acciones formativas tanto locales como provinciales.

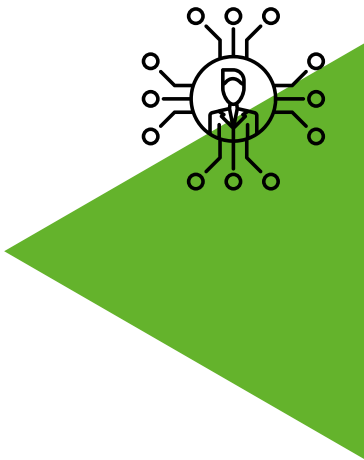
- Asociados y miembros del consejo de la Federación vizcaína de empresas del Metal.
- Asociación de Fundidores País Vasco y Navarra
- SEA Empresarios Alaveses
- ADEGI
- Armeria Eskola

- Ferias:

Participación en la feria de empleo de la Universidad de Burgos

Asimismo, relacionado con el empleo, HWG 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. Cabe destacar que un 96,3% de todos los trabajadores son locales. Además, destacar que actualmente estamos trabajando en el desarrollo de una escuela taller de soldadura.





9.2 Subcontratación y proveedores

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

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

En relación a Tecnoaranda, destacar que esta área no es relevante dado que la mayoría de los proveedores con los que trabajamos, son impuestos por los propios clientes, y siempre se trata de proveedores de primer nivel a los que el cliente previamente ya ha auditado y homologado. Sin embargo, 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.

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 WEC, para los proveedores que previamente se han identificado como críticos, se ha definido hacer visitas de supervisión cada dos años. Asimismo, en el ejercicio 2020 se ha puesto en marcha una nueva iniciativa para abarcar un mayor número de empresas supervisadas, el "Self assessments". El objetivo es que el proveedor complete un cuestionario, y en función de los resultados del mismo se realiza un análisis y se establecen planes de acción. Por el momento, lo hemos llevado a cabo con algunos proveedores más críticos, y el objetivo es hacerlo con el 100% en el próximo ejercicio.

En relación a Haizea Wind, 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 el cliente.

9.3 Clientes

En HWG 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 en 2020 en el Grupo, tenemos certificadas varias de nuestras empresas en relación a la ISO 9001.



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 (Key Account Manager) 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 HWG.

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. A cierre del ejercicio 2020 todas las reclamaciones recibidas han sido debidamente tramitadas.

Destacar, que en muchas ocasiones el cliente se encuentra en las instalaciones del Grupo, por lo que la comunicación con el mismo es diaria y muy fluida.



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 ésta, 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 2020 asciende a -10.715 miles de euros, la práctica totalidad del resultado del ejercicio se ha generado en España (el beneficio antes de impuestos extranjero es positivo de 391 miles de euros).

En relación al pago de impuestos sobre beneficio en el ejercicio 2020, el resultado ha sido un pago de 999 miles de euros, tal y como se indica en el Estado de Flujos de Efectivo de los Estados Financieros consolidados.

Asimismo, en el ejercicio 2020 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 11/2018
inf y contenidos
del Global
Reporting Initiative
(indicadores GRI)**

Contenidos de la Ley II/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
0. Información general			
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 I02-1, GRI I02-2, GRI I02-4, GRI I02-7, GRI I02-14, GRI I02-15, GRI I02-45	00. Carta de presidencia 02. Modelo de negocio 03. Identificación de riesgos y oportunidades claves	Las entidades incluidas en los estados financieros consolidados (GRI I02-45) son incluidas en los Anexos de la Memoria Consolidada a cierre del ejercicio 2020 por lo que no se incluye mención expresa en el presente documento.
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de 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 I02-16, GRI I03-1, GRI I03-2, GRI I03-3	04. Análisis de materialidad 05. I Políticas del Grupo 06. I Políticas del Grupo 07. I Políticas del Grupo 08. I Políticas del Grupo 09. información sobre la sociedad	
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 I02-15	04. Análisis de materialidad 05. 2 Principales riesgos identificados 06. 2 Principales riesgos identificados 7.2 Principales riesgos identificados 8.2 Principales riesgos identificados 09 información sobre la sociedad	

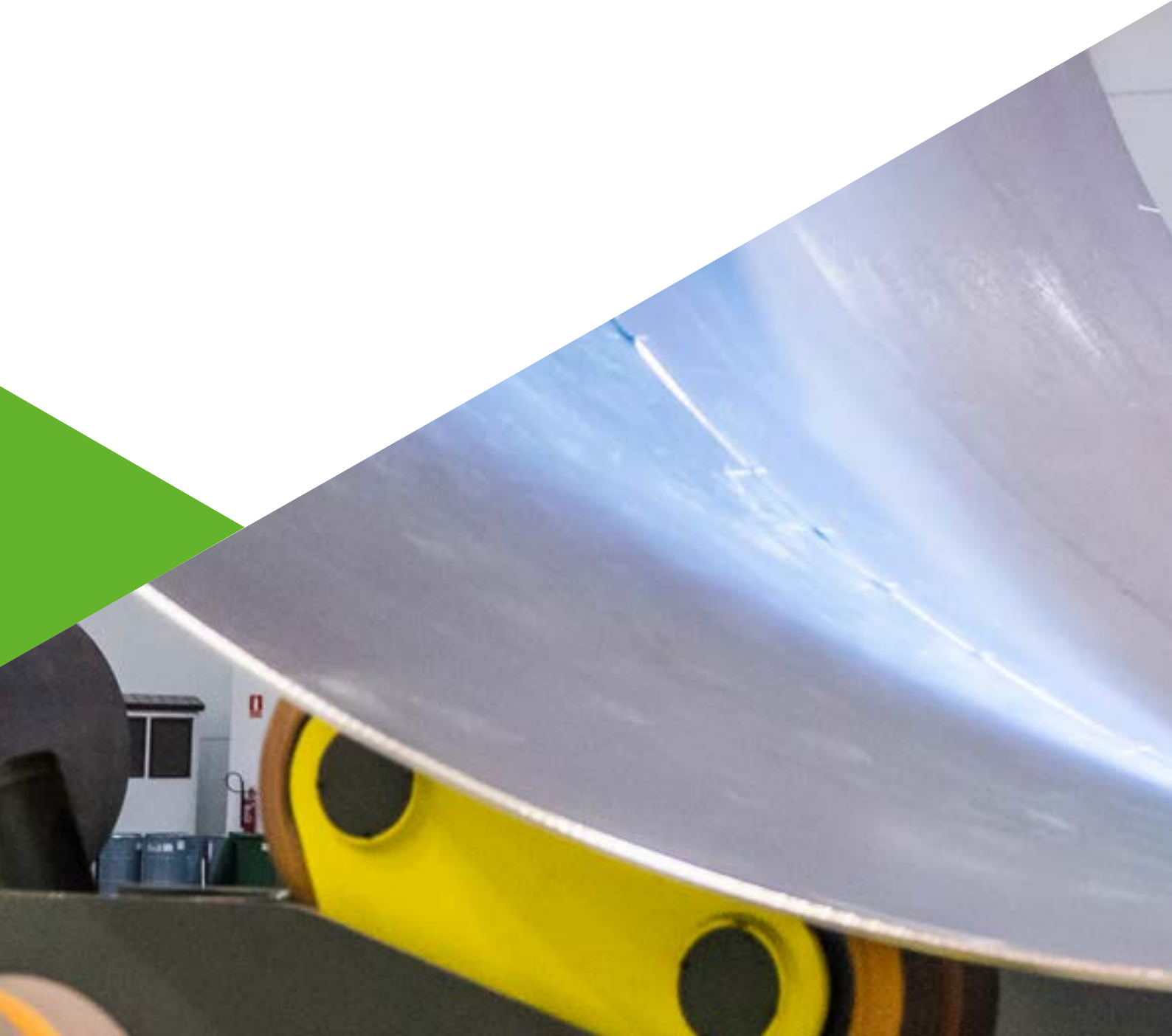
Contenidos de la Ley II/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
I. Información sobre cuestiones medioambientales			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15	5.2 Principales riesgos identificados	
· Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-II	5.1 Políticas del Grupo	
· Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29	5.1 Políticas del Grupo	
· Aplicación del principio de precaución	GRI 102-II	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 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305)	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 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 301)	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	

Contenidos de la Ley II/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI I02-7, GRI I02-8,	6.3.1 Empleo	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI I02-8	6.3.1 Empleo	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI I02-8	6.3.1 Empleo	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 40I-Ib	6.3.1 Empleo	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		6.3.1 Empleo	
Brecha Salarial		6.3.1 Empleo	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		6.3.1 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		6.3.1 Empleo	No existe remuneración de consejeros en las sociedades que constituyen el Grupo
Implantación de medidas de desconexión laboral		6.3.1 Empleo	
Empleados con discapacidad		6.3.1 Empleo	
Organización del tiempo de trabajo	GRI I03-2 Enfoque de gestión (organización del trabajo)	6.3.2 Organización del trabajo	
Número de horas de absentismo	GRI 403-9a	6.3.2 Organización del trabajo	

Contenidos de la Ley II/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3	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		6.3.3 Seguridad y Salud	
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI I02-43	6.3.4 Relaciones sociales	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI I02-43	6.3.4 Relaciones sociales	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI I02-41	6.3.4 Relaciones sociales	
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI I03-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza), GRI 404-2	6.3.5 Formación	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	6.3.5 Formación	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI I03-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	6.3.6 Accesibilidad	
Igualdad		6.3.7 Igualdad	

Contenidos de la Ley II/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
3. Información sobre el respeto a los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI I03-2	7. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	7.3.1 Prevención de los riesgos de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI I02-I7	7.3.2 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	
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 I03-2 Enfoque de gestión (no discriminación, libertad de asociación y negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio y derechos humanos)	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			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales	GRI I03-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	8.1 Políticas del Grupo 8.2 Principales riesgos identificados 8.3.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y contra el blanqueo de capitales	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		8.3.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	

Contenidos de la Ley II/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
5. Información sobre la Sociedad			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 102-I3	9.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414)		
Acciones de asociación o patrocinio			
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		9.2 Subcontratación y proveedores	
Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas		9.2 Subcontratación y proveedores	
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	9.3. Clientes	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		9.3. Clientes	
Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4b.vi	9.4 Información fiscal	
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-I, GRI 207-4b.viii	9.4 Información fiscal	
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	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