



# Estado de información no financiera (EINF)

Informe de sostenibilidad

**Ejercicio 2025**

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

**haizea**  
windgroup

## Contenidos

<b>0. Carta del CEO</b>	3
<b>1. Introducción</b>	5
<b>2. Modelo de negocio</b>	7
2.1. Quiénes somos	7
2.2. Constitución del grupo	12
2.3. Principales cifras e hitos del ejercicio 2025	14
2.4. Haizea Wind Group en el mundo	16
<b>3. Identificación de riesgos y oportunidades claves</b>	17
<b>4. Análisis de materialidad</b>	21
<b>5. Información sobre cuestiones medioambientales</b>	25
5.1. Políticas del grupo	25
5.2. Certificaciones	26
5.3. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	27
5.4. Principales riesgos identificados	29
5.5. Gestión y desempeño medioambiental	30
5.5.1. Cambio climático y huella de carbono	30
5.5.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos	34
5.5.3. Uso sostenible de recursos	39
<b>6. Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	45
6.1. Políticas del grupo	45
6.2. Principales riesgos identificados	47
6.3. Gestión y desempeño social	47
6.3.1. Empleo	47
6.3.2. Organización del trabajo	56
6.3.3. Seguridad y Salud	58
6.3.4. Relaciones sociales	67
6.3.5. Formación	68
6.3.6. Accesibilidad	70
6.3.7. Igualdad	70
<b>7. Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>	73
7.1. Políticas del grupo	73
7.2. Principales riesgos identificados	73
7.3. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	74
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	74
7.3.2. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	75
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	75
<b>8. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>	77
8.1. Compliance y buen gobierno corporativo	77
8.1.1. Políticas del Grupo	77
8.1.2. Principales riesgos identificados	78
8.2. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	78
8.2.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y contra el blanqueo de capitales	78
8.2.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	79
<b>9. Información sobre la sociedad</b>	81
9.1. Compromiso con el desarrollo sostenible	81
9.2. Subcontratación y proveedores	84
9.3. Clientes	86
9.4. Sistemas de gestión de la seguridad de la información y ciberseguridad	88
9.5. Información fiscal	89
<b>10. Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del global reporting initiative (indicadores GRI)</b>	91



# 0. Carta de Presidencia / CEO

**Consolidación.** Esta sería la palabra que elegiría para resumir el año 2025. A lo largo de ese ejercicio hemos logrado afianzar nuestro crecimiento industrial, hemos reforzado nuestra presencia internacional y hemos demostrado que el trabajo bien hecho puede transformar una compañía y ayudar a conseguir sus objetivos más ambiciosos. Podemos afirmar que **Haizea Wind Group** es hoy un referente en el mercado europeo y uno de los actores globales más relevantes en la fabricación de grandes componentes eólicos. Y este progreso se lo debemos al compromiso y al esfuerzo de todas las personas que forman parte de este proyecto.

Uno de los hitos más significativos de 2025 ha sido la culminación del proceso de ampliación y puesta a pleno rendimiento de nuestra fábrica de monopiles XXL en el Puerto Bilbao. Tras una inversión superior a los 250 millones de euros, esta instalación se ha consolidado como una de las plantas más avanzadas de Europa en cimentaciones offshore, permitiéndonos producir los monopiles destinados al parque East Anglia 3 y Hornsea 3, posicionándonos como socios estratégicos para los principales desarrolladores eólicos del continente. Esta ampliación no solo fortalece nuestra capacidad industrial, sino que diversifica nuestra cartera de clientes, refuerza nuestra competitividad futura y proyecta al grupo hacia una nueva etapa de liderazgo en el ámbito offshore.

El recorrido por nuestras plantas muestra un año exigente, pero lleno de aprendizajes. La situación del sector eólico terrestre ha seguido siendo compleja, con nuestros clientes —los OEMs globales— enfrentándose a retrasos en autorizaciones, problemas de rentabilidad y aplazamientos en la comercialización de nuevos modelos. Todo ello ha generado tensiones especialmente notables en Haizea Grupo WEC. A pesar de ello, la dedicación de nuestros equipos, su capacidad de adaptación y el rigor operacional han permitido mantener la actividad en niveles adecuados y asegurar la sostenibilidad del negocio.

La seguridad ha vuelto a ocupar un lugar central en nuestras prioridades. Los accidentes graves sufridos durante el año nos recuerdan la importancia de seguir construyendo una cultura preventiva sólida y compartida. Hemos reforzado nuestros recursos, mejorado sistemas internos, desarrollado nuevas herramientas de reporte y ampliado la formación. La seguridad seguirá siendo, sin excepción, la primera condición para desarrollar cualquier actividad en el grupo.

No queremos dejar de mencionar que este ha sido también un año de avances en sostenibilidad, materia que se consolida como eje estratégico de Haizea. Hemos completado el cálculo de la huella de carbono en alcances

1, 2 y 3, consumimos electricidad 100% renovable en todas nuestras plantas, avanzamos en nuestro plan Haizea ZERO hacia la neutralidad climática y hemos reforzado nuestras certificaciones y reconocimientos, incluyendo las mejoras en EcoVadis y la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas. Asimismo, hemos formalizado nuestro compromiso con SBTi, que guiará nuestra hoja de ruta hacia una descarbonización profunda y verificable.

Por otro lado, 2025 ha venido acompañado de importantes avances en materia de buen gobierno corporativo. Hemos fortalecido nuestras comisiones internas, consolidado un sistema de cumplimiento normativo más robusto y transparente, y culminado el análisis de doble materialidad conforme a la directiva CSRD. Estas acciones sitúan al grupo en un estándar de gobernanza más exigente, alineado con las mejores prácticas internacionales.

En lo económico, los resultados reflejan el éxito del esfuerzo colectivo: más de 400 millones de euros de facturación, un EBITDA que supera los 60 millones y un equipo humano que supera las 1.500 personas. Hemos crecido, nos hemos transformado y hemos demostrado que somos capaces de gestionar proyectos industriales complejos. Todo ello, mientras cumplimos con los más altos estándares de sostenibilidad, calidad y responsabilidad social.

Como conclusión, el ejercicio 2025 ha supuesto para **Haizea Wind Group** un año de crecimiento, consolidación industrial, avance en sostenibilidad, profesionalización de la gestión y refuerzo de su papel en la transición energética global.

A pesar de las dificultades del mercado eólico, el grupo ha demostrado capacidad de adaptación y robustez operacional, impulsando al mismo tiempo políticas ambientales ambiciosas, iniciativas sociales de alto impacto y un marco de cumplimiento y gobernanza cada vez más sólido.

Lo más importante, gracias al compromiso, esfuerzo, actitud y la profesionalidad de todas las personas que forman parte de Haizea Wind, hemos logrado superar todos los desafíos, acompañar a nuestros clientes, y avanzar un paso más hacia la visión que compartimos: convertirnos en uno de los principales fabricantes globales de grandes componentes para la industria eólica.

Gracias a todos, Eskerrik asko guztioi!

**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 2025, 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 por el Grupo en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. La información contenida en el mismo referida al ejercicio 2024, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio 2025. 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.U.
  - Haizea WEC Mecanizado, S.L.U.
  - WEC Business and Technology Center, A.I.E.
  - Haizea WEC Tratamiento Superficial, S.A.U.
  - Conecta Logistics & Engineering, S.L.
  - Industria Auxiliar Eólica, S.L.U.

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.U., Haizea WEC Mecanizado, S.L.U. y Haizea WEC Tratamiento Superficial, S.A.U.).



## 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

En **Haizea Wind Group** orientamos nuestra actividad a un propósito claro: contribuir de manera decisiva a la lucha contra el cambio climático mediante la fabricación de grandes componentes para la industria eólica. Esta misión guía nuestras decisiones, nuestra cultura empresarial y la manera en que nos relacionamos con clientes, proveedores, empleados y comunidades.

Nuestra visión es convertirnos en el fabricante de grandes componentes eólicos más deseado y exitoso del mundo, reconocidos por la fiabilidad de nuestras soluciones, la excelencia operativa y la capacidad de acompañar a nuestros clientes en la transición energética global.

Para hacer realidad esa visión, impulsamos una cultura basada en valores que definen quiénes somos y cómo trabajamos:



**Excelencia a través de la simplicidad,** orientando los procesos hacia la eficiencia y la calidad.



**Comportamiento ejemplar,** actuando con integridad y responsabilidad en todas nuestras operaciones.



**Cuidamos de las personas,** fomentando un entorno seguro, respetuoso y orientado al desarrollo del talento.



**Foco en el cliente,** anticipando sus necesidades y generando relaciones duraderas basadas en la confianza.

Estos principios se complementan con un Código de Conducta que establece los estándares éticos y de cumplimiento que rigen el día a día: actuar de forma justa y legal, proteger la información y los activos de la compañía, separar los intereses personales de los profesionales y comunicar con transparencia y responsabilidad.

Nuestra misión, visión y valores constituyen el marco que sostiene nuestro crecimiento y nuestro compromiso con un modelo industrial responsable, competitivo y plenamente alineado con los retos de la transición energética.



## 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** techoaranda

1 Instalación | **1.500** 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, aprobamos 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.

## Torres eólicas

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

Adicionalmente, **Haizea Wind Group** logró en el ejercicio 2024 un crédito verde de 35 millones de euros del BEI (Banco Europeo de Inversiones). Este crédito ha financiado parcialmente el proyecto de ampliación de la planta de Haizea en el puerto de Bilbao, que nos ha permitido 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.

de un modelo de fabricación con un alto nivel de fabricación. 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.

## Grandes piezas de fundición

Fabricamos grandes componentes de fundición para aerogeneradores y parques eólicos onshore. 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

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.

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. 2. Constitución del grupo



**2017**  
**Mayo**



**Creación del grupo.**

**2018**  
**Febrero**



La Joint Venture entre **Haizea Wind Group** y SICA Metalúrgica, S.A. da como resultado la apertura de una planta de fabricación.

Ubicación: Santa Fe (Argentina)

Producto: Torres onshore

Empleados: 85

Inversión total: 15 M€

**2018**  
**Mayo**



La apertura de un nuevo centro de producción, con ubicación estratégica.

Ubicación: Bilbao (España)

Producto: Torres eólicas

Empleados: 275

Inversión total: 65 M€

**2018**  
**Diciembre**



**Haizea Wind Group** adquiere el 80% del Grupo WEC.

Ubicación: Itziar Deba y Agurain (España)

Producto: Bujes, ejes y marcos

Empleados: 270

**2019**  
**Noviembre**



**Haizea Wind Group** adquiere el 92,6% de Tecnoaranda.

Ubicación: Aranda de Duero (España)

Producto: Torres onshore

Empleados: 330

Inversión total: 74 M€



**2021**  
**Julio**

Con motivo de la participación en los parques eólicos marinos de Saint Brieuç, le Tréport y Noirmoutiers, **Haizea Wind Group** constituye una nueva Sociedad en la Bretaña francesa, Haizea Breizh.

Ubicación: Brest (Francia)

Producto: Torres eólicas y cimentaciones offshore

**2023**  
**Enero**

Inicio de la construcción de las nuevas naves de cimentaciones offshore en el puerto de Bilbao.

**2024**  
**Enero**

Inicio de la producción del primer proyecto de monopiles XXL East Anglia 3 (Scottish Power).

**2024**  
**Diciembre**

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

**2025**  
**Febrero**

Inicio de la producción del proyecto Hornsea 3 para Orsted.

**2025**  
**Septiembre**

Último embarque de monopiles del proyecto East Anglia Three para Scottish Power.

## 2. 3. Principales cifras e hitos del ejercicio 2025

### Cifras significativas



**+1.500**

Profesionales



**85%**

Ventas internacionales



**+416M€**

Facturación



**+61M€**

EBITDA

Continuamos creciendo año a año, concretamente, en el ejercicio 2025 hemos incrementado el EBITDA en un 31% y nuestra plantilla en un 7%.

### Hitos significativos

**Segundo trimestre**

**Haizea Wind Group** ha finalizado en FY25 el cálculo de la doble materialidad de acuerdo con los criterios establecidos por la CSRD, incluyendo el análisis de riesgos y de su cadena de valor. Se espera que este análisis sea incorporado en futuros ejercicios.

**Junio**

**Haizea Wind Group** publica su compromiso activo para limitar el calentamiento global a 1,5°C fijando objetivos de reducción de emisiones alineados con los criterios de la Science Based Target initiative (SBTi) en un plazo inferior a 24 meses, SBTi ID: 40019394, 26/06/2025.

Establecemos nuestros objetivos climáticos corporativos con metas near term y Net Zero para 2030 y 2050 respectivamente.

**Julio**

**Haizea Wind Group** está preparada para elaborar declaraciones ambientales de producto (EPD) por tipo de producto, y se compromete a entregar estos documentos en un plazo de seis meses a demanda del cliente.

**Octubre**

**Haizea Wind Group** ha sido distinguido con el **Tower Sustainability Award**, un reconocimiento otorgado por Siemens Gamesa Renewable Energy (SGRE), compañía líder en el sector de fabricación de aerogeneradores y soluciones de energía eólica a nivel internacional.

## Noviembre

**HWB:** En noviembre 2025, enmarcado en la Semana Europea por la Reducción de Residuos se realizan dos acciones:

1. Primer evento anual "HAZIAK HAIZEAN Pequeñas acciones, grandes raíces". Dirigido a personal de Haizea Bilbao, sus familiares y amigos, además de vecinos del entorno y personal de la Corporación municipal. Se realiza una ruta por el monte desde el Ayuntamiento de Zierbena hasta el Fuerte de Punta Lucero, un espacio natural e histórico cercano a la fábrica.

Se trata de una acción conjunta de limpieza del monte y senderos, para mantener nuestro entorno limpio y saludable. Destaca la limpieza y cuidado de la poza existente para la conservación de anfibios, apoyando la biodiversidad local. Este recorrido aumentó nuestro conocimiento sobre el patrimonio natural y cultural que nos rodea.

2. Recogida de dispositivos móviles: en línea con la temática marcada por Europa este año, desarrollamos una acción contra la basura electrónica. Fomentando la economía circular se retiraron 110 dispositivos de los cuales 22 pudieron volver a mercado tras un borrado seguro y certificado de sus datos, alineados con la certificación ISO 27001. Haizearen indarrarekin ekidin e-zaborra, zikloan jarraitu "With the power of Haizea – reduce e-waste, stay in the cycle" - EWWR

## Diciembre

**HWB:** remitimos el cuestionario Ecovadis a finales de 2025, obteniendo como resultado de la evaluación medalla de oro. Cabe destacar que el avance mas importante se ha logrado en el apartado de Compras Sostenibles.



## Diciembre

**HWB:** Sustitución de combustibles fósiles por combustibles sintéticos HVO 100% renovables en la flota de vehículos ligeros de Haizea Bilbao. En enero 2026 incluye la sustitución en maquinaria industrial.

Las referencias HVO suponen una reducción estimada del 90% en huella de carbono asociada a la quema de estos combustibles.

**HWG:** proceso que se extenderá al resto de empresas del grupo Haizea en 2026.

## 2. 4. Haizea Wind Group en el mundo



### Castings | **haizea** grupo WEC



**Haizea Grupo WEC**  
Machining and coating  
Itziar-Deba (Spain)

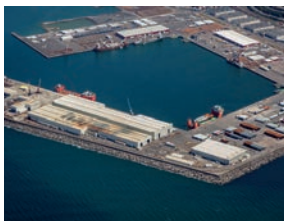


**Haizea Grupo WEC**  
Casting  
Agurain (Spain)



**Conecta**  
Logistics  
Navarre (Spain)

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



**Haizea Bilbao**  
Foundations  
Bilbao (Spain)



**Haizea Bilbao**  
Offshore Towers  
Bilbao (Spain)



**Haizea Tecnoaranda**  
Onshore Towers  
Aranda de Duero (Spain)



**Haizea Breizh**  
Offshore Towers  
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 ejercicio 2025, se ha implementado la política de gestión de riesgos aprobada previamente por la Comisión de Auditoría y el Consejo de Administración del Grupo. Dicha política establece, a nivel organizativo, las personas y órganos responsables de la monitorización

y seguimiento de los riesgos de carácter corporativo. Asimismo, se ha puesto en marcha el mapa de riesgos corporativos, aprobado por el Consejo de Administración, el cual será revisado semestralmente por la Comisión de Auditoría y anualmente por el propio Consejo de Administración.

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.

Por otra parte, el Grupo está avanzando en el plan director de ciberseguridad, habiendo subcontratado durante los ejercicios 2024 y 2025 un director de Sistemas (CISO).



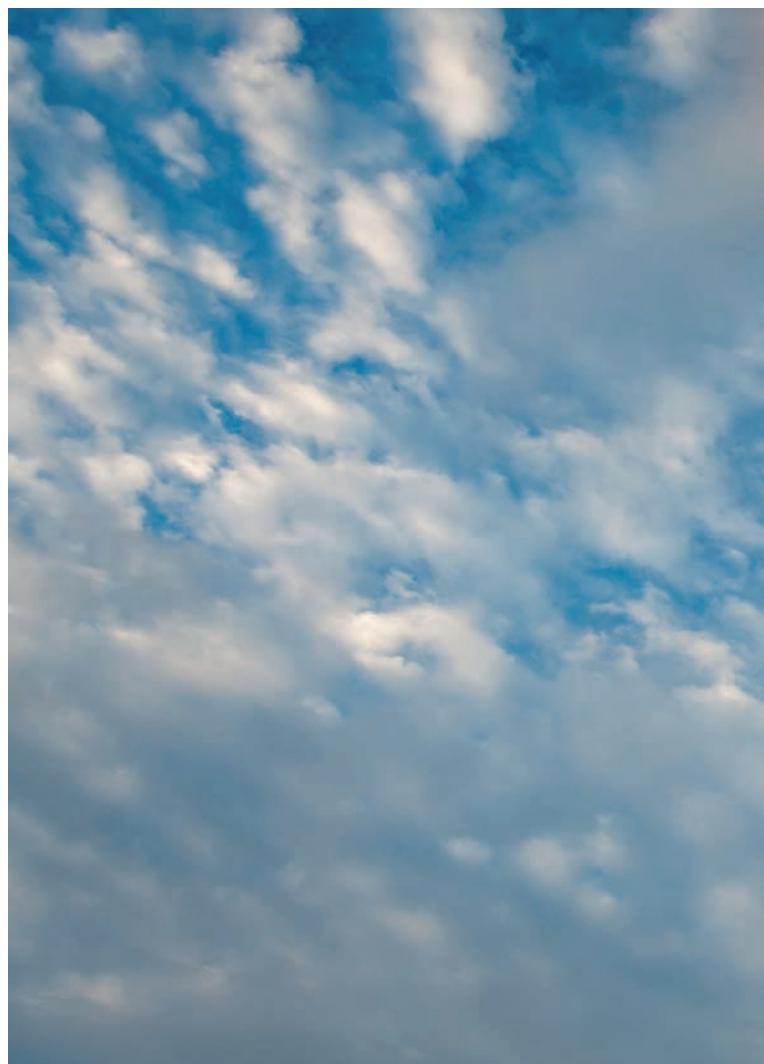
Asimismo, en las reuniones mensuales del Comité Ejecutivo se discuten los resultados operativos alcanzados y las previsiones del próximo mes, así como cualquier otro factor que pueda impactar a los presupuestos de los próximos meses. En estas reuniones se realiza una revisión exhaustiva de la situación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

Además, hemos ampliado a nivel europeo un grupo que inicialmente era nacional, pasando de 3 a 7 fabricantes del sector eólico (GRI, Windar, Smulders, EEW Group, Welcon, Seah Wind y Haizea) con el objetivo de compartir experiencias, incidentes y buenas prácticas en medioambiente y seguridad para prevenir riesgos y mejorar el desempeño del sector. También participamos activamente en foros colaborativos con OEMs y promotores como Siemens Energy y Ørsted, formando parte del comité ejecutivo en iniciativas clave de fabricación offshore.

Cabe destacar la participación en la organización G+, donde interlocutores, fabricantes y OEMs trabajan juntos para fomentar la transparencia y la cooperación en toda la cadena de valor. Gracias a estas colaboraciones, recibimos información sobre posibles incidentes sin tener que enfrentarnos directamente a ellos.

Por otro lado, hemos creado un plan estratégico de sostenibilidad con un enfoque amplio que abarca gobernanza y aspectos medioambientales. En 2025 hemos iniciado la sustitución de combustibles fósiles por HVO, un combustible



sintético basado en aceites vegetales que reduce la huella de carbono en un 90%. Esta medida se está implementando en vehículos de empresa y fábricas de Haizea Bilbao, extendiéndose al resto de empresas del grupo en 2026.

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 incumplimientos contractuales derivados principalmente por retrasos en la ejecución de los proyectos, inadecuada elaboración de contratos con cláusulas potencialmente lesivas,

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 macroeconómicos 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 a los cuales 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.



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 2025 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. Destaca especialmente la realización del análisis de doble materialidad conforme a los criterios de

la CSRD, que incluye la evaluación de riesgos y un exhaustivo estudio de la cadena de valor.

Asimismo, se ha facilitado en la página web corporativa una sección de cumplimiento normativo que centralice 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:

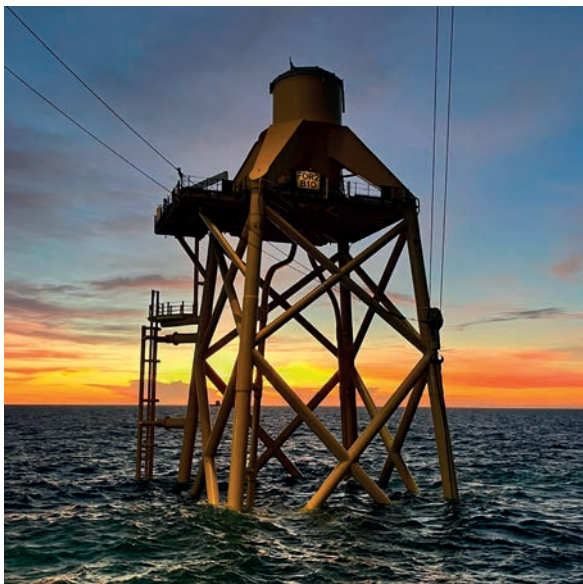
- Gestión centralizada de denuncias.
- Digitalización completa con trazabilidad.
- Garantía de confidencialidad y anonimato.
- Externalización de la gestión con supervisión del Comité.

**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.**

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.

Además de ser signatario del Pacto Mundial, en este ejercicio 2025, han participado activamente en el programa Global Compact: Climate Ambition Accelerator (CAA), siendo una de las 84 empresas españolas involucradas. Este programa tiene como objetivo acelerar los esfuerzos en ambición climática y descarbonización. Además, participan de manera regular en las actividades periódicas que se desarrollan dentro de esta iniciativa.

A modo de conclusión, el compromiso con la cultura de cumplimiento, la sostenibilidad y la responsabilidad social sigue 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.

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 en la gestión ambiental del Grupo es la base de partida para establecer un Sistema de Gestión Ambiental cuyos principales compromisos son los siguientes:

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

De acuerdo con ello, todas las personas de la organización deben conocer y asumir dicha Política y esforzarse en minimizar el impacto ambiental derivado de sus actividades y de la utilización de

los equipos, instalaciones y medios de trabajo puestos a su disposición.

Asimismo, en el ejercicio 2022, Haizea Tecnoaranda aprobó una nueva política ambiental actualizando las responsabilidades y competencias en esta área e incrementando su compromiso ambiental, que ha estado vigente durante el año 2025. 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).

## 5.2. Certificaciones

### International Organization for Standardization (ISO) 14001:2015

Todas nuestras plantas cuentan con Sistemas de Gestión Ambiental certificados según ISO 14001, norma con reconocimiento internacional. 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.



### International Organization for Standardization (ISO) 50001:2018

Siendo empresas con uso intensivo de la energía, **HWG** marca como objetivo obtener la certificación ISO 50001 en cada una de sus plantas. El propósito de esta norma es ayudar a las organizaciones a usar la energía de manera más eficiente, reducir costes, mejorar el desempeño energético y disminuir el impacto ambiental.

La unidad de fundición de Haizea Grupo WEC obtuvo esta certificación en 2022 (y válido hasta 2028) y Haizea Tecnoaranda en 2023 (y válido hasta 2026). Por otro lado, Haizea Bilbao dispone de auditorías energéticas, y ha comenzado la

implementación de la norma durante 2025, con la previsión de obtener su certificación en el año 2026.

### Ecovadis

Además, todas las sociedades del grupo han mejorado su Puntuación Global en EcoVadis respecto a 2024, alcanzando Haizea Bilbao, Haizea Tecnoaranda y Haizea Grupo WEC los 80, 74 y 67 puntos sobre 100, lo que nos ha hecho merecedores de las medallas de oro, plata y bronce que concede EcoVadis, respectivamente.

### Carbon Disclosure Project (CDP)

CDP es una organización internacional sin ánimo de lucro que gestiona uno de los principales sistemas globales de divulgación ambiental.

Su misión es ayudar a empresas, ciudades, estados y regiones a medir, gestionar y reportar sus impactos ambientales, especialmente en cambio climático, agua y deforestación.

Cabe destacar que desde el ejercicio 2024, Haizea Bilbao ha presentado su evaluación a través de CDP. De este modo informamos sobre nuestro desempeño ambiental y es evaluado el impacto ambiental atribuible a nuestra organización. En 2025, la calificación obtenida, tanto en el apartado de Cambio Climático como en el de Seguridad Hídrica ha sido C.

### Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO)

Varias de nuestras plantas han calculado, verificado e inscrito sus huellas de carbono organizacionales en MITECO, obteniendo el sello que lo avala.

## 5.3. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

En relación con 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 con 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 2025, se han realizado diversas inversiones en materia de medioambiente por importe de 1.170 miles de euros (592 miles de euros en el ejercicio 2024).

Conscientes del gran volumen de personal que debe desplazarse hasta nuestros centros de trabajo, hemos priorizado el avance en materia de Movilidad Sostenible.

HWB realizó un nuevo diagnóstico de movilidad entre sus empleados, encontrando que el 63% de nuestros trabajadores se desplazan habitualmente en vehículo particular sin compartirlo, siendo mayoritariamente vehículos con motor de combustión. Solo un 23% se muestra reticente a compartir vehículo con otro empleado.

Como resultado se ha aprobado el primer Plan de Transporte al Trabajo, en junio de 2025, disponiendo como líneas maestras de actuación:

1. Uso de vehículos eléctricos para el transporte interno: ya implementado parcialmente
2. Fomentar el uso de vehículo compartido (carpooling) mediante incentivos
3. Mejorar las rutas de autobús de empresa: en 2025 se ha añadido una tercera ruta para ampliar el servicio a los trabajadores. Como dato promedio registramos 235 viajes al día entre semana.



**HWG** tiene 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.

Además, en el año 2025 se ha llevado a cabo una encuesta en el centro de Bilbao con el objetivo de conocer los hábitos y necesidades de los trabajadores, así como identificar posibles áreas de mejora.

Con el fin de fomentar la participación y obtener una muestra representativa, se incentivó la colaboración mediante el sorteo de tarjetas regalo de Amazon entre todos los empleados que completaron la encuesta.

## 5. 4. 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 2025 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).

HWB ha realizado un análisis de riesgos ambientales según RD 2090/2008 por el que se aprueba el reglamento de desarrollo parcial de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, así como la norma UNE 150008:2008 de análisis y evaluación de riesgo ambiental.

Dado que la cuantía de reparación primaria es inferior a 2.000.000€ y que contamos con certificación ISO 14001, las instalaciones de Haizea Bilbao SL quedan exentas de la obligatoriedad de suscribir garantía financiera.



## 5. 5. Gestión y desempeño medioambiental

### 5.5.1. 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 2025-2027:** reducción anual del 2% en energía consumida por tn/ facturada (año base 2024). Cumplido para 2025.
- **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.

En el año 2025 se han logrado cumplimentar las acciones previstas, incluyendo el uso del 100% de energía eléctrica de origen renovable, el cálculo completo de la huella de carbono abarcando los alcances 1, 2 y 3 según el protocolo GHG, así como el desarrollo del Plan de Descarbonización.

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 mejoras 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.
- 4. Seguimiento y Reporte:** Haizea hará seguimiento continuo para evaluar el progreso en la consecución de las metas fijadas de reducción de emisiones.

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 CO<sub>2</sub>, realizamos el cálculo y seguimiento de las emisiones de GEI (gases de efecto invernadero) donde se cuantifican, por el momento, las emisiones en las sociedades en las que, por su actividad, tienen un impacto significativo. Esto nos ayuda a podernos fijar objetivos concretos e impulsar la descarbonización de la economía.

Asimismo, en el Grupo estamos trabajando para cuantificar las emisiones de alcance 3. Este cálculo se inició en Haizea Bilbao en 2022 mientras que en Haizea Tecnoaranda se realizó en 2023 y 2024, estando en proceso durante el 2025. 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.

Cabe destacar que Haizea Bilbao, Tecnoaranda y Grupo WEC están 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. Por otro lado, a partir del ejercicio 2023, se lleva a cabo el proceso de medición de las emisiones de alcance 3, incluyendo las derivadas de la gestión de residuos, el consumo de agua y los desplazamientos de la mayor parte de la plantilla.

Con el objetivo señalado, solicitamos a todos nuestros proveedores que nos faciliten, a la mayor brevedad posible, información sobre sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), así como

una mayor precisión en los medios de transporte utilizados en cada categoría (de acuerdo con los *GEI Conversion Factors – UK*) para los envíos realizados a Haizea.

Los datos deberán incluir las emisiones directas e indirectas (Alcances 1, 2 y 3) asociadas a la producción de los materiales y servicios suministrados a las empresas del Grupo.

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:

Alcance 1	2024	2025
Haizea Bilbao	1.595	3.115
Haizea Tecnoranda	567	374
Haizea Grupo WEC	2.597	2.368
<b>TOTAL</b>	<b>4.759</b>	<b>5.891</b>

Alcance 2	2024	2025
Haizea Bilbao	-	-
Haizea Tecnoranda	-	-
Haizea Grupo WEC	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>-</b>





A continuación, detallamos las emisiones relativizadas respecto de variables de producción. En el ejercicio 2025 hemos aumentado el número de toneladas fundidas en Grupo WEC y de toneladas producidas en Haizea Bilbao. Sin embargo, hemos descendido el número de tramos fabricados en Haizea TecnoAranda.

### Haizea Tecnoaranda

Indicador:	2021	2022	2023	2024	2025
Emisión tn carbono (alcance 1 y 2) / tramo	0,62	0,44	0,54	0,37	0,35

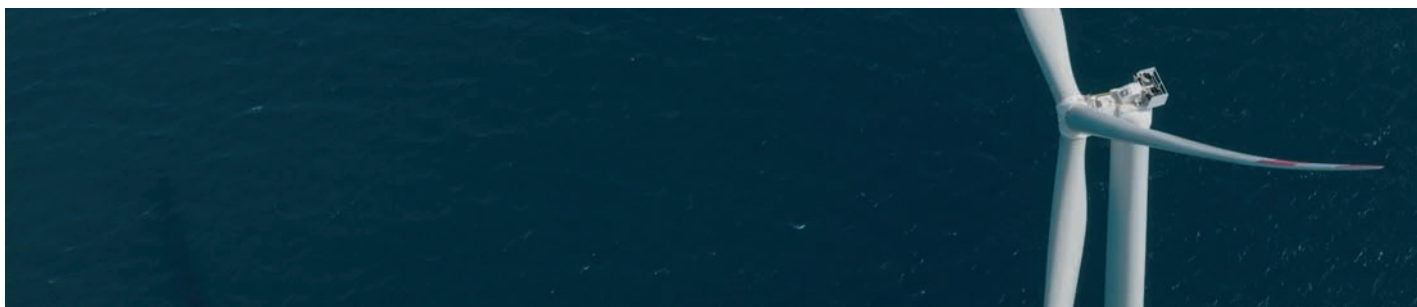
Fruto del compromiso con el medioambiente se aprecia una reducción notable del ratio de emisiones en toneladas de carbono (alcance 1 y 2) por tramo producido, en 2024 y 2025.

El ejercicio 2025 es el quinto 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. Por otro lado, a partir del ejercicio 2023, se lleva a cabo el proceso de medición de las emisiones de alcance 3, incluyendo las derivadas de la gestión de residuos, el consumo de agua y los desplazamientos de la mayor parte de la plantilla.

Además, Haizea TecnoAranda ha verificado la huella de carbono en el organismo de control Applus desde que comenzaron a calcular dicha medición en 2018 y posteriormente registrándolas en Miteco. En los años 2018, 2019 y 2020 se consiguieron los sellos de cálculo y los sellos de cálculo +reduzco para 2021, 2022 y 2023.



### 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 2025 las emisiones son de 0,022 tn CO<sub>2</sub> eq / tn producto final (0,026 en 2024), 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 2025 y en años anteriores.

### 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 2025, el ratio de toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente por tonelada fundida ha sido de 0,082 (0,044 en 2024), todas ellas asociadas al alcance 1.

WEC con Acciona por un PPA (Contrato de compra-venta de energía).

El grupo WEC 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.

Cabe destacar que este consumo de energía eléctrica está vinculado a la fianza que mantiene

## 5.5.2. 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 2025 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. En 2025 se han reutilizado 199 toneladas de envases de madera y 25.000 litros de disolventes de limpieza.
- 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. Además, en todos los casos en los que ha sido técnicamente posible, las plataformas elevadoras y carretillas han sido sustituidas, pasando de motores de combustión a equipos eléctricos, reforzando así el compromiso de la compañía con la reducción de emisiones y la mejora de la eficiencia energética.
- 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, habiendo reducido el número de viajes de recogida desde 2024 en un 86%.

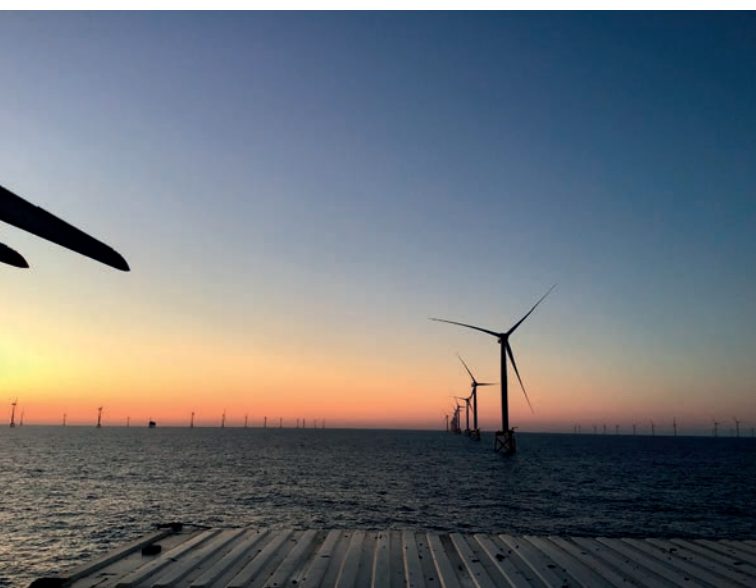
### Haizea Grupo WEC

- 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".
- Gestión de Granalla: en el último trimestre de 2025 comenzamos con la limpieza y recuperación de nuestra propia granalla, evitando la compra de material virgen. Además, el proveedor del servicio es local, reduciendo el posible impacto por el transporte asociado.
- Inclusión de nuevos productos químicos ecodiseñados, reduciendo el impacto ambiental por emisión de compuesto orgánicos volátiles, minimización de los posibles riesgos por exposición a nuestros trabajadores, y reducción de residuos por compra de formatos de mayor volumen o sin necesidad de trasvase.



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 de los ejercicios 2023, 2024 y 2025, tanto por tipo de residuo, como por destino:

Tipo de Residuos (en toneladas)	2024	2025
Residuos peligrosos	1.137	2.361
Residuos no peligrosos	14.519	19.361

Tipo de Residuos (en toneladas)	2024	2025
Residuos peligrosos	1.137	2.361
Destino recuperación	208	335
Destino eliminación	691	1.836
Destino valorización	238	190
Residuos no peligrosos*	14.519	19.361
Destino recuperación	6.457	10.654
Destino eliminación	3.188	3.854
Destino valorización	4.874	4.853

\* 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.

Los residuos no peligrosos generados en el ejercicio 2025 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	2024	2025
Kilogramos de residuo peligroso por tonelada producida	6,50	13,52
Kilogramos de residuo no peligroso por tonelada producida	65,89	80,71

En el ejercicio 2025 los kilogramos de residuos no peligrosos por tonelada producida han aumentado respecto al ejercicio anterior. El arranque y puesta en marcha de nuevos proyectos (con impacto en

soldadura y tratamiento superficial) han hecho que los ratios se incrementen temporalmente. En los últimos meses de 2025, el ratio ha mejorado.

### Haizea Tecnoaranda

Indicador	2024	2025
Kilogramos de residuo peligroso por tramo	176	215
Kilogramos de residuo no peligroso por tramo	58	353
Residuo urbano por empleado kg/persona	5	43
Ratio: Residuos reciclados/ Residuos generados	81%	82%

Tecnoaranda trabaja de forma continua en optimizar la gestión de los residuos, priorizando su minimización, reutilización y valorización, con el objetivo de prolongar su vida útil y reducir el impacto ambiental. El incremento de ratios se

justifica en este caso en la reclasificación de algunos residuos en cuanto a su peligrosidad, y en la recalificación como residuo de algunos materiales considerados hasta 2024 como subproducto.

### Haizea Grupo WEC

Indicador	2024	2025
Residuo arena/toneladas fundidas	2,43%	1,35%

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 durante el

ejercicio 2023. Durante dicho 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.

### 5.5.3. 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 2025 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 2022 se firmó un acuerdo de suministro de energía renovable (PPA) con vigencia hasta 2031 cubriendo el consumo de las fábricas de Haizea Grupo WEC y Haizea Bilbao (producción de torres). Este acuerdo se ha complementado con otro que entró en vigor en el ejercicio 2024, con una vigencia de cinco años cubriendo el consumo de Haizea Tecnoaranda y Haizea Bilbao (producción de cimentaciones), permitiendo que la energía eléctrica consumida sea 100% renovable.
- Instalación de placas solares para el autoconsumo energético en Haizea Tecnoaranda, finalizada en noviembre de 2023, con la que se ha logrado reducir las emisiones de CO2 en más de 1,3M de kg.
- 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.
- Revisión de los paneles de cubierta mediante cámara termográfica, con el fin de detectar posibles anomalías o pérdidas de rendimiento. Como resultado de dicha inspección, se identificaron los paneles defectuosos y se procedió a su sustitución. Asimismo, se recolocaron 44 paneles que se encontraban afectados por la proximidad de chimeneas, trasladándolos a zonas con mejores condiciones de funcionamiento.
- Vinculación del consumo de aire comprimido en granalladoras y metalizadoras al sistema de encendido y apagado de la extracción, evitando consumos innecesarios cuando los equipos no están en funcionamiento y mejorando así la eficiencia operativa.
- Análisis de los motores con mayor consumo energético en planta, con el objetivo de planificar su sustitución progresiva por motores de mayor eficiencia energética, reduciendo el consumo eléctrico y las emisiones asociadas.





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

Durante 2025 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.

### 5.5.3.1. Materias primas

Se presenta a continuación el consumo de las principales materias primas utilizadas en el Grupo en los ejercicios 2024 y 2025. 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	2024	2025
Pintura	Litros	938.536	1.022.881
Flux	Toneladas	913	1.962
Chapa	Toneladas	92.139	192.798
Lingote	Toneladas	15.318	12.403
Chatarra	Toneladas	7.563	6.843
Arena	Toneladas	1.793	1.290
Resina	Toneladas	834	765
Catalizador	Toneladas	247	456

En términos generales, el consumo total de materias primas en 2025 se ha incrementado aproximadamente un 10% respecto al ejercicio anterior, como consecuencia directa del mayor nivel de producción registrado en las distintas

plantas del grupo. Este aumento responde, principalmente, al incremento de la actividad industrial y al mayor volumen de fabricación desarrollado durante el ejercicio.

### 5.3.3.2. Energía y agua

#### Consumo energía

Consumo energía (kWh)	2024	2025
Electricidad (kWh)	50.532.217	41.948.156
Gas Natural (kWh)	8.264.187	9.258.689
Gasoil (litros)	173.351	257.903

En este sentido, en la unidad de fundición de Haizea Grupo WEC se ha puesto el foco en 2025 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 y otras actividades industriales en el ejercicio 2025. Es muy destacable la mejora en eficiencia energética, así el indicador de consumo energético en TEP (Tonelada Equivalente de Petróleo) frente a las toneladas de producidas:

	<b>TEP/Tn producida</b>
2023	0,0235
2024	0,0151
2025	0,0111

El Grupo Haizea, como grupo considerado Gran consumidora 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 2025 se ha ampliado la red de analizadores disponibles para la captura del dato, proyecto que proseguirá en el 2026 para cubrir el 100% del consumo energético.

### Consumo de agua

A continuación, se presenta la información histórica de consumo de agua:

<b>Consumo Agua (m³)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Fundición (Grupo WEC)	7.436	3.769
Tecnoaranda	468	400
HWB	4.682	19.210

En relación con el consumo de agua, se aprecia un descenso generalizado en todas las plantas de Haizea, como consecuencia de la implantación de medidas ambientales orientadas a la reducción del consumo hídrico y a la optimización de los procesos productivos.



## 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 y en el Puerto de Bilbao, habilitados para ello, y por tanto no forman parte de zonas consideradas de protección. Asimismo, cumplimos con todas las regulaciones ambientales necesarias.

La Autoridad Portuaria de Bilbao cuenta con varios instrumentos y sistemas de seguimiento medioambiental para controlar y comunicar el estado del entorno asociado a sus actividades portuarias. Estos sistemas se publican formalmente en el "panel ambiental" on line. Además, existe un Plan de Vigilancia ambiental que incluye la monitorización de parámetros de calidad del agua (físicoquímicos) y la vigilancia biológica del medio marino (bentos y fitoplancton).

Según EIDOS la base de datos estatal que recoge toda la información oficial sobre especies protegidas, amenazadas, exóticas invasoras y flora y fauna silvestre en España. Las especies afectadas en el Puerto de Bilbao en la zona I- Z14812100 con relevancia ambiental oficial son:

Nombre científico	Nombre común
Hippocampus hippocampus	Caballito de mar de hocico corto
Uria aalge	Arao común
Sterna hirundo	Charrán común
Stercorarius parasiticus	Págalo parásito
Rissa tridactyla	Gaviota tridáctila
Puffinus mauretanicus	Pardela balear
Morus bassanus	Alcatraz atlántico
Larus marinus	Gavión atlántico
Larus canus	Gaviota cana
Hydrobates leucorhoa	Paiño boreal
Gulosus aristotelis	Cormorán moñudo
Gavia stellata	Colimbo chico
Gavia immer	Colimbo grande
Calonectris diomedea	Pardela cenicienta
Calidris maritima	Correlimos oscuro
Alca torda	Alca común

Aunque no es un espacio protegido y además es un entorno altamente antropizado, hay presencia frecuente de aves marinas protegidas, muchas de ellas pelágicas y catalogadas como sensibles. Estas aves utilizan el área como zona de alimentación o descanso.

Haizea Bilbao dispone de dos plantas de tratamiento de aguas residuales, para evitar vertidos al mar fuera de los parámetros legales permitidos. A lo largo del año 2025 se han ejecutado las obras necesarias para la futura conexión de nuestros vertidos a la red del Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia, anulando vertidos a medio natural. La conexión está prevista a lo largo del primer semestre de 2026.

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 cumplimiento con la Ley de Responsabilidad Ambiental, Haizea Bilbao realizó en julio de 2025 un análisis de riesgos ambientales para evaluar el posible impacto económico de daños ambientales. Como resultado, determinaron que el daño ambiental potencial estimado es inferior a 2 millones de euros y que están adheridos a un sistema de gestión ambiental certificado bajo la norma ISO 14001. Al no superar este umbral y cumplir con la certificación, no es necesario aportar la garantía financiera obligatoria establecida en el artículo 26/2007 de 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**.

Durante el ejercicio 2024, Haizea Bilbao estuvo inmersa en un intenso proceso de captación de

talento vinculado a la puesta en marcha de la nueva planta de producción, que culminó con la contratación de más de 500 empleados.

Este proceso se ha desarrollado de manera alineada con los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, en particular con el objetivo de mejorar y promover la inclusión social,

Fruto de nuestro compromiso con las personas, se ha incrementado la plantilla del Grupo en el ejercicio 2025 en un 7%.

económica y política de todas las personas. En este marco, la compañía ha reforzado y puesto en marcha diversas colaboraciones con programas de capacitación e inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social, entre los que destacan el programa GazteOn y la Escuela Soldarte.

Asimismo, Haizea Bilbao ha consolidado colaboraciones con FVEM Federación Vizcaína de Empresas del Metal participando de la iniciativa Industria Erronka, y colaboración con universidades y centros de formación profesional, con el fin de fortalecer la captación de cantera de talento cualificado y favorecer la incorporación de perfiles técnicos y profesionales alineados con las necesidades de la organización.

En línea con la modernización de los procesos de gestión de personas, durante el ejercicio se ha implantado un *Application Tracking System* (ATS)

junto con la nueva web de empleo de Haizea Bilbao, como herramientas digitales para la gestión de los procesos de selección. Estas iniciativas han tenido un impacto directo en la trazabilidad de los procesos, el incremento de la capacidad de gestión y la mejora de la experiencia de las personas candidatas.

Con el objetivo de facilitar la integración y adaptación de las personas de nueva incorporación, la empresa ha implantado un nuevo proceso de acogida denominado Welcome Package, orientado a mejorar la experiencia de incorporación y acelerar la adaptación a la organización, los equipos y los puestos de trabajo.

El desglose del número de empleados de **Haizea Wind Group** a cierre del ejercicio 2025, distribuido por género, edad, categoría profesional, tipo de contrato y tipo de jornada es el siguiente:

Número total de empleados por género	31/12/2024	31/12/2025
Hombres	1.300	1.388
Mujeres	114	133
<b>Total</b>	<b>1.414</b>	<b>1.521</b>

Número total de empleados por edad	31/12/2024	31/12/2025
Menor de 30 años	245	245
Entre 30 y 50 años	898	799
Mayor de 50 años	271	477
<b>Total</b>	<b>1.414</b>	<b>1.521</b>

Número total de empleados por categoría profesional	31/12/2024	31/12/2025
Directores	34	33
Personal técnico y mandos intermedios	231	287
Administrativos	19	21
Operarios	1.130	1.180
<b>Total</b>	<b>1.414</b>	<b>1.521</b>

Número total de empleados por tipo de contrato	31/12/2024	31/12/2025
Indefinido	1.252	1.386
Temporal	162	135
<b>Total</b>	<b>1.414</b>	<b>1.521</b>

Número total de empleados por tipo de jornada	31/12/2024	31/12/2025
Completa	1.410	1.504
Parcial	4	17
<b>Total</b>	<b>1.414</b>	<b>1.521</b>



En **Haizea Wind Group** apostamos por la contratación indefinida para dar una mayor estabilidad al equipo humano que trabaja con nosotros y con el objetivo de retener a nuestro talento. Por ello, a cierre del ejercicio 2025, el 91% de nuestros empleados cuentan con contratos indefinidos (89% en 2024). El aumento de dicha referencia responde al objetivo de **HWG** de no centrarse únicamente en formar trabajadores de forma puntual, sino en crear una relación más cercana y duradera en el tiempo. Prueba de ello es que el 99% de nuestro equipo humano consta de contratos a jornada completa (99% en 2024).

Desde Haizea Bilbao promovemos activamente medidas orientadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestra plantilla.

En este marco, priorizamos la implementación de adaptaciones de jornada siempre que la naturaleza del puesto y la organización del trabajo lo permiten.

Nuestras actividades están centradas principalmente en plantas productivas, en las que tradicionalmente las mujeres tenían menos presencia. De ahí que un 91% de los empleados sean hombres (92% en 2024). 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 2025 alcanzamos una proporción femenina del 18% 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 como se desprende de los siguientes desgloses de información con el promedio anual de contratos indefinidos y temporales.

Promedio de empleados por género	2024		2025	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Hombres	1.136	80	1.277	74
Mujeres	102	10	118	4
<b>Total</b>	<b>1.238</b>	<b>90</b>	<b>1.395</b>	<b>78</b>

Promedio de empleados por edad	2024		2025	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Menor de 30 años	194	27	195	25
Entre 30 y 50 años	796	52	855	33
Mayor de 50 años	248	11	345	20
<b>Total</b>	<b>1.238</b>	<b>90</b>	<b>1.395</b>	<b>78</b>

Promedio de empleados por categoría	2024		2025	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Directores	34	-	33	-
Personal técnico y mandos intermedios	209	9	254	4
Administrativos	19	-	20	-
Operarios	976	81	1.088	74
<b>Total</b>	<b>1.238</b>	<b>90</b>	<b>1.395</b>	<b>78</b>

Promedio de empleados por jornada	2024		2025	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Completa		1.233		1.381
Parcial		5		14
<b>Total</b>		<b>1.238</b>		<b>1.395</b>

## 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 2025, se contabilizan dentro de la plantilla del Grupo a 20 personas con discapacidad (17 personas en 2024).

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 2025, se ha colaborado con centros especiales de

empleo por un importe de 67.372 (1.067 miles de euros en 2024) facilitando la entrada al mercado laboral de personas con discapacidad.

Haizea Bilbao ha establecido una alianza con centros que emplean a personas con discapacidad, teniendo como resultado la integración en plantilla de dos personas trabajadoras provenientes de este tipo de centros.

## 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 2025 de **Haizea Wind Group**, distribuido por género, edad y categoría profesional:

Remuneración media por género (€)	2024	2025
Hombres	31.462	36.628
Mujeres	35.022	37.082
<b>Media total</b>	<b>31.765</b>	<b>36.666</b>

Remuneración media por edad (€)	2024	2025
Menor de 30 años	26.322	29.872
Entre 30 y 50 años	27.528	37.331
Mayor de 50 años	35.196	39.351
<b>Media total</b>	<b>31.765</b>	<b>36.666</b>

Remuneración media por categoría profesional (€)	2024	2025
Directores	97.741	103.948
Persona Técnico y Mandos intermedios	40.808	48.816
Administrativos	30.182	30.581
Operarios	27.836	32.153
<b>Media total</b>	<b>31.765</b>	<b>36.666</b>

En relación a la categoría "directores" en 2025, la remuneración media de los hombres es de 109 miles de euros (110 miles de euros en 2024) y la remuneración media de las mujeres es 81 miles de euros (72 miles de euros en 2024).

Las remuneraciones medias se han incrementado un 15% aproximadamente con respecto al ejercicio 2024 debido a la actualización de las tablas del Convenio Colectivo, a los cambios de categoría, la antigüedad y el buen desempeño de la plantilla.

Haizea Bilbao, con la firma del convenio propio (2024-2026) las retribuciones medias se sitúan por encima del convenio provincial de Bizkaia, siendo más significativa esta diferencia entre los puestos de responsabilidad o especialistas.

### 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 -1,2% (-11,3% en 2024), 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	2024	2025
Directores	15%	36%
Personal técnico y mandos intermedios	3%	11%
Administrativos	-6%	-11%
Operarios	3%	6%

Como continuación del trabajo iniciado en el ejercicio 2024 con la firma del nuevo convenio de Haizea Bilbao, en el 2025 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 2025 (puesto más bajo) ha sido de 23 miles de euros (22 miles de euros en 2024), siendo la ratio sobre el salario mínimo interprofesional de 1,39 (1,66 en 2024).

## 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	2024	2025
Hombres	16	19
Mujeres	2	6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>25</b>

Número de despidos por edad	2024	2025
Menor de 30 años	2	4
Entre 30 y 50 años	16	17
Mayor de 50 años	0	4
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>25</b>

Número de despidos por categoría profesional	2024	2025
Directores	1	1
Persona técnica y mandos intermedios	5	5
Administrativos	0	0
Operarios	12	19
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>25</b>

En el ejercicio 2025 la tasa de rotación voluntaria ha sido de un 5% (6% en 2024), habiendo 80 salidas voluntarias producidas por bajas voluntarias y excedencias (73 en 2024).

Adicionalmente a los despidos y a las salidas voluntarias anteriores, ha habido 75 salidas asociadas principalmente a jubilaciones y terminaciones de contrato (66 en 2024).

En el nuevo convenio firmado en el ejercicio pasado 2024 por Haizea Bilbao, se incluyeron 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 como palanca clave para favorecer el equilibrio entre la vida profesional y personal de las personas trabajadoras. En este sentido, en las áreas de oficinas se dispone de horarios flexibles de entrada y salida, que permiten una mejor gestión de las responsabilidades laborales, personales y familiares.

El Convenio Colectivo de Haizea Bilbao reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo, así como el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, garantizando igualmente la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras.

Asimismo, en enero de 2025 se implantó en Haizea Bilbao el modelo híbrido de teletrabajo como medida de conciliación, fruto de un proceso de desarrollo conjunto con la representación legal de las personas trabajadoras. Esta implantación ha ido acompañada de acciones formativas específicas en materia de desconexión laboral y digital, con el objetivo de asegurar un uso responsable de las herramientas tecnológicas y reforzar una cultura de respeto a los tiempos de descanso.



### **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 la retribución flexible, tales como: el ticket restaurante, el ticket transporte y el ticket guardería.

Además, la empresa cuenta como beneficio opcional 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.

En Haizea Bilbao se ha implantado un seguro médico para el personal con cargos de responsabilidad, extendiéndose asimismo la posibilidad de adhesión voluntaria al resto de personas trabajadoras de la organización en condiciones preferentes. Adicionalmente, la compañía dispone de un servicio de menú diario, accesible para el personal de oficinas, facilitando así la conciliación y el bienestar durante

la jornada laboral. Con el objetivo de reforzar la política de beneficios sociales, se implantó un sistema de retribución flexible que incluye las modalidades de ticket restaurante, ticket guardería y ticket transporte, permitiendo a las personas trabajadoras optimizar su retribución conforme a sus necesidades personales y familiares. Por otra parte, se amplió el servicio de transporte en autobús destinado al personal que trabaja a turnos, incrementando tanto las rutas como las zonas de salida y llegada, con el fin de mejorar la accesibilidad y facilitar los desplazamientos al centro de trabajo.

## 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 el ejercicio 2024 se incluyó la Política de Teletrabajo (vigente en 2025), 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. 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 298 mil horas durante el ejercicio 2025 (217 mil horas en 2024). La tasa de absentismo laboral total en el ejercicio 2025 ha sido de 12,9% (13,1% en 2024). El incremento de las horas perdidas queda compensado por el aumento del total de horas trabajadas, derivado del mayor número de trabajadores durante el ejercicio.

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

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

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

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

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

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

Permisos parentales	2024	2025
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	52	68
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	52	68
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	52	68
<b>Tasa de regreso al trabajo</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
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	31	65
<b>Tasas de retención de empleados que se acogieron al permiso parental</b>	<b>57%</b>	<b>95%</b>





### 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 de HSE, acompañada por dos técnicos superiores en prevención de riesgos laborales y dos técnicos intermedios, 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 2025 se elaboró un informe de resultados sobre los riesgos 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 llevan a cabo 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 2025, 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 21.267 horas de formación (18.751 horas en 2024).

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, durante el ejercicio 2024 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 permitan 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.

**Servicio de Fisioterapia y Servicios IMQ** para tratar la salud física y mental.

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 la 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 2025, 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, en febrero del 2024 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:** En 2024 se realizó 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. Los resultados obtenidos fueron muy positivos, puesto que en el 67% de las cuestiones evaluadas se concluyó que la situación en TecnoAranda era adecuada, reflejando un nivel satisfactorio de cumplimiento y gestión en las materias analizadas.

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 vídeo 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 el ejercicio 2024 o con continuación desde años anteriores, y que siguen vigentes para el ejercicio 2025:

- 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:** 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 cuentan 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 2025 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	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	67,47	-	73,08	27,28
Índice de gravedad	2,05	-	2,87	0,83
Enfermedades profesionales	2	-	4	-
Número de fallecimientos	-	-	-	-

A pesar de nuestros esfuerzos en reducir la siniestralidad, en el ejercicio 2025 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.

En lo que respecta a las empresas subcontratadas, se muestran las siguientes cifras:

Accidentes por subcontratas/contratas	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo sin baja	5	0	7	0
Número de accidentes de trabajo con baja	7	0	6	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 se ha firmado un nuevo convenio en 2025 y vigente hasta 2029.

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

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

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se abordan las cuestiones que previamente se relacionan en el orden del día correspondiente, todas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores. El resultado de estas reuniones queda plasmado en las actas en las que se recogen todos los temas tratados con indicación del departamento o la persona que debe llevar a cabo las medidas de seguridad y con una previsión de las fechas de ejecución.



### 6.3.5. Formación

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

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

- Definir los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo.
- Establecer sistemática para la detección del conocimiento dentro de la organización.

- Implementar modelos que permitan la distribución y compartición del conocimiento dentro de la organización.
- Detectar carencias formativas dentro de la organización.
- Desarrollo de planes de formación que ayuden a la mejora del conocimiento.
- Crear soportes para almacenar y distribuir el conocimiento.

En base a la planificación de las acciones formativas reflejadas en los Planes de Formación, cada responsable junto con el técnico de formación realiza seguimiento y coordinación de la ejecución de la actividad formativa.

En este contexto, en 2025 hemos desarrollado acciones formativas adecuadas a las necesidades de nuestras personas, ascendiendo el número de horas totales de formación a 21.267 horas (18.751 horas en 2024), suponiendo una inversión aproximada en 2025 de 264 miles de euros (437 miles de euros en 2024).

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.
- Sostenibilidad para el equipo de compras de Haizea Bilbao S.L.

En Haizea Bilbao, parte de la formación técnica impartida a las personas trabajadoras está orientada a la obtención de certificaciones de reconocimiento internacional, que habilitan y cualifican profesionalmente para el desempeño de funciones especializadas. Entre estas certificaciones destacan

FROSIO, SPMT, Técnico Internacional de Soldadura, Nivel 2 en Líquidos Penetrantes (N2 PT), Inspección Visual (VT) y otras acreditaciones en Ensayos No Destructivos, entre otras.

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 2026, considerando los diferentes niveles de digitalización en la plantilla.

La distribución de horas dedicadas a la formación por categoría profesional de los ejercicios 2024 y 2025 es la siguiente:

Horas de formación por categoría profesional	2024	2025
Directores	460	256
Personal técnico y mandos intermedios	4.016	4.643
Administrativos	61	331
Operarios	14.213	16.037
<b>Total</b>	<b>18.750</b>	<b>21.267</b>
Número medio de horas de formación por empleado	10,05	14,43

En el ámbito de la formación, cabe destacar el programa formativo *HWind*, ha desarrollado un curso de formación de dos días de duración en Deusto, dirigido a un colectivo de aproximadamente 15 personas, centrado en Cultura, Valores y Liderazgo:

- 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.



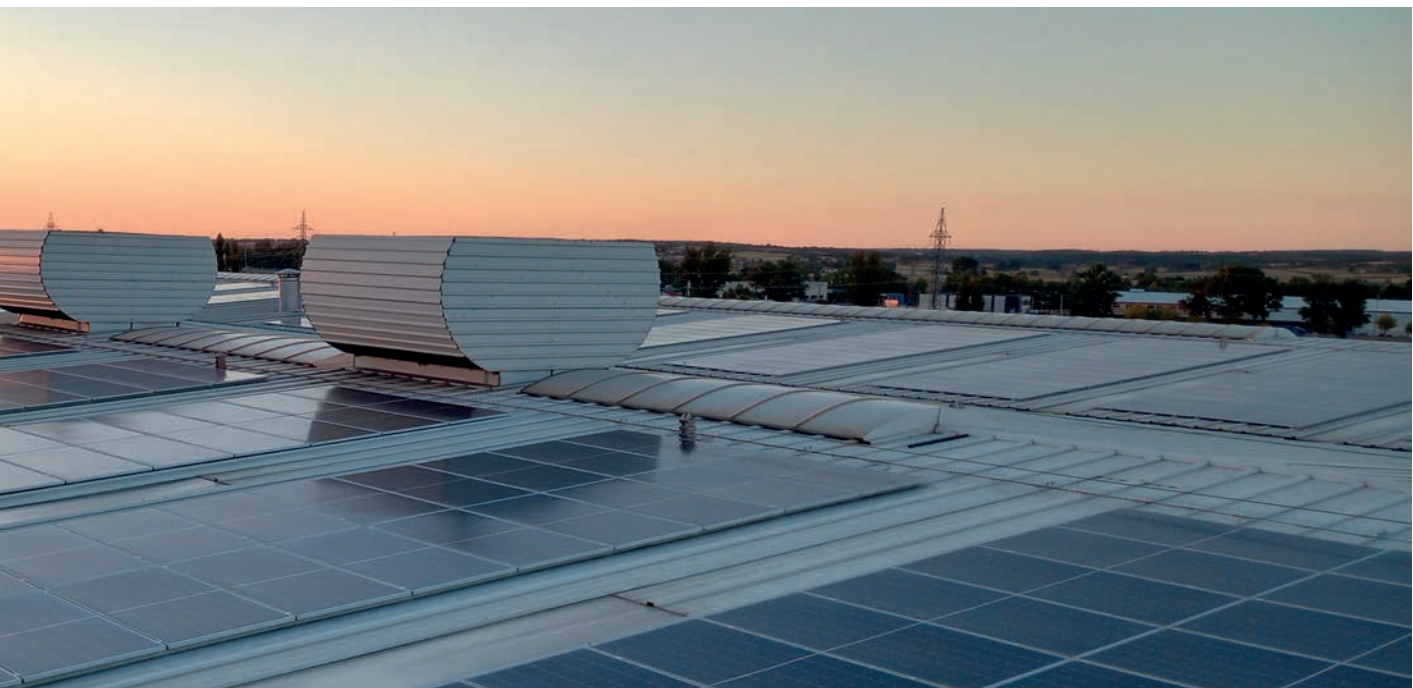
Estos Planes son revisados y actualizados periódicamente. Concretamente, en Haizea Tecnoaranda se acordó un nuevo Plan de Igualdad en 2023, en el que se incorporaron temas relacionados con la conciliación y la desconexión laboral. Asimismo, en 2024 tanto en Haizea Bilbao como en Haizea Grupo WEC se desarrolló un Plan de Igualdad que en el ejercicio 2025 se están ejecutando.

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 tiene elaborado un Protocolo de Prevención del acoso, de actos de violencia en el trabajo y actos de violencia en el ámbito laboral e Información sobre el respeto de los derechos humanos.





## 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 de 2025 destaca, por un lado, la unificación de criterios en políticas integrales, cuyo objetivo es avanzar hacia la homogeneización de criterios a nivel de grupo en 2026, si bien se ha comenzado con el proceso en el 2025; y, por otro lado, la corporativización a nivel de grupo del nuevo Código Ético, gestionado a través de *Audidat*, con el fin de consolidar un marco de cumplimiento común para toda la organización.

En materia de Protección de Datos, durante 2025 se ha inscrito a *Audidat* como Delegado de Protección de Datos (DPO) de todas las sociedades de Haizea, y que ha trabajado en la armonización de criterios y en la implantación de una formación integral en todas las plantas. Asimismo, todas las sociedades cuentan ya con su correspondiente DPO.

### 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 una vía centralizada un canal de comunicación interno, y el cual está disponible para la totalidad de empleados.

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 2025 se ha actualizado el canal de denuncias, externalizando su gestión a través de *Audidat*, lo que constituye un importante punto de mejora en términos de independencia y transparencia dentro del sistema de cumplimiento.

Este canal se encuentra disponible en todas las páginas web de la sociedad, así como en la intranet corporativa.

Durante el ejercicio 2025 se han recibido 9 denuncias a través de este canal, todas ellas resueltas y reportadas al Comité de Cumplimiento.

### 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.

Por último, tal como se reportó en el EINF del año pasado, **HWG** ha seguido desarrollando la Función de Auditoría Interna, subcontratando este servicio a un asesor independiente. Su finalidad como en toda entidad, es reforzar la capacidad de la organización para crear, proteger y mantener el valor, proporcionando al Consejo, a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y a la Dirección del Grupo una garantía, un asesoramiento, una visión y una previsión independientes, basados en el riesgo y objetivos. En su primer año, la Función ha diseñado un Plan de Auditoría Interna trienal (2025-2027) basado en riesgo que ha sido aprobado

por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y ha llevado a cabo las auditorías internas previstas para este ejercicio reportando periódicamente las conclusiones y recomendaciones a dicha Comisión. Adicionalmente se ha actualizado el mapa de riesgos elaborado el año anterior reportándose a la Comisión y posteriormente al Consejo para su aprobación. Por último, la Dirección ha seguido adelante con la implementación y dinamización del Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF) procediendo a documentar dichos controles y evidencias en una plataforma digital.

### 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 los últimos ejercicios 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.
- Colaboración con un centro especial de empleo en la elaboración de las cestas de Navidad entregadas a los empleados en Haizea Bilbao.

En 2025, esta iniciativa ha sido reconocida con el premio otorgado por la fundación Urbegi, en reconocimiento a la labor social y al impulso de la inclusión.

- Campañas de donación de sangre en Haizea Tecnoaranda.
- Colaboración con centros especializados en personas con discapacidad para fomentar su inclusión y ofrecer formación específica en el ámbito de la metalurgia.
- Haizea Tecnoaranda ha colaborado con la organización de la Marcha contra el Cáncer de Aranda de Duero.



## 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 2025:

- **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**.
  - Haizea Bilbao participa en la Feria de Empleo tales como: Feria de empleo de Cámara de Comercio de Bilbao y Merkalan, Feria de Empleo y Formación de Lanbide
  - Gerencia en representación del Haizea Wind Group participa como ponente invitado en jornada de APNABI para compartir buenas prácticas en la inserción laboral de colectivo con discapacidad.
  - Participación de **Haizea Wind Group** en Industria Erronka con la Federación Vizcaína de Empresas del Metal., iniciativa que busca presentar las salidas profesionales que pueden ofrecer las distintas empresas del metal en Bizkaia.
  - 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.
  - Club de Fútbol Riber Aranda.
  - Zierbena Arraun Elkarte.
  - II Congreso Internacional Puerto Sostenible.
  - 1<sup>er</sup> Fórum Azul sobre un Mar Caribe Sostenible.
- 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.
- Armería 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 de las iniciativas orientadas al proceso de atracción y retención de talento STEM, durante el ejercicio 2025 se han establecido acuerdos de colaboración con Euskoiker – Aulas de Empresa de la UPV/EHU, incorporando a la plantilla de Haizea Bilbao a tres estudiantes de ingeniería de dicha universidad para el desarrollo de un proyecto conjunto en el marco de las Aulas de Empresa.

De manera complementaria, Haizea Bilbao ha iniciado una colaboración con la Universidad de Deusto a través del programa RIEG – Red de Innovación y Emprendimiento Global, iniciativa apoyada por la Diputación Foral de Bizkaia y orientada a la atracción de talento STEM internacional. En este contexto, la compañía ha acogido a una persona con perfil STEM en un programa de prácticas duales.

Con el objetivo de optimizar y homogeneizar la gestión de las becas, la organización ha implantado en el proceso de personas becarias, una guía para personas becarias, una guía para tutores y tutoras, así como procedimientos específicos de acogida y seguimiento.

En relación con el fomento del empleo local, cabe destacar que el 89% de todos los trabajadores son locales (91% en 2024).

## 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 TecnoAranda se utiliza 6 Conecta, un avanzado software de gestión de Prevención de Riesgos Laborales que constituye una solución preventiva integral y una aplicación web diseñada para el trabajo en red.

Esta herramienta permite una gestión ágil, centralizada y eficiente de la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), facilitando asimismo el intercambio y control documental entre las empresas subcontratadas y TecnoAranda, garantizando el cumplimiento normativo y la trazabilidad de la información.

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 de materiales directos 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 tanto 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 185 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.

Destacar el premio *Tower Supplier Sustainability Award 2025*, siendo reconocida como el proveedor de torres más sostenible, un reconocimiento otorgado por Siemens que pone en valor el compromiso de toda su cadena de suministro y el esfuerzo



© C. Beyssier - Iberdrola France.

continuo de la organización por impulsar prácticas responsables y sostenibles en todos sus procesos.

### 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 a 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 primer certificado ISO 27001 de Haizea Bilbao ha sido oficialmente validado en 2025 tras superar con

éxito la auditoría realizada por AENOR. Asimismo, bajo la supervisión del Chief Information Security Officer y del Chief Financial Officer se empezaron a materializar los primeros foros de ciberseguridad con los responsables de sistemas de información de cada planta. 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 2025 asciende a 22 millones de euros (14,8 millones de euros en 2024). De dicho resultado, el resultado antes de impuestos extranjero es positivo de 3 millones de euros (2,5 millones de euros en 2024).

En relación con el impuesto sobre beneficios, en el ejercicio 2025, tal y como se indica en el Estado de Flujos de Efectivo de los Estados Financieros consolidados, se ha puesto de manifiesto un cobro neto de 275 miles de euros por este concepto (un pago de 2.910 miles de euros en 2024).

Asimismo, en el ejercicio 2025 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
<b>0. Información general</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	GRI 2-1, GRI 2-6, GRI 2-12	<ul style="list-style-type: none"> <li>00 Carta de presidencia</li> <li>02 Modelo de negocio</li> <li>03 Identificación de riesgos y oportunidades claves</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>04 Análisis de materialidad</li> <li>5.1 Políticas del Grupo</li> <li>6.1 Políticas del Grupo</li> <li>7.1 Políticas del Grupo</li> <li>8.1 Políticas del Grupo</li> <li>09 información sobre la sociedad</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	GRI 2-12, GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>04 Análisis de materialidad</li> <li>5.2 Principales riesgos identificados</li> <li>6.2 Principales riesgos identificados</li> <li>7.2 Principales riesgos identificados</li> <li>8.2 Principales riesgos identificados</li> <li>09 información sobre la sociedad</li> </ul>	
<b>1. Información sobre cuestiones medioambientales</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, en la salud y la seguridad</li> </ul>	GRI 2-12, GRI 308-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>5.2 Principales riesgos identificados</li> </ul>	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
• Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-12, GRI 3-3	• 5.1 Políticas del Grupo	
• Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-12	• 5.1 Políticas del Grupo	
• Aplicación del principio de precaución	GRI 3-3	• 5.1 Políticas del Grupo	
• Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1	• 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 <sup>a</sup>	• 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	
<b>2. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
• 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	
• 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	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
• 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 403-9 <sup>a</sup>	• 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	
<b>3. Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>			
• Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3	• 7. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
• Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3	• 7.3.1 Prevención de los riesgos de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos</li> </ul>	GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 406-1, GRI 408-1, GRI 409-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>7.3.2 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	
<b>4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales</li> </ul>	GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>9.1 Compromiso con el desarrollo sostenible</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>9.2 Subcontratación y proveedores</li> </ul>	
<b>5. Información sobre la Sociedad</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y el territorio.</li> </ul>	GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 2-28, GRI 2-29	<ul style="list-style-type: none"> <li>9.1 Compromiso con el desarrollo sostenible</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>9.2 Subcontratación y proveedores</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas</li> </ul>	GRI 308-1, GRI 308-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>9.3. Clientes</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas para la salud y seguridad de los consumidores</li> </ul>	GRI 3-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>9.3. Clientes</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas</li> </ul>	GRI 2-26	<ul style="list-style-type: none"> <li>9.4 Información fiscal</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Beneficios obtenidos por país</li> </ul>	GRI 207-4b.vi	<ul style="list-style-type: none"> <li>9.4 Información fiscal</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Impuestos sobre beneficios pagados</li> </ul>	GRI 207-1, GRI 207-4b.viii	<ul style="list-style-type: none"> <li>9.4 Información fiscal</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Subvenciones públicas recibidas</li> </ul>	GRI 201-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>9.4 Información fiscal</li> </ul>	







**Haizea Investments SL**

Muelle AZ-2

48508 Zierbena

Bizkaia (Spain)

+34 946 365 434

[info@haizeawindgroup.com](mailto:info@haizeawindgroup.com)

[www.haizeawindgroup.com](http://www.haizeawindgroup.com)

**haizea**  
windgroup