

Estado de información no financiera (EINF)

Informe de sostenibilidad

Ejercicio 2024

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

haizea
windgroup



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	13
2.4. Principales cifras e hitos del ejercicio 2024	14
2.5. Haizea Wind Group en el mundo	15
3. Identificación de riesgos y oportunidades claves	17
4. Análisis de materialidad	21
5. Información sobre cuestiones medioambientales	25
5.1. Políticas del grupo	25
5.2. Principales riesgos identificados	28
5.3. Gestión y desempeño medioambiental	29
5.3.1. Cambio climático y otros tipos de contaminación	29
5.3.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos	32
5.3.3. Uso sostenible de recursos	37
5.3.4. Protección de la biodiversidad	41
6. Cuestiones sociales y relativas al personal	43
6.1. Políticas del grupo	43
6.2. Principales riesgos identificados	45
6.3. Gestión y desempeño social	45
6.3.1. Empleo	45
6.3.2. Organización del trabajo	53
6.3.3. Seguridad y Salud	56
6.3.4. Relaciones sociales	65
6.3.5. Formación	66
6.3.6. Accesibilidad	68
6.3.7. Igualdad	68
7. Información sobre el respeto de los derechos humanos	71
7.1. Políticas del grupo	71
7.2. Principales riesgos identificados	71
7.3. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	72
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	72
7.3.2. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	73
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	73
8. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	75
8.1. Compliance y buen gobierno corporativo	75
8.1.1. Políticas del Grupo	75
8.1.2. Principales riesgos identificados	76
8.2. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	76
8.2.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y contra el blanqueo de capitales	76
8.2.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	77
9. Información sobre la sociedad	79
9.1. Compromiso con el desarrollo sostenible	79
9.2. Subcontratación y proveedores	80
9.3. Clientes	82
9.4. Sistemas de gestión de la seguridad de la información y ciberseguridad	84
9.5. Información fiscal	85
10. Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del global reporting initiative (indicadores GRI)	87



0. Carta de Presidencia / CEO

Si tuviera que definir 2024 con una palabra escogería crecimiento. Porque hemos crecido en capacidad productiva, en personas y en capacidad tecnológica. **Haizea Wind Group** es un fabricante de referencia en Europa y líder mundial en la fabricación de torres eólicas. Todo gracias al trabajo y al esfuerzo de quienes formamos parte de este proyecto y a la manera de afrontar los retos y desafíos que nos hemos ido encontrando, que no han sido pocos. A continuación, paso a resumir en pocas líneas el que ha sido el año de consolidación del Grupo.

Del pasado ejercicio tenemos que destacar un hito relevante: el fin de la construcción y la puesta en marcha de nuestra nueva fábrica de monopiles en Haizea Bilbao que nos posiciona como uno de los principales actores mundiales. La instalación ha supuesto una inversión de más de 250 millones de euros y comenzó su producción en enero del 2024, fabricando los primeros 20 monopiles para East Anglia 3 (Scottish Power) y consolidándose como la fábrica de referencia para Monopiles XXL en Europa. La fábrica de cimentaciones representa una ampliación significativa de nuestras capacidades productivas en Bilbao, nos permite diversificar nuestra cartera de clientes y refuerza nuestra posición como Grupo de referencia en la industria eólica global. En 6 años, **Haizea Wind Group** ha pasado de ser un sueño a ser un líder de la industria eólica.

Si hacemos un recorrido por el resto de las plantas del grupo, vemos que el año 2024 ha sido particularmente desafiante para Haizea Tecnoaranda y Haizea Grupo WEC, debido a los problemas que nuestros clientes, los OEM eólicos, están experimentando especialmente en el sector eólico terrestre (GE, SGRE, Vestas). Los retrasos en la tramitación de nuevos parques, los problemas de rentabilidad de los fabricantes y los retrasos en la comercialización de algunos modelos, como el SG5x, nos han afectado directamente. La resiliencia de nuestro trabajo y el compromiso de nuestro equipo nos han ayudado a navegar a través de estos retos y mantener la rentabilidad y sostenibilidad de nuestro Grupo.

También hemos experimentado las dificultades que Argentina enfrenta como país, lo que ha llevado a la desaparición del mercado eólico para 2025. La situación y las decisiones administrativas han provocado la desaparición del mercado eólico local desde julio

de 2024. Esta situación nos ha obligado a tomar la difícil decisión de vender nuestra fábrica allí a nuestro socio Sica para que pueda utilizar las instalaciones en su negocio tradicional. En paralelo, hemos acogido en la fábrica de Bilbao a más de 40 empleados de Haizea Sica, quienes han reforzado nuestra capacidad productiva en el Puerto de Bilbao.

Por el contrario, hemos celebrado el retorno de la producción en nuestras instalaciones de Breizh (Francia) para producir los proyectos de Le Tréport y Noirmoutier.

No quiero terminar esta carta sin dedicar unas palabras a nuestro compañero Raúl y desearle lo mejor en su proceso de recuperación tras el grave accidente laboral ocurrido el pasado mes de junio. Un suceso que nos recuerda que estamos en un entorno industrial con riesgos y ha reforzado nuestra determinación de mejorar la seguridad de nuestros empleados, clientes y subcontratistas. La seguridad es y seguirá siendo una prioridad absoluta para **Haizea Wind Group**.

Por último, quiero destacar que durante este año hemos trabajado en el fortalecimiento de nuestra estructura y buen gobierno corporativo. Nos hemos dotado de comisiones (Estrategia, Nombramientos y Retribuciones, Auditoría y Cumplimiento), hemos simplificado la estructura societaria y hemos mejorado nuestros ratios financieros.

En conclusión, el año 2024 ha sido uno de evolución y adaptación para **Haizea Wind Group**. A pesar de los retos, hemos demostrado nuestra capacidad para innovar, expandirnos y mantenernos firmes en nuestro deseo de liderar la industria eólica europea. Por ello, queremos mostrar nuestro agradecimiento a nuestros empleados, a sus familias, a los clientes que confían en nuestro trabajo, al Consejo de Administración y a nuestros accionistas.

Eskerrik asko guztioi.

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, sociales y de gobernanza 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 2024, 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 2024. La información contenida en el mismo referida al ejercicio 2023, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio 2024. 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 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.
 - WEC Business and Technology Center, A.I.E.
 - Haizea WEC Tratamiento Superficial, S.A.
 - 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.).



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 estructuras metálicas y apoyar la lucha contra el cambio climático, fabricando e integrando grandes componentes industriales para el sector eólico onshore y offshore.

Visión

Convertirnos en el fabricante de referencia en Europa para grandes componentes eólicos, liderando el sector offshore XXL. Haizea aspira a ser un referente en tamaño de producto, seguridad de producción, sostenibilidad y rentabilidad.



Valores



Seguridad y salud.

En Haizea, nos comprometemos con el bienestar físico y psicológico de nuestras personas, contratistas, proveedores, clientes, y socios.



Cuidado de las personas.

Llegaremos tan lejos como nuestras personas nos lo permitan. Las personas que formamos parte de Haizea son nuestro principal activo y la base de nuestro éxito. Por eso estamos comprometidos con su bienestar, desarrollo personal y profesional, en un entorno seguro y sostenible. Fomentamos la creatividad y generación de ideas mediante el trabajo en equipo, respetando la diversidad en un ambiente de confianza que nos permita crecer como personas y como empresa.



Compromiso social y ambiental.

Haizea es parte de la primera línea de acción contra el cambio climático; demostrando un firme compromiso con la sostenibilidad de nuestro entorno. Asumimos nuestra responsabilidad en la creación de un entorno seguro, sostenible y responsable con la sociedad y con el medio ambiente.



Mejora continua.

Cada día nos esforzamos por anticiparnos a las necesidades futuras de nuestro entorno. Por eso trabajamos en ser más eficientes en nuestra actividad, más eficaces en nuestro desempeño, más sostenibles y rentables.



Orientación al resultado.

Debemos cumplir nuestros compromisos con clientes, socios, personas trabajadoras y subcontratistas. Por ello, nos comprometemos con la seguridad, los plazos, la calidad y los resultados económicos que permitan un retorno positivo a nuestros inversores, así como un crecimiento estable y sostenible de nuestra actividad industrial.

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 | **haizea** tecnoaranda

1 Instalación | **1.900** Tramos anuales | Desde **2009**

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

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



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, se aprobó una inversión de más de 250 millones de euros que nos ha permitido duplicar la capacidad de la fábrica de Bilbao y convertirse en la fábrica de referencia para los monopiles (cimentaciones submarinas) que el mercado va a demandar en los próximos años. Asimismo, el parque 'Hornsea 3', el cual se está fabricando para proveer las cimentaciones, 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.

Adicionalmente, **Haizea Wind Group** ha logrado en 2024 un crédito verde de 35 millones de euros del BEI (Banco Europeo de Inversiones). Este crédito financiará parcialmente el proyecto de ampliación de la planta de Haizea en el puerto de Bilbao, que nos permitirá poner en marcha tecnologías de fabricación avanzada, automatizar y digitalizar procesos, así como avanzar en la investigación y el desarrollo aplicados a la fabricación y montaje de grandes estructuras metálicas para aerogeneradores, como torres eólicas, cimentaciones de monopiles o piezas de transición de parques marinos.

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.

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.

Proyecto de velas de succión en Haizea Tecnoaranda

Haizea Tecnoaranda forma parte de una alianza industrial con el tecnólogo Bound4blue, en su proyecto de desarrollo de velas de succión para grandes buques.

Se trata de velas rígidas que protagonizan la transición renovable del transporte marítimo, aprovechando la fuerza del viento.

La Organización Marítima Internacional ya está implantando regulaciones que obligan a armadores y operadores a usar combustibles más limpios y a aplicar medidas de eficiencia energética, por lo que se espera que estas velas de succión revolucionen la navegación marítima en los próximos años, jugando un papel clave en la descarbonización de

la logística naval, que mueve aproximadamente el 90% de la carga mundial.

Fruto de esta alianza con Bound4blue, en Haizea Tecnoaranda comenzamos en 2023 con la fabricación de los primeros prototipos de velas rígidas, siendo la primera compañía europea en industrializar este proceso. El papel de Haizea Tecnoaranda en este proceso es la fabricación de la estructura, así como la integración y ensamblaje de los subsistemas requeridos para la operación de las velas.

Se consolida así el compromiso del Grupo con las actividades medioambientalmente sostenibles, ligadas al entorno eólico.



2. 3. Constitución del grupo



2. 4. Principales cifras e hitos del ejercicio 2024

Cifras significativas¹



+1.400

Profesionales



82%

Ventas
internacionales



+371M€

Facturación



+46M€

EBITDA

Continuamos creciendo año a año, concretamente, en el ejercicio 2024 hemos incrementado nuestra facturación en un 32%, el EBITDA en un 57% y la cifra de nuestros profesionales en un 8%.

Hitos significativos

Segundo trimestre



Puesta en marcha de nuestra nueva fábrica de Monopiles en Bilbao.

Julio



Haizea Wind Group fabrica el primer monopile en sus nuevas instalaciones y este será enviado al parque eólico East Anglia THREE OWF de ScottishPower Renewables, que será el segundo parque eólico más grande del mundo cuando entre en funcionamiento en 2026.

Agosto



Haizea Grupo WEC se convierte en el primer proveedor homologado por Vestas para la entrega del Main Shaft V236, participando en los proyectos de He Dreiht y Baltic Power.



Haizea Bilbao firma un préstamo verde de 35 millones de euros con el BEI para impulsar la fabricación europea de componentes eólicos.

Septiembre



Haizea Wind Group se une a la Coalición "net zero" incluido en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, demostrando su compromiso con el medio ambiente y con la búsqueda de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero lo máximo posible.

Noviembre



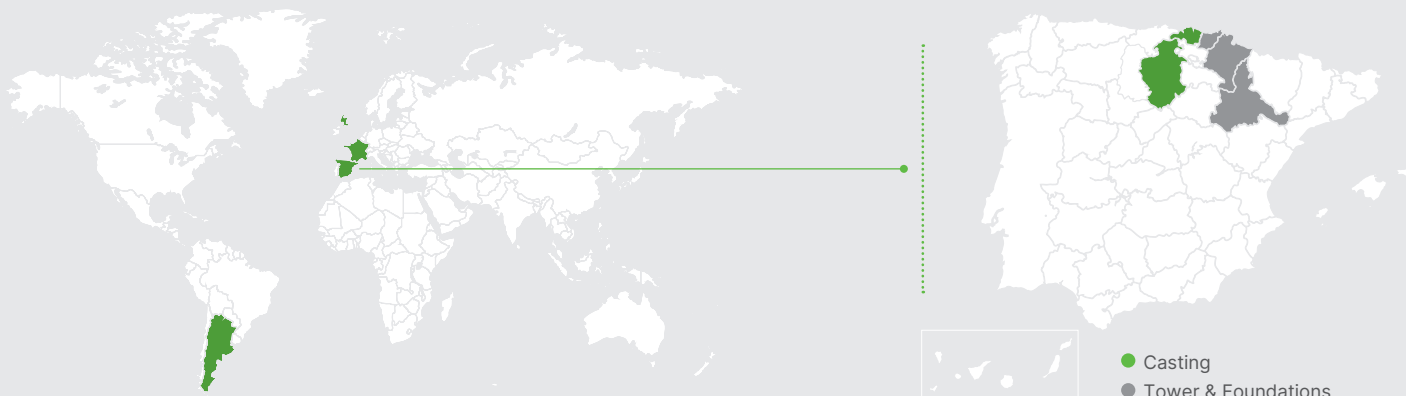
Haizea Wind Group se convierte en el sexto miembro de la Offshore Wind Foundations Alliance (OWFA).

Diciembre

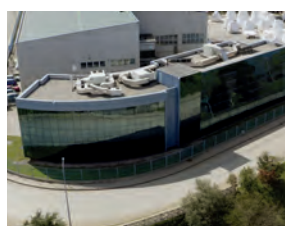


Durante el ejercicio 2024 **Haizea Wind Group** cede su participación a Sica Metalúrgica.

2. 5. Haizea Wind Group en el mundo



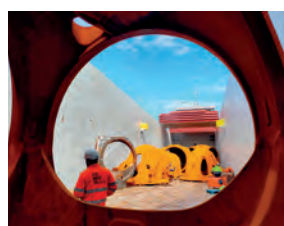
Castings | haizea grupo WEC



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



Casting.
Agurain (Spain)



Logistics.
Navarre (Spain)



Machining.
Zaragoza (Spain)

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



Haizea Bilbao
Bilbao (Spain)



Haizea Tecnoaranda
Aranda de Duero (Spain)



Haizea Sica
Santa Fé (Argentina)



Haizea Breizh
Brest (France)



3. Identificación de riesgos y oportunidades claves



La Dirección 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.

Durante el 2024, se ha aprobado la política de gestión de riesgos por parte de la Comisión de Auditoría y del Consejo de Administración del Grupo, que identifica en el conjunto de la organización las personas y órganos de monitorización y seguimiento de los riesgos de carácter corporativo. Adicionalmente, se ha aprobado por parte del Consejo de Administración el mapa de riesgos corporativos, el cual será revisado semestralmente por la Comisión de Auditoría y anualmente por el Consejo de Administración



Por otra parte, en relación con los riesgos de carácter financiero, durante el ejercicio 2025, se ha diseñado e implementado el sistema de control interno sobre la información financiera.

El Grupo está avanzando en el plan director de ciberseguridad, habiendo subcontratado durante el ejercicio 2024 a un nuevo Director de Sistemas (CISO). Asimismo, se ha contratado a una consultora para desarrollar la función de auditoría interna cuyas primeras conclusiones están previstas para la primera mitad ejercicio 2025.

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 2025-2028, 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 la dependencia de clientes clave, la dificultad para la atracción y retención de talento especializado, la dependencia de personal clave y no existencia de un plan de sucesión, el riesgo de competidores (nuevos entrantes, agresividad del mercado) y la influencia de factores macro-económicos y geopolíticos (conflictos bélicos, pandemias, crisis sanitarias), 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 2024 de aquellas materias que, no teniendo carácter financiero, son de especial relevancia para el Grupo.

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

- Accionistas/Alta Dirección.
- Empleados.
- Clientes.
- Subcontratistas/proveedores.
- Entidades financieras.
- Administración Pública.

El Grupo ha establecido canales de comunicación específicos con sus grupos de interés, gracias los que 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 58 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.
- Residuos/Economía circular.

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



La Dirección ha implementado o está en proceso de implementar medidas al respecto en todos los ámbitos mencionados, que son desarrolladas a lo largo del presente documento. También se está trabajando en la elaboración de Políticas corporativas que regulen la actuación del Grupo en estos ámbitos, tales como la Política Ambiental y de Sostenibilidad y la Política de Responsabilidad Social Corporativa, Ética y Conducta.

Concretamente, en el ejercicio 2024 se han logrado numerosos hitos en materia de cumplimiento, derivados principalmente de la designación del Comité de Cumplimiento y de la aprobación del nuevo Sistema de Cumplimiento Normativo que guía al Grupo en la transición hacia un modelo integrado. Asimismo, se ha facilitado en la página web corporativa una sección de cumplimiento normativo que centraliza la información, incluyendo el Código de Conducta y el canal de denuncias, y se ha implementado un Sistema Interno de

Información (SII) conforme a estándares legales, que permite:

- Gestión centralizada de denuncias.
- Digitalización completa con trazabilidad.
- Garantía de confidencialidad y anonimato.
- Externalización de la gestión con supervisión del Comité.

Además, con el objetivo de seguir mejorando en este aspecto, en **Haizea Wind Group** hemos elaborado un Plan de Acción de cara al próximo ejercicio, que incluye:

- Formación en Cumplimiento Normativo y uso del SII.
- Actualización de Matrices e Informes de Riesgos.

- Elaboración de matrices específicas para Haizea Investments y evaluación de otras sociedades.
- Integración de Haizea Breizh.
- Revisión de Políticas Corporativas y documentación asociada.

Adicionalmente, **Haizea Wind Group** presentó la adhesión al **Pacto Mundial de la ONU**, iniciativa líder a nivel global para la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel empresarial. Hemos asumido el cumplimiento de sus diez principios básicos para la gestión ética, que emanan de declaraciones internacionales en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción. Como parte de este compromiso, se ha elaborado un listado de objetivos concretos para HWG y se ha establecido, para cada uno de ellos, una acción y un indicador específico de desarrollo sostenible, entre otras, destacan los siguientes objetivos:

- Mejorar la producción y el consumo eficiente de recursos y desvincular el crecimiento económico de la degradación ambiental
- Proteger los derechos laborales y promover lugares de trabajo seguros y sin riesgos
- Mejorar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas
- Reducir considerablemente la generación de residuos mediante la prevención, reducción reciclaje y reutilización.

Finalmente, y con el objetivo de acelerar el progreso hacia el cumplimiento de la Agenda 2030, HWG se ha comprometido con la iniciativa **Forward Faster**, trabajando sobre:

- Igualdad de género
- Acción climática
- Finanzas e inversiones sostenibles

A modo de conclusión, a pesar de los logros alcanzados en 2024, el compromiso con la cultura de cumplimiento, la sostenibilidad y la responsabilidad social seguirá siendo nuestra prioridad. En **Haizea Wind Group** continuaremos trabajando en la mejora de nuestros procesos y en la implementación de nuevas políticas que refuercen nuestra contribución al desarrollo sostenible.





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:

Una Política Integrada de Grupo englobando principios generales de gestión y de actuación en materia de Derechos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales, Gestión Ambiental, Energética y de Calidad que fue aprobada por el CEO y comunicada a los trabajadores a través de la Intranet. El compromiso con la excelencia ambiental es una de las bases de partida de dicha Política, que se despliega en una serie de principios de actuación en Gestión Ambiental, destacando 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 2024. 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.

Código General Ético y de Conducta 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.

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 certificación 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. Además, en Haizea Grupo WEC se ha impartido un curso de eficiencia energética que de soporte en la implementación de esta. Por su parte, Haizea Bilbao ha estado trabajando durante 2024 en esta certificación, que se espera obtener en 2025.

Adicionalmente, en 2024 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.

Por primera vez, en el año 2024 Haizea Bilbao ha presentado su evaluación a través de CDP, un estándar global para la divulgación ambiental. De este modo informamos sobre nuestro desempeño ambiental y es evaluado el impacto ambiental atribuible a nuestra organización.

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 5 personas dedicadas a tiempo completo a la prevención de riesgos ambientales, de las cuales dos personas son parte de Haizea Bilbao, una de WEC y dos de Tecnoaranda.

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. Durante el ejercicio 2024, se han realizado diversas inversiones en materia de medioambiente por importe de 592 miles de euros. Ejemplos de dichas inversiones son la construcción de un punto limpio alejado de las naves en las cuales se realicen la actividad productiva y en conformidad con la legislación en vigor. Asimismo, el Grupo amplió su propuesta de transporte sostenible gratuito para los empleados trabajando a turnos en la fábrica con una tercera línea fomentando de esta manera el uso de un transporte colectivo sostenible.

Durante 2024 HWG ha conformado un equipo multidisciplinar para realizar un nuevo Diagnóstico

de Movilidad Sostenible, del cual surgirá un Plan de Movilidad con objetivos y acciones que mejoren la accesibilidad de nuestros trabajadores al centro de trabajo, al tiempo que se minimizan los impactos ambientales negativos reduciendo las emisiones de gases de efecto y partículas contaminantes asociadas.

Estos trabajos se están realizando con el apoyo de una empresa experta, que incluirá los avances en transporte colectivo para empleados con jornada a turnos.

En el último ejercicio el servicio de movilidad sostenible para los empleados ha ampliado su frecuencia y ha proporcionado transporte a una media de más de 200 usuarios diarios, con la consecuente reducción de las emisiones derivadas de la utilización de combustible por parte de los trabajadores. Además, se está trabajando en el proyecto “Compartir coche” a través de una plataforma de *carpooling*.

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 2024 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, cabe 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

Haizea Wind Group cuenta con una estrategia de sostenibilidad y descarbonización, conocida como Haizea ZERO, como parte de su compromiso para lograr ser *carbon neutral* en 2040. Concretamente, esta estrategia establece las siguientes líneas de acción:

- **Año 2024:**
 - 100% energía eléctrica con origen energía renovable .
 - Cálculo de la huella de carbono incluyendo alcances 1+2+3 según GHG protocol.
 - Desarrollar un Plan de Descarbonización.
- **Año 2025-2027:** reducción anual del 2% en energía consumida por tn/ facturada (año base 2024).
- **Año 2027-2030:** 95% de energía consumida debe ser de origen renovable.
- **Año 2030:** reducción del 50% de las emisiones globales.
- **Año 2040:** Ser Carbon neutral.
- **Año 2050:** Alcanzar Net Zero según SBTi.

Así, para el cumplimiento de los objetivos mencionados, el proyecto se divide en cuatro fases:

1. **Medición de la Huella de Carbono:** solicitamos a todos nuestros proveedores que nos proporcionen a la mayor brevedad posible, datos sobre sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y mayor precisión en los medios de transporte utilizados en cada categoría (según factores de conversión GEI - Reino Unido) para el envío a Haizea de sus productos. Estos datos deberán incluir emisiones directas e indirectas (Alcances 1, 2 y 3) relacionadas con la producción de los materiales y servicios que suministran a las empresas del grupo Haizea Wind. Asimismo, todos nuestros proveedores deberán calcular su huella bajo norma internacional – ISO 14064 o Estándar Corporativo de Contabilidad y

Reporte del GHG Protocol – de manera que se garantice la coherencia y comparabilidad de la información compartida.

2. **Análisis de las posibles metodologías científicas aplicables y definición de objetivos de reducción de emisiones.** Una vez recopilados los datos y seleccionadas las metodologías científicas más adecuadas, se determinará una hoja de ruta para la consecución de los objetivos de reducción de emisiones, que nos permita minimizar la huella de carbono generada por nuestra cadena de suministro. Estos objetivos se basarán en un análisis de los datos recogidos y en las mejores prácticas de la industria.
3. **Apoyo y Colaboración:** cuando se precise, **Haizea Wind Group** facilitará información y apoyo técnico a nuestros proveedores para ayudarles a identificar oportunidades de reducción de emisiones y a implementar prácticas más sostenibles en sus operaciones. Como primer paso, requerimos a nuestros proveedores que cumplimenten un cuestionario que nos permita agruparlos según su grado de desarrollo. Además, promoveremos la colaboración entre proveedores para compartir mejores prácticas y lecciones aprendidas, creando una red de apoyo que impulse la innovación y la mejora continua en toda la cadena de suministro.
4. **Seguimiento y Reporte:** Haizea hará seguimiento continuo para evaluar el progreso en la consecución de los objetivos fijados de reducción de emisiones. Con toda la información recogida, publicaremos informes de sostenibilidad periódicos que detallen los avances logrados en la reducción de la huella de carbono de nuestra cadena de suministro, fomentando la transparencia y la rendición de cuentas.



En HWG, tras el cálculo de la Huella de Carbono, se han establecido acciones asociadas a:

- Reducción del consumo de gases, mediante nuevas canalizaciones que eviten fugas y el uso de inducción para calentar.
- Proyecto de iluminación exterior, minimizando el uso grupos electrógenos
- Nueva instalación para la recuperación de disolventes
- Gestión ambiental en la Cadena de Suministro
- Reducción de la ratio de residuos destinados a vertedero

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 hemos trabajado para cuantificar las emisiones de alcance 3. Este cálculo se inició en Haizea Bilbao en 2022 mientras que en Haizea Tecnoaranda se realizó en 2023. No obstante, en el año 2023 en Haizea Grupo WEC se puso en marcha un proyecto para calcular la huella de carbono de la organización en todas sus unidades de negocio, 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. En este sentido, a partir de 2025 se espera comenzar la medición de estas en las unidades de mecanizados y de tratamiento superficial en el primer trimestre de 2025. Durante el ejercicio 2024, se ha completado la medición de alcances 1,2 y 3 a nivel corporativo.

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 de ser neutros en emisiones de carbono en 2040 a nivel de grupo.

La serie histórica de datos de emisiones resultantes del cálculo de Huella de Carbono Organizacional es la que sigue:

Haizea Wind Group	Alcance 1	Alcance 2	HCO
HBIO – año 2023	1.140	-	1.140
HBIO – año 2024	1.595	-	1.595
H WEC – año 2023	557	-	557
H WEC – año 2024	607	-	607
H Tecnoaranda – año 2023	489	-	489
H Tecnoaranda – año 2024	567	-	567

A continuación, detallamos las emisiones relativizadas respecto de variables de producción. En el ejercicio 2024 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:	2021	2022	2023	2024
Emisión tn carbono (alcance 1 y 2) / tramo	0,53	0,36	0,51	0,69

La variación en las emisiones en valores absolutos se ha visto incrementada debido al incremento de tramos fabricados, y ello conlleva gastos fijos como iluminación, calefacción y demás, que no dependen directamente de la producción.

El ejercicio 2024 es el cuarto año consecutivo en el que el 100% de energía eléctrica consumida es proveniente de fuentes renovables.

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. Durante 2023, se inició 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 firmó un PPA (Power Purchase Agreement) con Acciona para el suministro de energía 100% renovable a partir de 2022. En el ejercicio 2024 las emisiones son de 0,026 tn CO₂ eq / tn producto final (0,021 en 2023), todas ellas asociadas al alcance 1.

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 2024, el ratio de toneladas de CO₂ equivalente por tonelada fundida ha sido de 0,044 (0,022 en 2023), 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, seguimos poniendo el foco en las acciones de descarbonización llevadas a cabo en 2024 y en años anteriores.

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 2024 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.

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 continúa trabajando en la circularidad de los residuos, incrementando los esfuerzos de reutilización de palets, cartolas de madera, chatarra, cartones y plásticos en buen estado, polvo de zinc, etc.
- Mejora de la gestión de residuos a través del reciclado de los EPIs, gracias a la recogida por el proveedor de botas usadas para su conversión en materias secundarias que se reintroducen en la cadena productiva.
- Esfuerzos en la disminución de la huella de carbono en la recogida de residuos, gracias a las compactadoras para residuos asimilables a urbanos, papel y cartón y plásticos, lo que disminuye el número de viajes para su recogida en un 72% respecto de 2023.

Haizea Grupo WEC

- En Haizea Grupo WEC se realizan reuniones semestrales para supervisar aspectos ambientales, lo que denominamos "Foro MA". En dichas reuniones se tratan, principalmente, los siguientes aspectos:
 - Seguimiento de indicadores ambientales.
 - Incidentes detectados.
 - Acciones realizadas y previstas
- 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 2024 unos resultados muy positivos que se han materializado en la reutilización de 27,82 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 tuvo lugar en el primer trimestre de 2024. A través de esta instalación se ha realizado un pretratamiento interno del residuo de arena para obtener diferentes fracciones de dicho residuo, a través de la criba y el tratamiento. Así, se obtienen 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, siendo 77 en 2023 y 21 en 2024.
- Del mismo modo, en la unidad de tratamientos superficiales se instaló otra compactadora que ha permitido reducir el número de viajes en los 2 últimos años.
- En 2024 se ha puesto en funcionamiento un proyecto de valorización de los residuos finos de fusión. Estos residuos con clasificación de peligrosos, que hasta entonces se destinaban a vertedero, serán destinados a una empresa que los aprovechará como materia prima en su proceso productivo.

Haizea Bilbao

- Buena práctica ambiental sobre el uso de áridos: el departamento de Logística ha desarrollado un marco de trabajo sobre el material utilizado para el acopio de monopiles. Se utilizan materiales suministrados de canteras en proximidad (Mañaria) y de nuestro propio movimiento de tierras debido a las obras de ampliación. Además, se ha definido la pauta de reutilización y transformado a lo largo de los años, incluyéndolo como CAPEX de acopio para la planta.
- Mejoras en la identificación, segregación y gestión de residuos: se han renovado las etiquetas identificativas de todos los residuos (peligrosos y no peligrosos), generado puntos de recogida intermedios en zonas de taller, y optimizado los flujos de retirada. Se ha comenzado con la formación a mandos sobre la gestión de residuos. Se espera consolidar una mejora disminuyendo el Residuo Peligroso "Material Contaminado".



Asimismo, cabe 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 Grupo de los ejercicios 2022, 2023 y 2024, tanto por tipo de residuo, como por destino:

Tipo de Residuos (en toneladas)	2022	2023	2024
Residuos peligrosos	679	688	1.137
Residuos no peligrosos	14.914	14.168	14.519

Tipo de Residuos (en toneladas)	2022	2023	2024
Residuos peligrosos	679	688	1.137
Destino recuperación	102	160	208
Destino eliminación	348	333	691
Destino valorización	228	195	238
Residuos no peligrosos*	14.914	14.168	14.519
Destino recuperación	394	699	6.457
Destino eliminación	3.838	3.613	3.188
Destino valorización	10.681	9.856	4.874

* Desde el ejercicio 2023 se comenzó 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.

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. Por su parte, tras un análisis de laboratorio detallado, el residuo denominado flux pasa a ser considerado residuo peligroso en 2024.

Los residuos no peligrosos generados en el ejercicio 2024 incluyen, principalmente, los siguientes materiales: polvo de granalla, chatarra, escorias, viruta, polvo de zinc, papel y cartón, plásticos y madera.

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 indican dichos indicadores para cada una de las sociedades del Grupo:



Indicadores clave

Haizea Bilbao

Indicador	2022	2023	2024
Kilogramos de residuo peligroso por tonelada producida	4,65	4,81	6,50
Kilogramos de residuo no peligroso por tonelada producida	111,73	109,75	65,89

En el ejercicio 2024 los kilogramos de residuos no peligrosos por tonelada producida han disminuido significativamente respecto al periodo anterior.

Haizea Tecnoaranda

Indicador	2023	2024
Residuo peligroso por tramo kg	205	202
Residuo no peligroso por tramo kg	159	58
Residuo urbano por empleado kg/persona	80	5
Ratio: Residuos reciclados/ Residuos generados	68%	81%

Haizea Grupo WEC

Indicador	2021	2022	2023	2024
Residuo arena/toneladas fundidas	5,32%	3,90%	5,59%	2,43%

Como ya mencionábamos en las acciones realizadas, uno de los principales proyectos que hemos llevado 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. La disminución del porcentaje se debe a la instalación de la criba de arena que realizamos el año pasado. Durante su proceso de ajuste, que se extendió hasta junio de 2024, se realizaron mejoras continuas. A partir de ese mes, la criba comenzó a operar al 100%, y los resultados positivos fueron inmediatos



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 2024 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 ha complementado con otro que ha entrado 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 monopolotes de Bilbao sea 100% renovable y, por otro, destinar consumos en otras plantas del Grupo.
- Instalación de placas solares para el autoconsumo energético en Haizea Tecnoaranda, finalizada en noviembre de 2023, con la que logró reducir las emisiones de CO₂ en más de 1.310.820 kg, respecto a las emisiones del ejercicio 2022.
- En Haizea Tecnoaranda se han implementado las siguientes iniciativas con el objetivo de reducir la huella de carbono:
 - Incorporación de luces led como parte de la renovación de luminarias de los parkings.
 - 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.

- Instalación de sistema SCADA (herramienta de automatización industrial) para monitorizar compresores, la instalación fotovoltaica y otros contadores de consumo energético.
- Instalación de un compresor de aire de 250kw variable con motor ultra eficiente IE5, que sustituye al compresor anterior.

Lean Manufacturing en el 100% de plantas de Haizea Wind Group

Todas las plantas del Grupo operan bajo la metodología 'lean manufacturing', 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.
 - Formaciones en materia de seguridadPequeñas 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 2024 el equipo de Lean Manufacturing en Haizea Bilbao destaca por llevar a cabo:

1. Implantación de 5s en algunas áreas, reduciendo la duplicidad de herramientas y elementos, espacios más diáfanos.
2. Análisis de puntos de mejora de los procesos y seguimiento de acciones de mejora de productividad y seguridad en reuniones semanales
3. Estandarización de los procesos, definición de tareas por puesto y creación de estándares de operaciones detallados que incluyen las

mejores prácticas en cuanto seguridad, calidad y productividad

4. Desarrollo de sistema de control de necesidades formativas por persona /puesto de trabajo

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. 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 2024. 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	2024
Pintura	Litros	785.159	938.536
Flux	Toneladas	924	913
Chapa	Toneladas	101.371	48.279
Lingote	Toneladas	13.441	15.318
Chatarra	Toneladas	6.653	7.563
Arena	Toneladas	1.372	1.793
Resina	Toneladas	975	834
Catalizador	Toneladas	405	247

El consumo de materias primas de chapa en 2023 fue más elevado principalmente por la acumulación de chapa en previsión que mantenía Haizea Bilbao para su producción, reduciendo así su compra en 2024.

El resto de los consumos de materias primas han incrementado de manera generalizada, y está asociado al aumento de toneladas fundidas en Haizea Grupo WEC y a la producción de Haizea Tecnoaranda.

5.3.3.2. Energía y agua

Consumo energía

Consumo energía (kWh)	2024	2023
Electricidad (kWh)	50.532.217	41.690.706
Gas Natural (kWh)	8.264.187	8.045.085
Gasoil (litros)	173.351	148.914

En este sentido, en la unidad de fundición de Haizea Grupo WEC se ha puesto el foco en 2024 en la mejora de la gestión y el uso de la energía, a través de un seguimiento más exhaustivo del uso de los hornos, con el fin de minimizar tiempos muertos y tiempos de calentamiento que no se llegan a aprovechar. Esto ha derivado en un consumo energético más eficiente. 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%.

Haizea Bilbao ha aumentado su consumo eléctrico en valores absolutos, debido a la ampliación del negocio de monopiles. Es muy destacable la mejora en eficiencia energética derivada del consumo eléctrico, el indicador de consumo frente a las toneladas de producidas:

kWh electricidad/Tn producida	
2022	240
2023	188
2024	129

El Grupo Haizea, como grupo considerado Gran consumidor de Energía según la Ley de Sostenibilidad Energética (Ley 4/2019),

disponemos de un sistema de gestión energética que nos ayuda a monitorizar los consumos en tiempo real, y es capaz de generar alertas para evitar ineficiencias. Durante el año 2024 se ha ampliado la red de analizadores disponibles para la captura del dato, proyecto que proseguirá en el 2025 para cubrir el 100% del consumo energético.



Toneladas Equivalentes de Petróleo en HWB		
	2023	2024
Electricidad	863,94	1.090,11
Gas natural	310,26	291,5
Gasolina	0,33	0,06
Gasoleo A y B	78,55	103,4
	1.253,08	1.485,08

Consumo de agua

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

Consumo Agua (m³)	2022	2023	2024
Fundición (Grupo WEC)	14.065	12.890	7.436
Tecnoaranda	697	464	468
HWB	3.600	7.135	4.682

En Haizea Bilbao el consumo de agua de los años 2023 y 2024 se ha visto afectado por la ejecución de las obras de ampliación, durante el año 2025 se podrá constatar el consumo real derivado del proceso productivo.

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.

Haizea Bilbao dispone de dos plantas de tratamiento de aguas residuales, para evitar vertidos al mar fuera de los parámetros legales permitidos.

En 2025 se pretende externalizar el análisis y evaluación de riesgos ambientales según la Ley de Responsabilidad Ambiental.





6. Cuestiones sociales y relativas al personal

6. 1. Políticas del grupo

En Haizea queremos mejorar en todos los ámbitos de la gestión del Grupo, incluida su gobernanza, y más concretamente en dotarnos de Políticas Corporativas y de Directivas que permitan ordenar y homogeneizar la forma en la que las empresas del Grupo se gestionan.

Aunque en Haizea ya disponíamos de algunas Políticas y Procedimientos Corporativos, hemos decidido lanzar en 2024 (y finalizar en 2025) un proceso de recopilación de Políticas y Directivas corporativas, homogeneización, estandarización y adecuación a las realidades actuales del Grupo.

Nos hemos centrado en las siguientes Políticas (por orden de prioridad):

Grupo 1:

- Política de Seguridad.
- Política de Cumplimiento Legal y Seguridad en Información.
- Política de Gobierno Corporativo y Comunicación.
- Política de Personas.

Grupo 2:

- Política de Calidad.
- Política de Riesgos.
- Política de Compras.
- Política de Responsabilidad Social, Ética y Conducta.

Grupo 3:

- Política Ambiental y de Sostenibilidad.
- Política de Innovación y Desarrollo.

Política de Seguridad: La seguridad de nuestros colaboradores (empleados, clientes, suministradores y subcontratistas) es absolutamente primordial. Implementamos rigurosas medidas de seguridad y formación continua, que nos posibiliten prevenir accidentes y buscar un entorno de trabajo seguro para todos nosotros.

Política de Cumplimiento Legal y Seguridad de Información: Cumplimos con todas las leyes y regulaciones aplicables, operando con integridad y transparencia. La Seguridad en el tratamiento de la Información (del negocio, de nuestros clientes, de nuestros empleados y en general de todas las partes interesadas) es crítica y nos comprometemos a gestionarla adecuadamente.

Política de Gobierno Corporativo y Comunicación Corporativa: Mantenemos una comunicación clara y efectiva, tanto dentro como fuera de la organización. Somos un grupo con diferentes centros de producción, y queremos ser parte de la realidad de nuestro entorno, participando en actividades culturales, deportivas y de acción social en nuestras zonas de influencia. Incluir defensa de la competencia.

Política de Recursos Humanos: Llegaremos tan lejos como nos lleven nuestras personas. Valoramos a nuestro personal y buscamos su desarrollo y bienestar, tanto en la faceta profesional como en la personal. Nuestra política se centra en la atracción, fidelización y desarrollo de talento, asegurando la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Política de Calidad: Nuestro compromiso con la calidad es claro. Cada componente que fabricamos debe cumplir con los más altos estándares de mercado, asegurando así la confianza y recurrencia de nuestros clientes, que nos permitan ser un grupo apreciado por los clientes y sostenible en su actividad.

Política de Gestión de Riesgos y control interno: Identificamos y gestionamos proactivamente los riesgos, para proteger nuestro negocio y asegurar su continuidad.

Política de Compras: Nuestros procesos de compras son rigurosos, orientados a dar soporte a nuestros compromisos contractuales, a la búsqueda de sinergias corporativas y a la rentabilidad de nuestra empresa.

Política de Responsabilidad Social Corporativa, Ética y Conducta: Nuestro código de conducta

guía nuestras acciones, asegurando que operamos con ética y responsabilidad, tanto dentro como fuera de nuestras instalaciones.

Política Ambiental y de Sostenibilidad: Somos un eslabón determinante en la transición energética, pero, además, como empresa fabricante de bienes de equipo, también somos conscientes de nuestro impacto en el medio ambiente y nos esforzamos por operar de manera sostenible, minimizando nuestra huella ecológica y promoviendo prácticas verdes.

Política de Innovación y Desarrollo: La innovación debe ser el motor de nuestro crecimiento. Somos una empresa líder en la fabricación de productos innovadores, especialmente en el mercado offshore, en un mercado demandante, y nuestro liderazgo debe ir de la mano de la optimización de nuestros procesos y productos.



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 242 personas en el ejercicio 2024 (266 personas en 2023).



Plantilla a cierre del ejercicio

Durante 2024 Haizea Bilbao ha estado inmersa en un proceso de captación de talento para la nueva planta de producción, con el objetivo de realizar 550 nuevas contrataciones. A cierre de 2024, se han incorporado a la plantilla aproximadamente 240 personas. Concretamente, Haizea Bilbao ha adoptado un nuevo proceso denominado

Welcome Package con el objetivo de facilitar la incorporación y adaptación de sus nuevos empleados.

El desglose del número de empleados de **Haizea Wind Group** a cierre del ejercicio 2024, 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	31/12/2024
Hombres	1.076	1.300
Mujeres	96	114
Total	1.172	1.414

Número total de empleados por edad	31/12/2023	31/12/2024
Menor de 30 años	179	245
Entre 30 y 50 años	801	898
Mayor de 50 años	192	271
Total	1.172	1.414

Número total de empleados por categoría profesional	31/12/2023	31/12/2024
Directores	30	34
Personal técnico y mandos intermedios	160	231
Administrativos	19	19
Operarios	963	1.130
Total	1.172	1.414

Número total de empleados por tipo de contrato	31/12/2023	31/12/2024
Indefinido	1.031	1.252
Temporal	141	162
Total	1.172	1.414

Número total de empleados por tipo de jornada	31/12/2023	31/12/2024
Completa	1.169	1.410
Parcial	3	4
Total	1.172	1.414

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. Sin embargo, a cierre del ejercicio 2024, el 46% de nuestros empleados cuentan con contratos indefinidos (88% en 2023). La disminución del porcentaje proviene de la cantidad de empleados que se han incorporado en el ejercicio 2024 con contrato temporal, especialmente en Haizea Bilbao. 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 2023).

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 2023). 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 2024 alcanzamos una proporción femenina del 19% en la composición total de los Comités de Dirección de cada una de nuestras plantas.



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		2024	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Hombres	968	44	1.136	80
Mujeres	77	4	102	10
Total	1.045	49	1.238	90

Promedio de empleados por edad	2023		2024	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Menor de 30 años	147	16	194	27
Entre 30 y 50 años	718	27	796	52
Mayor de 50 años	180	6	248	11
Total	1.045	49	1.238	90

Promedio de empleados por categoría	2023		2024	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Directores	29	-	34	-
Personal Técnico y Mandos intermedios	151	1	209	9
Administrativos	17	2	19	-
Operarios	848	46	976	81
Total	1.045	49	1.238	90

Promedio de empleados por jornada	2023	2024
Completa	830	1.233
Parcial	264	5
Total	1.094	1.238

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 2024, se contabilizan dentro de la plantilla del Grupo a 18 personas con discapacidad (14 personas en 2023).

En **Haizea Wind Group** garantizamos que nuestros procesos de selección no excluyan a nadie cuando los requisitos del puesto en concreto lo permiten. Por un lado, en Haizea Tecnoaranda cumplen con el requisito del 2% de empleados con discapacidad exigido por la Ley General de Discapacidad para las empresas con 50 o más trabajadores. Por otro lado, si bien la unidad de fundición de Haizea Grupo WEC y Haizea Bilbao cuentan 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 2024, se ha colaborado con centros especiales de empleo por un importe de 1.067 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 2024 de **Haizea Wind Group**, distribuido por género, edad y categoría profesional:

Remuneración media por género	2023	2024
Hombres	28.818	31.462
Mujeres	34.340	35.022
Media total	29.207	31.765

Remuneración media por edad	2023	2024
Menor de 30 años	24.847	26.322
Entre 30 y 50 años	29.299	27.528
Mayor de 50 años	33.898	35.196
Media total	29.207	31.765

Remuneración media por categoría profesional	2023	2024
Directores	84.359	97.741
Persona Técnico y Mandos intermedios	39.062	40.808
Administrativos	29.218	30.182
Operarios	25.307	27.836
Media total	29.207	31.765



En relación a la categoría “directores”, la remuneración media de los hombres es de 110 miles de euros (117 miles de euros en 2023) y la remuneración media de las mujeres es de 72 miles de euros (54 miles de euros en 2023).

Como se puede comprobar, a pesar del aumento en los costos de materiales y transporte que se ha experimentado en el ejercicio 2024, las remuneraciones medias se han mantenido estables

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 -11,3% (-11,4% en 2023), según la cual un porcentaje inferior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra más que el hombre.

Este dato global, que supone una brecha salarial negativa, se 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 de la ratio hora, las diferencias detectadas están asociadas a la antigüedad y responsabilidades de dicho puesto de trabajo. A continuación, detallamos las brechas salariales por categoría profesional en base al salario fijo por hora:

Brecha salarial por categoría profesional	2023	2024
Directores	35%	15%
Personal técnico y mandos intermedios	13%	3%
Administrativos	-20%	-6%
Operarios	-1%	3%

En el ejercicio 2024, con la firma del nuevo convenio de Haizea Bilbao, se ha trabajado en la incorporación de medidas que colaboren en la reducción de la brecha salarial y en el apoyo a la igualdad de oportunidades.

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 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 2024 (puesto más bajo) ha sido de 22 miles de euros (21 miles de euros en 2023), siendo la ratio sobre el salario mínimo interprofesional de 1,66 (1,62 en 2023).

Número de despidos

El desglose de los despidos en el ejercicio 2024 de Haizea Wind Group distribuido por género, edad y categoría profesional es el siguiente:

Número de despidos por género	2023	2024
Hombres	30	16
Mujeres	3	2
Total	33	18

Número de despidos por edad	2023	2024
Menor de 30 años	10	2
Entre 30 y 50 años	18	16
Mayor de 50 años	4	0
Total	32	18

Número de despidos por categoría profesional	2023	2024
Directores	2	1
Persona técnica y mandos intermedios	4	5
Administrativos	0	0
Operarios	26	12
Total	32	18

En el ejercicio 2024 la tasa de rotación voluntaria ha sido de un 6% (9% en 2023), habiendo 73 salidas voluntarias producidas por bajas voluntarias y excedencias (167 en 2023).

Adicionalmente a los despidos y a las salidas voluntarias anteriores, ha habido 66 salidas asociadas principalmente a jubilaciones y terminaciones de contrato (64 en 2023).

En el nuevo convenio firmado en 2024 por Haizea Bilbao, se han incluido nuevos procedimientos de gestión de la rotación como entrevistas de salida para los empleados (bajas voluntarias, periodos de pruebas no superadas y excedencias) que abandonan el Grupo.

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. Asimismo, como consecuencia de la incorporación del teletrabajo como nueva medida de conciliación, se ha formado a los empleados en materia de desconexión laboral y digital.

Beneficios sociales

En **Haizea Wind Group** se cuenta con una serie de beneficios sociales que se ofrecen a los empleados para promover su bienestar y fomentar un entorno de trabajo saludable. Entre estas medidas se incluyen el ticket restaurante, el ticket transporte y el ticket guardería.

Además, la empresa cuenta con un seguro médico para todo el personal del Grupo, siendo gratuito para los directores y responsables y sus familiares. Concretamente, en Haizea Tecnoaranda disponen de un seguro médico privado a través del cual se ponen a disposición de los trabajadores mensualmente diferentes talleres de mejora de calidad de vida.



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 y en 2024 se ha incluido la Política de Teletrabajo, que ofrece la posibilidad de teletrabajar un día a la semana. Por último, en Haizea Bilbao también se encuentran trabajando en un nuevo procedimiento de gestión de horas extra que garantice el cumplimiento de la jornada laboral establecida.

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 2024. Los principales beneficios derivados de la flexibilidad horaria son los siguientes:

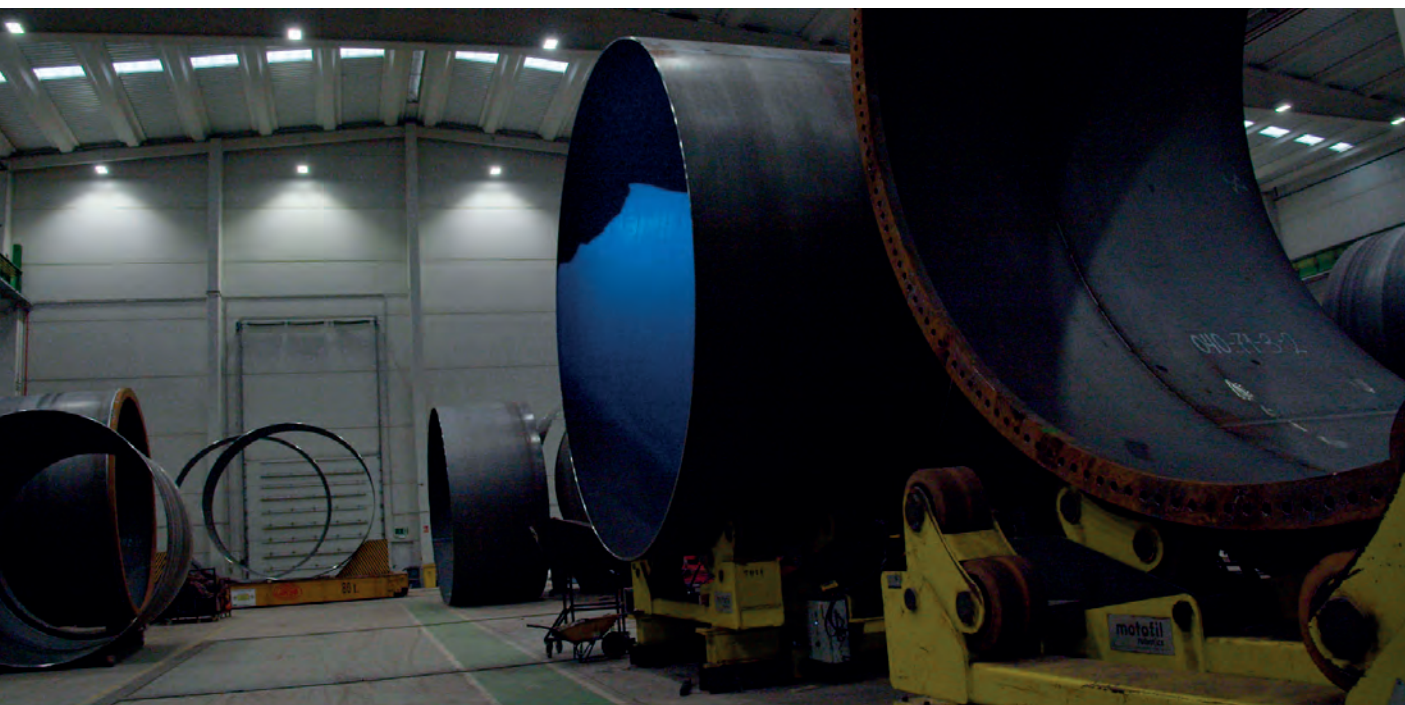
- Aumento de la competitividad, teniendo capacidad para adaptarse a las necesidades de los clientes.
- Incremento de la flexibilidad para ajustar su capacidad productiva a las necesidades reales en base a la carga de trabajo, tanto para el incremento como para la reducción.
- Mejora en la planificación 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 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 217 mil horas durante el ejercicio 2024 (143 mil horas en 2023). La tasa de absentismo laboral total en el ejercicio 2024 ha sido de 13,1% (7,7% en 2023).

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. Asimismo, en Haizea Bilbao tienen previsto complementar tres bajas cuando la tasa de absentismo sea inferior al 6%.

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	2024
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	59	52
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	59	52
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	59	52
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	31
Tasas de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	100%	53%



6.3.3. Seguridad y Salud

Es importante destacar que en febrero de 2024 se produjo un cambio en el servicio de prevención en Haizea Bilbao, pasando de un servicio de prevención ajeno a uno propio. Este servicio de prevención propio está Supervisado por la Dirección HSE de Haizea Bilbao, y lo componen dos técnicos superiores en prevención de riesgos laborales, todos trabajando exclusivamente en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Desde la constitución del servicio de prevención propio, se ha creado un departamento específico dedicado exclusivamente a cuestiones medioambientales.

Asimismo, en 2024 se llevó a cabo la evaluación de factores psicosociales.

Se han implementado mejoras significativas en el sistema de reporte e investigación de accidentes. A través de un formulario de comunicación, los accidentes son reportados directamente a la directora de HSE, quien a su vez los remite a una dirección de correo electrónico común

para accidentes e incidentes, lo que garantiza la difusión de la información a numerosos miembros de la organización. Este sistema ha sido complementado con la modificación de los formatos de reporte, incorporando diversos métodos de análisis y facilitando reuniones con los departamentos involucrados para definir y acordar las acciones preventivas necesarias, con el objetivo de evitar la repetición de incidentes similares.

En el área de prevención, se han implantado las Safety One Point Lessons (SOPL) durante los cambios de turno. Estas charlas son impartidas por los encargados y jefes de equipo para recordar a los trabajadores las normas de seguridad a seguir, así como las conductas prohibidas o los errores detectados.

Además, el departamento de HSE ha contratado un nuevo software para la gestión integral de la prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud, permitiendo centralizar toda la información relevante en una única plataforma.



En octubre de 2024, durante una reunión del Comité de Seguridad y Salud (CSS), se acordó la creación de un grupo de trabajo para definir y poner en marcha un plan de prevención de adicciones, con el fin de abordar los posibles problemas relacionados con estos temas en el entorno laboral.

A lo largo de 2024, se llevaron a cabo diversas formaciones en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en cumplimiento del convenio como en equipos de trabajo, así como en el nivel básico de prevención. Estas formaciones han sido posibles gracias al aumento de los recursos preventivos, alcanzando un total de 13.622 horas de formación.

También se implementó un programa de reconocimientos médicos, que permitió la realización de 1.059 reconocimientos a lo largo del año.

Se ha implementado un sistema de reporte de observaciones y defectos mediante un código QR en SharePoint. Este sistema permite a cualquier persona presente en las instalaciones de Haizea Bilbao reportar, a través de un formulario, comportamientos inseguros o defectos en las instalaciones. Los reportes se agrupan en un listado que es seguido semanalmente, permitiendo un seguimiento detallado de los defectos por área hasta su resolución. Las observaciones de comportamientos inseguros se analizan y, cuando es necesario, se refuerzan a través de las SOPL, recordando las normas de seguridad que deben cumplirse.

Adicionalmente, se llevó a cabo una campaña de escaneo de pies para mejorar el bienestar de los trabajadores con problemas podológicos, proporcionando plantillas especiales y calzado adecuado. Para fomentar la cultura preventiva entre los mandos intermedios, se establecieron reuniones semanales con el objetivo de resolver dudas sobre prevención de riesgos laborales y reforzar la formación tanto en procedimientos existentes como en nuevos procedimientos implementados.

Con el fin de involucrar a los trabajadores en temas de seguridad, se organizó un concurso denominado "Haizea Bilbao Safety Week", basado en el juego Kahoot, sobre normas de seguridad. El concurso fue muy bien recibido, con premios consistentes en tarjetas regalo de Amazon, y se contempla la posibilidad de realizar más concursos en el futuro.

Además, se implementó el método Kaizen 5M para la mejora continua de procesos, comenzando con una revisión exhaustiva de un puesto de trabajo en el proceso de arco sumergido. El proceso incluyó la evaluación de riesgos, la revisión de procedimientos, la validación de la formación impartida a los trabajadores y la evaluación de la máquina, verificando que cumpliera con los estándares de seguridad y calidad, incluyendo la presencia de su manual de fabricante y su certificado CE. Los defectos encontrados fueron registrados y se está haciendo un seguimiento hasta su resolución.

El ambiente de trabajo también es objeto de mejora, aplicando los principios 5S para optimizar la organización del puesto de trabajo, como la correcta disposición de herramientas y equipos, así como la señalización y pintado de las zonas de almacenamiento.

Finalmente, se están realizando auditorías con registro para evaluar el cumplimiento de los estándares de seguridad y operativos.

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. La **seguridad** de nuestros colaboradores (empleados, clientes, suministradores y subcontratistas) es **absolutamente primordial**. Implementamos rigurosas medidas de seguridad y formación continua, que nos posibiliten prevenir accidentes y buscar un entorno de trabajo seguro para todos nosotros.

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.

Adicionalmente, 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, accidentes, incidentes, control periódico, evaluaciones y medidas preventivas a aplicar.

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.

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.

Realización de las evaluaciones de higiene:

Se llevan a cabo mediciones de la exposición a químicos, ruido y campos electromagnéticos.

Formación: Durante 2024, se ha realizado la formación de reciclaje del convenio a todo aquel

trabajador que realizó su formación inicial hace 4 años. Adicionalmente, hemos retomado la formación teórico- práctica en asuntos como trabajos en altura, trabajos en atmósferas explosivas, ergonomía e higiene postural y trabajos eléctricos.

Asimismo, se puso en marcha Tecnoaranda Academy, una nueva plataforma de formación online a disposición de todos los trabajadores. Como parte de la presentación de la plataforma a los empleados, se impartieron formaciones en ruido, ergonomía, espacios confinados, campos electromagnéticos, botellas de gases, entre otras materias.

Evaluación de riesgos psicosociales: Realizamos una evaluación de riesgos psicosociales a través de la contratación de un servicio de prevención y realizando una encuesta 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.

Instrucciones de trabajo: Con el fin de garantizar la estandarización y seguridad de los procesos, contamos con instrucciones de trabajo específicas y conocidas por la totalidad de los trabajadores.

Reuniones de seguridad semanales: Realizamos sesiones semanales en las que se tratan los temas más relevantes en materia de seguridad, tales como siniestralidad, incumplimientos en PRL, incidentes o control periódico de planta. Además,

tras la reunión se realiza un acta que pone a disposición de todos los trabajadores.

Vídeo de inducción de seguridad para visitas: Antes de la llegada a planta de las visitas, se pone a su disposición un video explicativo con el fin de que conozcan las principales normas y procedimientos a seguir.

Reconocimientos médicos: Desde la organización se impulsa y promueve la vigilancia de la salud y el bienestar de los trabajadores, por lo que, de manera anual, se lleva a cabo un reconocimiento médico de cada trabajador, conforme a los protocolos establecidos por el especialista de medicina en el trabajo según los datos de las evaluaciones de riesgos de cada puesto.

Tablones de información: Con el fin de potenciar la comunicación de la compañía con los trabajadores, se dispone de tablones de información sobre los accidentes ocurridos y el estado de sus investigaciones, resultados de mediciones higiénicas, integrantes de los equipos de emergencias, formaciones a impartir, etc. Existen también pantallas en la zona de fabricación por las que se puede enviar información y mensajes de seguridad y se dispone de un buzón de sugerencias y de comunicación con el departamento de seguridad. Además, contamos con una nueva plataforma de recursos humanos, META4 a partir de la cual también se hace llegar información en materia de seguridad a los trabajadores.



Haizea Grupo WEC

Desde el tercer trimestre de 2023 se incorporó 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 2024 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. En 2024 sigue la elaboración de estas instrucciones, que son constantemente actualizadas en base a los requerimientos de cada momento.
- **“La hora de seguridad”:** 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)”:** 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 2024, 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.
- **Sesiones de formación:** En el ejercicio 2024 desde Haizea Grupo WEC han centrado sus esfuerzos en incrementar las horas de formación en materia de Seguridad y Salud. Durante este año se han desarrollado no solo las formaciones reguladas en los convenios, sino que también se han impartido formaciones en otras materias tales como la relativa al plan de emergencia del Grupo, formación en sílice, en atmósferas explosivas, etc.
- **Buzón de sugerencias:** el departamento de mejoras lanzó en 2023 un buzón para la recepción de propuestas de mejora en materia de seguridad y salud, que se mantiene en funcionamiento en este ejercicio.



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 2024 se ha incrementado la 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. Como parte de esta integración, cabe destacar que se han incorporado a las subcontratas en el nuevo procedimiento de investigación de accidentes, así como en el resto de las instrucciones de trabajo. Así, todos los accidentes que provienen de empleados de las subcontratas, son considerados como accidentes internos del Grupo, por lo que en el procedimiento para su investigación se incluye también al responsable de la subcontrata.

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		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	67,47	-	115,42	37,31
Índice de gravedad	2,05	-	3,26	-
Enfermedades profesionales	2	-	1	-
Número de fallecimientos	-	-	-	-

A pesar de nuestros esfuerzos en reducir la siniestralidad, en el ejercicio 2024 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	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo sin baja	1	0	5	0
Número de accidentes de trabajo con baja	4	0	7	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 tablones 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 está cubierto por los convenios colectivos aplicables. Haizea Bilbao cuenta con un convenio propio, firmado en 2024 y con una vigencia de tres años. Este nuevo convenio ha sido especialmente relevante en la etapa de crecimiento que está experimentando la planta, y se ha centrado en la digitalización, la conciliación laboral, y la gestión y retención de talento.

Asimismo, en Tecnoaranda el convenio aplicable es el correspondiente a la industria siderometalúrgica, vigente hasta 2026. Finalmente, en el caso de WEC, cada planta cuenta con su propio convenio. Mientras que en la planta de mecanizados y tratamientos el convenio aplicable se mantiene



vigente hasta 2026, en la planta de fundición el convenio está pendiente de renegociación, al haber finalizado su vigencia en diciembre del presente ejercicio.

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 y Seguridad y Salud se abordan las cuestiones que previamente se relacionan en el orden del día correspondiente, todas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores. El resultado de 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 2024 hemos desarrollado acciones formativas adecuadas a las necesidades de nuestras personas, ascendiendo el número de horas totales de formación a 18.751 horas (16.079 horas en 2023), suponiendo una inversión aproximada en 2024 de 437 miles de euros (242 miles de euros en 2023).

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.



Además, el hecho de haber desarrollado la digitalización de numerosos aspectos relacionados con las relaciones laborales entre el Grupo y los empleados (tales como la intranet, la gestión del tiempo o el proceso de solicitud de vacaciones), así como la incorporación del teletrabajo como medida de conciliación laboral, han tenido como consecuencia la necesidad

de impartir diversas formaciones en materia de digitalización. En este sentido, se han planificado distintas formaciones al personal de cara al 2025, considerando los diferentes niveles de digitalización en la plantilla.

La distribución de horas por categoría profesional de los ejercicios 2023 y 2024 es la siguiente:

Horas de formación por categoría profesional	2023	2024
Directores	557	460
Personal técnico y mandos intermedios	7.341	4.016
Administrativos	165	61
Operarios	8.016	14.213
Total	16.079	18.750
Número medio de horas de formación por empleado	13,7	10,05

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 ha extendido durante el periodo 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.

Por último, se debe hacer referencia a la creación en Haizea Tecnoaranda de “Tecnoaranda Academy”, un nuevo portal de formación que se ha puesto a disposición de todos los empleados de la planta. Gracias a este portal se han incrementado

notablemente las materias formativas, destacando las formaciones sobre Compliance, Plan de Igualdad, Seguridad de la información, riesgos penales, así como de otras materias transversales.



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 acordó un nuevo Plan de Igualdad en 2023, en el que se incorporaron temas relacionados con la conciliación y la desconexión laboral. Asimismo, en 2024 tanto en Haizea Bilbao como en Haizea Grupo WEC se ha desarrollado un Plan de Igualdad cuya aprobación se prevé para 2025.

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.

Finalmente, cabe destacar que en Haizea Grupo WEC se está llevando a cabo la elaboración de un Protocolo de Prevención del acoso, de actos de violencia en el trabajo y actos de violencia en el ámbito laboral, que entrará en funcionamiento en el año 2025.





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.

Como principal hito del ejercicio 2024 en este aspecto, **Haizea Wind Group** se ha adherido al **Pacto Mundial de Naciones Unidas** de forma conjunta, mostrando su objetivo de adoptar las prácticas recogidas en él a nivel corporativo.

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 de este.

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 teléfonos 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. En este sentido, el Comité de Ética y Cumplimiento cuenta con un protocolo específico para la gestión de las denuncias recibidas.

Durante el ejercicio 2024 se han recibido 2 denuncias a través de este canal y actualmente siguen en proceso las dos denuncias correspondientes al años del 2023.

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 produjo 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 (PRP)** 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. En este ámbito también contamos con una Matriz de Riesgos Penales actualizada por Direcciones y Departamentos de Haizea Bilbao, Haizea Tecnoaranda y Haizea Grupo WEC, complementadas todas ellas con un Informe de Riesgos Penales. También se ha creado un Plan de Acción, Formación y Difusión que sirva como guía para el órgano encargado del seguimiento, revisión y verificación de este Sistema de PRP.

Estos principios y comportamientos se refuerzan con el Código de Conducta del Grupo, cuyo objetivo es facilitar el desarrollo de las operaciones cotidianas en un ambiente ético, serio, profesional y honesto de acuerdo con los principios de buen gobierno, buena fe contractual y pleno respeto a la Ley.



Asimismo, contamos con un **Catálogo de Conductas Prohibidas** que complementa el Código de Conducta. Este 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.

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

Las Matrices de Riesgos Penales elaboradas han servido como punto de partida para la identificación de los principales riesgos que afectan a las distintas sociedades de **Haizea Wind Group** en materia de cumplimiento.

En primer lugar, se han detectado y analizado los hipotéticos riesgos penales asociados a las actividades que se llevan a cabo en las sociedades del Grupo que, de conformidad con el artículo 31 bis del Código Penal español, podrían generar responsabilidad penal de la persona jurídica o consecuencias accesorias previstas en el art. 129 del CP. En segundo lugar, una vez concretados estos riesgos, se han identificado en el Manual de Prevención de Riesgos Penales de **Haizea Wind Group** las medidas de control generales y

específicas implantadas por las sociedades para reducir su exposición a los riesgos detectados. Finalmente, teniendo en cuenta la probabilidad de materialización del riesgo, el impacto de este en la actividad y la reputación de la organización y el número de controles existentes para su prevención, se han determinado el riesgo inherente y el riesgo residual de cada una de las sociedades.

En este sentido, 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 como forma de pago para atender los importes debidos a los proveedores externos.
- Existe un mecanismo que garantiza la documentación y archivo de todos los ingresos percibidos, así como la emisión y/o aprobación de facturas.
- Conocimiento mediante documento público de las personas concretas que tienen poder

otorgado para contratar en nombre de la empresa.

- Limitación de las tarjetas corporativas al Departamento Comercial y la Secretaría de Dirección.
- Procedimiento de verificación de los gastos anticipados.

En **Haizea Wind Group** prohibimos estrictamente el soborno y la corrupción de todo tipo relacionados con la actividad profesional 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 2024 hemos realizado las siguientes iniciativas de acción social:

- En 2024, el Grupo realizó una donación económica de 10.000 € a través de Cáritas Diocesana para brindar apoyo a los afectados por la DANA. Además, distintas plantas del grupo coordinaron la recogida y envío de material a las zonas afectadas.
- En 2023, el Grupo llevó a cabo una acción solidaria consistente en la recogida de ropa y material escolar para un orfanato ubicado en Esuatini (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 Tecnoaranda.
- Haizea Tecnoaranda ha colaborado con la organización de la Marcha contra el Cáncer de Aranda de Duero.



© C. Beyssier - Iberdrola France.



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 2024:

- **Haizea Wind Group** participa en el XIX Foro de empleo y emprendimiento de la Universidad de Deusto e interviene en las ponencias "Líderes Empresariales en Tecnologías Medioambientales" y "Supporting Your Future" de la mano de Javier Martín Baniandrés, Director Comercial de la división de Torres de **Haizea Wind Group**.
- Participación de **Haizea Wind Group** en la sesión "Student Inspirational Panel" durante la Feria WindEurope 2024. En el evento los ponentes han compartido sus experiencias personales y han dialogado sobre las habilidades clave demandadas en el sector, así como lo que este puede ofrecer a los profesionales emergentes.
- 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.

Asimismo, este año se ha aprobado la Política de Patrocinios, que tiene como objetivo contribuir al bienestar de la sociedad, destinando recursos a iniciativas de inversión en la comunidad, patrocinio, o donaciones a fundaciones sin ánimo de lucro. Este documento establece los principios y el marco en el que se pueden desarrollar estas dichas iniciativas.

- Patrocinios:
 - Asociación Deportiva Batzarre
 - Zumaia Triatloia
 - Itziar Trail
 - Anima Deba
 - Ibilaldi 2024
 - Club de Fútbol Riber Aranda
- Asociaciones:
 - European Wind Tower Association
 - Asociación Empresarial Eólica
 - Miembros del Clúster de la Energía
 - 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
 - Offshore Wind Foundation Alliance

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. En la actualidad Soldarte sigue en funcionamiento y la formación ha sido ampliada para continuar preparando a los alumnos de la primera promoción en función de las necesidades y aptitudes de cada perfil.

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.

Como parte del proceso de atracción y retención de talento, en 2024 se han incorporado a la plantilla de Haizea Bilbao tres alumnos de ingeniería de la UPV a través de las Aulas de Empresa del centro para la realización de un proyecto conjunto. También se está trabajando en la formalización del proceso de becas, con la elaboración de guías de becarios, guías del tutor o procedimientos específicos de acogida de becarios.

En relación con el fomento del empleo local, cabe destacar que el 91% de todos los trabajadores son locales (92% en 2023).

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 encuesta 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 con 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, a fin de proporcionar un nivel de protección aceptable para las personas y bienes que emplean o están en contacto con nuestros equipos. Cada componente que fabricamos debe cumplir con los más altos estándares de mercado, asegurando así

la confianza y recurrencia de nuestros clientes, que nos permitan ser un grupo apreciado por los clientes y sostenible en su actividad.

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 con inspectores de calidad tanto



externos como internos. Fruto del compromiso con la calidad, cabe 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, y desde el Grupo se está desarrollando una Política de Calidad estandarizada para todas las sociedades que ponga en valor nuestro compromiso con la 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.
- Construcción de 123 torres de aerogeneradores de 8MW diseñadas por Siemens Gamesa que formarán los parques eólicos de Yeu y Noirmoutier y de Dieppe Le Tréport en Francia, cuyas construcciones tendrán lugar entre los años 2024 y 2026. El proyecto se realizará en colaboración con SPIE Industrie, filial francesa de SPIE, que realizará el ensamblaje de los



componentes mecánicos y eléctricos internos utilizados en algunas secciones de las torres en sus instalaciones del puerto de Brest.

- Suministro y fabricación de medio centenar de monopilotes que sustentarán los aerogeneradores del parque off shore East Anglia Three (EA3) que Iberdrola construye en aguas del Reino Unido. El complejo renovable generará 1,4 GW que cubrirán el consumo de energía de casi un millón de hogares de la isla.

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 por parte

de Haizea Bilbao y de Haizea Tecnoaranda 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. Así, contamos con una Política del Sistema Interno de Información, que pretende fomentar la cultura de la información tanto en quienes integran el Grupo como en quienes se relacionen comercial, contractual o profesionalmente con las sociedades que lo

integran. 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. Entre ellos, se cuenta con un Canal Interno de Información para su uso por empleados, representantes o terceros que lo requieran.

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 2024 asciende a 14.800 miles de euros (5.088 miles de euros en 2023). De dicho resultado, el resultado antes de impuestos extranjero es positivo de 2.553 miles de euros (4.632 miles de euros en 2023).

En relación con el pago de impuestos sobre beneficio en el ejercicio 2024, el resultado ha sido un pago de 2.910 miles de euros (223 miles de euros en 2023), tal y como se indica en el Estado de Flujos de Efectivo de los Estados Financieros consolidados.

Asimismo, en el ejercicio 2024 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			
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	00 Carta de presidencia 02 Modelo de negocio 03 Identificación de riesgos y oportunidades claves	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.
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	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	
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	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			
• 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	• 5.2 Principales riesgos identificados	
• <i>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</i>	GRI 2-12, GRI 3-3	• 5.1 Políticas del Grupo	
• <i>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales</i>	GRI 2-12	• 5.1 Políticas del Grupo	
• <i>Aplicación del principio de precaución</i>	GRI 3-3	• 5.1 Políticas del Grupo	
• <i>Provisiones y garantías para riesgos ambientales</i>	GRI 307-1	• 5.2 Principales riesgos identificados	
• 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	• 5.3.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación	
• Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 306-2	• 5.3.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos	
• El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 ^a	• 5.3.3 Uso sostenible de los recursos	
• Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3	• 5.3.3 Uso sostenible de los recursos	
• Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-1	• 5.3.3 Uso sostenible de los recursos	
• Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático. Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 305-1	• 5.3.1 Cambio climático y otros tipos de contaminación	
• Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3-3	• 5.3.4 Cambio climático y otros tipos de contaminación	
2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
• Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-6, GRI 2-7, GRI 405-1b	• 6.3.1 Empleo	
• Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	• 6.3.1 Empleo	
• Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	• 6.3.1 Empleo	

Contenidos de la Ley 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	GRI 405-2	6.3.1 Empleo	
Brecha Salarial	GRI 405-2	6.3.1 Empleo	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2	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	GRI 405-2	6.3.1 Empleo	
Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3	6.3.1 Empleo	
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	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	GRI 403-1, GRI 403-3	6.3.3 Seguridad y Salud	
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9,GRI 403-10	6.3.3 Seguridad y Salud	
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29, GRI 403-1	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	GRI 403-1	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	
3. Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3	7. Información sobre el respeto de los derechos humanos	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
Prevenición de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3	7.3.1 Prevenición de los riesgos de los derechos humanos y, en su caso, medias para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos acometidos	
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 406-1, GRI 408-1, GRI 409-1	7.3.2 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de las OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	GRI 3-3	7.3.3. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	
4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3	9.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		9.2 Subcontratación y proveedores	
5. Información sobre la Sociedad			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 2-28, GRI 2-29	9.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales y consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3-3	9.2 Subcontratación y proveedores	
Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas	GRI 308-1, GRI 308-2	9.3. Clientes	
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3	9.3. Clientes	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-26	9.4 Información fiscal	
Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4b.vi	9.4 Información fiscal	
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-1, GRI 207-4b.viii	9.4 Información fiscal	
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	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

