



Estado de información no financiera (EINF)

Informe de sostenibilidad

Ejercicio 2023

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



Contenidos

| | |
|--|----|
| 0. Carta de Presidencia / CEO | 3 |
| 1. Introducción | 5 |
| 2. Modelo de Negocio | 7 |
| 2.1. Quiénes Somos | 7 |
| 2.2. Líneas de Negocio | 10 |
| 2.3. Constitución del Grupo | 12 |
| 2.4. Principales Cifras e Hitos del Ejercicio 2023 | 13 |
| 2.5. Haizea Wind Group en el Mundo | 15 |
| 3. Identificación de Riesgos y Oportunidades Claves | 17 |
| 4. Análisis de Materialidad | 19 |
| 5. Información sobre Cuestiones Medioambientales | 21 |
| 5.1. Políticas del Grupo | 21 |
| 5.2. Principales Riesgos Identificados | 24 |
| 5.3. Gestión y Desempeño Medioambiental | 25 |
| 5.3.1. Cambio Climático y otros Tipos de Contaminación | 25 |
| 5.3.2. Economía Circular y Prevención y Gestión de Residuos | 27 |
| 5.3.3. Uso Sostenible de Recursos | 30 |
| 5.3.4. Protección de la Biodiversidad | 33 |
| 6. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal | 35 |
| 6.1. Políticas del Grupo | 35 |
| 6.2. Principales Riesgos Identificados | 36 |
| 6.3. Gestión y Desempeño Social | 36 |
| 6.3.1. Empleo | 36 |
| 6.3.2. Organización del Trabajo | 43 |
| 6.3.3. Salud y Seguridad | 45 |
| 6.3.4. Relaciones Sociales | 51 |
| 6.3.5. Formación | 52 |
| 6.3.6. Accesibilidad | 53 |
| 6.3.7. Igualdad | 54 |
| 7. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos | 57 |
| 7.1. Políticas del Grupo | 57 |
| 7.2. Principales Riesgos Identificados | 57 |
| 7.3. Gestión y Desempeño Relacionado con los Derechos Humanos | 58 |
| 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 | 58 |
| 7.3.2. Denuncias por Casos de Vulneraciones de Derechos Humanos | 59 |
| 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 | 59 |
| 8. Información Relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno | 61 |
| 8.1. Compliance y Buen Gobierno Corporativo | 61 |
| 8.1.1. Políticas del Grupo | 61 |
| 8.2.1. Principales Riesgos Identificados | 62 |
| 8.2. Gestión de la Lucha contra la Corrupción y el Soborno | 62 |
| 8.3.1. Medidas Adoptadas para Prevenir la Corrupción y el Soborno y contra el Blanqueo de Capitales | 62 |
| 8.3.2. Aportaciones a Fundaciones y Entidades sin Ánimo de Lucro | 63 |
| 9. Información sobre la Sociedad | 65 |
| 9.1. Compromiso con el Desarrollo Sostenible | 65 |
| 9.2. Subcontratación y Proveedores | 66 |
| 9.3. Clientes | 67 |
| 9.4. Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información y Ciberseguridad | 68 |
| 9.5. Información Fiscal | 69 |
| 10. Tabla de Referencia de Requerimientos de la Ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI) | 71 |



0. Carta de Presidencia / CEO

El ejercicio 2023 ha estado marcado por incrementos de costes y un escenario internacional complejo. No obstante, hemos sabido gestionar la incertidumbre con agilidad y flexibilidad, adaptándonos a las demandas del mercado, minimizando el riesgo y maximizando los resultados. Hemos conseguido prosperar ante las adversidades y superar con éxito los retos que se nos han presentado. Prueba de nuestra resiliencia, es que continuamos incrementando año a año nuestra cifra de facturación, nuestro EBITDA y nuestro equipo. Asimismo, continuamos avanzando de manera exitosa con nuestro plan de expansión e internacionalización, habiéndose incrementado las ventas internacionales en un 37%. Todo ello gracias a que estamos siendo capaces de crear soluciones diferenciales para nuestros clientes, ofreciéndoles nuestro gran know-how y acompañándolos a superar los retos que se les presentan.

Seguimos manteniéndonos firmes en nuestras aspiraciones, como actores clave en el impulso de la transición energética y en nuestro compromiso por fabricar soluciones sostenibles de manera eficiente y con el menor impacto medioambiental posible. Nuestro compromiso con la sostenibilidad va más allá de una mera hoja de ruta para el crecimiento responsable, queremos mejorar la sociedad a medio y largo plazo, y con nuestras soluciones impulsamos energías más limpias para el planeta que garanticen el futuro de las generaciones venideras.

No obstante, es esencial recalcar que los resultados presentados no habrían sido posibles sin la valiosa contribución del sólido talento que conforma el Grupo: nuestras personas, cuyo conocimiento y dedicación son el corazón y el alma de nuestro Grupo. Por ello, nos focalizamos en trabajar en la captación y retención del talento, creando un ambiente laboral estimulante, estable y seguro en el que nuestras personas puedan desarrollar su

máximo potencial, y al que nuevos talentos busquen incorporarse para crecer con nosotros. Apostamos por un entorno de trabajo de respeto mutuo y comunicación abierta, en el que la autonomía junto con el trabajo en equipo y la obtención de resultados resultan claves para enfrentar con éxito los desafíos de crecimiento y cambio. Entre todos, hemos demostrado que el éxito no es alcanzable de manera aislada, sino a través de un compromiso y una visión compartida.

Adicionalmente, resultan destacables nuestros avances en materia de buen gobierno corporativo. Esto nos ayudará a dotarnos de una óptima estructura de gobierno, alineada con la estrategia, generando valor y contribuyendo a la consecución de los objetivos, y reforzando a su vez la confianza de los grupos de interés. Concretamente, me enorgullece comunicar el nombramiento de dos consejeros independientes y la constitución de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, Nombramientos y Retribuciones, y Estrategia e Inversiones.

Nos gustaría finalizar esta breve carta agradeciendo el apoyo, el esfuerzo y la dedicación continua de todas las personas que forman parte del Grupo, cuyo compromiso ha sido crucial para nuestro éxito colectivo en el transcurso de este año. También querríamos agradecer la confianza que el Consejo de Administración, los clientes, los proveedores, las instituciones y demás colaboradores han puesto en nuestro Grupo.

Dámaso Quintana Pradera
Presidente

Borja Zárraga Suárez
CEO



1. Introducción

El presente Estado de Información No Financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado de Haizea Investments y sociedades dependientes (en adelante **Haizea Wind Group, HWG** o el Grupo) 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 Estado de Información No Financiera se ha preparado de acuerdo con los requisitos establecidos por la Ley 11/2018, 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 1/2010, 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 presente Estado de Información No Financiera, que se refiere al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, se ha preparado de acuerdo con las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y, en la medida de lo posible, se han utilizado las Normas mundiales de Iniciativa de Reporte (Estándares GRI), de acuerdo con la información identificada en la “Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (indicadores GRI)”. Para identificar cuáles de los temas son importantes y deben ser reportados, consideramos una serie de variables, siendo las principales:

- La relevancia de tales asuntos o indicadores, tanto internamente para el Grupo como externamente para sus partes interesadas.
- El sector de actividad al que pertenece el Grupo, tomando como referencia los principales aspectos no financieros contenidos en los Estándares de la Iniciativa de Información Global.

Los datos financieros y no financieros presentados en este informe son consolidados y se refieren a la actividad realizada el Grupo en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. La información contenida en el mismo referida al ejercicio 2022, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio 2023. En este sentido, el Grupo no se ha visto obligado a reexpresar ninguna información de ejercicios anteriores.

Se detallan a continuación las sociedades incluidas en este informe:

- Haizea Investments, S.L.
- Haizea Wind Group Management, S.L.U.
- Haizea Bilbao, S.L.
- Haizea Breizh, S.A.S.U.
- Haizea Metal Structures, S.L.U.
- Haizea Onshore, S.L.U.
- Haizea International Investments, S.L.
- Haizea Tecnoaranda, S.L.
- Haizea Grupo WEC, incluye las siguientes sociedades:
 - Sociedad de Cartera Zestoa, S.A.
 - Haizea WEC Fundación, S.L.
 - Haizea WEC Mecanizado, S.L.
 - Haizea WEC Tratamiento Superficial, S.A.
 - WEC Business and Technology Center, A.I.E.
 - Conecta Logistics & Engineering, S.L.

Los indicadores incluidos en el apartado “5. Información sobre cuestiones medioambientales” se corresponden con las siguientes sociedades que son las que desarrollan la actividad productiva: Haizea Bilbao, S.L., Haizea Tecnoaranda, S.L. y Haizea Grupo WEC (en este caso únicamente las sociedades Haizea WEC Fundación, S.L., Haizea WEC Mecanizado, S.L. y Haizea WEC Tratamiento Superficial, S.A.).



Fred. Olsen Windcarrier

2. Modelo de negocio

2.1. Quiénes somos

Haizea Wind Group es proactividad y compromiso.

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

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

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



Misión, visión y valores

Misión

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

Visión

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



Valores



Seguridad.

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



Cumplimiento.

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



Sostenibilidad y Medioambiente.

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



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.



© C. Beyssier - Iberdrola France.

2. 2. Líneas de negocio

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



Castings | **haizea** grupo WEC

2 Instalaciones | **40.000** Toneladas anuales | Desde **2005**

Onshore towers | **haizeasica** **haizea** techoaranda

3 Instalaciones | **1.900** Tramos anuales | Desde **2009**

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

2 Instalaciones | **193.000** Toneladas anuales | Desde **2018**



Torres eólicas

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

El layout de nuestras fábricas, 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 ampliación de la fábrica en Bilbao, estamos expandiendo nuestro know-how industrial al mercado de las cimentaciones offshore, a la vez que diversificamos en producto y en tipología de cliente (desarrolladores de parques eólicos, utilities).

En 2022 tras la firma del contrato con Ørsted, multinacional danesa de energías renovables, aprobamos una inversión de más de 150 millones de euros que nos permite ampliar sustancialmente la

capacidad de la fábrica de Bilbao a partir de enero 2024. El parque 'Hornsea 3' ubicado frente a la costa de Reino Unido, tendrá una capacidad de 2,9 GW y se espera que esté terminado a finales de 2027.

Con esta nueva fábrica en el Puerto de Bilbao, que cuenta con acceso directo al muelle de atraque y un calado de 21m de profundidad, Haizea se convierte en la fábrica de referencia para los monopiles (cimentaciones marinas) que el mercado offshore va a demandar los próximos años.

Grandes piezas de fundición

Fabricamos grandes componentes de fundición para aerogeneradores, tanto para parques eólicos onshore como offshore. Integramos dentro de nuestras capacidades gran parte de la cadena de operaciones, desde el proceso de fundición (unidad de fundición en Agurain, España), pasando por la logística para la entrega al cliente (centro de logística en Pamplona, España), e incluyendo incluso los procesos de mecanizado, tratamiento superficial y montaje (instalaciones de Itziar-Deba, España).

Todas estas capacidades y un equipo comprometido y especializado son los que nos permiten desarrollar los siguientes productos:

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

2. 3. Constitución del grupo



2. 4. Principales cifras e hitos del ejercicio 2023

Cifras significativas¹



+1.300

Profesionales



82%

Ventas
internacionales



+280M€

Facturación



+30M€

EBITDA

Continuamos creciendo año a año, concretamente, en el ejercicio 2023 hemos incrementado nuestra facturación en un 12%, el EBITDA en un 20% y la cifra de nuestros profesionales en un 13%.



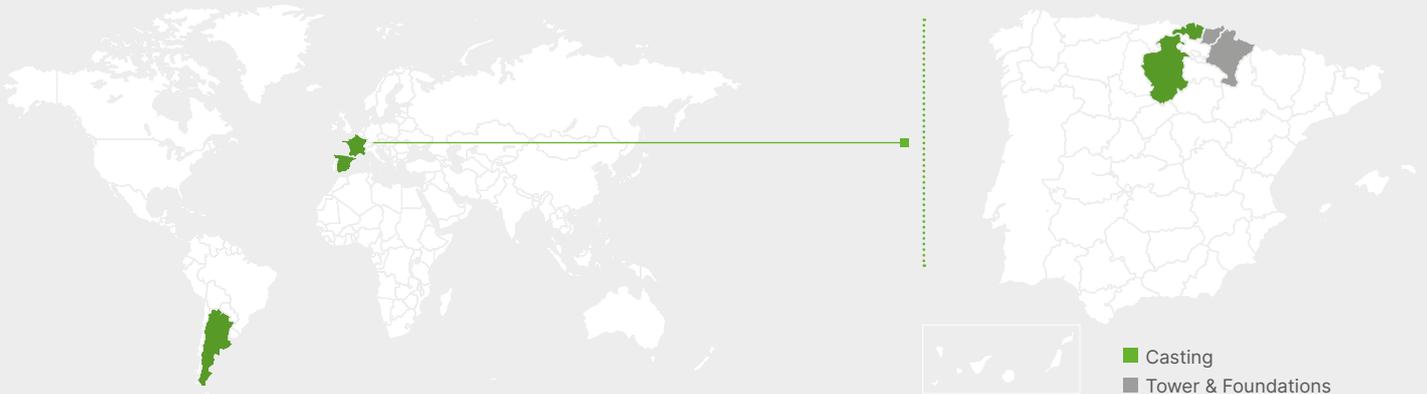
¹ En la cifra de profesionales se están considerando los 140 profesionales de la sociedad **Haizea Sica, S.A.**, situada en Argentina.

Hitos significativos

| | |
|-------------------|--|
| Marzo | ○ Haizea Wind Group e Iberdrola firman un contrato para el suministro de monopiles para el parque East Anglia 3, ubicado en Reino Unido. |
| | ○ Haizea Wind Group y US Wind se asocian para construir una nueva planta de fabricación de torres y monopilotes. |
| | ○ Haizea Tecnoaranda inicia la producción de los primeros prototipos de velas de succión. |
| Abril | ○ Ampliación de capital de Haizea Bilbao . |
| Junio | ○ Nombramiento de dos consejeros independientes y constitución de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, Nombramientos y Retribuciones, y Estrategia e Inversiones. |
| Septiembre | ○ Finalización de producción de St. Brieuc, primer proyecto de Haizea Breizh . |
| Octubre | ○ Lanzamiento de producción del pedido de 76 piezas de transición para Baltic Power. |
| Diciembre | ○ Haizea Bilbao es la primera planta del Grupo que obtiene la certificación ISO27001. |



2. 5. Haizea Wind Group en el mundo



Castings | **haizea** grupo WEC



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



Casting.
Agurain (Spain)



Logistics.
Navarre (Spain)

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



Haizea Bilbao
Bilbao (Spain)



Haizea Tecnoaranda
Aranda de Duero (Spain)



Haizea Sica
Santa Fé (Argentina)



Haizea Breizh
Brest (France)



3. Identificación de riesgos y oportunidades claves

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

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

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

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

En esta misma línea, realizamos un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y

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

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

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

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



4. Análisis de materialidad

El Estado de Información No Financiera permite a **Haizea Wind Group** poner a disposición de sus grupos de interés los datos relativos al ejercicio 2023 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 y gracias a ellos conoce sus necesidades y expectativas.

Para cada grupo de interés 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 definir 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 e interna son los siguientes:

- Seguridad y salud laboral.
- 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).
- Calidad y seguridad de los productos.
- Cambio climático.

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

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.



5. Información sobre cuestiones medioambientales

5.1. Políticas del grupo

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

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

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

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

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

Asimismo, en el ejercicio 2022, Haizea Tecnoaranda aprobó una nueva política ambiental actualizando las responsabilidades y competencias en esta área e incrementando su compromiso ambiental, que ha estado vigente durante el año 2023. Por otro lado, esta sociedad implementó en 2023 un nuevo procedimiento de revisión energética en el que se describe la metodología establecida para la realización de la revisión energética con los siguientes objetivos:

- Identificar los tipos de energía actuales.
- Evaluar el uso y el consumo de energía pasado y actual.
- Identificar los usos significativos de la energía.
- Determinar y priorizar las oportunidades de mejora.
- Estimar usos y consumos futuros.

En Haizea Bilbao se aprobó en 2023 el procedimiento "Funciones y responsabilidades medioambientales", en el que se describen los roles y responsabilidades en materia medioambiental de esta sociedad, con el objetivo de integrar los aspectos medioambientales en toda las estructuras organizativas y fomentar una auténtica cultura de protección y respeto del entorno.



Código Ético del Grupo, en el que se indica que el Grupo impulsará la protección y el respeto al medioambiente, 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 la generación de estos.

En este sentido, y con el objetivo de hacer extensible el Código General Ético y de Conducta no solo a las personas que forman el Grupo, sino también a los proveedores con los que tenemos formalizadas relaciones contractuales, contamos con un **Código de conducta para proveedores** que se incluye en las Condiciones Generales de Compra que han de firmar proveedores y contratistas

Instrucción de buenas prácticas ambientales y pautas de concienciación, que busca 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 de los siguientes elementos: agua, papel, pilas y cartuchos de tinta, emisiones atmosféricas, consumo energético, materiales peligrosos, compras, residuos inertes, equipos informáticos, transporte y trabajos en el metal.

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

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

Certificaciones

Desde **HWG** hemos continuado implementando el Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo con las normas y certificaciones con mayor reconocimiento internacional y los más altos estándares de cumplimiento.

Todas nuestras plantas (Haizea Bilbao, Haizea Tecnoaranda, Haizea Grupo WEC y Haizea Breizh) cuentan con la ISO 14001, que 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.

En los últimos años hemos estado trabajando en la obtención de la certificación en Sistema de Gestión de Energía, según la ISO 50001. Esta certificación ayuda a las organizaciones a implantar una política energética y a gestionar adecuadamente los aspectos energéticos derivados de su actividad, asegurando mejoras en consumo y en eficiencia energética. Así, la unidad de fundición de Haizea Grupo WEC obtuvo esta certificación en 2022 y Haizea Tecnoaranda en 2023. Por su parte, Haizea Bilbao ha estado trabajando durante 2023 en esta certificación, que se espera obtener en 2024.

Adicionalmente, en 2023 Haizea Tecnoaranda ha recibido la medalla de oro por EcoVadis, analista de calificación de sostenibilidad, mientras que Haizea Grupo WEC y Haizea Bilbao han recibido la medalla de plata.

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

En relación a los recursos dedicados a medioambiente, cada planta tiene, al menos, un responsable de medioambiente, encargado de supervisar y de llevar a cabo las acciones de mejora necesarias para reducir el impacto medioambiental. Concretamente, en el Grupo existen 7 personas dedicadas a tiempo completo a la prevención de riesgos ambientales.

Desde el ejercicio 2022, el área de mejora continua de Haizea Grupo WEC trabaja con el objetivo de estandarizar procesos más ágiles y flexibles, que permitan reducir la cronología desde el pedido hasta la entrega (Lead Time), eliminando los procesos que no añaden valor, lo que supone también una reducción del impacto ambiental al ser más eficientes.

En cuanto a los gastos soportados por el Grupo en relación a la minimización del impacto ambiental y la protección y mejora del medioambiente, éstos están asociados principalmente a la gestión y retirada de los residuos, y a determinadas inversiones. Concretamente, en el ejercicio 2023 destaca la inversión en la planta de Haizea Tecnoaranda asociada al proyecto de instalación de placas solares de hasta 2 MW para consumo interno, con una inversión de 457.000 euros en 2023, que se suman a los 636.000 euros invertidos en 2022. Por otro lado, se concluyó en Haizea Bilbao la construcción del punto limpio, que supuso una inversión de 160.000 euros en 2023 y ha permitido mejorar sustancialmente la gestión de los residuos.

Fomentando el compromiso con el entorno y con los empleados, en 2023 en Haizea Bilbao hemos reforzado el proyecto de movilidad sostenible, ampliando una línea adicional para los turnos de mañana y tarde. Así, durante ese año utilizaron este servicio una media de 75 personas diarias con la consecuente reducción de las emisiones derivadas de la utilización de combustible por parte los trabajadores.

5. 2. Principales riesgos identificados



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

- 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 2023 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 medioambiente. Asimismo, los Administradores de la Sociedad dominante no esperan que, en caso de inspección, surjan pasivos de consideración de esta naturaleza.

Por último, destacar que cada sociedad del Grupo cuenta con un seguro de responsabilidad en cobertura de daños, y que Haizea Bilbao cuenta para toda la construcción de la ampliación, con un Seguro Todo Riesgo Construcción (CAR: Construction All Risk).

5. 3. Gestión y desempeño medioambiental

5.3.1. Cambio climático y otros tipos de contaminación

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

Asimismo, en el Grupo estamos trabajando para cuantificar las emisiones de alcance 3. Como primer paso, durante 2023 en Haizea Grupo WEC se ha iniciado un proyecto para calcular la huella de carbono de la organización, referida a los alcances 1, 2 y 3. El objetivo de este proyecto, impulsado por la Asociación de Fundidores de País Vasco y Navarra, es la aplicación coordinada de la metodología de cálculo de la Huella Ambiental Europea a pymes vascas del sector de la fundición, a través de una herramienta específicamente desarrollada para tal efecto. Asimismo, en Haizea Tecnoaranda se inició en 2023 la medición del

alcance 3 y en Haizea Bilbao se inició en 2022 la medición.

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 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.

Todo ello con el fin de alcanzar el objetivo compartido de ser neutros en emisiones de carbono (carbón neutral) en 2040 a nivel de grupo.

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

| Haizea Wind Group | H Bilbao | H Grupo WEC | H Tecnoaranda | Total 2023 |
|---------------------------------|----------|-------------|---------------|------------|
| Emisiones (alcance 1) tn CO2 eq | 1.141 | 557 | 489 | 2.187 |
| Emisiones (alcance 2) tn CO2 eq | - | - | - | - |
| Total | 1.141 | 557 | 489 | 2.187 |

| Haizea Wind Group | H Bilbao | H Grupo WEC | H Tecnoaranda | Total 2022 |
|---------------------------------|----------|-------------|---------------|------------|
| Emisiones (alcance 1) tn CO2 eq | 1.119 | 734 | 503 | 2.356 |
| Emisiones (alcance 2) tn CO2 eq | - | - | - | - |
| Total | 1.119 | 734 | 503 | 2.356 |



A continuación, detallamos las emisiones relativizadas respecto de variables de producción. En el ejercicio 2023 hemos reducido el número de toneladas fundidas (Haizea Grupo WEC) y de tramos fabricados (Haizea Tecnoaranda), sin embargo, hemos incrementado el número de toneladas producidas (Haizea Bilbao).

Haizea Tecnoaranda

| Indicador | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|------|
| Emisión tn carbono (alcance 1 y 2) / tramo | 2,67 | 0,53 | 0,36 | 0,51 |

A pesar de que las emisiones en valores absolutos se han reducido, la bajada de las misma ha sido menor que la reducción de los tramos fabricados, de ahí que el ratio se haya incrementado respecto del 2022. Esto es debido a que hay parte de consumo de combustible que es fijo con independencia de la producción.

2023 es el tercer año consecutivo en el que el 100% de energía eléctrica consumida es proveniente de fuentes renovables. Fruto de todo esto, se ha conseguido reducir un 81% en 4 años la emisión de toneladas de carbono por cada tramo (alcance 1 y alcance 2).

Cabe destacar que la sociedad está inscrita desde 2022 en Miteco, registro que recoge los esfuerzos de las empresas, administraciones y otras organizaciones españolas en el cálculo, reducción y compensación de las emisiones de gases de efecto invernadero que genera su actividad, más concretamente para las emisiones de alcance 1 y 2. De este registro, se ha conseguido también para 2023 el sello de "Calculo y reduzco". Durante 2023, se ha iniciado el proceso para la medición de las emisiones de alcance 3, incluyendo las emisiones generadas por la gestión de los residuos, el consumo de agua y los viajes de la mayor parte de la plantilla.

Haizea Bilbao

En Haizea Bilbao, para conseguir los objetivos marcados, se renovó el acuerdo con Acciona para el suministro de energía 100% renovable a partir de 2022. En el ejercicio 2023 las emisiones son de 0,021 tn CO2 eq / tn producto final (0,037 en 2022), todas ellas asociadas al alcance 1.

Cabe destacar que a pesar de que las emisiones en valores absolutos se han incrementado debido al aumento de la producción, hemos conseguido reducir el ratio relativizado, lo que pone de manifiesto los resultados positivos que estamos teniendo en las acciones de descarbonización llevadas a cabo.

Haizea Grupo WEC

En Haizea Grupo WEC, el 100% de la energía eléctrica consumida a lo largo de los diferentes procesos productivos proviene de fuentes 100% renovables. En el ejercicio 2023, el ratio de toneladas de CO2 equivalente por tonelada fundida ha sido de 0,022 (0,023 en 2022), todas ellas asociadas al alcance 1.

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 medioambiente basada en la economía circular con el objetivo de minimizar los posibles impactos negativos derivados de nuestra actividad y con el firme propósito de lograr una eficaz gestión de los residuos que se generan. Consciente de todo esto, el Grupo ha continuado mejorando durante el ejercicio 2023 los diferentes procedimientos de reciclaje y reutilización que fomentan la eliminación y reducción de residuos, destacando las siguientes iniciativas:

- Se ha continuado con la señalización en las plantas, mejorando la identificación y zonificación de los contenedores de residuos.
- Disminución de la huella de carbono por la compactación de plásticos y consecuentemente, la disminución de los transportes.
- Cambio en la gestión de los residuos de zinc. Desde el año 2022 se consideran un residuo peligroso con el objetivo de abarcar las nuevas especificaciones de residuos.

Detallamos a continuación las iniciativas más relevantes llevadas a cabo en cada planta en materia de economía circular y gestión de residuos:

Haizea Tecnoaranda

- Se continúan los esfuerzos de reutilización de residuo metálico, realizando la separación de residuos como, por ejemplo, las latas de refresco.
- Mejora de la gestión de residuos gracias a la devolución a proveedores de pallets y bobinas de madera para su reutilización como materia prima.

Haizea Grupo WEC

- Se continúa mejorando la gestión de residuos gracias a la separación de pallets, reutilizando o revalorizando los pallets en buenas condiciones de uso, obteniendo en 2023 unos resultados muy positivos que se han materializado en la reutilización de 20 toneladas de madera.
- En la fundición, principal generador de residuos, se llevan a cabo acciones con el objetivo de mejorar el ratio de 'Residuo de arena gestionado/Toneladas producidas', entre las que destacan:
 - Separación de la parte metálica del residuo de arena.
 - Revalorización de los residuos cerámicos.
 - Desarrollo del proyecto de instalación de una miniplanta cribadora cuya puesta en funcionamiento se prevé para el primer trimestre de 2024. A través de esta instalación se realizará un pretratamiento interno del residuo de arena para obtener diferentes fracciones de dicho residuo, a través de la criba y el tratamiento. Así, se obtendrán fracciones diferenciadas, unas con destino vertedero y otras que se podrán reutilizar en el circuito de arena.
- A finales de 2022 se pusieron en marcha en la fundición tres compactadoras de residuos para cartón, plástico y contenedores Big Box, que transforma estos residuos en fardos de cartón y plástico. Esta iniciativa se traduce en la reducción de emisiones de CO2 ya que reduce considerablemente el número de viajes relacionados con la gestión de residuos, pasando de 42 viajes en 2022 a solamente 2 en 2023.

- Del mismo modo, en la unidad de tratamientos superficiales se instaló otra compactadora que ha permitido reducir el número de viajes de 11 a 1 entre 2022 y 2023.
- En el último trimestre de 2023 se inició un proyecto de valorización de los residuos finos de fusión. Estos residuos con clasificación de peligrosos se destinaban hasta ese momento a vertedero, y con este proyecto que empezará a funcionar en 2024, serán destinados a una empresa que los aprovechará como materia prima en su proceso productivo.

Asimismo, destacar que para la gestión de los residuos, las sociedades del 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, así como la responsabilidad de ambos, está recogida en dichos contratos.

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

| Tipo de Residuos (en toneladas) | 2023 | 2022 |
|---------------------------------|--------|--------|
| Residuos peligrosos | 688 | 679 |
| Residuos no peligrosos | 14.168 | 14.914 |

| Tipo de Residuos (en toneladas) | 2023 | 2022 |
|---------------------------------|--------|--------|
| Residuos peligrosos | 688 | 679 |
| Destino recuperación | 160 | 102 |
| Destino eliminación | 333 | 348 |
| Destino valorización | 195 | 228 |
| Residuos no peligrosos* | 14.168 | 14.914 |
| Destino recuperación | 699 | 394 |
| Destino eliminación | 3.613 | 3.838 |
| Destino valorización | 9.856 | 10.681 |



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

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

Los residuos no peligrosos generados en el ejercicio 2023 incluyen, principalmente, los siguientes materiales: polvo de granalla, chatarra, escorias, viruta, polvo de zinc, flux, papel y cartón, plásticos y madera.

* Durante el ejercicio 2023 se ha comenzado a realizar un análisis más profundo de los residuos considerados como no peligrosos en Haizea Bilbao, dando lugar a la monitorización de residuos que tienen retorno y que resultan valorizables, como es el caso de la chatarra, la viruta, los marcos/virolas y la escoria. Esto ha dado lugar a que se contabilicen muchos más residuos no peligrosos con destino valorización (concretamente, 4.435 toneladas en 2022 y 4.481 toneladas en 2023). Para que la comparativa sea correcta se ha indicado el dato de 2022 con esta consideración, afectando a los datos de "Residuos no peligrosos 2022" y a "Kilogramos de residuo no peligroso por tonelada producida 2022".

Indicadores clave

Haizea Bilbao

| Indicador | 2023 | 2022 |
|--|--------|--------|
| Kilogramos de residuo peligroso por tonelada producida | 4,81 | 4,65 |
| Kilogramos de residuo no peligroso por tonelada producida* | 109,75 | 111,73 |

En el ejercicio 2023 los kilogramos de residuos por tonelada producida se mantienen similares a los del año anterior.

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 dichos indicadores para cada una de las sociedades del Grupo:



Haizea Tecnoaranda

| Indicador | 2023 | 2022 |
|--|------|------|
| Residuo peligroso por tramo kg | 205 | 163 |
| Residuo no peligroso por tramo kg | 159 | 141 |
| Residuo urbano por empleado kg/persona | 80 | 80 |
| Ratio: Residuos reciclados/ Residuos generados | 68% | 84% |

Haizea Grupo WEC

| Indicador | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Residuo arena/toneladas fundidas | 5,83% | 5,32% | 3,90% | 5,59% |

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 fundición de Haizea Grupo WEC 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. En el ejercicio 2023, a pesar de que se ha continuado con este objetivo de reducción, debido a la bajada de producción el ratio ha empeorado.



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 focalizado en el consumo de materias primas y energía. 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 implantadas en el ejercicio 2023 vinculadas con el uso sostenible de los recursos son las siguientes:

- La clara vocación de consumo de energía renovable guía la estrategia del Grupo en esta materia. Así, en 2023 se firmó un acuerdo de suministro de energía renovable (PPA) con vigencia hasta 2031. Este acuerdo se complementará con otro que entrará en vigor en enero de 2024, con una vigencia de cinco años, y que permitirá, por un lado, que la energía consumida en la nueva planta de monopilotes de Bilbao sea 100% renovable y, por otro, alocar consumos en otras plantas del Grupo.
- Reaprovechamiento de arena para la fabricación de nuevos moldes en la unidad de fundición.
- Incorporación de luces led la renovación de luminarias, y oficinas sensorizadas para apagados automáticos cuando no hay movimiento en algunas plantas.
- En Haizea Bilbao se ha puesto en marcha un nuevo compresor de aire comprimido, con altas prestaciones de eficiencia energética e intercambiador.
- Instalación de placas solares para el autoconsumo energético en Haizea Tecnoaranda.



© C. Beyssier - Iberdrola France.

- En Haizea Tecnoaranda se han implementado las siguientes iniciativas con el objetivo de reducir el consumo de gas natural:
 - Aprovechamiento del calor residual de compresores para el calentamiento de cabinas de pintura 1y 2.
 - Incorporación de una central frigorífica para el aprovechamiento de la energía excedentaria del sistema fotovoltaico, aumentando la temperatura del agua almacenada de 75°C a 90°C, lo que supone un mejor rendimiento en el sistema de calefacción de cabinas de pintura, además de aprovechar el frío para el aire acondicionado de oficinas y vestuarios.
- También en Haizea Tecnoaranda se cambiaron los grifos de duchas y lavabos de los vestuarios por pulsadores con el objetivo de reducir el consumo de agua.



Lean manufacturing en el 100% de plantas de HWG

Todas las plantas del Grupo operan bajo la metodología 'lean manufacturing'. En los últimos años, los esfuerzos en este sentido se han centrado en la planta de Haizea Bilbao, que inicia a principios de 2022 su operación productiva bajo esta metodología, con el objetivo de hacer más eficientes los procesos y mejorar la calidad de los productos a través de la incorporación de mejoras operativas tales como:

- Reuniones diarias a pie de planta.
- Creación de mesas de acción para dar seguimiento a iniciativas de mejora continua:
 - Solicitudes de mantenimiento.
 - Entrenamientos de seguridad.

- Pequeñas mejoras en el proceso logístico y productivo.
- Gestión visual y eficiente de la planta.
- Introducción de nuevos roles dentro de los equipos orientados a seguridad, calidad y entrega.
- Visitas a planta de la Dirección con periodicidad mensual.

Durante 2023 se ha intensificado la implantación de esta metodología, con una persona responsable con dedicación completa, y se han desarrollado diferentes proyectos de 5s y de estandarización.

Circularización de materiales tras el cierre de proyectos

En Haizea Bilbao contamos un proceso de recogida, clasificación e inventariado, de materiales y herramientas sobrantes tras la conclusión de proyectos. Principalmente se recogen tornillos, pernos, tuercas, arandelas y abrazaderas. Todos estos elementos están accesibles para los Project Managers dentro del almacén, en una tienda de productos a coste cero. Desde 2023 también se recogen virolas y aros que se venden como chatarra.

Control de utillajes de soldadura

Con el objetivo de reducir el consumo de discos abrasivos en la planta de Haizea Bilbao y concienciar al equipo sobre el uso responsable, contamos con máquinas de vending para la expedición de los utillajes, así como un sistema de identificación vía tarjeta de empleado para la mejora de la traza. Gracias a este proyecto se consigue año tras año una reducción significativa del consumo de discos.

5.3.3.1. Materias primas

Se presenta a continuación el consumo de las principales materias primas utilizadas en el Grupo en los ejercicios 2023 y 2022. La razón de la evolución en términos absolutos reside en el incremento de volumen de ventas y pedidos asociados:

Consumo materias primas

| Consumo materias Primas | Unidades | 2023 | 2022 |
|-------------------------|-----------|---------|---------|
| Pintura | Litros | 785.159 | 832.862 |
| Flux | Toneladas | 924 | 564 |
| Chapa | Toneladas | 101.371 | 76.668 |
| Lingote | Toneladas | 13.441 | 15.786 |
| Chatarra | Toneladas | 6.653 | 9.936 |
| Arena | Toneladas | 1.372 | 3.571 |
| Resina | Toneladas | 975 | 1.195 |
| Catalizador | Toneladas | 405 | 464 |

El consumo de materias primas de chapa principalmente procede de Haizea Bilbao. El incremento del consumo de esta viene asociado al incremento de toneladas producidas.

El resto de los consumos de materias primas se han reducido de manera generalizada, y está asociado a la reducción de toneladas fundidas en Haizea Grupo WEC y a la reducción de número de tramos de Haizea Tecnoaranda.

5.3.3.2. Energía y agua

Consumo energía

| Consumo energía (kWh) | 2023 | 2022 |
|-----------------------|------------|------------|
| Electricidad (kWh) | 41.690.706 | 48.534.549 |
| Gas Natural (kWh) | 8.045.085 | 10.229.502 |
| Gasoil (litros) | 148.914 | 149.310 |

En el ejercicio 2023 ha habido una disminución del consumo de electricidad y de gas natural. Esto se debe a que los mayores consumos de estas energías se dan en la fundición de Haizea Grupo WEC, y en la misma ha habido una bajada en las toneladas fundidas del 21%, lo que ha provocado un menor uso de los hornos, y por lo tanto, una reducción del consumo.

Asimismo, cabe destacar que, tal y como establece la normativa, todas nuestras plantas son sometidas a auditorías de eficiencia energética cada cuatro años. Derivadas de estas, surgen determinadas acciones de mejoras que vamos implantando poco a poco, y que nos ayudan a realizar un uso sostenible de los recursos. Resulta destacable que todo el consumo de electricidad procede de energía renovable al 100%.



Consumo de agua

A continuación, se presenta la información de consumo de agua de los ejercicios 2023 y 2022:

| Consumo Agua (m ³) | 2023 | 2022 |
|--------------------------------|--------|--------|
| Fundición (Haizea Grupo WEC) | 12.890 | 14.065 |
| Otros | 7.135 | 4.297 |

En relación al consumo de agua, lo asociado a la fundición se ha reducido debido a la bajada de producción. El resto está asociado principalmente a Haizea Bilbao, y el incremento del mismo se debe al aumento de las toneladas producidas.

5.3.4. Protección de la biodiversidad

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

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



6. Cuestiones sociales y relativas al personal

6.1. Políticas del grupo

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

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

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

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

Política de formación y de desarrollo de personas: mediante la cual se promueve la implantación de planes de formación y planes de carrera que garantizan el desarrollo de competencias profesionales con el fin de contribuir activamente en la consecución de los 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. A través de esta política se garantiza la adecuación de la retribución del personal, según su desarrollo profesional, a criterios de mercado laboral, salvaguardando la equidad interna y según las posibilidades del Grupo.

Progresivamente, todas las sociedades de Grupo están avanzando en la creación de políticas y procedimientos para aspectos concretos de la gestión del personal que favorezcan la estandarización de los procesos y el conocimiento de los empleados sobre diferentes aspectos de la gestión de personal. En 2023, los principales avances en este sentido han sido los siguientes:

Política de gastos y desplazamientos en Haizea Bilbao, por la que se establece un proceso interno para normalizar los gastos de viaje y desplazamientos en esta sociedad.

Política de comunicación de ausencias y solicitud de permisos en Haizea Grupo WEC.

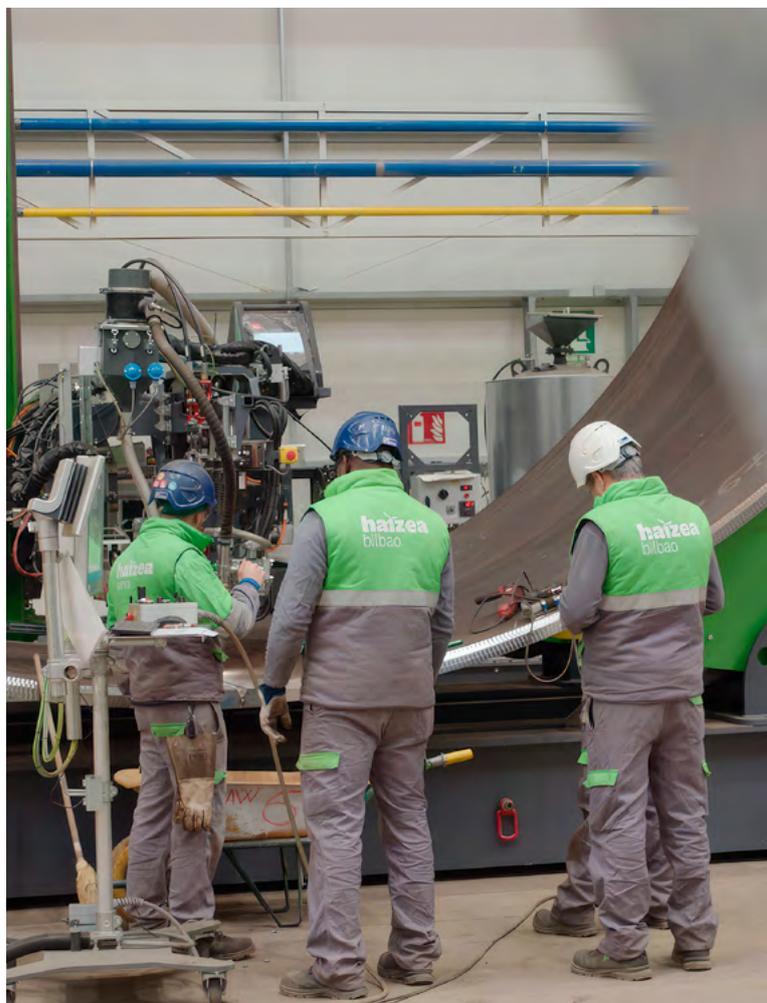
6. 2. Principales riesgos identificados

Las personas que forman **Haizea Wind Group** son claves para garantizar el éxito y los estándares de calidad que caracterizan al Grupo: **llegaremos tan lejos como llegan nuestras personas**. Por todo ello, la Dirección ha identificado los principales riesgos relacionados con el personal:

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

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

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: **atracción del talento y gestión del talento**.

Fruto de nuestro compromiso con las personas, se han incorporado al Grupo 266 personas en el ejercicio 2023 (76 personas en 2022).

Plantilla a cierre del ejercicio

Durante 2023 **Haizea Bilbao** ha estado inmersa en un proceso de captación de talento para la nueva planta de monopilotes, para la que se maneja un objetivo de 255 nuevas contrataciones. A cierre de 2023, 252 personas han sido contratadas para esta nueva planta.

El desglose del número de empleados de **Haizea Wind Group** a cierre del ejercicio 2023, distribuido por género, edad, categoría profesional, tipo de contrato y tipo de jornada es el siguiente:

| Número total de empleados por género | 31/12/2023 | 31/12/2022 |
|--------------------------------------|--------------|--------------|
| Hombres | 1.076 | 942 |
| Mujeres | 96 | 77 |
| Total | 1.172 | 1.019 |

| Número total de empleados por edad | 31/12/2023 | 31/12/2022 |
|------------------------------------|--------------|--------------|
| Menor de 30 años | 179 | 152 |
| Entre 30 y 50 años | 801 | 715 |
| Mayor de 50 años | 192 | 152 |
| Total | 1.172 | 1.019 |

| Número total de empleados por categoría profesional | 31/12/2023 | 31/12/2022 |
|---|--------------|--------------|
| Directores | 30 | 27 |
| Personal técnico y mandos intermedios | 160 | 148 |
| Administrativos | 19 | 17 |
| Operarios | 963 | 827 |
| Total | 1.172 | 1.019 |

| Número total de empleados por tipo de contrato | 31/12/2023 | 31/12/2022 |
|--|--------------|--------------|
| Indefinido | 1.031 | 883 |
| Temporal | 141 | 136 |
| Total | 1.172 | 1.019 |

| Número total de empleados por tipo de jornada | 31/12/2023 | 31/12/2022 |
|---|--------------|--------------|
| Completa | 1.169 | 1010 |
| Parcial | 3 | 9 |
| Total | 1.172 | 1.019 |



En **Haizea Wind Group** apostamos por la contratación indefinida para dar una mayor estabilidad al equipo humano que trabaja con nosotros y con el objetivo de retener a nuestro talento. Por ello, a cierre del ejercicio 2023, el 88% de nuestros empleados cuentan con contratos indefinidos (86% en 2022).

Asimismo, las medidas de conciliación y flexibilización con las que contamos permiten a los empleados compatibilizar su vida laboral y personal sin tener que acogerse a jornadas parciales. Prueba de ello es que el 99% de nuestro equipo humano consta de contratos a jornada completa (99% en 2022).

Nuestras actividades están centradas principalmente en plantas productivas, en las que tradicionalmente las mujeres tenían menos presencia. De ahí que un 92% de los empleados sean hombres (92% en 2022). Sin embargo, estamos trabajando para atraer e incorporar cada vez más mujeres a nuestras actividades.

Respondiendo al objetivo de aumentar la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad, en 2023 alcanzamos una proporción femenina del 40% en la composición total de los Comités de Dirección de cada una de nuestras plantas.

En Haizea Grupo WEC para hacer frente a la bajada de producción se ha recurrido durante 2023 a un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) desde finales de agosto hasta diciembre, que afectó a un total de 100 trabajadores de la fundición.



Promedio anual de contratos

La experiencia y el conocimiento de las personas que forman parte de **Haizea Wind Group** son uno de los ejes que ha facilitado nuestra posición competitiva, siendo este enfoque coherente con el tipo de contrato mayoritario que formalizamos

con nuestra plantilla, tal y cómo se desprende de los siguientes desgloses de información con el promedio anual de contratos indefinidos y temporales.

| Promedio de empleados por género | 2023 | | 2022 | |
|----------------------------------|--------------|-----------|------------|------------|
| | Indefinido | Temporal | Indefinido | Temporal |
| Hombres | 968 | 44 | 833 | 120 |
| Mujeres | 77 | 4 | 70 | 7 |
| Total | 1.045 | 49 | 903 | 127 |

| Promedio de empleados por edad | 2023 | | 2022 | |
|--------------------------------|--------------|-----------|------------|------------|
| | Indefinido | Temporal | Indefinido | Temporal |
| Menor de 30 años | 147 | 16 | 99 | 47 |
| Entre 30 y 50 años | 718 | 27 | 657 | 71 |
| Mayor de 50 años | 180 | 6 | 147 | 9 |
| Total | 1.045 | 49 | 903 | 127 |

| Promedio de empleados por categoría | 2023 | | 2022 | |
|---------------------------------------|--------------|-----------|------------|------------|
| | Indefinido | Temporal | Indefinido | Temporal |
| Directores | 29 | - | 24 | - |
| Personal Técnico y Mandos intermedios | 151 | 1 | 148 | 8 |
| Administrativos | 17 | 2 | 13 | 1 |
| Operarios | 848 | 46 | 718 | 118 |
| Total | 1.045 | 49 | 903 | 127 |

| Promedio de empleados por jornada | 2023 | 2022 |
|-----------------------------------|--------------|--------------|
| | Completa | 830 |
| Parcial | 264 | 6 |
| Total | 1.094 | 1.030 |

Empleados con discapacidad

En **Haizea Wind Group** mostramos un alto compromiso con la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal, promoviendo la contratación directa de trabajadores con discapacidad certificada. A cierre de 2023, se contabilizan dentro de la plantilla del Grupo a 14 personas con discapacidad (15 personas en 2022).

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

los requisitos del puesto en concreto lo permiten. Si bien la unidad de fundición cuenta con certificado de excepcionalidad expedido por la autoridad local, se establece como objetivo una mayor contratación de servicios y productos a empresas que emplean a personas con discapacidad. Concretamente, en 2023, se ha colaborado con centros especiales de empleo por un importe de 2.244.216,31 miles de euros facilitando la entrada al mercado laboral de personas con discapacidad.

Remuneraciones medias

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

A continuación, se indica el desglose de las remuneraciones medias fijas anuales (sin incluir la retribución variable) correspondientes al ejercicio 2023 de **Haizea Wind Group**, distribuido por género, edad y categoría profesional:

| Remuneración media por género | 2021 | 2022 |
|-------------------------------|---------------|---------------|
| Hombres | 28.818 | 30.116 |
| Mujeres | 34.340 | 33.680 |
| Media total | 29.207 | 30.382 |

| Remuneración media por edad | 2021 | 2022 |
|-----------------------------|---------------|---------------|
| Menor de 30 años | 24.847 | 24.337 |
| Entre 30 y50 años | 29.299 | 31.134 |
| Mayor de 50 años | 33.898 | 32.534 |
| Media total | 29.207 | 30.382 |

| Remuneración media por categoría profesional | 2021 | 2022 |
|--|---------------|---------------|
| Directores | 84.359 | 103.365 |
| Persona Técnico y Mandos intermedios | 39.062 | 40.615 |
| Administrativos | 29.218 | 28.433 |
| Operarios | 25.307 | 26.419 |
| Media total | 29.207 | 30.382 |

En relación a la categoría “directores”, la remuneración media de los hombres es de 117 miles de euros (113 miles de euros en 2022) y la remuneración media de las mujeres es de 54 miles de euros (84 miles de euros en 2022).

Brecha salarial

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

El cálculo matemático de la brecha salarial, entendido como la diferencia entre la remuneración media fija de los hombres y la remuneración media fija de las mujeres sobre la remuneración media fija de los hombres, se sitúa en el -11,4% (-11,8% en 2022), según la cual un porcentaje inferior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra más que el hombre.

Brecha salarial por categoría profesional

| | 2023 | 2022 |
|---------------------------------------|------|------|
| Directores | 35% | 40% |
| Personal técnico y mandos intermedios | 13% | 20% |
| Administrativos | -20% | 3% |
| Operarios | -1% | -2% |

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

En **Haizea Wind Group** contamos con políticas de compensación, en las cuales nos fijamos como objetivo ofrecer a nuestros empleados una retribución competitiva, homogénea y equitativa, que permita alinear el desempeño con las funciones y responsabilidades asignadas. Cada puesto de trabajo tiene unos rangos salariales establecidos en función de aspectos objetivos, independientes del género, como son, por ejemplo, la formación

A pesar del incremento de costes de materiales y transporte que hemos sufrido, hemos incrementado un 5% nuestras remuneraciones medias.

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

académica, los años de experiencia profesional o 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 2023 (puesto más bajo) ha sido de 21 miles de euros (20,5 miles de euros en 2022), siendo el ratio sobre el salario mínimo interprofesional de 1,62 (1,46 en 2022).

Número de despidos

El desglose de los despidos en el ejercicio 2023 de **Haizea Wind Group** distribuido por género, edad y categoría profesional es el siguiente:

| Número de despidos por género | 2023 | 2022 |
|-------------------------------|-----------|-----------|
| Hombres | 30 | 74 |
| Mujeres | 3 | 4 |
| Total | 33 | 78 |

| Número de despidos por edad | 2023 | 2022 |
|-----------------------------|-----------|-----------|
| Menor de 30 años | 10 | 22 |
| Entre 30 y 50 años | 18 | 49 |
| Mayor de 50 años | 4 | 7 |
| Total | 32 | 78 |

| Número de despidos por categoría profesional | 2023 | 2022 |
|--|-----------|-----------|
| Directores | 2 | 0 |
| Persona técnica y mandos intermedios | 4 | 4 |
| Administrativos | 0 | 0 |
| Operarios | 26 | 74 |
| Total | 32 | 78 |

En el ejercicio 2023 la tasa de rotación voluntaria ha sido de un 9% (10% en 2022), habiendo 167 salidas voluntarias producidas por bajas voluntarias y excedencias (91 en 2022).

Adicionalmente a los despidos y a las salidas voluntarias anteriores, ha habido salidas asociadas principalmente a jubilaciones y terminaciones de contrato (64 en 2022).

Implantación de medidas de desconexión laboral

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

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

6.3.2. Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

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

En Haizea Bilbao la mano de obra indirecta cuenta con jornada partida mientras que la directa se organiza en tres turnos rotatorios de mañana, tarde y noche. Por otro lado, se dispone de horario de entrada flexible para facilitar la conciliación del personal.

En Haizea Tecnoaranda, el calendario laboral se negocia en base a las directrices que marca el estatuto de los trabajadores y el convenio siderometalúrgico de la provincia de Burgos. Dicho calendario se informó y se publicó para que esté accesible a todos los trabajadores. Asimismo, se cuenta con un sistema de fichaje para personal directo.

Cabe destacar que Haizea Tecnoaranda cuenta con un modelo de flexibilidad cuyo objetivo es la adecuación a las necesidades que genera un modelo de tres turnos y a los excesos que plantea un cuarto turno. Dicho modelo se sigue desarrollando durante el ejercicio 2023. Los principales beneficios derivados de la flexibilidad horaria son los siguientes:

- Aumento de la 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, ya que la gestión interna de la jornada de trabajo evita el uso de medidas externas.

En el nuevo Plan de Igualdad de Haizea Tecnoaranda se recogen las siguientes medidas, además de las establecidas legalmente, para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal:

- Jornadas reducidas, flexibilidad de horarios, cambios de turno, teletrabajo, permisos no retribuidos y posibilidad de unir la reducción de jornada en días completos.

En lo que respecta a Haizea Grupo WEC, el calendario laboral se informa al Comité de Empresa. Por un lado, la mano de obra indirecta cuenta con una jornada partida de lunes a viernes, y flexibilidad de entrada y salida; por otro lado, la mayor parte de 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. Todos los trabajadores cuentan con la posibilidad de solicitar adaptaciones de jornada. Asimismo, se cuenta con un sistema de fichaje para el personal directo. Por otro lado, disponemos para el personal indirecto sistema de fichaje, además de terminal, a través del portal (teléfono o PC).

Absentismo

En **Haizea Wind Group** realizamos el 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 143 mil horas durante el ejercicio 2023 (133 mil horas en 2022). La tasa de absentismo laboral total en el ejercicio 2023 ha sido de 7,7% (7,8% en 2022).

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

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

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

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

El Grupo continúa trabajando en el fomento de la conciliación personal y profesional de sus empleados, 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, facilitando su aplicación en función de las necesidades del empleado.

Se detallan a continuación los datos de permisos parentales, en los que se observa una tasa de regreso al trabajo del 100% en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso:



| Permisos parentales | 2023 | 2022 |
|---|-------------|-------------|
| Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental | 59 | 57 |
| Número total de empleados que se han acogido al permiso parental | 59 | 57 |
| Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental | 59 | 57 |
| Tasa de regreso al trabajo | 100% | 100% |
| Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo | 59 | 46 |
| Tasas de retención de empleados que se acogieron al permiso parental | 100% | 81% |

6.3.3. Salud y seguridad

Condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo

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

Los principales compromisos que adquirimos a través de la Política Integrada de Seguridad y Salud, Gestión de Calidad y Medioambiente son:

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

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

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

Asimismo, disponemos de Servicios de Prevención Ajenos que incluyen actividades relacionadas con las especialidades de medicina del trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y seguridad en el trabajo.

Adicionalmente, en **HWG** disponemos de personal especializado que desarrolla funciones enfocadas a la mejora continua de nuestras prácticas y procedimientos y a la obtención y mantenimiento de las certificaciones internacionalmente reconocidas de los sistemas de prevención de riesgos, como es la certificación ISO 45001 que tenemos en nuestras plantas (Haizea Bilbao, Haizea Tecnoaranda y Haizea Grupo WEC). Esta es la especificación técnica más importante para proceder a la implantación y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales. En ella se especifican los requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a efecto de que las organizaciones controlen los riesgos laborales y mejoren, de esta forma, su desempeño y resultados en esta materia. Mediante la obtención de este certificado, de carácter absolutamente voluntario, se demuestra la proactividad del Grupo 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 políticas, procedimientos y acciones concretas, cuyos objetivos están alineados con la Política Integral de Seguridad y Salud, que detallamos a continuación:



Haizea Bilbao

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

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

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

Política para preservar la salud y seguridad de nuestras personas, asociada a prohibiciones de alcohol y drogas.

Durante 2023 se ha hecho un gran esfuerzo por **mejorar el sistema de gestión y documentación de seguridad y salud**, destacando lo siguiente:

- Procedimiento de equipos críticos, en el que se define el método para evaluar la criticidad de los equipos que se tendrá en cuenta en la

elaboración de instrucciones específica, entre otros aspectos.

- Procedimiento de infracciones y sanciones, que establece un sistema de actuaciones disciplinarias ante incumplimientos de las normas internas de Seguridad, Salud y Medioambiente, con el objetivo de reforzar la importancia del respeto a dichas normas y estimular el cambio cultural y de actitud proactiva de todo el personal hacia estas materias.
- Procedimiento de instalaciones ATEX, por el que se establecen las principales zonas donde se pueden encontrar atmósferas explosivas en la planta y se definen las principales medidas para evitarlas.
- Planes de izado: recogen las instrucciones para para el movimiento de cargas a realizar con los diferentes equipos con los que cuenta la planta.
- Mejora de los EPIs, incidiendo en garantizar el confort de los empleados, en relación a equipos como las máscaras de soldadura o el calzado.

Haizea Tecnoaranda

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

Política de Prevención y Recursos Humanos implementada en 2022 que promueve y difunde el Sistema de Gestión de la Prevención en las actividades propias, así como en las de las empresas colaboradoras, a fin de minimizar al máximo la siniestralidad.

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

Auditorías: semanalmente, se realizan auditorías de las condiciones de trabajo y del estado del taller.

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

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

Evaluación de riesgos por puesto de trabajo: para cada puesto de trabajo se ha realizado una evaluación del puesto, detectando los riesgos asociados al mismo. Asimismo, en función del puesto, se han impartido diferentes formaciones asociadas a la seguridad y salud del puesto de trabajo. También se ha realizado la evaluación de riesgos a toda la maquinaria y a todas las secciones y se han hecho evaluaciones de trabajos específicos, como por ejemplo el cambio de cubierta.

Formación: durante 2023, además de realizar la totalidad de la formación especificada en el convenio se ha llevado a cabo un plan de reciclaje formativo para todo el personal relacionado con temas medioambientales y de eficiencia energética, así como formaciones específicas para determinados puestos relacionada con la descarga y manipulación de mercancías peligrosas o con el uso de maquinaria (radial, taladros). Por otro lado, se ha impartido formación a los mandos recordando las responsabilidades en prevención y las instrucciones que aplican. Fruto de la constitución del nuevo equipo de emergencias y de la modificación de dicho plan, se impartió formación en este ámbito al nuevo equipo.

Taller de deshabituación tabáquica: se desarrolló durante 2023 un taller para ayudar a los trabajadores a abandonar el tabaquismo, con gran éxito de participación.

Evaluación de riesgos psicosociales: en 2023 se ha llevado a cabo una evaluación de riesgos psicosociales a través de la contratación de un servicio de prevención y realizando una encuestación empleando el método FPSICO. El objetivo de esta evaluación es analizar aquellos aspectos del trabajo relacionados con la organización, el contenido y la realización de las tareas susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al propio desarrollo del trabajo. Teniendo en cuenta que los factores psicosociales pueden afectar a la motivación y a la satisfacción en el trabajo, y generar estrés dependiendo de la percepción que el trabajador tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente o darles respuesta, desde Haizea Tecnoaranda hemos entendido esta evaluación de riesgos psicosociales como una oportunidad para obtener una radiografía de cómo se encuentra la empresa en estos aspectos y establecer medidas preventivas con el fin de mejorar la situación. Los resultados de esta evaluación estarán disponibles a principios de 2024.

Haizea Grupo WEC

Desde el tercer trimestre de 2023 se incorpora a la sociedad la figura de Responsable de Salud y Seguridad con el consecuente impulso a todas las actividades relacionadas con esta materia, con el objetivo de concienciar a todo el personal de la importancia de estas cuestiones y de incorporarlas de forma transversal a todas las áreas, desde el diseño al proceso productivo, consolidando así el proyecto de cultura preventiva para la sensibilización e inculcación de los valores de seguridad en el día a día de la planta.

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.

Destacamos las siguientes iniciativas iniciadas en 2023 o con continuación desde años anteriores:

- Durante 2023 se revisó y mejoró el **decálogo de Seguridad y Salud** en la unidad de fundición, y

se elaboró un calendario para la elaboración de instrucciones de trabajo específicas para aquellos aspectos más críticos y en los que se detecta mayor dificultad de implementación de las medidas de seguridad y salud. Se prevé finalizar la elaboración de estas instrucciones en 2024.

- **“La hora de seguridad”:** en 2023 se implanta esta actividad en la fundición, con el objetivo de aumentar la cultura preventiva y visualizar que hay una dirección concreta en este sentido por parte de los mandos. Tiene una frecuencia semanal y se involucra sobre todo al personal más relacionado con operaciones, para detectar posibles riesgos e identificar acciones de mejora para las que se definen responsables y calendarios de implantación. La operativa consiste en que un equipo multidisciplinar de 4-5 parejas realiza paseos de seguridad en planta, con el objetivo de observar tareas, instalaciones o comportamientos, para implantar, mejorar o corregir en aspectos de seguridad.
- **“Diálogo Semanal de Seguridad (DSS)”:** en 2023 se inicia esta actividad en la que todos los lunes, en todos los turnos, se trata un tema concreto relativo a seguridad que entre los mandos intermedios y su personal (por ejemplo, incidentes ocurridos o uso de carretillas). Desde la dirección de salud y seguridad se monitoriza la calidad de estas comunicaciones.
- **Proceso para la investigación de accidentes:** en 2023 se modificó el procedimiento de investigación de accidentes con el objetivo de mejorar la calidad de la investigación y las soluciones aportadas con foco especial en los incidentes más serios o potencialmente graves. Así, se clasifican los accidentes por gravedad (A, B y C), correspondiéndole a cada tipología de accidentes un método de investigación: los tipos A se investigan de forma obligatoria con el diagrama de Ishikawa o con árbol de causas mientras que para los B y C se puede escoger entre el método de los “5 porqués” o el diagrama de Ishikawa o árbol de causas. De esta forma, se evalúan los accidentes ocurridos y se ponen las

medidas de salvaguarda necesarias para que no vuelvan a ocurrir.

- **Foro de Prevención mensual:** en el que se analizan KPIs de seguridad y salud y se informa de las mediciones que van a tener lugar a lo largo del mes. Durante 2023, estos foros estuvieron especialmente orientado a la detección de riesgos, el seguimiento de acciones y la investigación de accidentes.
- **Comunicación** constante entre el responsable de salud y seguridad y los jefes de sección, así como con los jefes de turno, a los que acompaña en las inspecciones de planta de forma semanal.
- **Benchmark de seguridad:** se ha llevado a cabo una profunda búsqueda de las mejores prácticas del sector en lo que respecta a seguridad y salud, con el fin de mejorar internamente los procesos y medidas.
- **Reuniones tras vuelta de baja:** con el objetivo de reducir la siniestralidad, se ha instaurado la práctica de mantener una reunión liderada por el Departamento de Recursos Humanos con las personas que se incorporan al equipo tras la baja. En estas reuniones se informa a los empleados de las mejoras implementadas, se traslada el resultado de la investigación y se aprovecha para realizar un seguimiento del indicador de absentismo. Asimismo, el trabajador cuenta a su sección el hecho ocurrido, con el fin de concienciar al resto del equipo.



Gestión de la seguridad con subcontratas

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

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

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

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

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

En Haizea Grupo WEC se han incorporado a las subcontratas en el nuevo procedimiento de investigación de accidentes, así como en el resto de instrucciones de trabajo. De cara a 2024, se pretende incrementar esta integración de las subcontratas en todos los procedimientos que integran la salud y la seguridad, a través de la convocatoria de las subcontratas habituales a diferentes reuniones informativas en las instalaciones de la sociedad.





Indicadores de seguimiento de Salud y Seguridad

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

las personas que intervienen en las instalaciones del Grupo.

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

| Índices de siniestralidad por género | 2023 | | 2022 | |
|--------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Índice de frecuencia | 67,47 | - | 42,50 | 20,34 |
| Índice de gravedad | 2,05 | - | 1,37 | 0,75 |
| Enfermedades profesionales | 2 | - | - | - |
| Número de fallecimientos | - | - | - | - |

A pesar de nuestros esfuerzos en reducir la siniestralidad, en el ejercicio 2023 nuestros índices de frecuencia y de gravedad se han visto incrementados, esto se debe principalmente al incremento de accidentes con baja de larga duración en Haizea Bilbao y en Haizea Grupo WEC.

En lo que respecta a las empresas subcontratadas, se inició en el ejercicio 2023 la supervisión de la siniestralidad, con las siguientes cifras:

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



6.3.4. Relaciones Sociales

Organización del diálogo social

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

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

Adicionalmente, contamos con portales del empleado que permiten realizar diferentes gestiones internas, como temas relacionados con la nómina y otras gestiones de recursos humanos, además de emplearse como gestor documental para que todos los empleados tengan acceso a políticas, protocolos o calendarios laborales, 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)

Haizea Wind Group cumple las condiciones establecidas en los convenios colectivos de aplicación, 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 dos 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 de 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 estas reuniones queda plasmado en las actas en las que se recogen todos los temas tratados con indicación del departamento o la persona que debe llevar a cabo las medidas de seguridad y con una previsión de las fechas de ejecución.

6.3.5. Formación

En **Haizea Wind Group** somos conscientes de que la capacitación de todos nuestros empleados constituye la base de crecimiento y éxito del Grupo. 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 nuestros colectivos. 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 formativas 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, etc.) 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 modelos que permitan 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 los Planes de Formación, cada responsable junto con el técnico de formación realiza seguimiento y coordinación de la ejecución de la actividad formativa.

En este contexto, en 2023 hemos desarrollado acciones formativas adecuadas a las necesidades de nuestras personas, ascendiendo el número de horas totales de formación a 16.079 horas (12.416 horas en 2022), suponiendo una inversión aproximada en 2023 de 242 miles de euros (161 miles de euros en 2022).

Las principales temáticas abordadas en las actividades formativas desarrolladas fueron las siguientes:

- Prevención de Riesgos Laborales.
- Formaciones específicas y en seguridad para los puestos de trabajo con mayores índices de siniestralidad.
- Pautas de actuación en situaciones de emergencia.
- Formación específica de puestos en Haizea Tecnoaranda (pintura, mantenimiento).
- Coaching.
- Formación en liderazgo y trabajo en equipos.
- Planificación Avanzada de la Calidad (APQP).
- Excel.
- Power BI.
- Idiomas.
- Formación sobre el nuevo Plan de Igualdad en Haizea Tecnoaranda.



La distribución de horas por categoría profesional de los ejercicios 2022 y 2023 es la siguiente:

| Horas de formación por categoría profesional | 2023 | 2022 |
|---|---------------|---------------|
| Directores | 557 | 1.528 |
| Personal técnico y mandos intermedios | 7.341 | 3.608 |
| Administrativos | 165 | 222 |
| Operarios | 8.016 | 7.058 |
| Total | 16.079 | 12.416 |
| Número medio de horas de formación por empleado | 13,7 | 13,11 |

En el ámbito de la formación, cabe destacar el programa formativo HWind, desarrollado por Haizea Bilbao junto a la Facultad de Empresariales de la Universidad de Mondragón, y en el que durante 2023 participaron 17 trabajadores. Los objetivos de este programa, que se extenderá hasta 2024, se desarrollan en dos vertientes:

- Objetivo de negocio: acompañar en el desarrollo de competencias de negocio y gestión a

personas en puestos de responsabilidad para la consolidación de conocimientos y/o asunción de nuevas responsabilidades dentro de la compañía.

- Objetivo de aprendizaje: dotar a los participantes de las competencias necesarias para asumir mayores responsabilidades bajo su contexto estratégico y el continuo crecimiento de la compañía.

6.3.6. Accesibilidad

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

6.3.7. Igualdad

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

Fieles al compromiso asumido en nuestro Código de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, 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 y Cumplimiento 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.

El Grupo cuenta con Planes de Igualdad que se distribuyen a toda la plantilla y están accesibles en la intranet. En los Planes 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 y no tolerando conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo.

Por otro lado, se realiza un seguimiento documentado de las acciones implementadas en una memoria anual, que también se distribuye a los



empleados. Para asegurar el cumplimiento de este, se cuenta con un Comité de Igualdad, y se han realizado cursos de sensibilización a los empleados.

Estos Planes son revisados y actualizados periódicamente. Concretamente, en Haizea Tecnoaranda se ha acordado un nuevo Plan de Igualdad en 2023 en el que se han incorporado temas relacionados con la conciliación y la desconexión laboral.

En Haizea Bilbao se prevé desarrollar el Plan de Igualdad en 2024, tras la aprobación del convenio colectivo, mientras que en Haizea Grupo WEC se está negociando el Plan de Igualdad a fecha de cierre de este ejercicio, por lo que se prevé su aprobación en 2024.

Adicionalmente, cabe destacar que en Haizea Tecnoaranda contamos con una Política de integración, en la que nos comprometemos a trabajar en la integración laboral de los distintos colectivos en riesgo de exclusión sociolaboral. Los principios en los que se basa dicha Política, y que rigen también la actuación del resto de sociedades del Grupo, son los siguientes.

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





7. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos

7. 1. Políticas del grupo

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

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

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

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

7. 2. Principales riesgos identificados

En relación con los derechos humanos, desde la Dirección hemos identificado riesgos que, a pesar de no ser considerados significativos dado que nuestras plantas se encuentran situadas principalmente en España, son objeto de revisión periódica por el posible impacto que tendrían en caso de materialización. De esta manera, los principales riesgos identificados son los siguientes:

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

Las medidas y planes mitigantes implementados en estos ámbitos se desarrollan en los apartados siguientes.

7.3. Gestión y desempeño relacionado con los Derechos Humanos

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

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

Entre aquellos derechos que consideramos fundamentales están:

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

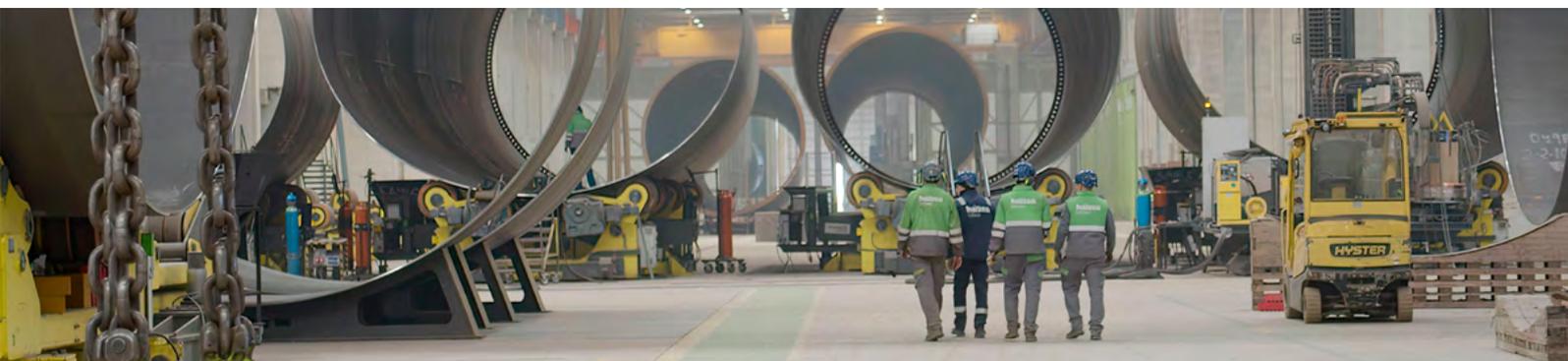
En **Haizea Wind Group** nos comprometemos a ofrecer remuneraciones y horarios laborales justos, facilitando un sano equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Asimismo, declaramos nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades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

Dentro del Código General Ético y de Conducta, explicamos los principios que tenemos en el Grupo, entre los que 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, el Grupo ayudará a los empleados, directivos y administradores que lo soliciten a conseguir sus aspiraciones profesionales.

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

Nos comprometemos a ofrecer remuneraciones y horarios laborales justos.



7.3.2. Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos

En **Haizea Wind Group** ponemos a disposición de los empleados del Grupo un Canal Interno de Comunicación y Denuncias 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.

Dicho 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 las instalaciones del Grupo.
- Por correo electrónico al Comité de Ética y Cumplimiento.
- Por medio de la página web.

Todos los casos que se plantean son estudiados, y si se identifica alguna violación de sus políticas, se adoptan las medidas pertinentes.

Durante el ejercicio 2023 se han recibido dos denuncias a través de este canal (ninguna denuncia en 2022).

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



8. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

8.1. Compliance y buen gobierno corporativo

8.1.1. Políticas del Grupo

En **Haizea Wind Group** desarrollamos nuestra actividad declarando públicamente nuestro compromiso con un actuar ético y transparente como factor esencial para generar valor, mejorar la eficiencia económica y reforzar la confianza de nuestros grupos de interés. En los últimos años hemos venido desarrollado nuestro Sistema de Compliance que se basa en el reconocimiento de la importancia fundamental que tiene para nosotros el establecimiento de una cultura ética de cumplimiento y tolerancia cero frente a hechos y conductas delictivas.

En junio de 2023 se produce el nombramiento de dos consejeros independientes y la constitución de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, Nombramientos y Retribuciones, y Estrategia e Inversiones.

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

El **Manual de Prevención de Riesgos Penales** del Grupo tiene como propósito oficializar este compromiso, así como conducir sus negocios de una manera socialmente responsable, actuando con una filosofía de tolerancia cero a actos que contraríen sus principios organizacionales.

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

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

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

8.1.2. 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.

8.2. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

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

El Manual de Prevención de Riesgos Penales, la Política Anticorrupción y 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 y Cumplimiento, entre cuyas funciones se incluye la gestión del Canal Interno de Comunicación y Denuncias sobre incumplimientos del Código General de Ética y Conducta y del Manual de Prevención de Riesgos Penales.

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 y otros mecanismos de pago de comercio exterior 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 a determinados miembros del equipo directivo y secretaría de dirección.
- Procedimiento de verificación de los gastos anticipados.

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





8.2.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Todas nuestras aportaciones y colaboraciones en materia de acción social forman parte de nuestra estrategia de negocio y se fundamenta en la responsabilidad con nuestro entorno y con la identidad de **Haizea Wind Group**. Colaboramos con fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, que operan en entornos relacionados con la infancia, la salud y la alimentación. Concretamente, durante el ejercicio 2023 hemos realizado las siguientes iniciativas de acción social:

- En 2023, el Grupo llevó a cabo una acción solidaria consistente en la recogida de ropa y material escolar para un orfanato ubicado en Eswatini (antigua Suazilandia). Se trata de un centro que acoge a 175 niños de 2 a 18 años. En diciembre se realizó el envío del material recogido (aproximadamente 300 kilos) haciéndonos cargo de los costes logísticos del envío.
- Colaboración con un centro especial de empleo en la elaboración de las cestas de Navidad entregadas a los empleados en Haizea Bilbao.
- Campañas de donación de sangre en Haizea Bilbao y Haizea Tecnoaranda



9. Información sobre la sociedad

9.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

En **Haizea Wind Group** desarrollamos actividades que contribuyen al bienestar y a la mejora de las comunidades en las que operamos. Contribuimos al desarrollo económico y social a través de múltiples iniciativas y programas. A continuación, se nombran los más significativos del 2023:

- Haizea Grupo WEC estuvo presente en noviembre de 2023 en unas jornadas organizadas por la Asociación de Empresarios de Guipúzcoa (ADEGI), “New Cultures Gunea”, que se definen como un lugar de encuentro entre empresas que trabajan la nueva cultura de empresa y jóvenes que están estudiando los últimos cursos de Formación Profesional o la Universidad.
- 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 Somorrostro, con la Universidad de Valladolid, con la Universidad de Mondragón, con la Universidad de Deusto, con la Universidad Pública del País Vasco, con la Universidad de Burgos y con centros formativos de Formación Profesional de Burgos.
- Patrocinios:
 - Asociación Deportiva Batzarre.
 - Zumaia Triatloia.
 - Itziar Trail.
 - Anima Deba.
- Asociaciones:
 - European Wind Tower Association.
 - Asociación Empresarial Eólica.
 - Miembros del Clúster de la Energía y de la Asociación Empresarial Eólica.
 - Asociados y miembros del consejo de la Federación vizcaína de empresas del Metal.
 - Asociación de Fundidores del País Vasco y Navarra.
 - Sindicato de Empresarios Álava.
 - ADEGI.
 - Armeria Eskola.
 - AERCE.

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

Haizea Bilbao, a través de un convenio de colaboración con el Centro de Formación Somorrostro crea a finales de 2022 Soldarte, una escuela de soldadura gestionada por dicho centro

formativo y desarrollada en las instalaciones de la compañía. Principalmente se persiguen dos objetivos con la creación de esta escuela:

- Poner en marcha una escuela en el ámbito de la soldadura para favorecer la inserción laboral de personas desempleadas, personas en activo en mejora de empleo y personas en activo que precisen una recualificación.
- Ofrecer una respuesta a las necesidades de contratación por parte de las empresas de Bizkaia, de perfiles relacionados con distintas tecnologías de procesos de soldadura como la soldadura por arco sumergido, TIG o semiautomática, así como el manejo y manipulación de elementos pesados.

Son destinatarios de este proyecto las personas pertenecientes a colectivos con menores

posibilidades de empleabilidad o con baja presencia en procesos industriales, como jóvenes en riesgo de exclusión, mujeres, personas mayores de 45 años, y personas en desempleo de larga duración. Soldarte inició su actividad a principios del 2023 y formó en ese año a más de 225 personas.

Asimismo, se han incorporado estudiantes en prácticas tanto a Haizea Bilbao, como parte del programa Gazte On del Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia, así como a la unidad de fundición de Haizea Grupo WEC, a través de un programa de IHOBE (Sociedad Pública de Gestión Ambiental del Gobierno Vasco) para el desarrollo del proyecto de Cálculo de Huella de producto.

En relación con el fomento del empleo local, cabe destacar que el 92% de todos los trabajadores son locales (92% en 2022).

9. 2. Subcontratación y proveedores

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

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

En Haizea Tecnoaranda, a pesar de que la mayoría de los proveedores con los que trabajamos son impuestos por los propios clientes, se comparte con los mismos el Código Ético de terceros, en paralelo a las auditorías y homologaciones que puedan

tener lugar por parte de los clientes. En lo que respecta a criterios ambientales, hemos preparado un certificado a firmar por nuestros proveedores con respecto a la gestión apropiada de sus residuos y la no utilización de una lista negra de productos químicos. Asimismo, se gestiona apropiadamente la seguridad de la información y propiedad intelectual mediante el envío de un acuerdo de confidencialidad.

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

En línea con nuestra vocación de disponer de comunicación bidireccional con nuestros proveedores, en Haizea Grupo WEC disponemos

de un procedimiento de encuestación bianual a proveedores, con el objetivo de buscar áreas de mejora. Una vez analizados los resultados, se mantienen reuniones con los proveedores cuya valoración resulte más baja.

Sistemas de supervisión y de auditoría

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

En Haizea Bilbao se lleva a cabo un proceso de aprobación y homologación de proveedores en el que se tienen en cuenta criterios tanto de calidad como medioambientales y de salud y seguridad. Existe un listado de criticidad de los productos y, en función

de la familia a la que pertenecen, se especifican los criterios mínimos que se deben cumplir.

Asimismo, al finalizar un proyecto, se evalúa a los proveedores desde diferentes puntos de vista (comercial, logística, calidad, servicios) por las 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 Haizea Tecnoaranda, como ya comentábamos anteriormente, no participa en la realización de auditorías a proveedores directamente, sino que las realiza directamente el propio cliente.

9. 3. Clientes

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

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

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



la calidad, destacar que nuestras plantas (Haizea Bilbao, Haizea Tecnoaranda y Haizea Grupo WEC) cuentan con la certificación ISO 9001.

En 2023, Haizea Tecnoaranda actualizó su Política de Calidad.

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

- Suministro y fabricación de más de 70 piezas de transición para el parque eólico marino de Baltic Power en el Mar Báltico polaco. Acuerdo de Suministrador Seleccionado entre Bilbao – Smulders y Haizea Bilbao S.L.
- Consecución de adjudicación como proveedores para el mayor parque eólico marino del mundo, con una potencia total de 3.600MW.

Sistema de reclamaciones y quejas

La satisfacción de los clientes es clave para el Grupo, por lo que contamos con un procedimiento de evaluación de satisfacción del cliente, en el que periódicamente facilitamos encuestas de satisfacción. 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

cliente y son gestionadas y tramitadas por nuestro personal especializado. Nuestro equipo analiza el motivo de cada incidencia de forma individualizada y adopta las medidas oportunas para dar una solución al cliente que cumpla con los estándares de calidad exigidos en **Haizea Wind Group**.

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

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

9. 4. Sistemas de gestión de la seguridad de la información y ciberseguridad

El Grupo considera clave promover una cultura de ciberseguridad y privacidad asegurando que todos los empleados disponen de la información y conocimientos necesarios para minimizar la exposición a los riesgos de ciberseguridad. Cabe destacar en este sentido la obtención en 2023 por parte de Haizea Bilbao de la certificación ISO 27001, que establece los requisitos para la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión de la seguridad de la información.

El Grupo continúa adaptando sus procesos en el resto de sociedades para alcanzar estos mismos objetivos en próximos ejercicios. Por último, hay que señalar que el Grupo dispone de una serie de procedimientos específicos para la gestión de la seguridad de la información de obligado cumplimiento por parte de todos los trabajadores.

9. 5. 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 basada 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 la política fiscal, 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 Investments, S.L. y sociedades dependientes el beneficio antes de impuestos del ejercicio 2023 asciende a 5.088 miles de euros (1.507 miles de euros en 2022). De dicho resultado, el resultado antes de impuestos extranjero es positivo de 4.632 miles de euros (53 miles de euros en 2022).

En relación con el pago de impuestos sobre beneficio en el ejercicio 2023, el resultado ha sido un pago de 223 miles de euros (2.058 miles de euros en 2022), tal y como se indica en el Estado de Flujos de Efectivo de los Estados Financieros consolidados.

Asimismo, en el ejercicio 2023 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 11/2018 INF | Estándar utilizado (GRI) | Apartado | Observaciones |
|--|----------------------------|---|---|
| 0. Información general | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. | GRI 2-1, GRI 2-6, GRI 2-12 | <ul style="list-style-type: none"> 00 Carta de presidencia 02 Modelo de negocio 03 Identificación de riesgos y oportunidades claves | <ul style="list-style-type: none"> Las entidades incluidas en los estados financieros consolidados (GRI 102-45) son incluidas en los Anexos de la Memoria Consolidada a cierre del ejercicio 2023 por lo que no se incluye mención expresa en el presente documento. |
| <ul style="list-style-type: none"> Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 3-3 | <ul style="list-style-type: none"> 04 Análisis de materialidad 5.1 Políticas del Grupo 6.1 Políticas del Grupo 7.1 Políticas del Grupo 8.1 Políticas del Grupo 09 información sobre la sociedad | |
| <ul style="list-style-type: none"> Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 2-12, GRI 3-3 | <ul style="list-style-type: none"> 04 Análisis de materialidad 5.2 Principales riesgos identificados 6.2 Principales riesgos identificados 7.2 Principales riesgos identificados 8.2 Principales riesgos identificados 09 información sobre la sociedad | |

| Contenidos de la Ley 11/2018 INF | Estándar utilizado (GRI) | Apartado | Observaciones |
|---|------------------------------|--|---------------|
| 1. Información sobre cuestiones medioambientales | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, en la salud y la seguridad | GRI 2-12, GRI 308-2 | <ul style="list-style-type: none"> 5.2 Principales riesgos identificados | |
| <ul style="list-style-type: none"> Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | GRI 2-12, GRI 3-3 | <ul style="list-style-type: none"> 5.1 Políticas del Grupo | |
| <ul style="list-style-type: none"> Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | GRI 2-12 | <ul style="list-style-type: none"> 5.1 Políticas del Grupo | |
| <ul style="list-style-type: none"> Aplicación del principio de precaución | GRI 3-3 | <ul style="list-style-type: none"> 5.1 Políticas del Grupo | |
| <ul style="list-style-type: none"> Provisiones y garantías para riesgos ambientales | GRI 307-1 | <ul style="list-style-type: none"> 5.2 Principales riesgos identificados | |
| <ul style="list-style-type: none"> Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | GRI 3-3 | <ul style="list-style-type: none"> 5.3.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación | |
| <ul style="list-style-type: none"> Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | GRI 306-2 | <ul style="list-style-type: none"> 5.3.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos | |
| <ul style="list-style-type: none"> El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | GRI 303-5a | <ul style="list-style-type: none"> 5.3.3 Uso sostenible de los recursos | |
| <ul style="list-style-type: none"> Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | GRI 3-3 | <ul style="list-style-type: none"> 5.3.3 Uso sostenible de los recursos | |
| <ul style="list-style-type: none"> Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables | GRI 302-1 | <ul style="list-style-type: none"> 5.3.3 Uso sostenible de los recursos | |
| <ul style="list-style-type: none"> 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 305-1 | <ul style="list-style-type: none"> 5.3.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación | |
| <ul style="list-style-type: none"> Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | | <ul style="list-style-type: none"> 5.3.4 Cambio climático y otros tipos de contaminación | |
| 2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | GRI 2-6, GRI 2-7, GRI 405-1b | <ul style="list-style-type: none"> 6.3.1 Empleo | |
| <ul style="list-style-type: none"> Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | GRI 2-7 | <ul style="list-style-type: none"> 6.3.1 Empleo | |
| <ul style="list-style-type: none"> Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | GRI 2-7 | <ul style="list-style-type: none"> 6.3.1 Empleo | |

| Contenidos de la Ley 11/2018 INF | Estándar utilizado (GRI) | Apartado | Observaciones |
|---|---|----------------------------------|--|
| • Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | GRI 401-1b | • 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 3-3 | • 6.3.2 Organización del trabajo | |
| • Número de horas de absentismo | GRI 403-9a | • 6.3.2 Organización del trabajo | |
| • Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | GRI 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 | 403.9a-b Lesiones por accidente laboral | • 6.3.3 Seguridad y Salud | |
| • Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación | GRI 2-29 | | |
| • Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | GRI 2-29, GRI 403-1, GRI 201-3 | • 6.3.4 Relaciones sociales | |
| • Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | GRI 2-30 | • 6.3.4 Relaciones sociales | |
| • Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo | | • 6.3.4 Relaciones sociales | |
| • Políticas implementadas en el campo de la formación | GRI 3-3, GRI 404-2 | • 6.3.5 Formación | |
| • Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | GRI 404-1 | • 6.3.5 Formación | |
| • Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | GRI 3-3 | • 6.3.6 Accesibilidad | |
| • Igualdad | | • 6.3.7 Igualdad | |

| Contenidos de la Ley 11/2018 INF | Estándar utilizado (GRI) | Apartado | Observaciones |
|--|--|---|---------------|
| 3. Información sobre el respeto de los derechos humanos | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos | GRI 3-3 | <ul style="list-style-type: none"> 7. Información sobre el respeto de los derechos humanos | |
| <ul style="list-style-type: none"> Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | | <ul style="list-style-type: none"> 7.3.1 Prevención de los riesgos de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | |
| <ul style="list-style-type: none"> Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos | GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 406-1, GRI 408-1, GRI 409-1 | <ul style="list-style-type: none"> 7.3.2 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos | |
| <ul style="list-style-type: none"> Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de las OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva | GRI 3-3 | <ul style="list-style-type: none"> 7.3.3. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva | |
| 4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales | GRI 3-3 | <ul style="list-style-type: none"> 9.1 Compromiso con el desarrollo sostenible | |
| <ul style="list-style-type: none"> Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | | <ul style="list-style-type: none"> 9.2 Subcontratación y proveedores | |
| 5. Información sobre la Sociedad | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y el territorio. | GRI 2-28 | <ul style="list-style-type: none"> 9.1 Compromiso con el desarrollo sostenible | |
| <ul style="list-style-type: none"> Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos. | | <ul style="list-style-type: none"> 9.2 Subcontratación y proveedores | |
| <ul style="list-style-type: none"> Acciones de asociación o patrocinio | GRI 3-3 | <ul style="list-style-type: none"> 9.2 Subcontratación y proveedores | |
| <ul style="list-style-type: none"> Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales y consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | | <ul style="list-style-type: none"> 9.2 Subcontratación y proveedores | |

| Contenidos de la Ley 11/2018 INF | Estándar utilizado (GRI) | Apartado | Observaciones |
|--|----------------------------|--|---------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas | | <ul style="list-style-type: none"> 9.3. Clientes | |
| <ul style="list-style-type: none"> Medidas para la salud y seguridad de los consumidores | GRI 3-3 | <ul style="list-style-type: none"> 9.3. Clientes | |
| <ul style="list-style-type: none"> Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | | <ul style="list-style-type: none"> 9.4 Información fiscal | |
| <ul style="list-style-type: none"> Beneficios obtenidos por país | GRI 207-4b.vi | <ul style="list-style-type: none"> 9.4 Información fiscal | |
| <ul style="list-style-type: none"> Impuestos sobre beneficios pagados | GRI 207-1, GRI 207-4b.viii | <ul style="list-style-type: none"> 9.4 Información fiscal | |
| <ul style="list-style-type: none"> Subvenciones públicas recibidas | GRI 201-4 | <ul style="list-style-type: none"> 9.4 Información fiscal | |







Haizea Investments SL

Muelle AZ-2
48508 Zierbena
Bizkaia (Spain)
+34 946 365 434

info@haizeawindgroup.com

www.haizeawindgroup.com

haizea
windgroup