

A full-page background image showing the silhouette of a person standing in a field with their arms raised high, reaching towards a bright, hazy sunset sky. The person is wearing a light-colored t-shirt and dark shorts. The overall tone is warm and optimistic, with golden light filtering through the scene.

**Be smart.
Be sustainable**

Be Smart. Be Sustainable

VELATIA

Carta del Presidente6

VELATIA DE CERCA

1.1. Misión, visión y valores..... 10
1.2. Empresas y negocios 12
1.3. Resumen del año 14
1.4. Gobernanza..... 21
1.5. Ética e integridad 24
1.6. Gestión de riesgo 27
1.7. Sostenibilidad 30
1.8. Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) 37

DESARROLLO DE NUESTROS COMPROMISOS

2.1. Personas 42
2.2. Innovación 64
2.3. Medio ambiente 67
2.4. Clientes 72
2.5. Proveedores..... 73
2.6. Sociedad..... 76

ORMAZABAL

ORMAZABAL DE CERCA

1.1. Misión, visión, propósito y valores..... 90
1.2. Empresas y negocios 91
1.3. Ormazabal en cifras 92
1.4. Resumen del año 94
1.5. Gobernanza..... 101
1.6. Gestión de riesgos 102
1.7. Sostenibilidad 103
1.8. Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) 107

DESARROLLO DE NUESTROS COMPROMISOS

2.1. Personas 110
2.2. Innovación 129
2.3. Medio ambiente 136
2.4. Clientes y consumidores..... 146
2.5. Proveedores..... 148
2.6. Sociedad..... 151

IKUSI

IKUSI DE CERCA

1.1. Misión, visión, propósito y valores 162
1.2. Empresas y negocios 164
1.3. Ikusi en cifras..... 167
1.4. Resumen del año 168
1.5. Gobernanza..... 176
1.6. Gestión de riesgos 177
1.7. Sostenibilidad..... 178
1.8. Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) 183

DESARROLLO DE NUESTROS COMPROMISOS

2.1. Personas 186
2.2. Innovación 202
2.3. Medio ambiente 203
2.4. Clientes y consumidores..... 208
2.5. Proveedores..... 210
2.6. Sociedad..... 211

OTROS NEGOCIOS

1. Empresas..... 218
2. Personas 219
3. Balance 220
4. Proyectos 221

EL INFORME

1. Alcance y cobertura 226
2. Indicadores GRI..... 228
3. Correlación de los principios del Pacto Mundial 236
4. Informe de verificación externa independiente 237

An aerial photograph of a dense forest. The canopy is thick, with a mix of vibrant green and some yellowish-green foliage, suggesting a healthy, mature forest. The perspective is from directly above, looking down on the treetops.

**Be Velatia.
Be sustainable**



Agilidad, adaptación y determinación; la fórmula de un año atípico.

Me complace presentarle la memoria de sostenibilidad 2020 de Velatia. A través de ella, ordenado por diferentes ámbitos -económico, social y medioambiental- podrá evaluar nuestro desempeño en el último año.

Continuando con el compromiso de transparencia, y con la finalidad de ofrecer una información más útil para nuestros grupos de interés, hemos desarrollado apartados específicos para los negocios más representativos: Ormazabal e Ikusi.

No puedo dejar de mencionar el considerable impacto que la pandemia ha tenido a nivel social y económico; afectándonos en diferentes maneras y alcances en función de las actividades y los países.

Los principales focos de atención han sido y siguen siendo proteger la salud de nuestros empleados, mitigando el riesgo de contagio en el entorno de trabajo, y asegurar el futuro del negocio. Para ello ha sido necesario tomar decisiones con agilidad y determinación.

En las páginas siguientes observará que el ejercicio 2020 concluyó con una cifra de negocios de 642 millones de euros, una ligera caída de ingresos. Destacable es el ejemplo marcado por Ormazabal, que ha logrado mantener sus niveles de facturación consiguiendo aumentar su rentabilidad en un esfuerzo meritorio. Además, Ikusi, en su labor de transformador digital, ha logrado incrementar su cartera de pedidos hasta los 165 millones de euros, lo que le otorga una buena posición de partida para encarar el 2021.

Conviene hacer mención a las decisiones tomadas en algunas de las empresas del grupo de cara a facilitar un mayor margen de crecimiento y expansión geográfica debido a su tipología, sector y desarrollo. Es el caso de la filial de Salud de Ikusi, vendida a su equipo directivo través de un MBO (Management Buy Out); la fusión de la división de Ikusi Multimedia

con Triax, que le permite completar su oferta de productos y aumentar los mercados a los que se dirige; y la creación de Idistek, una nueva marca a través de la que la división de Electronics de Ikusi venderá sus productos y servicios.

Pero la situación también ha requerido de medidas tan dolorosas como necesarias para garantizar la viabilidad de nuestro proyecto. Ejemplo de ello es el cierre de la actividad del negocio de Soluciones de Ikusi, muy afectado por su exposición a un sector tan penalizado como el aeroportuario.

Pese a todo, el difícil contexto actual no debe desviarnos de nuestra hoja de ruta. Un camino que, gracias a las guías reflejadas en el Plan Estratégico 2021-2023, nos conduce hacia nuestro objetivo: la rentabilidad sostenible.

Formamos parte de un proyecto situado en el centro de dos de los grandes retos sociales y económicos del futuro: la transición energética y la transformación digital. Retos para los que la pandemia se ha convertido en un singular catalizador y para los que estamos más que preparados. Para ello, Ormazabal, además de fortalecer su posición en el negocio tradicional -muy centrado en la implementación de redes inteligentes-, se focalizará en el despliegue de soluciones ligadas a la descarbonización: la movilidad eléctrica, en la que nos volcamos con Nexvia, fruto de la alianza con Circutor y la eficiencia energética a través de nuestra filial Strateenergy. Ikusi, por su parte, centrará su oferta de servicios en la integración de redes de comunicación, la ciberseguridad, la digitalización y la movilidad; siempre con el objetivo de aumentar la oferta de servicios recurrentes soportada en la confianza de nuestros clientes.

Notable y medible es el resultado de nuestro comportamiento ambiental, en el que la decisión de consumir energía eléctrica proveniente únicamente de fuentes renovables ha sido fundamental para reducir las emisiones de dióxido de carbono en más de un 39% con respecto al 2019. Un aspecto en el que continuaremos trabajando en el futuro.

Un futuro que seguimos cimentando con la permanente apuesta por el talento y el compromiso con la sociedad; que este año se ha visto reflejado en nuestra incorporación al patronato de la Fundación Novia Salcedo, la firma del Family Business for Sustainable Development y la renovación de nuestro compromiso con el Pacto Mundial en su 75 aniversario.

El objetivo de nuestro plan estratégico es la rentabilidad sostenible, una rentabilidad recurrente y responsable que solamente se puede lograr creando valor para nuestros grupos de interés y contribuyendo al desarrollo de los entornos en los que estamos presentes, mediante la construcción de un legado que perdure en el tiempo.

Nuestro plan de futuro va a requerir lo mejor de todas las personas que forman nuestro grupo. Para ello contamos con la experiencia de un equipo humano diverso, versátil y flexible. Escribía Homero que "llevadera es la labor cuando muchos comparten la fatiga", y no podemos contar con mejor calidad humana para este desafío que la que encontramos dentro de esta gran familia llamada Velatia. Por eso estoy tan seguro de que lo conseguiremos.

Javier Ormazabal Echevarría
Presidente de Velatia



1. Velatia de cerca



1.1. Misión, visión y valores

Velatia es un grupo familiar, industrial y tecnológico compuesto por más de 3.100 personas de 20 nacionalidades diferentes con presencia en 19 países y en los 5 continentes. Sus empresas cuentan con 18 centros de fabricación y un centro de investigación y tecnología de primera línea a nivel mundial, datos que muestran su carácter global y multicultural.

Misión

Velatia es un grupo especializado en la optimización de redes. Como tal, proporciona soluciones fiables e innovadoras gracias a su capacidad de integración y compromiso personal con sus grupos de interés (clientes, socios, proveedores, empleados, entorno y sociedad en general). Su misión está basada en la excelencia, la tecnología y la sostenibilidad.

Visión

Velatia aspira a ser un grupo innovador y de confianza que contribuya positivamente en todas las áreas de actuación en las que está presente, asegurando el rendimiento y la creación de valor para todos sus grupos de interés.

Valores

- **Flexibilidad:** voluntad para entender distintas opciones y adaptarse a situaciones diversas.
- **Liderazgo:** demostrar espíritu de superación en la actividad diaria que pueda servir de ejemplo y motivación a otros.
- **Innovación:** actitud dinámica para crear y anticipar procesos, productos y/o servicios novedosos y exitosos.
- **Pragmatismo:** orientación al resultado de manera eficiente.
- **Apoyo:** disposición a ofrecer y solicitar ayuda para el desarrollo de las personas y el logro de objetivos.

Pilares Velatia

Velatia se define asimismo por sus 5 pilares: un grupo de raíz familiar con una fuerte base industrial y trayectoria tecnológica, con capacidad de acción en los cinco continentes y compuesto por empresas de referencia en su sector.

Familiar / Industrial / Tecnológico / Global / Referente

Familiar

Es el pilar central, el que mejor define el carácter del grupo.

Javier Ormazabal Ocerin, fundador de **Ormazabal**, origen de **Velatia**, plantó la semilla del grupo en 1967.

- Accionistas activamente involucrados con el negocio y su gestión.
- Cercanía “virtuosa” entre los accionistas y equipo de gestión.
- Su presidente es además el primer ejecutivo del grupo.
- Gobernanza ejemplar.

Industrial

La fabricación de productos propios ha sido y es clave de su evolución. Algunos de ellos revolucionaron los sectores en los que está presente.

- Grupo que diseña, fabrica, suministra e integra soluciones, productos y servicios de alto valor añadido.
- Con énfasis en la calidad y el servicio.
- Con vocación por crear valor y no especular (de desarrollo y permanencia a largo plazo en los negocios/mercados).

Tecnológico

No existe la innovación, existen los innovadores. Apuesta por la innovación como mejor camino para impulsar el crecimiento de Velatia y el de sus clientes.

- Grupo que integra la tecnología en las soluciones, fiables e innovadoras, que suministra a sus clientes.
- La innovación y el desarrollo tecnológico continuo en el centro de la estrategia.
- Tecnología como fuente de diferenciación.
- Importante inversión continuada a lo largo del tiempo en I+D+i.

Global

Competir a nivel mundial y comprometerse con los mercados donde actúa para lograr un fuerte enraizamiento local.

- Compitiendo a nivel mundial con multinacionales, pero también con actores locales / regionales.
- Voluntad de estar cerca de sus clientes, principales compañías y operadores del mundo, apoyándoles con soluciones adaptadas a las necesidades de los mercados locales.
- Globalidad entendida desde un enfoque multi-local orientado a lograr un fuerte enraizamiento en los mercados que atiende: tener experiencias globales y sensibilidad local.
- “La más global de los locales; la más local de los globales”.

Referente

Siendo referentes en el “buen hacer”, creciendo de forma sólida y sostenible.

- Empresa “a imitar” por resultados y formas de hacer.
- “Buen sitio para trabajar”: Basado en la generación de oportunidades, exigencia y meritocracia.
- Cultura de respeto y cuidado a las personas como una de sus principales señas de identidad. Liderazgo con valores.
- Excelencia en gobernanza y gestión.
- Compromiso con la Sostenibilidad (Rentabilidad Responsable).
- Compromiso con mercados locales: fuerte enraizamiento local.

1.2. Empresas y negocios

Negocio eléctrico

Ormazabal

Redes eléctricas

Ormazabal es una compañía experta en soluciones personalizadas, fiables y de alta tecnología para la infraestructura eléctrica con más de 50 años de experiencia. Sus soluciones están orientadas a digitalizar la red eléctrica, integrar la generación de energía renovable y conectar a ella instalaciones con necesidades críticas de energía eléctrica (transporte, industria, edificios y otras infraestructuras).

Stratenergy

Especialistas en servicios energéticos

Stratenergy es la empresa de servicios energéticos de Velatia. En línea con su capacidad para impulsar proyectos de gestión eficiente de la demanda de energía, implanta medidas de ahorro energético en las instalaciones de sus clientes, ayudándoles a realizar las inversiones a las que estos no pueden dedicar recursos propios y monitorizando sus consumos para ofrecerles continuas mejoras.

Transformación digital

Ikusi

Redes de telecomunicaciones, ciberseguridad, digitalización y movilidad

Ikusi es una empresa especialista en tecnologías de la información y comunicación (TIC). Aplica la tecnología para conectar, procesar y gestionar la información de forma segura y es capaz de ligar los procesos críticos de negocio y explotar la información generada (soluciones operaciones y de OT). De este modo, ofrece soluciones y servicios dirigidos a redes de comunicación, ciberseguridad, digitalización de procesos industriales y operación de infraestructuras de transporte.

Ventures

Wec

Aeronáutica

Wec diseña y fabrica piezas avanzadas y componentes en motores y turbinas de los aviones de los principales fabricantes mundiales.

Smarmec

Tecnología e integración electromecánica

Smarmec diseña e industrializa soluciones de ingeniería mecánica, electrónica e informática en el área de las máquinas inteligentes, con capacidades propias para la fabricación de prototipos y series cortas. Aporta valor añadido en procesos diferenciales, tecnológicamente avanzados, en fabricación aditiva y tecnologías de unión.

Idistek

Fabricación de componentes electrónicos

Idistek está especializada en la ingeniería de diseño, industrialización, fabricación y test de tarjetas y conjuntos electrónicos complejos para clientes que precisan altos estándares de calidad de productos y servicios.

Klode Media / Multimedia

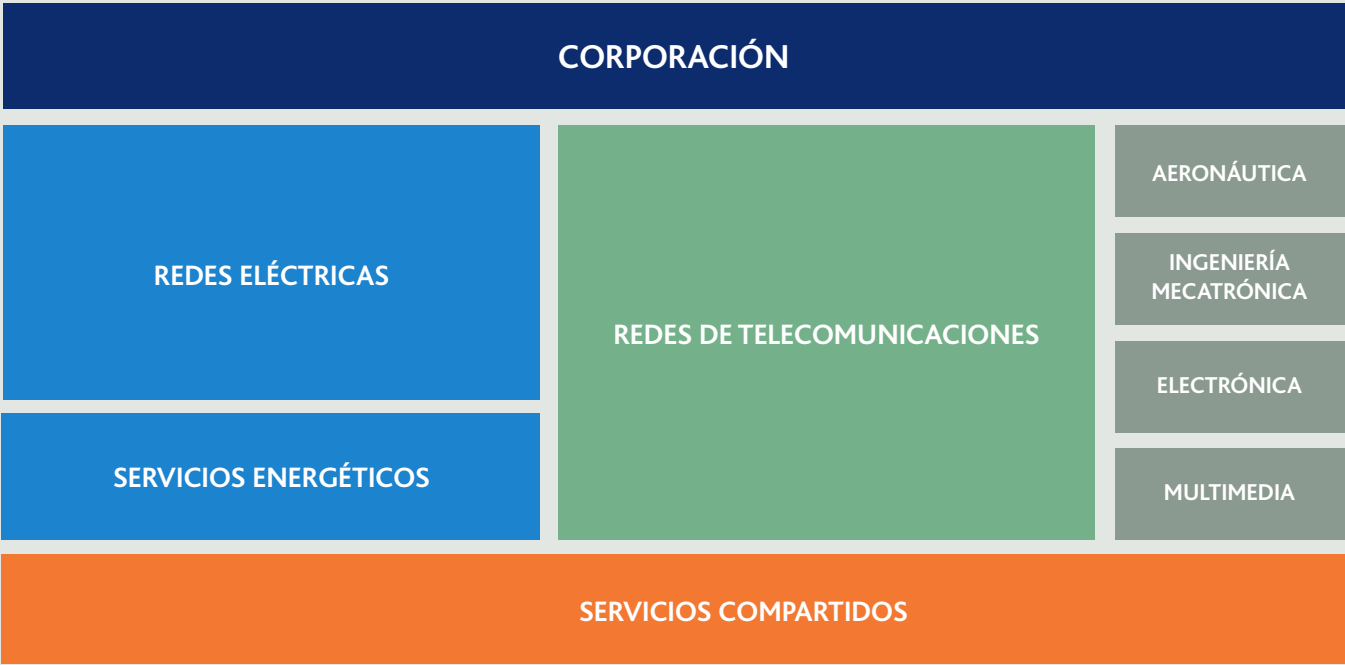
Klode Media

Expertos en soluciones innovadoras y de alta calidad para la recepción, procesamiento y distribución de señales de televisión y vídeo.

Arquitectura de marcas



Estructura y empresas





1.3. Resumen del año

Balance anual

2020 será recordado como el año de la pandemia, pero también por ser el año en el que **Velatia** ha hecho frente a dificultades extremas con un desempeño extraordinario, individual y colectivo.

Sin duda 2020 ha sido un año complicado en todos los aspectos, sin embargo, la pandemia no ha afectado por igual a todos los negocios de **Velatia**, sino que estos se han visto afectados con diferente intensidad dependiendo de sus sectores, tal y como se recoge en los bloques correspondientes de esta memoria.

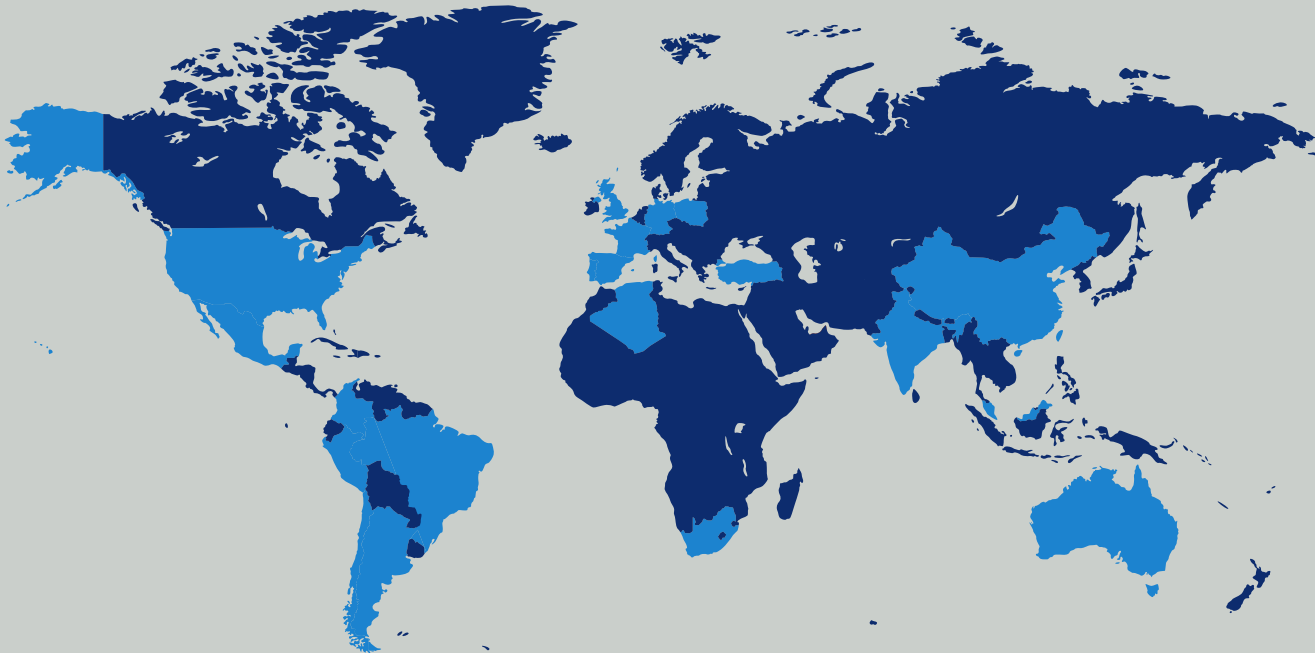
Los ingresos consolidados de **Velatia** en 2020 han sido de 642 millones de euros, un 2% por debajo de la cifra del ejercicio anterior.

En 2020 el Consejo de Administración ha aprobado el nuevo **Plan Estratégico de Velatia 2021-2023** que servirá de guía para consolidar el trabajo realizado en el anterior periodo. Su leitmotiv es "**Rentabilidad sostenible**": sostenible en el tiempo, creciente, duradera, sólida, confiable..., y, también, sostenible en las formas, generando valor para todos los grupos de interés del grupo de manera responsable.

La **nueva estructura mercantil y financiera**, el impulso de unos **Servicios Corporativos** aún más eficientes y alineados con las necesidades de los negocios, la implementación del **Plan Director de Sostenibilidad**, orientado a atender las necesidades de los diferentes grupos de interés, así como la capacidad de los negocios para adaptarse a las necesidades presentes y futuras de los clientes, son los cimientos sobre los que se sustenta un plan de **crecimiento ambicioso e ilusionante**.

Principales magnitudes

Velatia 2020



Experiencia

>50
años

Fabricación

18
fábricas

Centros

1
centro de Investigación y Tecnología

Oficinas

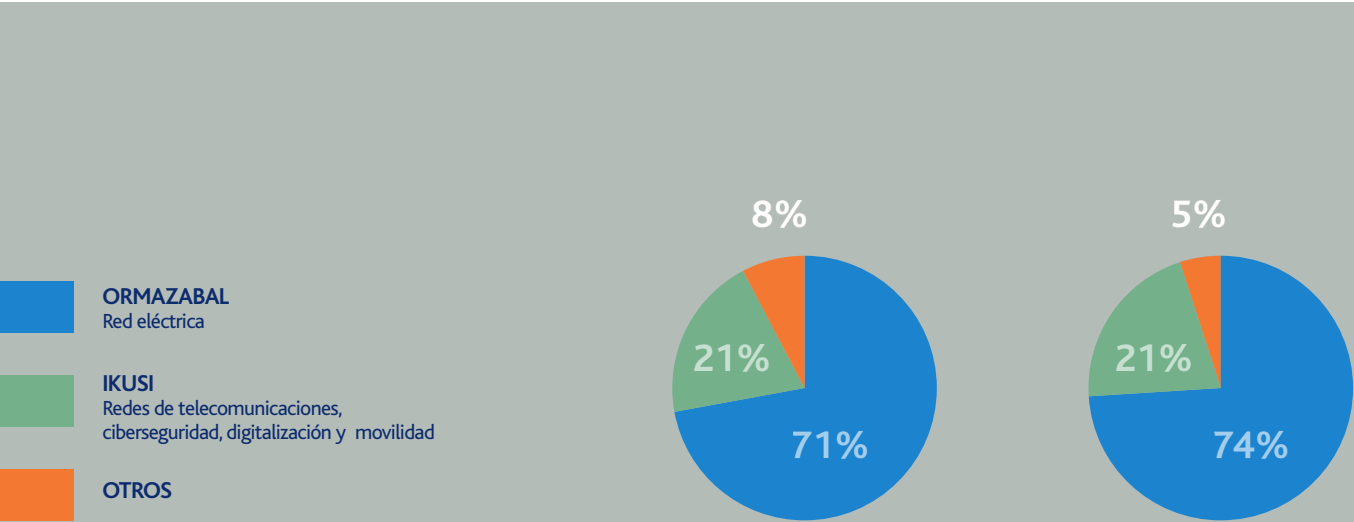
19
países

Evolución de la cifra de negocio

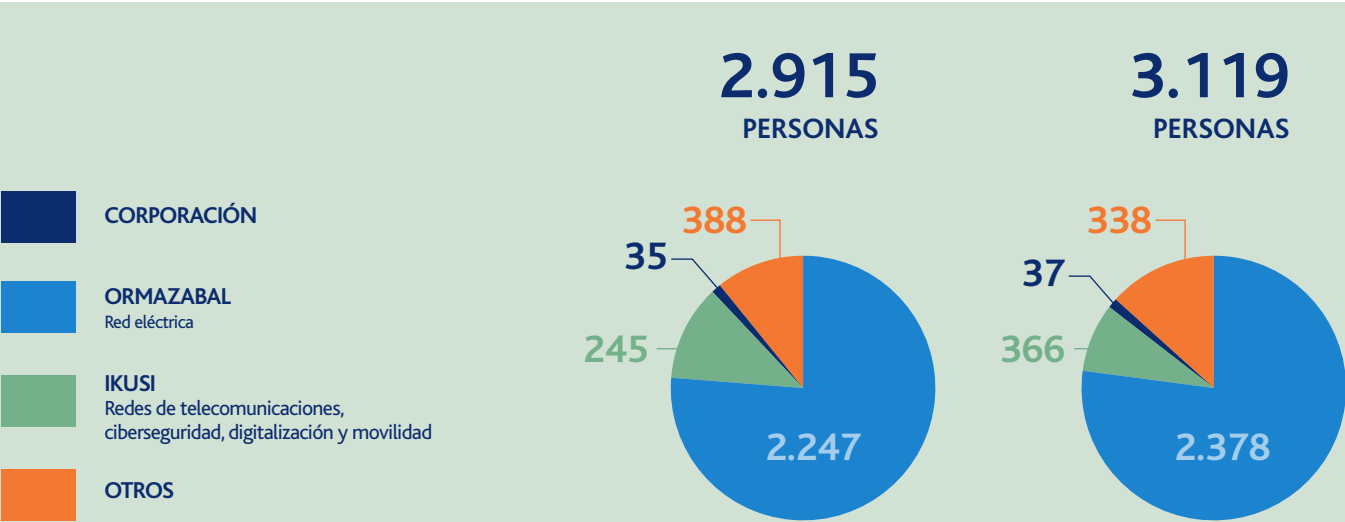
	2019	2020
(millones de euros)	<div>659</div> MILLONES	<div>642</div> MILLONES
EBITDA	4%	3.1%
(% sobre la cifra de negocio)		

Datos de personas por negocios

% DE FACTURACIÓN DE CADA NEGOCIO



	2019	2020
--	------	------



Distribución de la plantilla

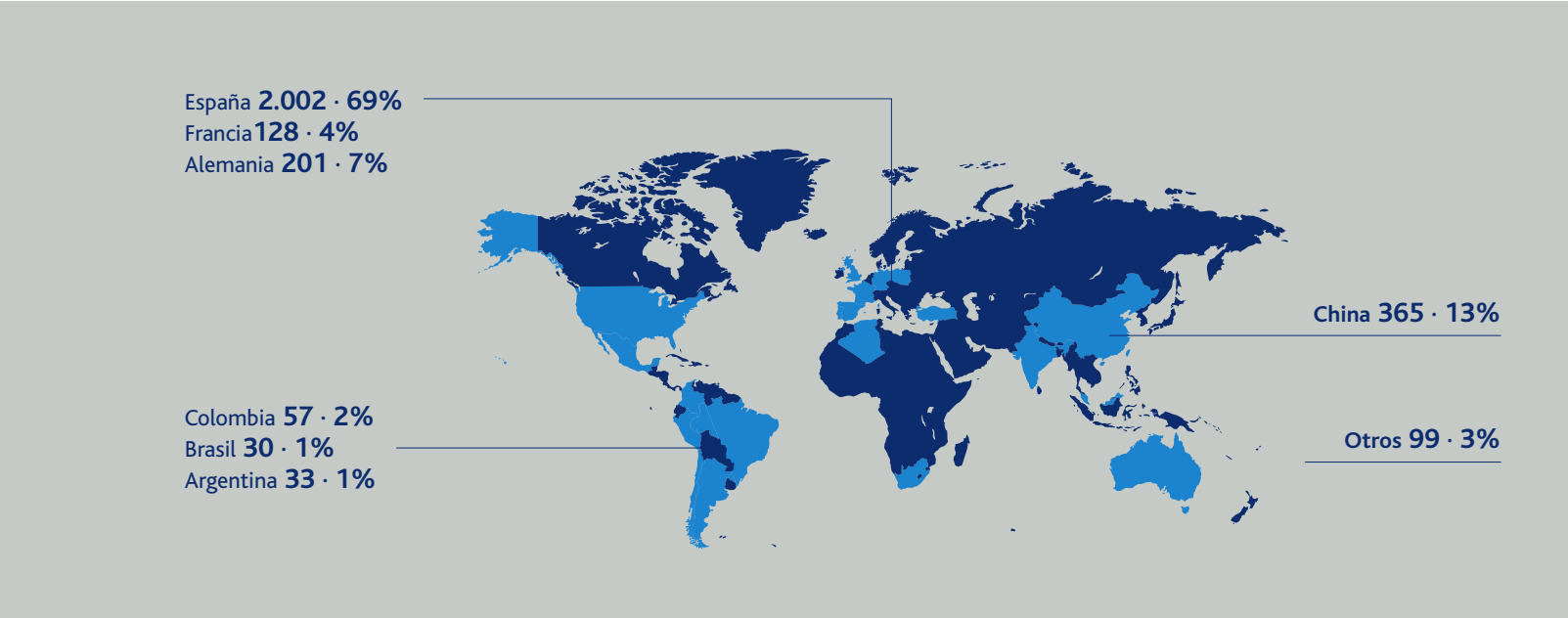
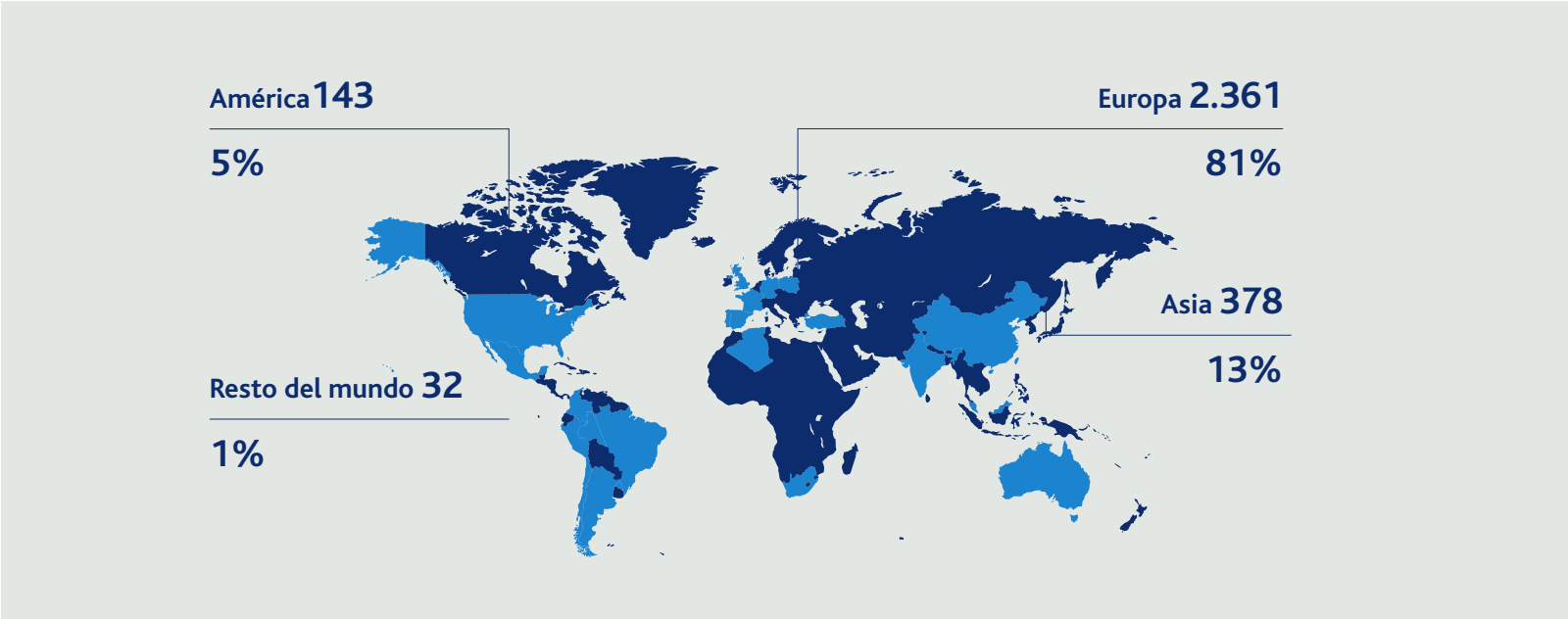
A finales de 2020 la fotografía de la plantilla de Velatia muestra un equipo integrado por 3.119 personas, el 78% de ellas ubicadas en Europa, principalmente en España (66%), y el otro 12% en el resto de continentes. El 79% de los que aparecen en la imagen son hombres y el 21% mujeres. Su perfil es joven ya que el 77% del total se sitúa en una franja de edad entre los 26 y los 51 años.

POR CONTINENTES

2019 - 2.915 personas

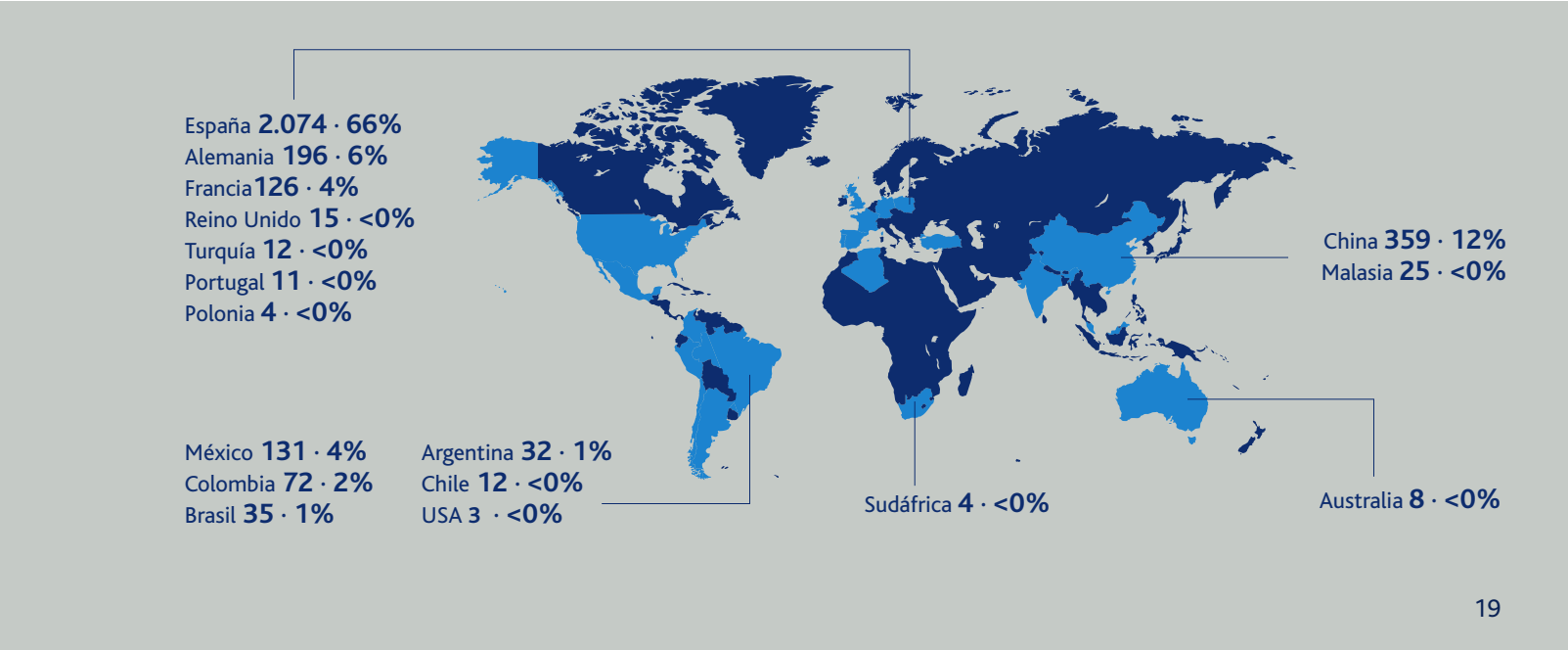
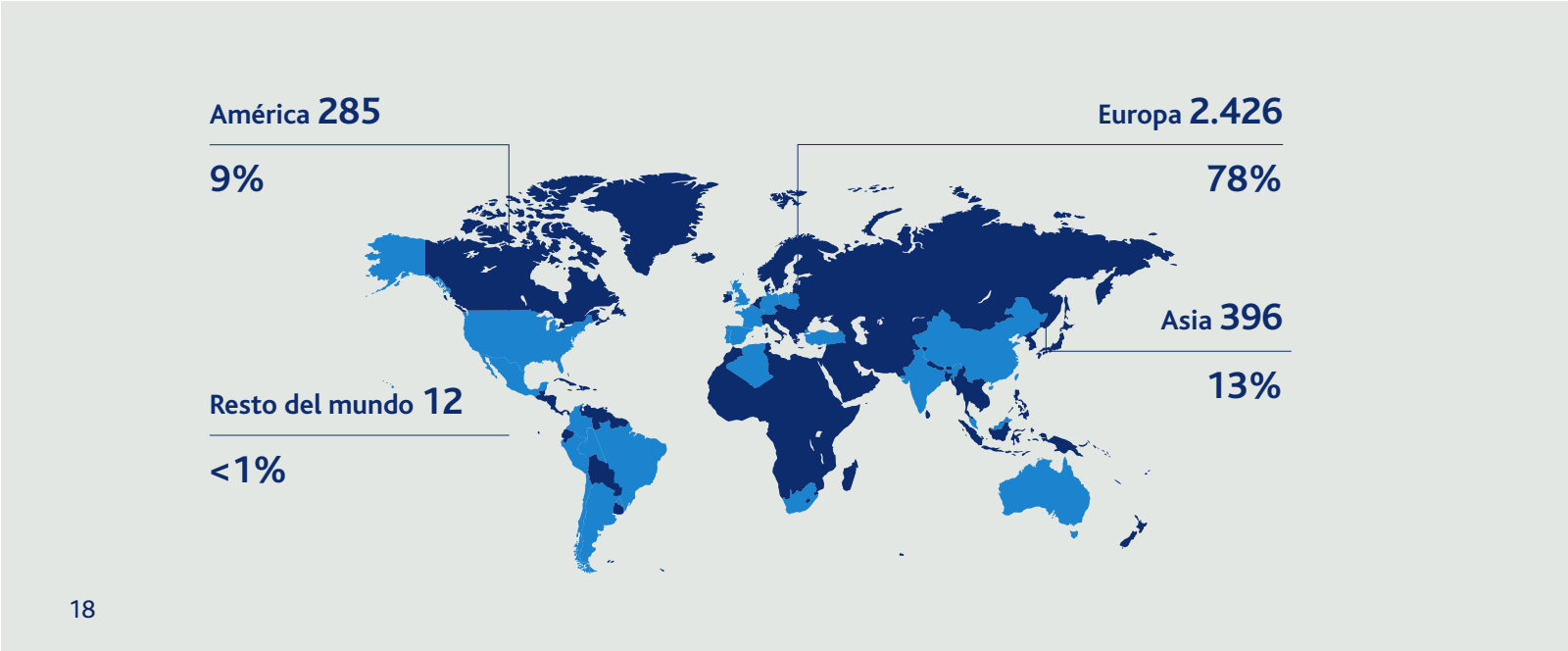
POR PAÍSES

2019 - 2.915 personas



2020 - 3.119 personas

2020 - 3.119 personas

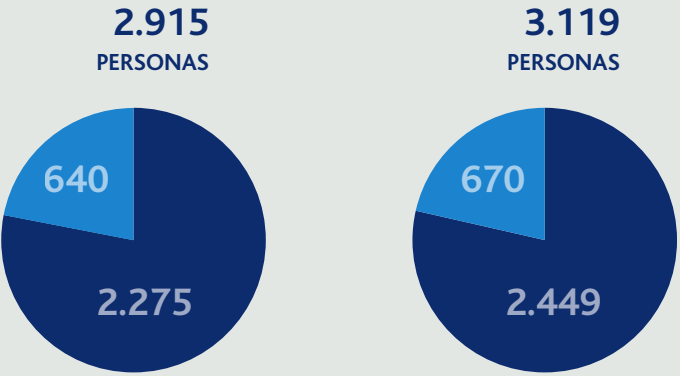


POR GÉNERO

2019

2020

Hombres
Mujeres

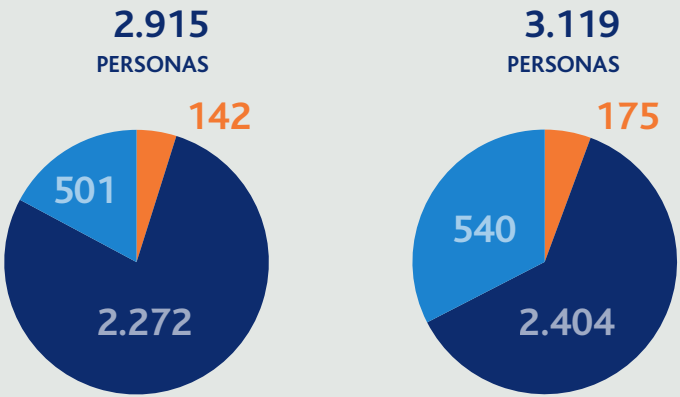


POR EDAD

2019

2020

<26 años
26-51 años
>51 años



1.4. Gobernanza

El Consejo de Administración es el máximo órgano de gobierno de Velatia y, como tal, le corresponden los más amplios poderes y facultades para orientar, supervisar y llevar el control general de la sociedad, delegando la gestión ordinaria al equipo de dirección. En concreto, su actividad central está relacionada con la orientación estratégica, la organización, el control económico y de riesgos, la política de información, las bases legales y la auditoría.

La estructura del Consejo cumple con las recomendaciones de los Códigos de Buen Gobierno y de la Ley de Sociedades de Capital en cuanto a tamaño y tipología del mismo, y su marco regulatorio lo conforman los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración, los respectivos reglamentos de las comisiones y el Código Ético.

Las funciones del presidente como primer ejecutivo están delimitadas en el Reglamento del Consejo. Funcionan en el seno del consejo 5 comisiones consultivas de las cuales, las comisiones de auditoría, nombramiento y retribuciones y desarrollo sostenible están presididas por consejeros independientes. Estas medidas, entre otras, contribuyen a frenar cualquier riesgo derivado de la concentración de poderes.

Por su parte, la figura del secretario y letrado asesor vela por que las actuaciones del Consejo se ajusten a la legalidad y sean conformes a los estatutos y reglamentos.

Con el objetivo de evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno, los consejeros tienen la obligación de comunicar al Consejo cualquier situación que en este contexto se pudiera producir. Los consejeros, de acuerdo a la legislación vigente y que se encuentren en dicha coyuntura deben abstenerse de intervenir en aquellas cuestiones donde pueda existir colisión entre los intereses de la sociedad y los administradores, y/o sus partes vinculadas.

Corresponde a los consejeros independientes la supervisión de las transacciones que puedan ser susceptibles de generar un conflicto de interés.

En las cuentas anuales se recogen todas las operaciones realizadas con entidades vinculadas y, por tanto, son conocidas por el conjunto de consejeros y accionistas.



Órganos de gobierno

Consejo de Administración

PRESIDENTE

D. Javier Ormazabal Echevarria (2) (3) (4)

VICEPRESIDENTE

D. Alejandro Ormazabal Echevarria (1) (3) (4) (5) – Dominical

VOCALES

Dña. Ana Ormazabal Echevarria - Dominical

D. Ramón Sotomayor Jauregui (3) (5) - Independiente

Dña. Carmen Ormazabal Echevarria (1) - Dominical

Dña. Begoña Ormazabal Echevarria (2) - Dominical

D. Hipólito Suárez Gutiérrez (1) (4) (5) - Independiente

D. Luis Atienza Serna (1) (2) (4) - Independiente

SECRETARIO (NO CONSEJERO)

D. Javier Bicarregui Garay

Comisiones del Consejo de Administración

Comisión de Auditoría y Cumplimiento (1)

Está compuesta por 4 consejeros (2 independientes y 2 dominicales) y se regula según un reglamento aprobado por el Consejo de Administración. D. Javier Bicarregui Garay actúa en calidad de secretario no miembro.

Objetivos:

- Asegurar la transparencia, veracidad y puntualidad de la información financiera.
- Evaluar y realizar un seguimiento permanente del sistema de control interno.
- Validar la efectividad de las políticas, sistemas y procedimientos que aseguren la identificación y una adecuada gestión de los riesgos a los que se enfrenta la organización.
- Velar por el cumplimiento estricto de las normas, leyes y regulaciones que afecten a las actividades del grupo.

Comité de Nombramientos y Retribuciones (5)

Este comité está compuesto por 2 consejeros independientes y 1 dominical y se regula según el reglamento aprobado por el Consejo de Administración.

Funciones:

- Formular y revisar los criterios a seguir para la composición de las comisiones y la selección de sus candidatos.
- Proponer la composición de las comisiones.
- Examinar y elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de altos directivos.
- Proponer las políticas de retribución de los consejeros.
- Conocer y revisar las políticas de retribución de altos directivos.
- Tutelar el desarrollo del equipo de alta dirección, la evaluación de su desempeño, los planes de sucesión e informar de las cuestiones que puedan implicar conflictos de interés.

También forma parte de este comité, en calidad de secretario no miembro, D. Alex Otaegui Furriel.

Comisión de Desarrollo Sostenible (2)

Está compuesta por 3 consejeros y se regula según un reglamento aprobado por el Consejo de Administración. Dña. Iciar Marquínez Beñarán actúa en calidad de secretaria no miembro.

Funciones:

- Revisar periódicamente la política de sostenibilidad y proponer su aprobación, modificación y actualización al Consejo de Administración.
- Supervisar y evaluar los procesos de relación con los distintos grupos de interés.
- Informar, con carácter previo a su aprobación por el Consejo de Administración, sobre el informe o memoria anual de sostenibilidad, el Estado de información no financiera y cualquier otra información relevante para los grupos de interés.
- Supervisar la actuación de la sociedad en materia de sostenibilidad, evaluar y revisar los planes de acción e informar sobre ello al Consejo de Administración.
- Monitorizar la contribución del grupo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

- Hacer seguimiento de la actuación, revisar los planes de ejecución de la sociedad en materia de reputación corporativa e informar sobre ello al Consejo de Administración.

Comisión Ormazabal (4)

Órgano de carácter consultivo en el ámbito estrictamente de negocio compuesto por 5 miembros, 4 de los cuales son miembros del Consejo de administración. Su cometido principal es el de servir de apoyo al negocio de Ormazabal prestando su colaboración y asesoramiento.

Sus principales funciones son:

- Analizar los resultados de la compañía y la labor del equipo directivo.
 - Formular el plan estratégico y controlar su ejecución.
 - Controlar la gestión presupuestaria.
 - Proponer las decisiones más importantes sobre inversiones, venta de activos, fusiones, etc.
 - Valorar y proponer la autorización de alianzas estratégicas.
- También forman parte de esta comisión D. Jorge González Somavilla, como miembro permanente, y D. Alex Otaegui Furriel, como secretario no miembro.

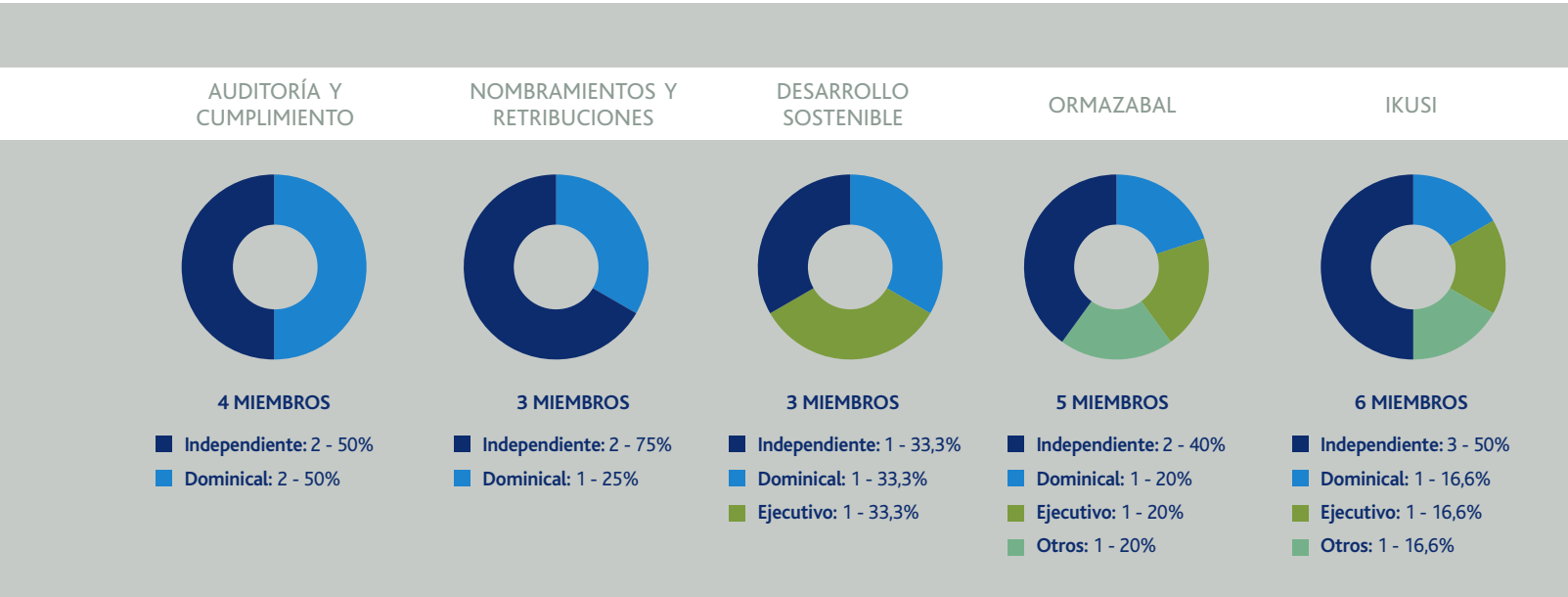
Comisión Ikusi (3)

Órgano de carácter consultivo en el ámbito estrictamente de negocio compuesto por 6 miembros, 3 de los cuales son miembros del Consejo de administración.

Sus principales funciones son:

- Analizar los resultados de la compañía y la labor del equipo directivo.
- Formular el plan estratégico y controlar su ejecución.
- Controlar la gestión presupuestaria.
- Proponer las decisiones más importantes sobre inversiones, venta de activos, fusiones, etc.
- Valorar y proponer la autorización de alianzas estratégicas.

También forman parte de esta comisión, como miembros permanentes, D. Francisco Garza Zambrano, D. Francisco Garza Egloff y D. Iñaki Maiz Elizaran, así como D. Alex Otaegui Furriel como, secretario no miembro.





1.5. Ética e integridad

El **Código Ético** de **Velatia** establece las pautas generales de conducta ética que han de seguir todos los empleados del grupo, tanto en el cumplimiento de sus funciones como en sus relaciones profesionales con compañeros, responsables, subordinados, clientes y proveedores; actuando siempre de acuerdo con la legislación de cada país y respetando los principios éticos de sus respectivas culturas.

Este Código se rige por los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que se apoyan en los siguientes marcos de actuación:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios fundamentales y derechos laborales.
- Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Los principios recogidos en el **Código Ético** de **Velatia** tienen su desarrollo en las siguientes políticas que constituyen una verdadera declaración de compromisos y son el motor de todas las actividades que se desarrollan en un área determinada, delimitando para cada una su campo de actuación:

- Código Ético.
- Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política de Acción Social.
- Política Anticorrupción.
- Política de Compras.
- Política de Formación.
- Política de Desarrollo de Personas.
- Política de Empleo.
- Política de Acogida.
- Política de Compensación.
- Política de Movilidad.
- Política de Comunicación.
- Política de Seguridad.
- Política Fiscal.

El **Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos**, que vigila el cumplimiento estricto de los compromisos adquiridos por **Velatia**, está compuesto por las direcciones de la Corporación, Finanzas, Asesoría Jurídica y Auditoría Interna y tiene entre sus atribuciones:

- Difundir el Código Ético entre todas las personas del grupo.
- Resolver todas las cuestiones relativas a su interpretación, además de orientar acerca de las actuaciones en caso de duda.
- Evaluar e informar sobre el cumplimiento del Código Ético, así como facilitar una vía de comunicación directa a todas las personas involucradas para informar sobre los posibles incumplimientos.
- Gestionar y resolver todas las denuncias, quejas y reclamaciones, sugerencias o consultas (no resueltas por procedimiento informal) que se produzcan dentro del ámbito del acoso laboral

El **Canal Ético** de **Velatia** es una herramienta puesta a disposición de los empleados del grupo para comunicar, de forma confidencial, todo aquello que se pueda considerar irregular o inadecuado, considerando como tal los hechos o situaciones que sean o puedan ser contrarias al Código Ético, a las políticas y procedimientos corporativos, a las buenas prácticas empresariales o a la legalidad.

La gestión de este canal se realiza a través de una empresa independiente para asegurar el tratamiento estrictamente reservado de la información recogida. Dicha empresa es la encargada de garantizar la disponibilidad del servicio y su accesibilidad a todos los empleados, de recibir todas las comunicaciones, asegurar la integridad, objetividad y confidencialidad de la información que proporciona el denunciante, de realizar el seguimiento de las etapas de una denuncia, así como de servir de intermediaria entre la compañía y el denunciante para salvaguardar la identidad del mismo.

Tanto los empleados de **Velatia** como personas externas pueden acceder al canal a través de la web corporativa en el apartado Código Ético. Además de esta vía, el Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos e integridad pone a disposición de cualquiera que lo desee el email ethics@velatia.com para una comunicación directa. Asimismo, los empleados pueden notificar sobre un incumplimiento o

violación del Código Ético informando a su responsable.

En 2020 se han recibido 6 comunicaciones a través del Canal Ético (en 2019 fueron 3) que han sido debidamente analizadas, resueltas y cerradas en base al procedimiento establecido. Los principales riesgos identificados están vinculados al acoso laboral. Para mitigarlos se han aplicado los correspondientes controles que permiten mantener niveles de riesgo mínimo.

Por último, la plataforma interna **e-training** pone a disposición de toda la plantilla de **Velatia** formaciones específicas en esta materia: una sobre el **Código Ético**, cuyo objetivo es explicar su contenido dando unas pautas de conducta que han de guiar y orientar en el desarrollo de la actividad profesional; y la otra, sobre el Canal Ético, en la que se explican sus procedimientos de comunicación y funcionamiento.

Lucha contra la corrupción y el soborno

Velatia asume como propio el décimo principio del Pacto Mundial de Naciones Unidas relativo a la lucha contra la corrupción en todas sus formas.

Con el propósito de mantenerse firme en la transparencia, rigor, honestidad y fiabilidad en todas sus actuaciones, el grupo ha adquirido diversos compromisos que se recogen en su **Política de Anticorrupción**:

- Garantizar el cumplimiento estricto de las leyes sobre anticorrupción y soborno vigentes en los países donde opera.
- Asegurar el cumplimiento de las medidas establecidas en el Código Ético en este ámbito por parte de todos los empleados y consejeros.
- Cumplir con los compromisos asumidos en la **Política de Acción Social**, asegurándose de que los patrocinios y donaciones se realizan con entidades de gran prestigio, rigor, honestidad y transparencia. **Velatia** no hace donaciones a partidos políticos, representantes o candidatos de ningún país del mundo, ni patrocina acontecimientos de cualquier índole cuyo destino sea la propaganda política.

- Presentar información y realizar registros contables que reflejen los pagos, gastos, transacciones y disposición de activos por parte de la organización con rigor, transparencia y precisión.
- Extender el conocimiento de esta política a todos los grupos de interés, poniéndola a su disposición y haciéndola pública.

Derechos humanos

Desde 2002 **Velatia** es miembro del Pacto Mundial de naciones Unidas y, como tal, asume sus 10 principios universalmente aceptados y que se basan en declaraciones y convenciones aplicadas en cuatro áreas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Velatia sitúa en un lugar prioritario el respecto de los derechos humanos, tanto dentro como fuera de la organización, comunidades locales de los entornos en los que opera y proveedores. La compañía examina cualquier situación de vulnerabilidad de derechos que se pudiera producir en el ejercicio de su actividad, poniendo las medidas que sean necesarias para evitarlas, suavizarlas o paliarlas. Estas medidas están recogidas en su Código Ético y el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral.

Tal y como se menciona en Ética e integridad (apartado 1.5. de la memoria), todos los empleados del grupo tienen a su disposición un **Canal Ético**, a través del cual pueden comunicar cualquier hecho o situación que pudieran ser contrarias al Código Ético.

En 2020, coincidiendo con la celebración del 75 aniversario de Naciones Unidas, **Velatia** ha renovado su compromiso con el Pacto Mundial y se ratifica como un grupo comprometido que suma sus fuerzas a las más de 12.000 entidades adheridas al acuerdo procedentes de más de 160 países; lo que convierte a esta iniciativa de responsabilidad social empresarial en la más grande del mundo.

Producto de este compromiso, desde 2005 **Velatia** publica informes anuales de progreso con los avances realizados en cada uno de los 10 principios. Estos informes están a disposición de todos sus grupos de interés en las páginas web de la Red Española del Pacto Mundial y de United Nations Global Compact.

Asimismo, **Velatia** trabaja para incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el desarrollo de su actividad. Con este propósito, en 2019 realizó una selección y priorización de los mismos (ver apartado 1.8. de la memoria) con el fin de definir unas líneas de trabajo con unas metas específicas asociadas a cada ODS y unos sistemas de control para poder medir la contribución realizada por el grupo a la Agenda 2030, firmada por los miembros de la ONU en 2015.

Además de renovar su compromiso con el Pacto Mundial, en 2020 **Velatia** se ha suscrito la iniciativa "Family Business for Sustainable Development. La adhesión a este acuerdo aún a las raíces familiares y el fuerte compromiso con la sostenibilidad del grupo, que busca contribuir a un desarrollo global responsable poniendo en valor el papel de las empresas de carácter familiar.

Esta iniciativa, que reúne a 180 destacados empresarios de todo el mundo, está promovida por las Naciones Unidas y la organización The Family Business Network.

1.6. Gestión de riesgos

Velatia está expuesta a diversos riesgos inherentes a los países, sectores y mercados en los que desarrolla su actividad, que podrían suponer un impedimento para alcanzar sus objetivos y materializar con éxito su estrategia empresarial.

El grupo sitúa la gestión de riesgos como elemento integral de los procesos de toma de decisiones, tanto en el ámbito de los órganos de gobierno corporativos como en cada uno de sus negocios, y para ello se ha dotado de una organización, sistemas y procedimientos que permiten reducir, de forma razonable, las amenazas a las que está expuesto.

Para hacer más efectiva su gestión, la compañía ha elaborado un **mapa de riesgos** clasificándolos en diferentes categorías por orden de prioridad, en base a la probabilidad de que sucedan y a su impacto. Se estructuran de la siguiente forma:

Riesgos estratégicos

Los que afectan a los objetivos identificados en el proceso de reflexión estratégica de los negocios.

Riesgos operativos: los procedentes de errores humanos, procesos internos inadecuados o defectuosos y fallos en los sistemas.

Riesgos de cumplimiento

Dentro de ellos, se han identificado controles para mitigar las amenazas derivadas de las siguientes normativas:

- Privacidad e información confidencial.
- Estafa y publicidad engañosa.
- Defensa de la competencia.
- Corrupción.
- Fiscal y Seguridad Social.
- Laboral.
- Medio ambiente.
- Regulación sectorial.

Riesgos de información

Velatia dispone de un Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF), cuyo correcto funcionamiento permite asegurar la fiabilidad del reporte financiero del grupo.



El modelo del SCIIF está definido a partir de la metodología establecida por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway - Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), que ofrece un marco integrado para el control interno sobre la información financiera cuyo fin es contribuir a que las transacciones realizadas se registren fielmente, proporcionando una seguridad razonable en relación con la prevención o detección de errores en las cuentas anuales.

Gestión de los riesgos relacionados con la cadena de suministro

Con el fin de controlar el riesgo con los proveedores, **Velatia** se ha dotado de un sistema de Gestión del Riesgo en la cadena de suministro que permite monitorizar el panel de proveedores críticos, clasificados por distintos niveles de criticidad.

El grupo cuenta con un **Marco Normativo de la Función de Compras** que proporciona a toda la organización unas directrices comunes y obligatorias que regulan el ciclo completo de compra, desde la identificación de la necesidad hasta su satisfacción. En este sentido, todos los negocios deben contar con un proceso de homologación de proveedores en el que estos deben asumir por escrito el compromiso de cumplimiento de la Política de Compras y el Código Ético. Con esta finalidad se desarrolló el Manual de Calidad y el Código Ético de **Velatia**, documento que se envía a todos los proveedores críticos para su firma.



Gestión de los riesgos relacionados con el talento

Consciente de la importancia de las personas para alcanzar los retos estratégicos, la compañía ha identificado una serie de riesgos principales relacionados con la gestión del talento, adoptando las correspondientes medidas. Por un lado, para mitigar el riesgo de seguridad laboral, se sigue avanzando en la prevención a través de nuevas certificaciones ISO 45.001. Por otro lado, para reducir la dificultad en la captación de talento, se continúa dando pasos en el desarrollo del proyecto Employer Branding, desplegado en 2019.

Con el objetivo de disminuir dichos riesgos, **Velatia** ha definido una serie de indicadores clave que son seguidos de forma constante por parte de la dirección.

Gestión de los riesgos en derechos humanos

El Código Ético y el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral recogen las distintas medidas para prevenir los abusos que se pudieran producir relacionados con los derechos humanos.

Tal y como se menciona en el apartado de Ética e integridad (1.5. de la memoria), todos los empleados del grupo tienen a su disposición un **Canal Ético** a través del cual pueden comunicar cualquier hecho o situación que pudieran ser contrarios al Código Ético.

Gestión de los riesgos relacionados con el medio ambiente

El respeto al medio ambiente ha llevado a **Velatia** a desarrollar políticas e implementar medidas que tienen como fin minimizar el riesgo de impacto medioambiental que pudiera generar como consecuencia de su actividad.

Su compromiso con el planeta se pone de manifiesto con actuaciones como la incorporación de criterios de ecoeficiencia en el desarrollo de sus productos (extendiendo las buenas prácticas a todas las sociedades del grupo, implantando sistemas de gestión medioambiental, etc.),

y el fomento de la imagen eco-friendly/sostenible/verde (estableciendo indicadores comunes en toda la organización, participando en iniciativas en favor del medio ambiente, etc.).

Velatia dispone de una póliza de responsabilidad civil que cubre el riesgo de contaminación o polución de la atmósfera, del suelo o de las aguas.

Gestión de los riesgos relacionados con la comunidad

Los principales riesgos identificados con la comunidad hacen referencia a posibles incumplimientos de la normativa aplicable a los entornos y países donde las empresas del grupo operan, así como los atribuibles a sus principales proveedores.



1.7. Sostenibilidad

Velatia trabaja por la sostenibilidad y reconoce la importancia de desarrollar su negocio sin comprometer la capacidad de generaciones futuras de satisfacer sus necesidades, conjugando la consecución de beneficios económicos con el compromiso social y el máximo respeto al medio ambiente.

Con este fin, Velatia incorpora los intereses y necesidades de sus grupos de interés (accionistas, personas, socios, clientes, proveedores y sociedad en general) en la estrategia organizativa y en su gestión diaria.

Los compromisos asumidos por el grupo en materia de sostenibilidad se recogen en la **Política de Responsabilidad Social Corporativa**. Asimismo, en 2020 se ha presentado el nuevo **Plan Director de Sostenibilidad para el periodo**

2021-2023, que está integrado en los planes estratégicos de los negocios y en el que se recogen los aspectos sociales y ambientales identificados como relevantes a nivel estratégico y operacional en **Velatia**.

Previamente al desarrollo de dicho plan, y con el fin de obtener los asuntos más destacados en este ámbito, se realizó un análisis profundo de varios aspectos: expectativas de los distintos grupos de interés, mejores prácticas de los competidores, tendencias normativas y los temas que quedaron pendientes del anterior plan.

Estas son las necesidades y expectativas identificadas después de dicho análisis:

Líneas		Asunto	Accionista	Personas	Proveedores	Financiadores	Sociedad
Desempeño económico y relaciones con el cliente	Desarrollo de nuevas soluciones	Propuesta de valor competitiva y diferencial	✓	✓			
		Digitalización					✓
		"Innovación en productos y servicios. Promoción y apuesta por la I+D+i"			✓		✓
		Promoción de ciudades inteligentes					✓
	Desempeño económico, creación de valor económico y financiero	Valor del grupo creciente/Proyecto con futuro	✓				
		Desempeño económico, solvencia,....				✓	
Ética empresarial y Gobierno corporativo	Comportamiento ético y cumplimiento de normativa	Cumplimiento de código ético		✓	✓	✓	
		Cumplimiento normativo					✓
		Lucha contra la corrupción y el fraude				✓	
		"Excelencia en la gestión: Certificación de Sistemas y Uso extendido de estándares y normas de referencia"	✓				✓
	Gobierno corporativo y transparencia	"Reputación, prestigio, empresa" "referente" "Valor de marca creciente"	✓		✓		
		Buen Gobierno corporativo	✓				
		Transparencia, reporting y colaboración	✓		✓	✓	
		Diálogo y consulta con grupos de interés					✓
	Participación en el desarrollo de normativo	Participación en el desarrollo de normativa y legislación					✓

Líneas		Asunto	Accionista	Personas	Proveedores	Financiadores	Sociedad
Gestión del capital humano	Gestión de talento	Diversidad e igualdad de oportunidades	✓				
		Desarrollo de personas y formación	✓	✓			
	Bienestar de los empleados	Conciliación y flexibilidad	✓				
		Empleo de calidad		✓			
Impacto en la Sociedad	Generar impacto social positivo	"Integración de la RSC en el negocio y contribucion a ODS Empresa responsable y comprometida con el entorno"	✓				✓
		Liderazgo y desarrollo local, impacto en el empleo local.Creación de riqueza y empleo. Generar impacto social positivo				✓	✓
		Colaboración con universidades u otros organismos académicos.					✓
	Inclusión y colaboración	Programas de acción social Voluntariado corporativo					✓
	Compromiso con los derechos humanos	Compromiso con los derechos humanos					
Medio ambiente	Cambio climático	Iniciativas de minimización de emisiones GEI y preservación del medioambiente					✓
		"Compromiso con la sostenibilidad y descarbonización, en toda su extensión Promoción del uso de energías renovables Promover actitudes ""verdes"		✓		✓	✓
	Integración de la economía circular	Análisis del ciclo de vida.			✓		
		Reducir el impacto ambiental en la cadena de suministro/ suministros responsables			✓		
		Seguridad y eco-eficiencia de productos					✓
		Integración de la economía circular					✓
Relación responsable con socios, proveedores y otros GI	Alianzas duraderas	Relación duradera y rentable, win-win			✓		
		Defensa común de intereses conjuntos					✓
	Relación con proveedores	Cumplimiento del clausulado de pago			✓		
		Igualdad de oportunidades			✓		
		Integración en la cadena de valor			✓		
Modelo de negocio	Modelo de negocio	% de control mayoritario	✓				
		Foco en negocio industriales y tecnológicos Faro y funcionamiento eficiente y homogéneo	✓				
		Visión global de los mercados y oportunidades y un posicionamiento internacional para cada negocio adaptado a cada mercado	✓				

Análisis de materialidad

Velatia basa su modelo de sostenibilidad en la gestión de los posibles impactos y riesgos que pudieran derivarse de las actividades de sus empresas, y en la identificación de las oportunidades así como de las medidas de mitigación para actuar sobre dichos impactos.

Con este fin, **Velatia** ha realizado un análisis de materialidad adaptado a cada uno de sus negocios principales que, junto con los temas relevantes para el grupo identificados, han servido para obtener la matriz de materialidad.

Para la identificación de los temas, se ha realizado un análisis en primer lugar del entorno, recogiendo los temas que tanto la competencia, las mejores prácticas del sector, la normativa, las tendencias en aspectos ESG y los Objetivos de Desarrollo Sostenible que podrían aplicar a los negocios y se han identificado los siguientes:

MEDIOAMBIENTE
<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de emisiones. • Consumo eficiente de la energía. • Descarbonización del mix energético. • Mejora del ciclo de vida y el ecodiseño de productos. • Reducción de materiales, reutilización, reciclaje. • Promoción de actitudes “verdes”. • Gestión del riesgo de cambio climático.

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO
<ul style="list-style-type: none"> • Diversidad e igualdad de oportunidades. • Seguridad y salud laboral. • Empleo de calidad. • Desarrollo de personas. • Desarrollo de habilidades digitales y emprendimiento.

DESEMPEÑO ECONÓMICO Y RELACIONES CON CLIENTE
<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño económico y financiero. • Innovación en productos y servicios. • Desarrollo de nuevas soluciones y digitalización. • Conectividad y digitalización. • Satisfacción del cliente. • Confiabilidad de la red. • Seguridad de productos y servicios. • Privacidad de los clientes. • Ciberseguridad.

RELACIÓN RESONSABLE CON SOCIOS Y PROVEEDORES
<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del impacto ambiental de la cadena de suministro/ suministros responsables. • Cadena de suministro responsable. • Alianzas con aliados locales.

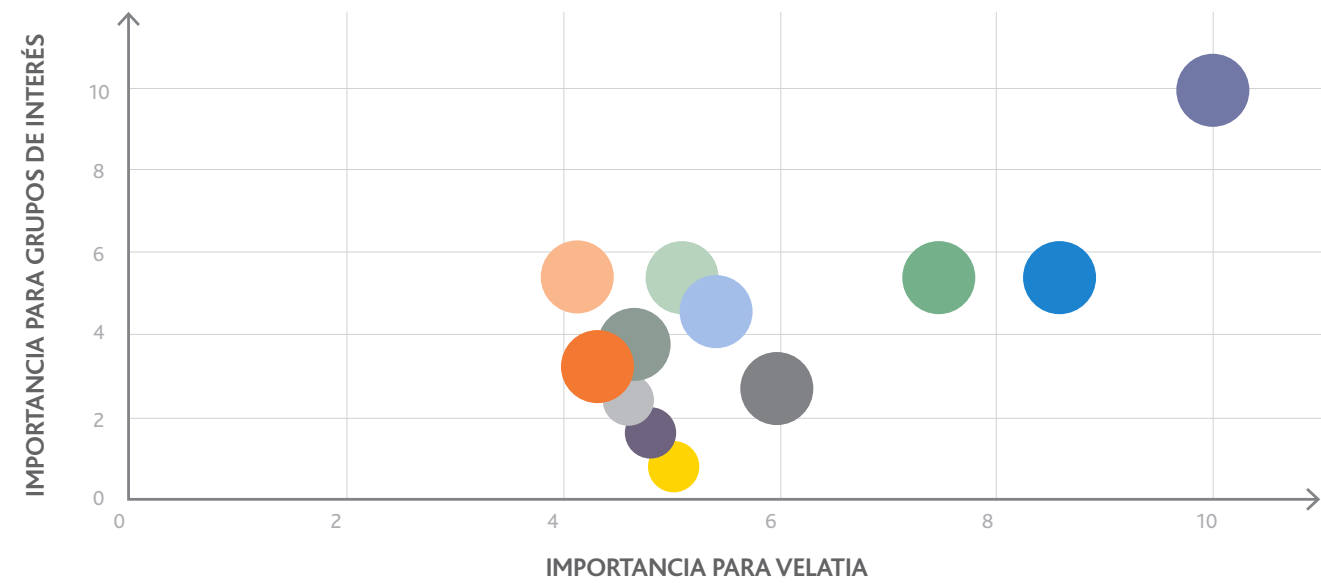
ÉTICA EMPRESARIAL Y GOBIERNO CORPORATIVO
<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño económico y financiero. • Cumplimiento, ética e integridad. • Lucha contra el fraude y la corrupción. • Uso responsable de la tecnología. • Gestión de riesgos. • Transparencia y reporte. • Implicación de la dirección en la gestión de la sostenibilidad. • Gestión del riesgo reputacional y las tendencias del negocio con los grupos de interés.

IMPACTO EN LA SOCIEDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y desarrollo local. • Impacto en el empleo local. • Derechos humanos. • Inclusión y colaboración.

Priorización de los temas relevantes

Para la priorización de los resultados a nivel externo, se valoraron los temas en función de la importancia y dependencia de los grupos de interés. A nivel interno, estos temas se sometieron a valoración de los negocios, obteniendo con este cruce la siguiente matriz de materialidad:

A partir de los asuntos relevantes señalados, se han definido los objetivos y compromisos a desplegar por los negocios y áreas corporativas, integrados en sus planes estratégicos, y se han identificado a los responsables para su ejecución y los recursos necesarios para abordarlos.



- Gobierno corporativo y transparencia

● Comportamiento ético y cumplimiento de normativa

● Integración de la economía circular

● Desarrollo de nuevas soluciones

● Alianzas duraderas

● Relación con proveedores

● Cambio climático

● Bienestar de los empleados
- Generar impacto...

● Gestión de talento

● Desempeño económico, creación...

● Cadena de suministro

● Participación en el desarrollo de normativa y legislación

● Inclusión y colaboración

● Compromiso con los derechos humanos

● Experiencia de cliente

Líneas de actuación, ambiciones y compromisos

Las líneas de actuación que se han establecido y sus correspondientes desarrollos son:

Ética y gobierno corporativo

Esta línea de actuación engloba todos los aspectos relacionados con el buen gobierno, la ética, la integridad y la transparencia, y es identificada por Velatia como una de las expectativas más importantes para sus grupos de interés y como un factor higiénico. Se ha definido un marco de integridad, formado por el Código Ético y una serie de políticas que establecen unos principios de actuación. El objetivo del gobierno corporativo es generar confianza y compromiso a largo plazo entre la compañía y sus grupos de interés.

Ambición:

- Integridad en el comportamiento.
- Excelencia en la gestión.
- Diálogo integrador y confianza con los grupos de interés.

Gestión del capital humano

Apuesta por las personas fomentando su desarrollo y la diversidad, además de garantizar la igualdad de oportunidades para convertir a Velatia en un grupo diverso e inclusivo.

Ambición:

- Tener personas comprometidas y sensibilizadas con la sostenibilidad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para convertir a Velatia en un grupo diverso e inclusivo, con una cultura que permita la conciliación y la flexibilidad.
- Lograr un sistema retributivo justo que tenga en cuenta también los logros sociales y ambientales.
- Ser un referente en el nivel de satisfacción de los empleados.
- Garantizar la seguridad y minimizar los accidentes especialmente los originados por causas imputables a la compañía.

Medio ambiente

Reducir el consumo de recursos en el desarrollo de la actividad, así como contribuir con los productos y servicios a ser parte de la transición energética y la lucha contra el cambio climático.

Ambición:

Ser un grupo medioambientalmente comprometido que se anticipa al cumplimiento normativo, utiliza energías limpias y procesos eficientes, y que contribuye a la descarbonización mediante la instalación de productos que hacen más eficiente la red eléctrica.

Impacto en la sociedad

Conciliar el desarrollo del negocio con los intereses de la comunidad donde el grupo opera, generando un impacto social positivo a través de la creación de empleo, el desarrollo de la economía local, la colaboración con centros educativos, el pago de impuestos y la distribución del valor generado.

Ambición:

- Ser percibidos como creadores de riqueza y empleo en el ámbito local, apoyando a los jóvenes a través de la formación y, también, a los colectivos más desfavorecidos, en línea con los intereses del negocio.
- Garantizar el cumplimiento de los derechos humanos en todas sus actividades y geografías.
- Ser parte activa de la sociedad, aportando su conocimiento para la solidez en el desarrollo normativo.

Desempeño económico y relaciones con clientes

Fomentar la innovación en los productos y servicios para mejorar e impulsar el crecimiento, tanto del grupo como de la comunidad de la que forma parte.

Ambición:

- Fomentar la innovación tecnológica y la digitalización como palanca de transformación hacia modelos de negocio más sostenibles.
- Ser un referente en la prestación de servicios al que impulse el área de nuevas soluciones.



Alianzas y relaciones responsables con socios y proveedores

Promover alianzas responsables para construir redes de valor compartido.

Ambición:

- Fomentar la sostenibilidad entre los aliados y proveedores.
- Ser y tener aliados de confianza.

En 2020 **Velatia** ha aprobado un modelo de sostenibilidad a través del cual se reafirma en su voluntad de consolidar una verdadera cultura ligada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsados por la Organización de Naciones Unidas, como pilar central de su actividad.

Este modelo incorpora consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza que, partiendo del diálogo con los respectivos grupos de interés, generarán iniciativas de respuesta a sus necesidades y expectativas.

Con este propósito, y siguiendo el camino marcado por el **Modelo de Gestión de Velatia**, se han establecido los requisitos para fomentar el recorrido de las organizaciones que componen el grupo hacia un modelo de gestión excelente en la búsqueda de la sostenibilidad.

1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible

La estrategia de sostenibilidad de **Velatia** pone el foco en la atención de la complejidad de los retos definidos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con respuestas innovadoras e impactos positivos en ámbitos como la transición energética, la digitalización, las ciudades o los transportes, entre otros.

A lo largo de 2020 se ha continuado dando pasos decididos en esta dirección para hacer frente a los grandes desafíos globales. En este sentido, se ha alineado el Plan Director de Sostenibilidad con los ODS, se ha seguido profundizando en las metas fijadas y se ha puesto en marcha un plan de impulso a estos objetivos que busca integrar en la cultura del grupo el compromiso, la difusión y la acción en favor del cumplimiento de la agenda 2030.

Velatia ha seleccionado 5 ODS como preferentes y para cada uno de ellos ha identificado una serie de metas. Además, despliega diferentes acciones para contribuir a la consecución de dichos fines.



Objetivo: promover la participación plena de las mujeres y la igualdad de oportunidades en todos los procesos y negocios.

Metas identificadas:

Meta 5.5.: velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

Meta 5.c.: aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.



Acciones implementadas y/o en procesos:

- Elaborar un diagnóstico sobre el estado de las políticas y prácticas en relación con la igualdad y la inclusión y definir las recomendaciones y el plan de acción a implantar.
- Desarrollar los planes de igualdad.
- Implantar procesos para incrementar la presencia femenina en la organización que asegure un futuro más igualitario, sostenible y eficaz.
- Alcanzar la equidad salarial mujer-hombre en todas las organizaciones de Velatia.
- Incrementar la conciencia de igualdad de género en toda la plantilla.



Objetivo: asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.

Expandir la infraestructura y mejorar la tecnología para contar con energía limpia en todos los países en desarrollo es un objetivo crucial que puede estimular el crecimiento y, a su vez, ayudar al medio ambiente.

Metas identificadas:

Meta 7.1.: garantiza el acceso universal a servicios de energía asequibles, confiables y modernos.

Meta 7.2.: aumentar sustancialmente el porcentaje de la energía renovable en el conjunto de fuentes de energía.

Meta 7.3.: duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

Acciones implementadas y/o en procesos:

- Analizar la eficiencia energética de los inmuebles de Velatia en España.

- Fomentar la generación basada en la producción eléctrica en el mismo punto de consumo, o en un punto muy cercano, favoreciendo la transición energética y la lucha contra el cambio climático.
- Comprar energía producida por medios renovables.
- Minimizar todos los residuos y facilitar su reciclaje.



Objetivo: fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Los ODS apuntan a estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. Fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo es crucial para este fin, así como las medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030.

Metas identificadas:

Meta 8.1.: mantener el crecimiento económico.

Meta 8.2.: aumentar la productividad mediante la tecnología e innovación.

Meta 8.3.: promover el desarrollo local y el crecimiento de pymes.

Meta 8.5.: contribuir al pleno empleo y al trabajo decente.

Meta 8.6.: contribuir a promocionar la capacitación y el empleo de los jóvenes.

Meta 8.8.: proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro. Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. La inversión en infraestructuras y la innovación son motores fundamentales del crecimiento y el desarrollo económico. Con más de la mitad de la población mundial viviendo en ciudades, el transporte sostenible y la

energía renovable son cada vez más importantes, así como el crecimiento de nuevas industrias y de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Acciones implementadas y/o en procesos:

- Desarrollar políticas y procedimientos para la implantación en Velatia de una distribución horaria flexible y adecuada para la conciliación personal y profesional.
- Incorporar personas con discapacidad en sus empresas como vía para promover y posibilitar la inclusión plena de estas personas en la sociedad.
- Participar en el proyecto de "compra verde" para reducir tanto la entrada de los materiales vírgenes como la producción de desechos, cerrando los bucles o flujos económicos y ecológicos de los recursos.
- Avanzar en seguridad laboral y salud en las organizaciones y en la obtención de las certificaciones que avalen dicha apuesta.
- Promover la sostenibilidad en los proveedores.



Objetivo: construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

Metas identificadas:

Meta 9.1.: desarrollar infraestructuras fiables, resilientes y de calidad.

Meta 9.2.: promover la industria inclusiva y sostenible.

Meta 9.4.: adoptar tecnologías y procesos industriales limpios.

Meta 9.5.: mejorar la capacidad tecnológica industrial fomentando la I+D+i.

Meta 9.c: aumentar el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones.

Acciones desplegadas:

- Monitorizar las inversiones en I+D. Tanto el gasto e inversión como el porcentaje de nuevos productos.
- Adoptar tecnologías y procesos industriales limpios para la promoción en los centros de producción de procesos de fabricación sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.
- Mantener e incrementar las alianzas público-privadas que aumenten el desarrollo de las infraestructuras de telecomunicaciones.



Objetivo: conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. No es posible lograr un desarrollo sostenible sin transformar radicalmente la forma en que construimos y administramos los espacios urbanos. Más de la mitad de la población mundial vive hoy en zonas urbanas y se prevé que en 2050 esta cifra alcance los 6.500 millones de personas, es decir, dos tercios de la humanidad.

Metas identificadas:

Meta 11.2.: proporcionar el acceso a sistemas de transportes seguros, asequibles, accesibles y sostenibles y mejorar la seguridad vial.

Meta 11.3.: aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas,

Acciones desplegadas:

- Fomentar el uso de vehículos eléctricos en la organización.
- Contribuir a la gestión de las smart cities con la prestación de servicios de integración de soluciones digitales.
- Promover en el grupo la reducción de envases de plástico para cualquier tipo de uso.



2. Desarrollo de nuestros compromisos

2.1. Personas

Velatia es un grupo comprometido con las personas, la materia prima esencial para asegurar el futuro de cualquier empresa y organización. Este compromiso se ve reflejado en las políticas diseñadas por el grupo en los ámbitos de Responsabilidad Social Corporativa, Desarrollo de Personas, Formación, Comunicación Interna y Empleo. Los logros alcanzados y el empuje profesional de todo el equipo humano, constituyen la más alta garantía para seguir cumpliendo con los objetivos estratégicos del grupo.

Como consecuencia de la aplicación de las políticas mencionadas, **Velatia** ha adquirido una serie de compromisos en relación con las personas:

- Promover un **entorno de trabajo satisfactorio** para todas las personas en el que se garantice la igualdad de oportunidades y se asegure la aportación personal continua y el desarrollo profesional.
- Incrementar progresivamente los conocimientos y capacidades de la plantilla.
- Asegurar la **objetividad de los procesos** con el compromiso de no discriminar por razón de edad, sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, favoreciendo las diferencias culturales como fuente de enriquecimiento mutuo.
- Asegurar el despliegue de la comunicación a toda la organización.

La atracción de talento, el desarrollo personal y profesional, la formación, la comunicación y la satisfacción de empleados ocupan un lugar estratégico en **Velatia** que se manifiesta en diversas actuaciones:

- Relaciones y acuerdos con **universidades y escuelas de prestigio**.
- Apoyo a la **formación al más alto nivel** con aulas en varias universidades.
- Cuidado de la **comunicación** mediante jornadas documentación y planes internos.
- Promoción de la **inserción laboral de personas con discapacidad** a través de la colaboración con centros especiales de empleo y Fundación Adecco.

Actividad destacada de Capital Humano

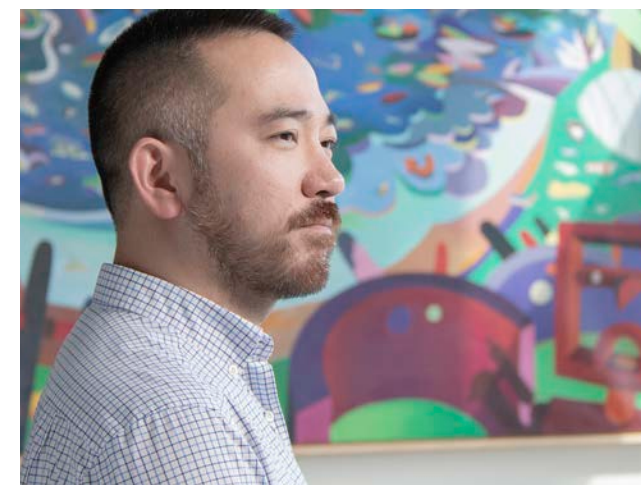
Potenciar la Política de Diversidad e Inclusión

En 2020, como estaba previsto se ha iniciado el plan de trabajo para integrar un avance homogéneo y acompañado de los planes de igualdad en las organizaciones de **Velatia** en España. En una primera fase se ha desplegado en 17 sociedades. El intenso y extenso trabajo desplegado hasta la fecha se completará a lo largo del primer trimestre de 2021 incluyendo las fases de diagnóstico, análisis y plan de actuación en todas ellas.

En paralelo, durante 2020, se han mantenido las actuaciones que encaucen, a medio-largo plazo, la resolución del denominado “techo de cristal organizativo” detectado en el análisis efectuados en 2018 y 2019 (“análisis de la brecha salarial”). A tal efecto se han promovido a nivel **Velatia** acciones tendentes a incrementar la incorporación de mujeres; aumentar las promociones internas de mujeres y mejorar la sensibilización de hombres y mujeres sobre las cuestiones de diversidad por razón de género.

Gestión de la marca empleadora Velatia

En 2020 se ha concretado el trabajo iniciado en 2019, generándose el propio equipo de manera estable y determinando el área competencial de esta función a nivel corporativo: funciones y responsabilidades e interlocución con los negocios y otros departamentos, como Marketing y Comunicación. Asimismo, se ha generado un proceso específico para su gestión.



Programas Arco e Integración

La irrupción de la pandemia COVID-19 ha alterado completamente los planes previstos para el despliegue de la segunda fase del Programa ARCO (desarrollo de los perfiles junior), previsto para 2020, para los participantes de la primera Edición en 2019. En función de la evolución de la pandemia y las consiguientes restricciones a la movilidad internacional, se reprogramarán las acciones previstas para 2020.

El programa INTEGRACIÓN sí ha sido posible desplegar en 2020 para los 91 participantes, ya que su contenido es 100% on-line. Los contenidos desplegados han sido:

- Plataforma formación en idiomas.
- Concurso TRAVEL WITH VELATIA.
- Píldoras formativas (8) sobre competencias y comportamientos derivados de los valores **Velatia**.

Be smart. Be Velatia
Let's make the future smart

Análisis y redefinición del Proceso de Evaluación y Desarrollo

El análisis realizado durante 2020 por el equipo de trabajo ha llegado a esquematizar un proceso de evaluación del desempeño tal y como muestra el diagrama adjunto:



Cada uno de los elementos reflejados en el proceso cuenta con su definición y despliegue correspondiente, utilizando una herramienta informática específica para la gestión de la evaluación del desempeño de las personas que actuará como satélite de nuestra plataforma de gestión de personas (META4). Este nuevo proceso y herramienta informática permitirán tanto la autoevaluación, como la evaluación del manager, compañeros y colaboradores de la persona a evaluar, garantizando el posterior análisis estadístico de la información que vayamos generando de cada persona.

Despliegue del Modelo Directivo Velatia

Se ha seguido con el Plan de acciones previsto para 2020 respecto al contenido del Modelo Directivo. Las más relevantes son:

- **Recompensa Total:** se ha mantenido sin variaciones el Plan de Beneficios España.
- **Comunicación:** desde el Comité de Dirección de **Velatia** se han realizado acciones de comunicación periódicas, tanto externas como internas, sobre el avance y situación de

los negocios de **Velatia**, además de la Jornada anual que este año ha tenido carácter no presencial. Por otro lado, se han incrementado las comunicaciones a este colectivo, en especial en atención a la situación relacionada con el Coronavirus

Personas con alto potencial

Pendientes del despliegue del Modelo de Liderazgo analizado en 2020, se dará un marco de referencia que establezca los criterios que definan quiénes son, así como el modo en el que se les va a gestionar en el ámbito de:

- Recompensa
- Comunicación
- Desarrollo

Definición del Modelo de Liderazgo Velatia

En 2020 se ha procedido a la definición de un Modelo de Liderazgo que contribuye a fijar la ruta a seguir para conseguir la consolidación del perfil de liderazgo transformacional que venimos promoviendo en **Velatia** desde hace años,

no solo en los primeros niveles de la organización, sino a todos los niveles de la organización, donde necesitemos de personas que deben gestionar a otras personas en mayor o menor grado. Además, el Modelo de Liderazgo de **Velatia** se constituye en la pieza angular sobre la que pivotará el proceso de evaluación del desempeño que hemos descrito anteriormente.

La definición de Liderazgo en **Velatia** es: "Capacidad personal, con independencia del puesto, para traccionar y aportar visión desde la credibilidad y la confianza, facilitando la consecución de los objetivos organizativos en contextos cambiantes".

Se establecen tres perfiles de Liderazgo:

- **Liderandote a ti mismo:** autoliderazgo, iniciativa y autoconocimiento.
- **Liderando a otros:** responsabilidad o influencia sobre otros.
- **Creando líderes:** directivos (personas referentes para otros líderes).

Se han establecido las competencias específicas, así como las herramientas de evaluación más adecuadas a cada uno de estos perfiles, al igual que los itinerarios de desarrollo y los planes de acción tanto a nivel competencial como de cultura **Velatia**.

Finalmente, se han establecido los indicadores de seguimiento y medición de la evolución del Modelo de Liderazgo de **Velatia** y su impacto en la organización.

Definición de Programa(s) de Reconocimiento

En relación al Programa de Reconocimiento, en 2020 se ha creado el marco teórico del mismo, que abarca en conjunto cuatro áreas:

- Política de reconocimiento.
- Actores que participan.
- Tipologías de reconocimiento.
- Comunicación del reconocimiento.

Este programa ha sido insertado como una nueva herramienta dentro del Sistema de Recompensa Total de **Velatia** para su utilización a partir del ejercicio 2021.

Planificación tareas de "aterrizaje" del Sistema de Recompensa Total

En línea con lo establecido en la Política de Compensación, donde se fija como objetivo principal ofrecer una retribución competitiva, homogénea y equitativa que permita alinear el desempeño con las funciones y responsabilidades asignadas. Para lo que se define el compromiso de establecer un sistema de compensación **atractivo y flexible** que permita, por un lado, atraer a los mejores profesionales y, por otro, retener a los empleados con gran valor añadido a través de una remuneración **motivante y ajustada** a las necesidades retributivas de cada país, con el fin de ser competitivos a nivel salarial, respetando siempre la estrategia marcada por el grupo.

Proporcionar **igualdad de oportunidades** de evolución salarial para los empleados que desarrollen funciones similares y tengan un desempeño excelente. Durante el 2020 se han llevado a cabo las siguientes acciones de implantación y seguimiento del Sistema de Recompensa Total:

- **Bonus Corporativo:** Mantenimiento de la sistemática de análisis y seguimiento de los objetivos definidos y su evaluación.
- **Análisis y actualización** de las estructuras salariales e información de mercado de países con mercados cambiantes (China, México).
- **Mejora de las herramientas analíticas** de compensación fija en base a una nueva herramienta.
- **Edición de la guía sobre Política Retributiva en Velatia**, que acerca los elementos constitutivos de la actual filosofía y práctica retributiva en **Velatia**. La guía está dirigida a managers y profesionales de Capital Humano para su correcto despliegue en todas las áreas y negocios de **Velatia**.

Consolidación de información de Capital Humano en dashboards

Durante el ejercicio 2020 ha comenzado el trabajo desde el área de Recompensa Total y People Analytics con una nueva herramienta para la explotación de la información tanto de negocio como de Capital Humano.

Se ha trabajado de la mano con los negocios en la mejora



de las distintas consultas disponibles asociadas con el área de Recompensa Total, para facilitar el análisis y la toma de decisiones a los negocios. Este trabajo se mantendrá durante el año 2021.

Elaboración de criterios para la negociación colectiva

Se ha procedido a la elaboración de criterios de gestión de la negociación colectiva para la homogeneización de la gestión de Capital Humano y de los responsables de las distintas organizaciones de **Velatia**, procediendo a:

- Recoger de esas organizaciones los criterios que necesitan o les gustaría tener
- Proponer respuestas y consensuarlas con la dirección de capital humano de **Velatia** y de los Negocios.

Gestión COVID-19

Desde la dirección de capital humano de **Velatia**, se ha puesto especial atención en la puesta en la Coordinación equipo gestor COVID-19.

Si bien no estaba planificado en el Plan de Gestión 2020 de capital humano de **Velatia**, la inesperada irrupción e impacto de la pandemia COVID-19 en Europa ha supuesto un esfuerzo adicional a la estructura de capital humano de **Velatia** en Europa que ha coordinado tanto la emisión de los Protocolos de Actuación como los procedimientos y guías de actuación correspondientes, en estrecha colaboración con otras áreas de operaciones, tanto de los negocios como de las áreas corporativas, tales como Marketing, Comunicación, Compras, Seguridad e IT.

Empleo

Durante 2020 y 2019 **Velatia** ha continuado trabajando en la atracción y gestión del talento para contar con la capacidad suficiente que le permita abordar con garantías de éxito los grandes retos a los que se enfrenta. Como consecuencia de dicho esfuerzo, en 2020 se ha incrementado la plantilla en un 6% con respecto al ejercicio anterior, situándose a finales del 2020 en 3.119 personas.

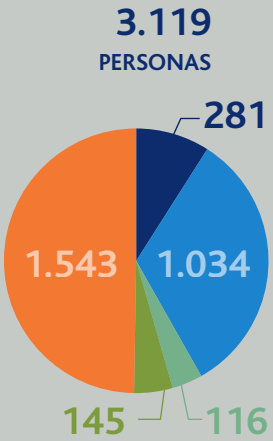
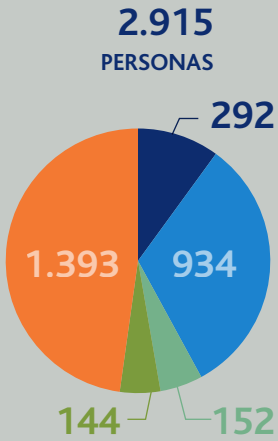
Distribución de la plantilla

POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2019

2020

- Dirección
- Técnicos
- Administrativos
- Comerciales
- Resto



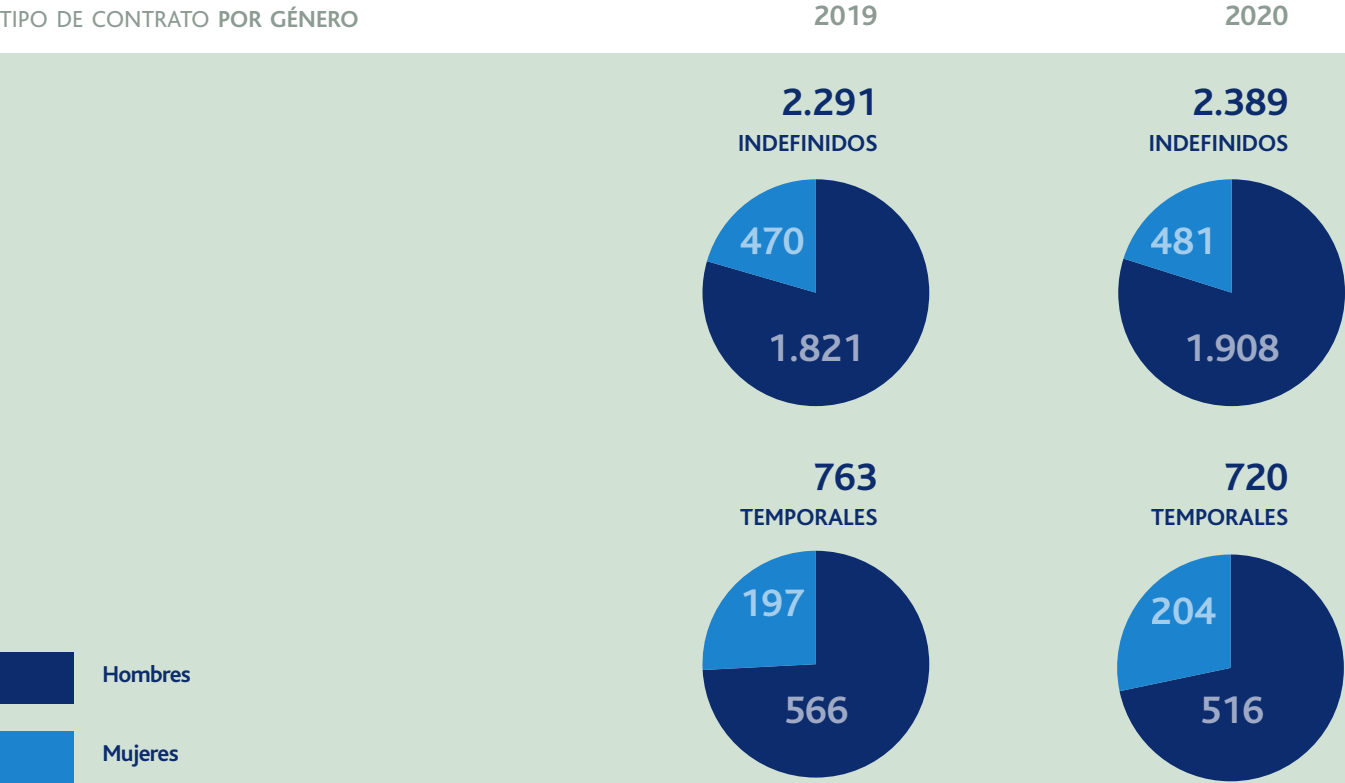
Los datos relativos al empleo, compensación, seguridad y salud y formación que se reportan a continuación incluyen la información de todas las sociedades que componen **Velatia**.

Promedio anual de contratos

La posición competitiva de la compañía descansa fundamentalmente en la experiencia de las personas que forman parte de ella. Este enfoque es coherente con el tipo de contrato mayoritario, tal y como se desprende del promedio anual de contratos indefinidos y temporales ⁽¹⁾.

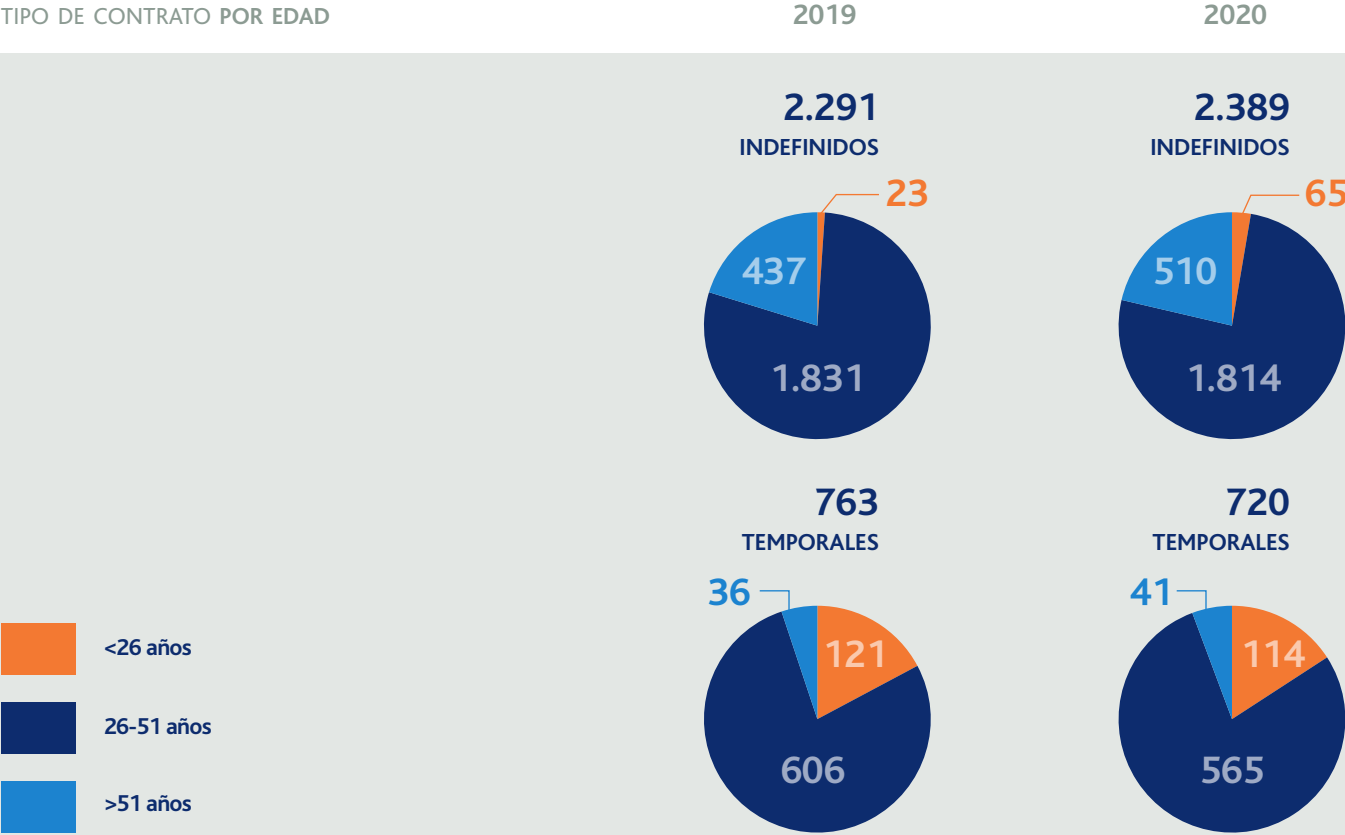
En 2020 se han contratado 80 personas en prácticas. Esto ha generado un total acumulado de 161 personas contratadas bajo esta modalidad (151 personas hasta 2019), de las cuales, 107 han seguido en activo al cierre del año. El 39% de los contratos en prácticas se ha producido en España, el 87% de ellos han sido cubiertos por hombres y el 13% por mujeres. Cabe mencionar, además, que el 24% de este tipo de contratos se convierten en indefinidos.

TIPO DE CONTRATO POR GÉNERO



(1) El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de los empleados que conforman Velatia durante el ejercicio 2020 y 2019, respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes.

TIPO DE CONTRATO POR EDAD



TIPO DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

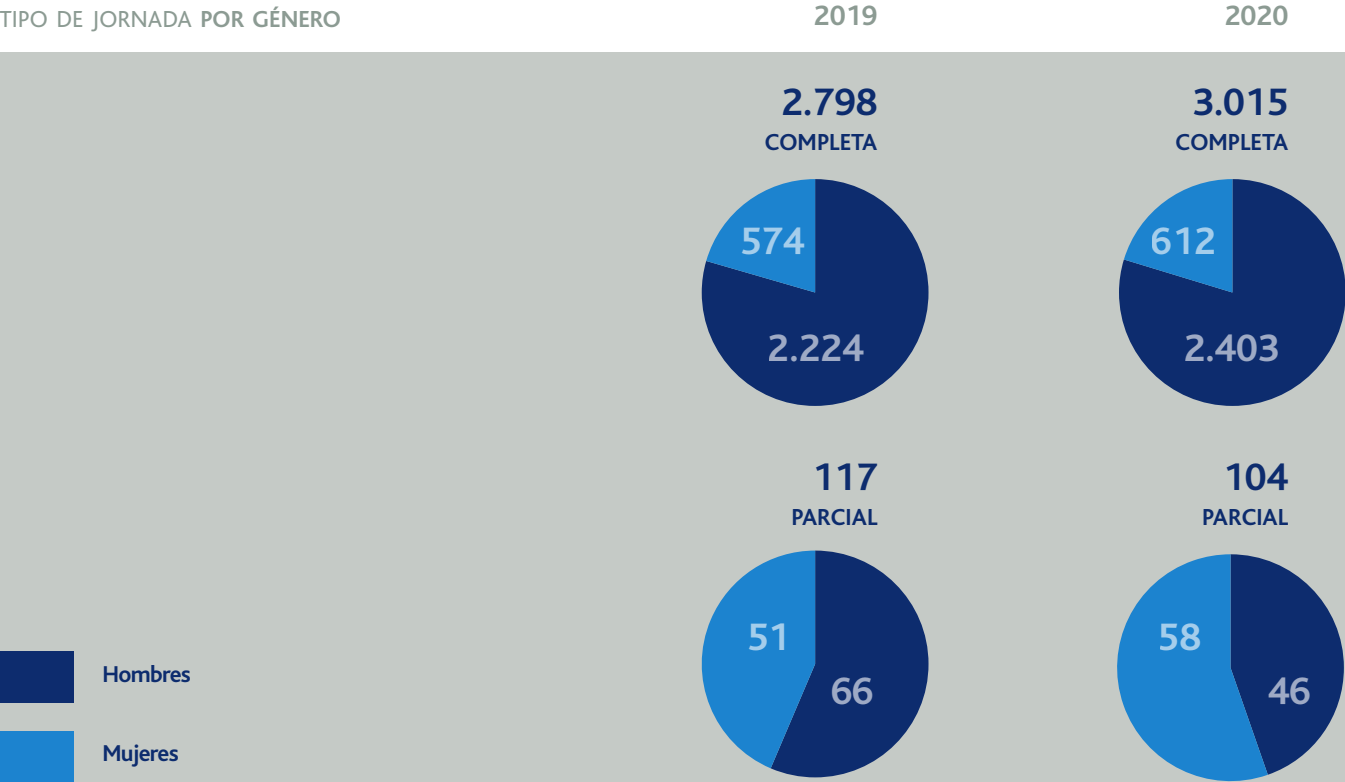
	2019		2020	
	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL
Dirección	279	34	271	30
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	781	139	860	165
Empleados de tipo administrativo	112	44	81	24
Comerciales, vendedores y similares	125	21	127	19
Resto de personal cualificado	994	525	1.050	483
Total	2.291	763	2.389	720

Empleados por tipo de jornada

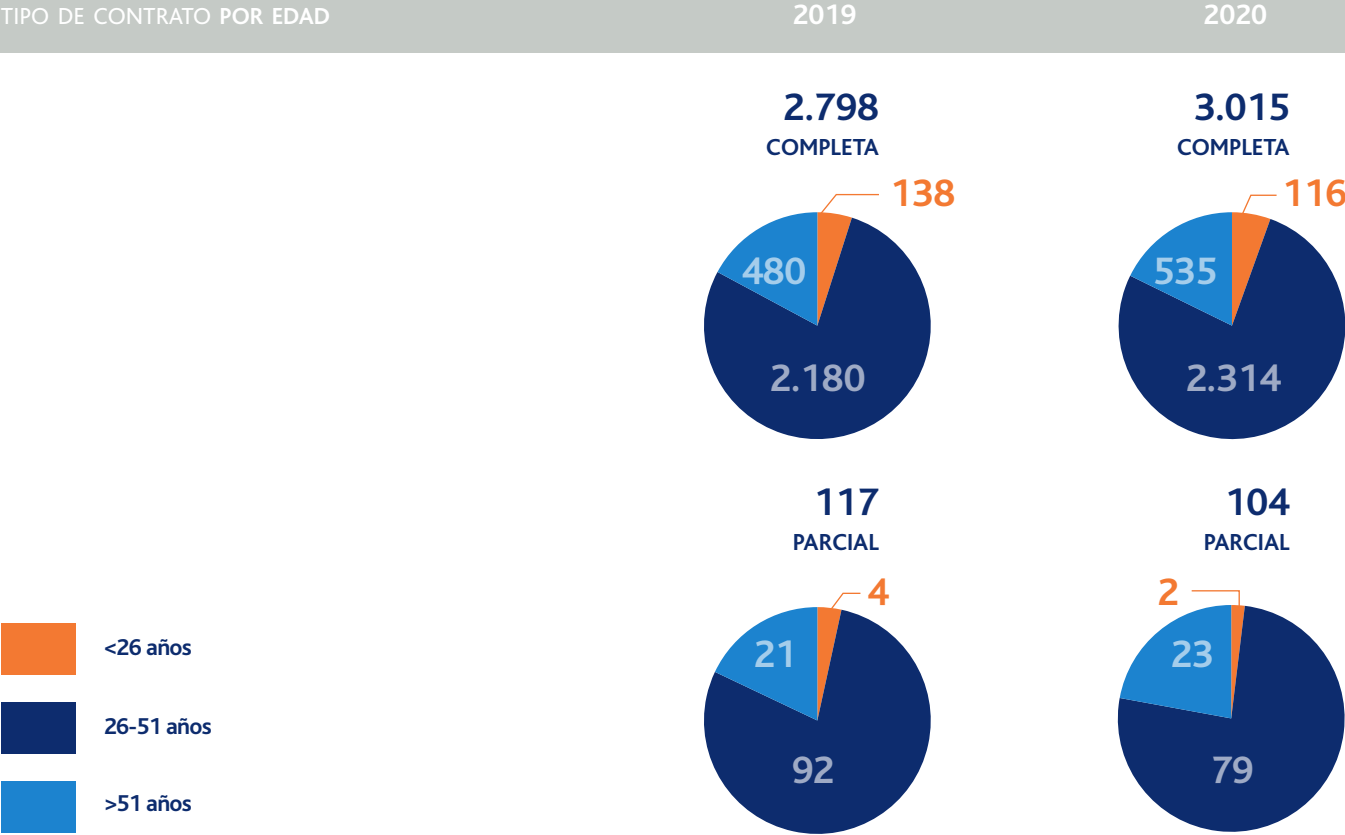
La distribución en términos de número de empleados por tipo de jornada laboral a cierre del ejercicio 2020 y 2019 es la siguiente:

La mayor parte de los contratos firmados en 2020 son a jornada completa. Una de las razones que se encuentran detrás de este hecho son las medidas que **Velatia** pone a disposición de su personal para favorecer la conciliación de la vida familiar y personal, que hacen que no sea necesario tener que acogerse a una jornada parcial.

TIPO DE JORNADA POR GÉNERO



TIPO DE CONTRATO POR EDAD



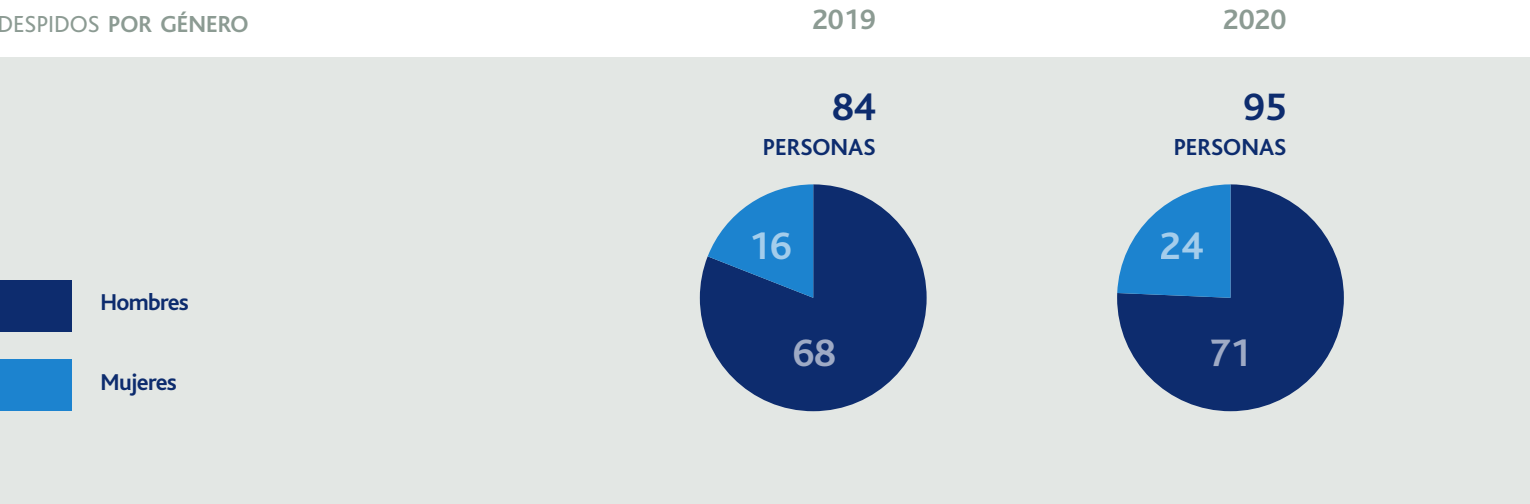
TIPO DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2019		2020	
	COMPLETA	PARCIAL	COMPLETA	PARCIAL
Dirección	282	10	271	10
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	898	36	999	35
Empleados de tipo administrativo	130	22	101	15
Comerciales, vendedores y similares	142	2	144	1
Resto de personal cualificado	1.246	47	1500	43
Total	2.798	117	3.015	104

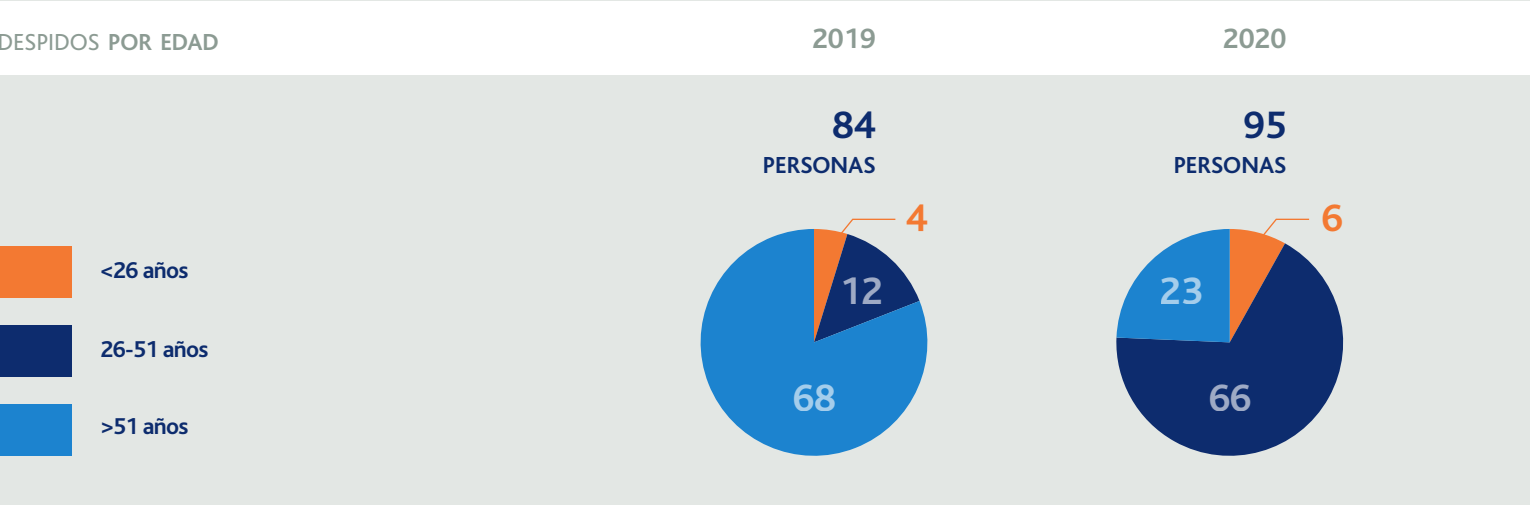
Número de despidos

Los despidos que han tenido lugar a lo largo de 2020 y 2019 se distribuyen de la siguiente manera en función del género, la edad y la categoría profesional:

DESPIDOS POR GÉNERO

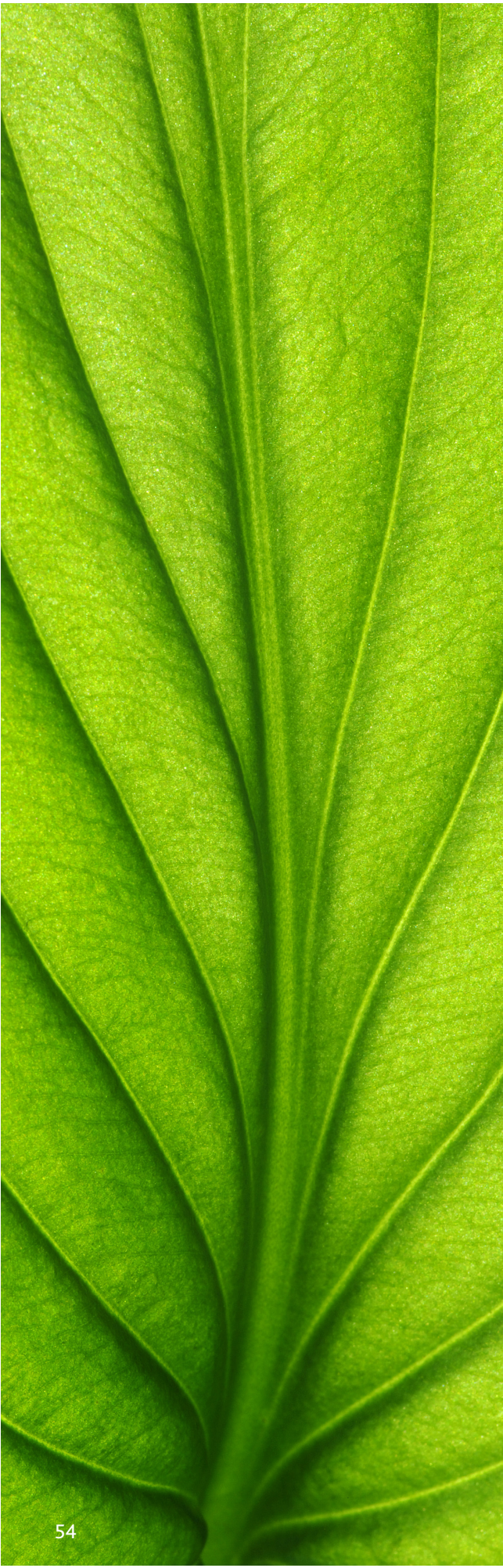


DESPIDOS POR EDAD



DESPIDOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2019	2020
Dirección	8	10
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	22	35
Empleados de tipo administrativo	4	9
Comerciales, vendedores y similares	5	7
Resto de personal cualificado	45	34
Total	84	95



Tasa de rotación

En 2020 la tasa de rotación general ha sido del 24% (siendo la tasa de rotación involuntaria sólo de un 3%) con un total de 748 bajas, 95 de las cuales, como puede observarse en las tablas, han sido despidos y las 653 personas restantes se deben a diversas causas como jubilaciones, terminaciones de contrato o bajas voluntarias. En 2019 la tasa de rotación fue del 17% (siendo la tasa de rotación involuntaria sólo de un 3%) con un total de 507 bajas, de las cuales, 84 fueron despidos.

Accesibilidad

Velatia respeta la accesibilidad universal mediante la consideración de criterios que permiten que tanto su entorno laboral como los productos fabricados sean respetuosos con la diversidad humana, seguros, saludables, funcionales, comprensibles y estéticos.

Empleados con discapacidad

Velatia colabora con varios centros especiales de empleo (entidades sin ánimo de lucro) que tienen como fin promover y alcanzar la integración social y laboral de las personas con discapacidad, contratando la realización de diferentes actividades productivas tanto a nivel nacional como internacional.

Por otro lado, el número de personas con discapacidad contratadas en 2020 asciende a un total de 26 empleos. Además, Velatia colabora con Fundación Adecco en este objetivo de promover la integración laboral de las personas con discapacidad. De esta manera se cumple sobradamente la reserva legal de contratación de discapacitados fijada legalmente.

Remuneraciones medias

La remuneración media de los empleados en 2020 y 2019, exceptuando la alta dirección, cuyos datos se detallan específicamente en el apartado siguiente, considerando todos los conceptos de retribución existentes en la organización (fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros), distribuida por género, edad y categoría profesional, es la siguiente (cantidades en euros):

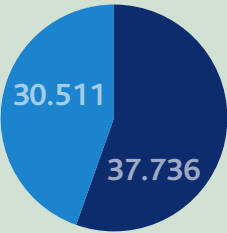
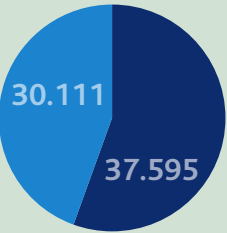
REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO

2019

2020

La diferencia retributiva se debe a la diferente composición por categorías en cada país. Si se analiza la composición por regiones, el 78% de la plantilla que corresponde a Europa, tiene una diferencia salarial únicamente del 8% y en concreto en España, que recoge el 66% de la plantilla y gracias a las diferentes acciones desplegadas para fomentar la igualdad, la brecha se ha reducido hasta un 4%.

Hombres Mujeres

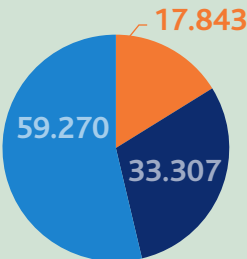
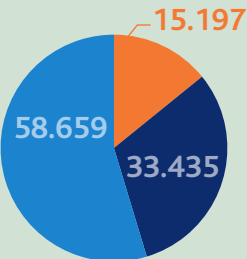


REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD

2019

2020

<26 años
26-51 años
>51 años



REMUNERACIÓN MEDIA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2019	2020
Resto de equipo directivo	85.363	82.004
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	39.986	37.676
Empleados de tipo administrativo	26.428	29.666
Comerciales, vendedores y similares	50.821	48.971
Resto de personal cualificado	24.562	26.182

REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS CONSEJEROS Y DE LA ALTA DIRECCIÓN

La remuneración media de los miembros del Consejo de Administración ha sido en 2020 de 141.300 euros en el caso de los hombres y 23.000 euros en el caso de las mujeres (152.430 y 28.000 euros en 2019, respectivamente). Las diferencias en la compensación entre hombres y mujeres se deben al tipo de consejero del que se trata.

En relación a la alta dirección, la remuneración media para los hombres asciende a 307.000 euros y 143.000 euros para las mujeres (301.000 y 135.000 en 2019, respectivamente). Estas remuneraciones medias incluyen las retribuciones variables, dietas y cualquier otra prestación devengada en el ejercicio y han sido fijadas en función de la responsabilidad de cada puesto dentro de la organización y teniendo en cuenta la media del mercado.

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 de forma equitativa, evitando la existencia de discriminación por cuestión de género.

Si calculamos la brecha salarial teniendo en cuenta la remuneración media real fija de las mujeres con respecto a la de los hombres (exceptuando la alta dirección), por zona geográfica, en 2020 se obtienen los siguientes porcentajes:

Zona geográfica	2019	2020
Europa	7%	8%
Asia Oriental	16%	16%
América	6%	20%
Resto Mundo	14%	3%

Una cifra superior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra menos con respecto al hombre. El resultado de la brecha salarial derivada del cálculo anterior es debido a diferentes factores: la histórica baja presencia femenina en algunas de las áreas de actividad (debido a la composición de la plantilla y a la mayor población de hombres que de mujeres en general), la diferente especialización de los puestos de trabajo (mayor población de hombres que de mujeres en puestos de responsabilidad), y la antigüedad, entre otros.

Asimismo, en el ejercicio 2020 se ha realizado un análisis de la brecha salarial individual por sociedad, por estratos salariales y un análisis demográfico de los empleados del grupo en cada colectivo, que ha arrojado las siguientes conclusiones:

- En los niveles directivos la población de mujeres es muy reducida.
- Lo que podemos considerar como relevo para esas posiciones en un medio plazo está también mayoritariamente ocupado por hombres.
- En el relevo a más largo plazo se intuye que la distribución entre hombres y mujeres es algo más equilibrada.

En América se ha potenciado la contratación de mujeres jóvenes para aumentar la presencia femenina dentro de la organización, lo que ha incrementado la brecha salarial durante este periodo, como puede observarse en la tabla previa. Estas nuevas incorporaciones modifican la composición por categorías respecto al periodo anterior. La brecha salarial en Europa y Asia Oriental se mantienen en la línea de 2019. Asimismo, la registrada en "Resto Mundo" se ha visto reducida por la variación del mix de empleados de hombres y mujeres entre categorías profesionales. En 2020 disminuye el porcentaje de hombres dentro de la categoría de dirección.

Organización del trabajo

Ser referentes en la generación de empleo de calidad es una de las máximas aspiraciones de **Velatia**.

Cada empresa del grupo determina los aspectos relativos a la jornada laboral, periodos de descanso y el resto de condiciones laborales de aplicación. El Código Ético, en el apartado de derechos laborales, recoge que la jornada laboral se acomodará a la legislación local de cada país, asegurando el cumplimiento de las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En cuanto a las relaciones sociales, la libertad de asociación y representación sindical están recogidas en las normas, convenios y acuerdos suscritos con los representantes de los trabajadores.

La preocupación de las personas de **Velatia** sobre la conciliación familiar convierte a este en un asunto relevante en la gestión del capital humano.

En este sentido, las diferentes herramientas puestas en marcha, tales como la flexibilidad del tiempo de trabajo y jornada o las mejoras en los permisos, son elementos básicos para conseguir una plantilla integrada por personas satisfechas, saludables y comprometidas.

Los principales canales de comunicación de la organización con los trabajadores, además de los sindicatos, son la web corporativa, la intranet, los tableros de comunicados, las revistas internas, los buzones de sugerencias y las jornadas anuales; además de la comunicación personal y directa por parte de los managers y directores, los comités de empresa y de seguridad y salud.

Seguridad y salud

El compromiso con la seguridad y la salud en **Velatia** viene recogido en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos, y se concreta en estos 3 puntos:

- Establecer un entorno laboral seguro desarrollando una cultura preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover el respeto a la seguridad y salud de las personas desde la prevención de daños y deterioro de la salud.
- Alcanzar y mantener las certificaciones internacionalmente reconocidas de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

En línea con esta cultura preventiva, **Velatia** asume como propios los siguientes compromisos:

- Promover la formación y acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, para la prevención de lesiones y deterioro de la salud.
- Proteger y mejorar los espacios físicos y contenidos en los centros de trabajo respecto a un amplio catálogo de riesgos, desde el intrusismo hasta el incendio.
- Garantizar en la medida de lo posible la integridad laboral de los trabajadores cumpliendo con la normativa sectorial respectiva, susceptible de implementación con otras medidas.
- Alcanzar y mantener las certificaciones internacionales de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, y seguridad y salud en el trabajo.

Los comités de Seguridad y Salud son los encargados de supervisar el cumplimiento de la normativa local aplicable en las diferentes sociedades del grupo. Asimismo, para

complementar su labor, **Velatia** cuenta con personal especializado que desarrolla funciones enfocadas a la mejora continua de las prácticas y procedimientos así como a la obtención y mantenimiento de las normativas más estrictas a nivel internacional en sistemas de prevención de riesgos.

Derivado del compromiso con la prevención, varias de las empresas del grupo cuentan con la certificación OHSAS 18001, hasta la entrada en vigor, en marzo de 2018, de la nueva ISO 45001, la especificación técnica más importante para proceder a la implantación y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales. Además, con el fin de seguir avanzando en el compromiso con la seguridad, algunas organizaciones del grupo han completado la transición de la OHSAS 18001 a la certificación ISO 45001. En total el grupo cuenta con 17 certificaciones OHSAS 18001 e ISO 45001

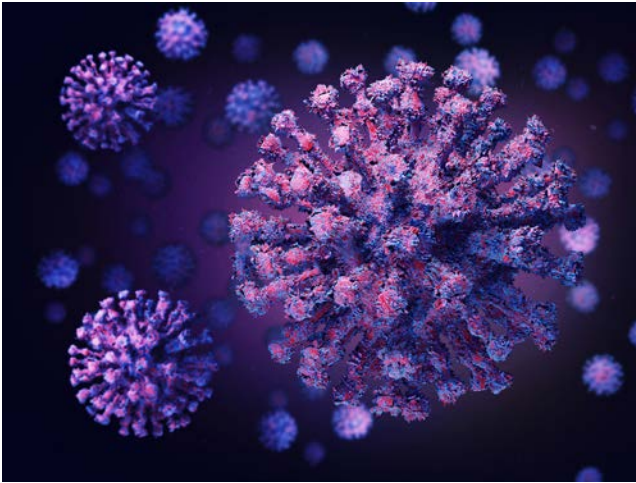
Con la obtención de este certificado de carácter voluntario, **Velatia** demuestra su proactividad para exceder los requisitos legales y alcanzar niveles de excelencia en esta materia. Ello implica la mejora de todos aquellos aspectos que tienen que ver con la seguridad y la salud de las personas de la organización.

Al considerar la seguridad y salud como asuntos fundamentales y prioritarios, **Velatia** se marca como objetivo preferente minimizar el número de accidentes, habiendo un seguimiento exhaustivo de la evolución de los indicadores más representativos ⁽²⁾:

	2019	2020
Índice de Frecuencia ⁽³⁾	7%	8%
Índice de Gravedad ⁽⁴⁾	16%	16%

En 2020 se han producido 74 accidentes con baja (18 de mujeres) y 99 accidentes sin baja (8 de mujeres). En el anterior ejercicio se registraron 100 accidentes con baja (18 fueron de mujeres) y 115 accidentes sin baja (8 de mujeres).

⁽²⁾ El número de horas trabajadas por los empleados es teórico, considerando una jornada laboral estimada de 145 mensuales para cada línea de negocio.
⁽³⁾ Número de accidentes acaecidos por cada millón de horas.
⁽⁴⁾ Número de días perdidos por accidente con baja entre número de horas trabajadas (ver subíndice 8) por mil.



Gestión de la COVID

Entre las prioridades del grupo, como se ha mencionado, ocupa un lugar preferente la de salvaguardar la salud de sus empleados. Por este motivo, durante el estado de alarma se establecieron todas las medidas de seguridad y prevención establecidas por las autoridades competentes en los centros, facilitando el teletrabajo en aquellos puestos donde era factible.

Asimismo, en mayo de 2020 se concibió un **Plan de Retorno** como aglutinador ordenado del conjunto de medidas, criterios y pautas de actuación para guiar los primeros pasos en el retorno durante la denominada “nueva normalidad”. En los meses posteriores, este plan se ha ido actualizando para incorporar las modificaciones de los criterios considerados oportunos, adaptándose a la situación de cada momento.

Actualmente, este plan es aplicable en todas las organizaciones ubicadas en Europa.

El **Plan Velatia de Protección frente a la COVID-19** es gestionado por los responsables de los centros de trabajo y los responsables de Capital Humano de los negocios. Contiene las guías para el calendario de despliegue, la organización física del trabajo, gestión del teletrabajo, gestión de colectivos vulnerables, aspectos de seguridad y salud inmunológica (gestión de equipos de protección, gestión sanitaria de personal ajeno a la empresa, higiene y limpieza en el puesto de trabajo, comunicación en caso de sintomatología propia de la enfermedad, etc.), y otros procesos dentro del ámbito de Capital Humano.

Absentismo laboral

Velatia realiza un seguimiento del absentismo laboral entendido como 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 182.263 horas durante el ejercicio 2020 (132.739 horas en 2019). El aumento de horas de absentismo está relacionado con la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.

Formación

La capacitación de los empleados constituye la base del crecimiento y éxito de una compañía. **Velatia** reconoce el valor estratégico de gestionar correctamente la formación, articulando iniciativas, procesos y procedimientos que permitan un desarrollo real y efectivo de todos los colectivos que conforman el grupo.

En esta línea, se marca como objetivos difundir y compartir el conocimiento existente en la organización, así como generar, progresiva y crecientemente, en los empleados conocimiento y capacitación alineados con la estrategia del grupo, logrando a través del aprendizaje continuo una mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de sus puestos de trabajo, así como una mejor adaptación a los cambios culturales y tecnológicos que permitan al grupo ser más competitivos.

Los compromisos de **Velatia** en relación a la formación, tal y como se recogen en la política aprobada al respecto, son los siguientes:

- Incrementar progresivamente los conocimientos y capacidades de los empleados.
- Alinear la formación impartida con las competencias, valores y requerimientos marcados por la estrategia de la compañía.
- Impulsar al máximo la puesta en común del conocimiento existente, apostando para ello por la formación interna y habilitando los recursos necesarios y su utilización de forma eficiente.

En este contexto, a lo largo de 2020 se han desarrollado acciones formativas adecuadas a las necesidades particulares de la plantilla en todo el mundo. Un total de 74.321 horas de las cuales se han beneficiado 1.380 personas.

Los cursos de formación transversales, desarrollados en el ejercicio se centran, principalmente, en 3 temáticas: desarrollo y liderazgo, idiomas (inglés principalmente) y planificación estratégica.

HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN

	2019	2020
Dirección	9.113	11.378
Técnicos	34.902	39.840
Administrativos	5.291	3.470
Comerciales	2.063	1.567
Otros	23.284	19.221
Total horas de formación	74.653	75.474
Número medio de horas de formación por empleado ⁽⁵⁾	24,4	24,88

Del total de horas impartidas del ejercicio 2020, 58.809 horas corresponden al colectivo de hombres y 16.665 al colectivo de mujeres.

En 2020 el número total de horas de formación ha aumentado un 1% con respecto al ejercicio anterior, lo que ha supuesto que el promedio de horas de formación por empleado se haya aumentado en un 2%.

⁽⁵⁾ Número total de horas de formación del ejercicio entre la plantilla media de dicho ejercicio.

Desconexión digital

Velatia se compromete a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar; mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a una gestión más eficaz del tiempo de trabajo; y a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

Igualdad

La gestión de la diversidad y el apoyo a la igualdad de oportunidades son intrínsecos a la gestión de **Velatia**. El grupo ratifica así su firme compromiso con el principio número 6 del Pacto Mundial de Naciones Unidas que hace referencia a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

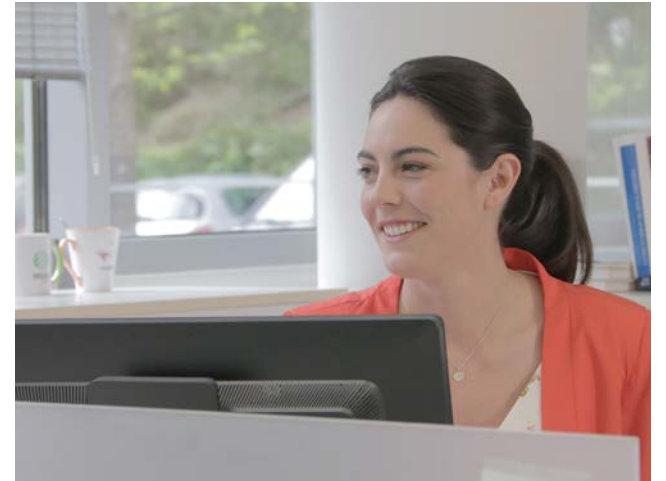
Asimismo, el Código Ético promueve el respeto a los principios de igualdad de oportunidades, diversidad, respeto a las personas y no discriminación por razones de raza, color, sexo, tendencia sexual, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen, posición económica, discapacidad o cualquier otra condición.

Fiel al compromiso asumido de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, **Velatia** ha desarrollado un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral que tiene como objetivo establecer las medidas necesarias para asegurar la prevención y actuación frente a cualquier tipo de acoso en el trabajo (sexual, discriminatorio y/o psicológico).

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

Asimismo, el protocolo identifica la figura del mediador como el experto en la materia que actuará como asesor confidencial y será el encargado de gestionar las actuaciones de acoso que sean calificadas como de leves y remitirá al Comité de Ética y Prevención de Delitos corporativos las consideradas como graves o los incumplimientos de los acuerdos acordados por el procedimiento informal.

En 2020 se mantiene el despliegue de los planes de igualdad en línea con el compromiso adquirido con la igualdad de género .





2.2. Innovación

Desde hace más de 50 años la innovación es una de las principales señas de identidad de **Velatia** y el elemento tractor clave que impulsa el crecimiento de este proyecto familiar, industrial y tecnológico.

El compromiso con la innovación se recoge en las **políticas de Responsabilidad Social Corporativa, de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo** que definen los siguientes focos de actuación:

- Establecer **líneas de mejora continua** en la calidad, fiabilidad, robustez, flexibilidad, adaptabilidad y prestaciones medioambientales de los productos.
- Promover la innovación y la mejora continua a través de la **excelencia**.

Velatia forma parte de los actores globales que están desarrollando la tecnología que transformará profundamente nuestras vidas y nuestro mundo, y está presente en algunos de los sectores que más innovación demandan. Dedicar un importante esfuerzo a impulsar líneas de investigación que tienen como meta fortalecer su competitividad y la de sus clientes en ámbitos como las redes eléctricas y smart grids, smart cities, TIC, aeronáutica, ingeniería de diseño y soluciones electromecánicas, servicios energéticos y alta tecnología electrónica. Así, por ejemplo:

- Desarrolla tecnologías que contribuyen a la evolución total de las redes eléctricas, dotándolas de capacidades para la transición hacia un **nuevo mix energético** con una mayor penetración de las renovables, en la estrategia hacia una economía descarbonizada.
- Crea infraestructuras vitales para atender las necesidades de sectores como el transporte, inmerso en la revolución del **vehículo eléctrico**.
- Su tecnología permite captar, analizar, fusionar y transformar en información útil uno de los ingredientes más valiosos para el mundo smart; los **datos**, presente en sectores como aeropuertos, ciudades, smart grid y salud.
- Participa en la **transformación digital** con aplicaciones de negocio especializadas para mejorar la eficiencia operativa, la seguridad y la experiencia de usuario.

- En 2019 **Velatia** comenzó a desarrollar productos eléctricos cuyo origen es totalmente digital, y continua avanzando en esta dirección.

La estrategia tecnológica de los diferentes negocios de **Velatia** se recoge en sus respectivos planes tecnológicos.

Asimismo, nuevos actores globales han escogido a **Velatia** como aliado tecnológico por la **flexibilidad, cercanía y capacidad de adaptación** que ofrece.

La apuesta del grupo por la innovación abierta como mejor vía para fortalecer su capacidad en I+D+i, le ha llevado a colaborar con algunos de los principales centros de investigación nacionales y europeos, así como universidades en proyectos relacionados con algunas de las grandes tendencias del mercado que tendrán un impacto significativo en el grupo en un futuro próximo. **Velatia** vincula el mundo industrial y académico para promover actividades de investigación y favorecer la atracción de talento.

Todo ello con un fin común que se puede resumir en la búsqueda de nuevos caminos que aporten valor a sus clientes y den respuesta a los desafíos actuales y futuros para hacer posible una sociedad más sostenible, innovadora y eficiente.

Tecnología propia y nuevos productos

Un termómetro que mide el nivel de innovación de una compañía es el porcentaje de ventas de productos propios. En el caso de **Velatia**, este volumen supone prácticamente la totalidad del negocio. Esto es así porque para la compañía las innovaciones son mucho más que ideas, se convierten en productos y soluciones que impulsan los negocios y contribuyen al progreso de sus clientes y de los sectores industriales en los que operan.

Velatia mantiene activo un indicador de innovación relativo a la facturación en nuevos productos (productos desarrollados en los últimos años). Esta facturación supone una parte relevante de la facturación total del grupo.

Gestión de la innovación

Desde 2015 **Velatia** monitoriza, mediante el **Sistema Integrado de Gestión de la Innovación Tecnológica (SIGIT)**, los principales indicadores que permiten verificar el despliegue de su estrategia tecnológica en toda la organización.

Gracias a esta información cruzada de los datos relativos a la plantilla, gasto, inversión y financiación en I+D+i, nuevos productos lanzados al mercado, patentes y propiedad industrial; es posible analizar tendencias y, también, establecer acciones para alcanzar, de forma eficaz y eficiente, los retos tecnológicos de **Velatia** de cara al futuro.

La innovación en cifras

2020	
Gasto en I+D+i (mil €)	21.300
Plantilla I+D+i (personas)	146
Facturación en nuevos productos (mil €)	127.800
Nº de solicitudes de patentes	4
Edad media de la propiedad industrial	9.8
Nº de patentes y registros de propiedad industrial	274



Colaboraciones

Velatia forma parte de los siguientes centros y organismos de investigación y tecnología:

Tecnalia

Primer centro privado de investigación aplicada y desarrollo tecnológico en España y uno de los más destacados a nivel europeo. Integrado por más de 1.400 expertos procedentes de más de 30 países y orientado a transformar la tecnología en PIB para mejorar la calidad de vida de las personas, creando oportunidades de negocio en las empresas. Su actividad investigadora se basa en las premisas de excelencia e investigación y contribuye al desarrollo económico, la cohesión social y la sostenibilidad.

Innobasque (Agencia Vasca de Innovación)

El objetivo de la Agencia Vasca de Innovación, de cuya Junta Directiva forma parte Velatia, es situar a Euskadi en el grupo de regiones de referencia en innovación a nivel europeo. En colaboración con todas las entidades asociadas y todos los agentes del sistema vasco de innovación, Innobasque fomenta el desarrollo de iniciativas y promueve la implementación de nuevas políticas en esta área.

Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación

Desde 2005 Velatia es agente de este organismo de investigación, dentro de la categoría de Unidades de I+D Empresariales. Esta acreditación le permite seguir ostentando una posición relevante dentro del conjunto de agentes impulsores de la innovación tecnológica en Euskadi, además de fortalecer los lazos con organizaciones afines en este campo.

2.3. Medio Ambiente

Velatia promueve e integra una cultura responsable con el entorno, trabajando para la protección del medio ambiente, desde la prevención de la contaminación al ecodiseño.

Los compromisos medioambientales están recogidos en las políticas individuales de Responsabilidad Social Corporativa y Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estos compromisos vienen determinados por la asunción de la sostenibilidad como una manera diferente de hacer las cosas, alineando el desarrollo estratégico con las inquietudes y necesidades de los grupos de interés, conjugando la consecución de beneficios económicos con el compromiso social y el respeto al medio ambiente.

La búsqueda de la excelencia ha llevado a Velatia a desarrollar un Sistema de Gestión Ambiental con estas funciones:

- Promover e integrar una cultura responsable con el entorno.
- Maximizar la consulta y participación de las personas en la gestión integral de las políticas, promoviendo nuevas ideas y reconociendo los logros alcanzados.

- Velar por el cumplimiento de las leyes y normas establecidas, así como de los compromisos voluntariamente adquiridos.
- Potenciar la formación, la flexibilidad, la innovación y la mejora continua a través de la excelencia, la protección ambiental desde la prevención de la contaminación y el uso sostenible de los recursos, así como acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones y el deterioro de la salud.
- Proporcionar un marco común para establecer y revisar los cuadros de mando de las empresas de Velatia, siempre orientados a la satisfacción de los grupos de interés.
- Alcanzar y mantener las certificaciones internacionales reconocidas de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.
- Mantener una comunicación fluida con los diferentes grupos de interés.

Para alcanzar estos compromisos adquiridos, todas las personas de la organización deben conocer y asumir dichas políticas 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.

La **Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo** fue actualizada en 2019, aprobada por el presidente y comunicada a los trabajadores.

Estas políticas tienen como objetivo asegurar la gestión responsable y la mejora de los procesos relativos al medio ambiente, así como el fomento de una cultura de reducción del impacto ambiental generado por los productos, procesos y soluciones, haciendo especial hincapié en la conservación de los recursos naturales, la minimización de la generación de residuos mediante la reutilización, el reciclaje y la optimización de los recursos, entre otros. Preocupación que se ve reforzada, además, por el principio de responsabilidad ambiental contemplado en el Código Ético.

Al objeto de hacer extensible esta inquietud no solo a los empleados del grupo, sino también a los proveedores críticos, **Velatia** envía el Manual de Calidad y el Código Ético que deben ser firmados por los proveedores.

Provisiones y seguros

Tanto en 2020 como en 2019 no se han registrado en el pasivo del balance consolidado provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protección del Medio Ambiente, ni responsabilidades conocidas y/ o compensaciones a recibir.

Cabe destacar que la Póliza de Responsabilidad Civil del grupo garantiza la cobertura de los riesgos medioambientales, siempre que dichas acciones nocivas se hayan producido como consecuencia de una causa accidental, súbita, imprevisible, inesperada y no intencionada.

Certificaciones

Como muestra del compromiso con el medio ambiente, **Velatia** continúa desplegando su Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a las normas y certificaciones con mayor reconocimiento internacional y los más altos estándares de cumplimiento, como la certificación de la norma ISO 14001 implantada en las principales sociedades del grupo.

La certificación ISO 14001 es la normativa técnica más utilizada en todo el mundo para la implantación y valoración de los sistemas de gestión ambiental y su obtención es voluntaria. La implantación de esta certificación demuestra el compromiso de **Velatia** con el cumplimiento de los máximos niveles de excelencia en esta materia. El grupo mantiene 17 certificaciones ISO 14001, además de varias certificaciones en Huella de carbono tanto a nivel de organización como por familias de productos.

Con el objetivo de asegurar el mantenimiento e implementación de los certificados indicados, la organización dispone de un equipo de personas distribuido entre las principales plantas del grupo, que tiene, entre otras funciones, las siguientes: identificar los requisitos legales en el ámbito de la gestión ambiental, evaluar el grado de cumplimiento de los mismos, colaborar en la definición, despliegue y evaluación de los objetivos ambientales, realizar auditorías internas del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente y participar en la acogida a las nuevas incorporaciones en la plantilla con charlas formativas sobre gestión de la calidad y gestión ambiental en **Velatia**.

Contaminación y cambio climático

En línea con la estrategia y objetivo contra el cambio climático, y como paso necesario para la reducción de emisiones de CO2, **Velatia** realiza el cálculo de la huella de carbono de sus actividades. Se elaboran informes de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) donde se cuantifican las emisiones directas y las indirectas, tal y como se detalla en el apartado anterior.

Son consideradas como emisiones totales directas, el combustible consumido en los procesos productivos y calderas (fuel, gas), así como el combustible de los vehículos de empresa utilizados para labores comerciales y montajes. Dentro de las emisiones totales indirectas se incluye el consumo eléctrico.

La siguiente tabla muestra los resultados del comportamiento ambiental de **Velatia** con relación a las emisiones GEI (t.CO2 eq.).

Emisiones GEI (t. CO2eq.) ⁽⁶⁾	2019	2020
Directas (alcance 1)	2.714 t.	2.485 t.
Indirectas (alcance 2)	3.085 t.	1.152 t.

Velatia ha continuado impulsando la evolución total de las redes eléctricas dotándolas de capacidades para asumir un nuevo mix energético con mayor presencia de las energías renovables, así como de infraestructuras para atender las necesidades de sectores como el transporte, inmerso en una revolución con la irrupción del vehículo eléctrico. La electrificación del transporte es una de las vías fundamentales para alcanzar su descarbonización y la que se está desarrollando con mayor rapidez.

Velatia ha reducido las emisiones de CO2 en el ejercicio 2020 en un 37% con respecto al 2019. Una de las acciones que más ha incidido en esta reducción ha sido la decisión de consumir energía eléctrica proveniente únicamente de fuentes renovables en varias de las empresas del grupo. Hecho que ha sido acreditado por Iberdrola y Naturgy a través de los correspondientes certificados de Garantía de Origen.

Asimismo, la reducción de emisiones de alcance 1 se debe principalmente a las medidas implantadas en el **Velatia** durante los últimos ejercicios. Dentro de las acciones llevadas a cabo desatacan aspectos como la eliminación del uso de hidrocarburos y la mejora de la eficiencia energética.

Economía circular

Velatia apuesta por la implementación de una estrategia medioambiental basada en la economía circular con el objetivo de minimizar los posibles impactos negativos derivados de su actividad y con el firme propósito de lograr una gestión eficaz de los residuos que genera.

Partiendo de este propósito, en 2020 ha puesto en marcha diferentes procedimientos de reciclaje y reutilización de equipos que fomentan la eliminación y reducción de residuos, ofreciendo las herramientas necesarias para la generación del menor impacto medioambiental posible.

Para la gestión de los residuos, la mayor parte de las sociedades del grupo disponen de contratos con empresas gestoras especializadas en el transporte y la manipulación de los mismos. Dichos contratos contemplan el proceso completo, desde la recogida hasta la manipulación y, en algunos casos, la devolución para su reutilización y la responsabilidad de ambas partes.

⁽⁶⁾ El alcance de la información reportada para emisiones GEI es el mismo que el empleado para la información de consumo energético. Los factores de emisión empleados para el cálculo de las emisiones de gas de efecto invernadero se han basado en la metodología definida para el cálculo de la huella de carbono para el comercio de emisiones verificada por un experto independiente.

Gestión de residuos

Tipo de Residuos	2019	2020
Residuos peligrosos	203.281 Kg.	177.785 Kg.
Residuos no peligrosos	2.406.107 Kg.	2.903.781 Kg.

Se consideran residuos peligrosos aquellos cuyas propiedades intrínsecas presentan riesgos para la salud o el medio ambiente. En este sentido, y en lo que respecta a la gestión de los residuos peligrosos, el 2% de los residuos generados en 2020 han sido recuperados, el 54% eliminados, el 26% han seguido un proceso de valorización y el 18% han sido enviados a vertederos controlados. En 2019 el 4% de los residuos generados fueron recuperados, el 79% eliminados y el 17% siguieron un proceso de valorización.

El incremento relacionado con los residuos peligrosos se debe, principalmente, a un incremento en el alcance de las plantas sobre las que se están reportando datos. Concretamente en 2020 se están contemplando todas las plantas de transformadores, pasando los residuos no peligrosos de 781 mil kg. a 1.219 mil kg.

Los residuos no peligrosos generados incluyen los siguientes materiales: chatarra metálica, papel y cartón, plásticos y madera. El 52% de los residuos no peligrosos generados en 2020 han sido recuperados, el 7% enviados a vertederos controlados y el 41% han seguido un proceso de valorización. En el caso del año 2019 el 82% de los residuos no peligrosos generados fueron recuperados, el 1% eliminados, el 2% enviados a vertederos controlados y el 15% siguieron un proceso de valorización.

Uso sostenible de los recursos

Evolución del consumo de agua

Con la sostenibilidad como reto, en 2020 **Velatia** ha continuado trabajando para lograr una producción y consumo responsables en toda la cadena de suministro. Con este propósito, se han implementado medidas para incrementar la concienciación entre todas las personas de la compañía sobre el uso responsable del agua en el ejercicio de su actividad.

Consumo	2019	2020
Consumo de agua (m³)	40.863	43.608 ⁽⁷⁾

Evolución del consumo de materias primas y consumo energético

Velatia busca la optimización en la utilización de los recursos materiales en todas las fases de la actividad.

El grupo fomenta el uso eficiente de las materias primas y la energía y, además, mediante los sistemas de gestión ambiental y energético de los que se ha dotado, puede medir, valorar y actuar para continuar implementando medidas que le permitan incrementar la eficiencia energética y optimizar el consumo de recursos en los procesos productivos.

La siguiente tabla recoge el consumo de las principales materias primas y energías utilizadas en los procesos productivos del grupo:

Materias primas	2019	2020
Principales materias primas (chapa magnética, hilo esmaltado (aluminio), consumibles químicos (aceite) y banda de aluminio	19.132.601 Kg.	18.799.458 Kg.

Eficiencia energética

Consumo	2019	2020
Consumo de electricidad (kWh)	14.972.342	14.102.510
Consumo Gas Natural (Nm³)	992.970	913.609
Consumo Gasóleo A y C (l)	256.194	148.967

Electricidad KWh	2020
Renovable	10.556.416
No renovable	3.546.094
Total	14.102.510

Por último, en relación al gasóleo, si bien se han incluido los datos de otras sociedades del grupo no contempladas en 2019, el consumo de este tipo de energía se ha reducido un 42% con respecto al ejercicio anterior. Esta reducción tiene su origen en el ahorro en el consumo de gasóleo C relacionado con el uso en las calderas de calefacción y los equipos de producción de calor, y en el cambio de la flota de los vehículos, apostando por los vehículos híbridos y eléctricos.

En general hay una reducción de consumo debido, fundamentalmente, a las medidas implantadas en términos de eficiencia energética, analizadas y detalladas en las auditorías llevadas a cabo en 2020. Además de las mencionadas anteriormente, se han llevado a cabo otras medidas de eficiencia energética sustitución de alumbrado led, y monitorización energética entre otros.

Asimismo, cabe destacar que, de acuerdo con el cumplimiento del Real Decreto 56/2016, en el que se indica que las grandes empresas o grupos de sociedades deben someterse a una auditoría energética cada 4 años, que cubra, al menos, el 85% del consumo total de energía final del conjunto de las instalaciones ubicadas en el territorio nacional; Stratenergy, sociedad perteneciente a **Velatia**, ha realizado en el año 2020 una auditoría energética en las instalaciones del grupo proponiendo soluciones para la mejorar la eficiencia energética en toda la organización.

⁽⁷⁾ En el consumo de agua del ejercicio 2020 se han incluido las sociedades UK, OBS y OZS adicionales al perímetro del ejercicio 2019.



2.4. Clientes

Poniendo la satisfacción del cliente como meta, los equipos y productos que suministran los diferentes negocios de **Velatia** tienen en consideración todos los parámetros de seguridad contemplados en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido, cuenta con un sistema de reclamaciones y quejas adaptado a la realidad de cada sociedad y negocio del grupo.

En aquellos negocios con un elevado volumen de operaciones complejas se dispone de una herramienta de registro de incidencias que permite a la compañía mejorar la calidad del servicio y aplicar acciones correctivas.

En todas las empresas se realiza un seguimiento periódico de las reclamaciones, identificando el tipo de solicitud del que se trata, el estado en el que se encuentra, y la fecha de cierre de la misma.

Fruto del compromiso con la calidad, cabe destacar que los negocios de **Velatia** registran en 2020 un total de 24 sociedades certificadas con la normativa ISO 9001 en todo el mundo.

2.5. Proveedores

A lo largo del ejercicio 2020 se ha continuado trabajando para lograr una producción y consumo responsables en toda la cadena de suministro.

El compromiso de **Velatia** con la cadena de suministro, recogido en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y de Compras, se concreta en los siguientes focos de actuación:

- Extender los aspectos sociales, ambientales y de prevención de riesgos laborales a sus proveedores.
- Establecer relaciones de beneficio mutuo y de prolongada estabilidad con los proveedores, aplicando con rigor el Código Ético.
- Respetar los principios de desarrollo sostenible, promoviendo entre los proveedores el cumplimiento de los derechos humanos y las leyes, normas y regulaciones de los países en los que el grupo está presente.

Apuesta por los proveedores locales

Velatia entiende que su influencia en la economía local va más allá de los empleos directos que crea y del pago de salarios e impuestos, ya que además genera impactos económicos positivos de forma indirecta apoyando a las empresas locales a través de su cadena de suministro.

El grupo está comprometido con las empresas situadas en sus áreas geográficas principales, responsabilidad que adquiere una mayor relevancia en aquellos negocios con plantas productivas en diferentes áreas geográficas.

La monitorización del volumen de compra asociado a cada zona geográfica que se realiza de forma regular permite afianzar el porcentaje de proveedores locales en un rango porcentual relevante.

% gasto a proveedores locales	2019	2020
España	78%	84%
Francia	96%	97%
Alemania	64%	60%
China	99%	98%
México	87%	70 %
Colombia	-	47%



Sostenibilidad en la cadena de suministro

Las empresas de **Velatia** buscan aportar valor real en sus procesos de gestión de las compras, tanto para sus negocios como para sus proveedores, garantizando los resultados y favoreciendo la adaptación al entorno local, lo que potencia la creación de riqueza y empleo en las comunidades en las que operan. En esta línea, se ha iniciado la comunicación a las empresas que deseen formar parte de su cadena de suministro de la necesidad de asumir los compromisos impulsados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

La alineación de la función corporativa de compras con cada departamento operativo de **Velatia**, ha permitido conocer y aplicar los mejores criterios de valoración en cada proceso de contratación o compra y estar siempre a la vanguardia en criterios de sostenibilidad, evaluación ambiental y derechos humanos.

En la homologación de proveedores se analizan principalmente 2 cuestiones medioambientales:

- Disponibilidad de certificaciones medioambientales.
- Cumplimiento normativo a nivel medioambiental (si/no).

Existe un plan de auditorías anuales a proveedores donde se analizan ambos aspectos. En el proceso de homologación, tal y como se ha mencionado, se les traslada el Código Ético y la Política de Compras.



Velatia ha participado en 2020 en un proyecto piloto de “compra verde” puesto en marcha entre empresas de Bizkaia que asumen el reto de implantar la contratación de productos y servicios sostenibles. Además de Velatia, se han adherido al proyecto empresas y entidades como Iberdrola, CIE Automotive, EDP, Vicinay, Euskaltel, o el clúster vasco Aclima.



El objetivo para 2020 ha sido lograr que la mitad de las contrataciones de productos, servicios y obras en sectores priorizados por la administración (vehículos, obra civil, limpieza, papelería, etc.) se realicen poniendo en valor aquellos con impacto ambiental reducido.

2.6. Sociedad

Con la voluntad de ser un actor de referencia en los sectores en los que está presente, **Velatia** pertenece a numerosas asociaciones relacionadas con sus actividades de las que indicamos algunas de las más relevantes.

Con respecto a las actividades de relación institucional y las vinculadas con el asociacionismo entre empresas, todas las personas del grupo mantienen una estricta vigilancia y cumplimiento de los preceptos fijados por las normas del Derecho de la Competencia.

Asociaciones	
AMETIC	Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información, Telecomunicaciones y Contenidos Digitales
FMRE	Foro de Marcas Renombradas Españolas
ADEGI	Asociación de Empresarios de Gipuzkoa
APRI	Asociación de Profesionales de las Relaciones Institucionales
AEFAME	Asociación Empresa Familiar de Euskadi
AERCE	Asociación Española de Profesionales de Compras y Contratación
APD	Asociación para el Progreso de la Dirección
DIRCOM	Asociación Profesional de Directivos de Comunicación
	Cámara de Comercio de Brasil
	Círculo de Empresarios Vascos
	Clúster Marítimo Español
CEBEK	Confederación Empresarial de Vizcaya
ORKESTRA	Fundazioa Instituto Vasco de Competitividad. Fundación Deusto-Deustu
EUSKALIT	Fundación Vasca para el Fomento de la Calidad
INNOBASQUE	Agencia Vasca de la Innovación
	Instituto de Auditores Internos
IEF	Instituto de la Empresa Familiar
IZAITE	Asociación de Empresas Vascas para la Sostenibilidad
GLOBAL COMPACT	Red Española del Pacto Mundial

Apoyo a la formación

Velatia mantiene una estrecha colaboración con diversas instituciones formativas para favorecer el desarrollo y crecimiento del tejido económico local, acercando la empresa al mundo educativo. En esta línea mantiene diversos convenios, becas y opciones de prácticas en empresas.

Conocimiento compartido

En 2020 **Velatia** ha dedicado más de 750 horas de la alta dirección (1.500 horas en 2019) a actividades de representación en asociaciones, fundaciones e instituciones, y a la participación en los principales foros internacionales. El descenso viene motivado por la disminución de actividades provocada por la pandemia.

El presidente de **Velatia** destina una parte de su tiempo al ejercicio de cargos de representación en asociaciones, fundaciones e instituciones gubernamentales. Asimismo, tanto el presidente como los miembros de los comités de dirección de **Velatia**, Ormazabal, Ikusi y Otros negocios participan como ponentes en diversos actos o foros, esenciales por su carácter tractor para el desarrollo económico y social y la aportación de valor en términos de conocimiento, experiencia y apoyo a las entidades organizadoras.

Velatia colabora con el Día de la Industria en Bizkaia. El objetivo de esta iniciativa organizada por la Federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEM) es acercar este sector, el más relevante de la industria en Bizkaia, a los jóvenes llamados a liderar el futuro. Una excelente ocasión para dar a conocer las oportunidades que el sector ofrece, fomentar la incorporación de las mujeres y, en general, mostrar la solidez de la industria en este territorio. FVEM aglutina a más de 900 empresas y grupos, entre los que se encuentra **Velatia**.





Empleados de Ormazabal Zhuhai colaborando con la sociedad en el mantenimiento del entorno.

Gestión de la acción social

Todos los patrocinios, donaciones y colaboraciones de Velatia en materia de acción social forman parte de la estrategia de negocio y se fundamentan en su actitud de responsabilidad que mantiene con su entorno y su propia identidad, transmitiendo su cultura en una relación que considera al mismo tiempo la dimensión económica y humana.

En este sentido, sus objetivos definidos en la Política de Acción Social, son contribuir al desarrollo de la sociedad en la que opera y/o mantener relaciones comerciales, impulsando la innovación en busca de una mayor calidad de vida de dicha sociedad y la creación de valor para el grupo.

Velatia dispone de un Procedimiento de Gestión en Acción Social que le permite administrar eficazmente las aportaciones a la comunidad, minimizando los riesgos y maximizando las oportunidades reputacionales que puedan derivarse de estas contribuciones, de acuerdo con la política del grupo, en el que se detallan las 3 áreas en las que centra sus actividades:

Área social

Formación e investigación: actividades y proyectos orientados a la educación y formación de las personas y al progreso social a través de la formación e investigación.

Integración social y desarrollo comunitario: actividades y proyectos dirigidos al progreso de la comunidad en las que se realicen o a la integración y progreso de los grupos sociales más desfavorecidos.

Área cultural

Programas o colaboraciones orientadas a la promoción y desarrollo de las artes visuales, escénicas y musicales que favorezcan el acceso de la sociedad a las mismas

Área medioambiental

Proyectos o actividades orientadas a la preservación de nuestro entorno.

Acción social



Fundación Novia Salcedo.
Proyecto "Década de acción por el empleo juvenil"

El objetivo del proyecto es impulsar el empleo juvenil y las metas contempladas en el ODS 8: creación y difusión del conocimiento, comunicación, sensibilización y presencia en la sociedad.

Esta iniciativa pretende conseguir en la sociedad que los jóvenes consigan mejorar su empleabilidad y obtener un empleo digno y de calidad que haga posible sus proyectos de vida, tanto desde la perspectiva de desarrollo personal como profesional.

Con este proyecto se han logrado generar 287 contratos laborales para jóvenes en 2020.



Save the Children

Save the children.
Proyecto "Palabras que emergen"

Este proyecto, llevado a cabo en México, está orientado a la reconstrucción del tejido social y mejorar la calidad de vida de las comunidades en las que los miembros no cuentan con la suficiente cobertura institucional para el fortalecimiento de las habilidades de lectura, escritura y matemáticas en niños y niñas preescolares.

"Palabras que emergen" pretende conseguir en la sociedad un desarrollo infantil basado en la cultura y en la involucración paterna y materna.



Unicef (comité español y Unicef Brasil).
Proyecto: Emergencia COVID en Brasil

El objetivo de este proyecto es la implementación de medidas humanitarias en áreas vulnerables de Brasil con el fin de, por un lado, contener la transmisión del coronavirus y garantizar la continuidad de los servicios esenciales y, por otro lado, mitigar el impacto de la pandemia en los niños y adolescentes más vulnerables.

Este proyecto pretende conseguir en la sociedad la prevención, detección temprana y el control de la pandemia en el país, además de reducir su impacto en la vida de los niños y niñas y adolescentes, tanto a corto como medio y largo plazo.

En 2020 se ha actuado en 150 municipios y 55 barrios urbanos.



Acción cultural



Museo de Bellas Artes de Bilbao

El objetivo es reunir, conservar, estudiar y difundir la colección de arte antiguo, moderno y contemporáneo del museo, procurar su enriquecimiento, mantener sus servicios y promover actividades de calidad.

Velatia busca contribuir de forma significativa al desarrollo del museo y sus actividades, participando con ello activamente en la educación de la sociedad y la proyección de los valores culturales de Euskadi.

GUGGENHEIM BILBAO

Museo Guggenheim Bilbao

El objetivo es apoyar la actividad del museo y de este proyecto cultural y de notable impacto económico en Bilbao y Euskadi, contribuyendo activamente en su desarrollo y en el impulso de sus actividades.



Eskolan Kantari - Sociedad Coral de Bilbao

El objetivo de este proyecto es crear una escena intercultural con las voces de los pequeños coralistas de Eskolan Kantari, haciéndoles partícipes en actuaciones de una entidad reconocida como Sociedad Coral de Bilbao.

Con ello, Velatia quiere contribuir activamente a la educación de la sociedad y la proyección de los valores culturales de Euskadi.

Como consecuencia de este proyecto, 10 centros escolares reciben semanalmente formación coral en sus aulas impartida por profesorado de la sociedad coral.

Aportación a la sociedad

Velatia está comprometida con el pleno cumplimiento de las leyes pertinentes y los requisitos de elaboración de informes internos.

La contribución económica a la sociedad como consecuencia de la actividad realizada ha sido la siguiente:

(A) VALOR ECONÓMICO GENERADO

Ingresos	2019	2020
Cifra de Ventas	657.801	641.878
Otros ingresos de explotación	5.750	5.876
Ingresos financieros	1.176	979
Beneficio puesta en equivalencia	-1.969	-1.581
TOTAL	662.758	647.152

(B) VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO

	2019	2020
Consumo y trabajos realizados	-388.748	-383.340
Otros gastos de explotación	-110.079	-99.048
Gastos de personal	-146.040	-160.362
Gastos financieros	-4.740	-6.244
Impuestos sobre sociedades	-3.671	-8.106
TOTAL	-653.278	-657.100

VALOR ECONÓMICO RETENIDO (A - B)

	2019	2020
	-9.948	-11.148

Beneficios obtenidos por país

El objetivo último de **Velatia** es generar confianza y distribuir valor en el mercado nacional e internacional a través de una actuación responsable, particularmente en el ámbito fiscal. A continuación, se presenta la información significativa sobre los beneficios obtenidos país por país, antes de impuestos, agrupados en las principales áreas geográficas en las que el grupo opera (cantidades en miles de euros):

RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS

Zona geográfica /País	2019	2020
España	8.241	-14.692
Alemania	-8.560	-9.524
Europa Occidental	-1.274	-1.760
Norteamérica y Centromércia	2.524	965
Sudamérica	2.608	3.986
Asia & Oceania	-15	-486
África	-206	-43
TOTAL	3.318	-21.554

Responsabilidad fiscal

Velatia cuenta con una Política fiscal, aprobada por el Consejo de Administración el 28 de julio de 2016, que contempla los principios de actuación básicos que deben ser respetados en materia tributaria. Siendo una aportación relevante a la sociedad, su actuación está guiada por los principios éticos, el buen gobierno y la transparencia.

La estrategia fiscal de **Velatia** consiste básicamente en asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria aplicable y en procurar una adecuada coordinación de la política fiscal, todo ello en el marco de la consecución del interés social y del apoyo a la estrategia empresarial a largo plazo evitando riesgos e ineficiencias fiscales en la ejecución de las decisiones de negocio.

Igualmente, esta política recoge el compromiso con las buenas prácticas tributarias aplicables a todo el grupo.

Impuestos sobre beneficios pagados

Tal y como se indica en el Estado de Flujos de Efectivo de las Cuentas Anuales Consolidadas de **Velatia**, en el ejercicio 2020 se han pagado 274 miles de euros en concepto de impuestos sobre beneficios (131 miles de euros en el ejercicio 2019).

Subvenciones

Velatia cuenta con el apoyo de organismos públicos que, a través de la concesión de subvenciones, fomentan la ejecución de proyectos de innovación y desarrollo del grupo. La información referente a las subvenciones recibidas ha sido incluida en las Cuentas Anuales Consolidadas de **Velatia** y Sociedades Dependientes (Nota 14.2) del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020.





Be smart.
Be Ormazabal

Be Ormazabal.
Be sustainable



1. Ormazabal de cerca



1.1. Misión, visión y valores

Misión

Aportar **soluciones personalizadas, fiables y de alta tecnología** para la infraestructura eléctrica, avaladas por una experiencia contrastada y un gran nivel de servicio.

Visión

Ser el **referente** para los clientes de en la **innovación** de sus redes eléctricas.

Propósito

Liderar la evolución tecnológica de las redes eléctricas para posibilitar la transición energética.

Valores

Ormazabal, como todas las empresas de **Velatia**, comparte unos valores fuertemente arraigados en su cultura:

- **Flexibilidad:** voluntad para entender distintas opciones y adaptarse a situaciones diversas.
- **Liderazgo:** demostrar espíritu de superación en la actividad diaria que pueda servir de ejemplo y motivación a otros.
- **Innovación:** actitud dinámica para crear y anticipar procesos, productos y/o servicios novedosos y exitosos.
- **Pragmatismo:** orientación al resultado de manera eficiente.
- **Apoyo:** disposición a ofrecer y solicitar ayuda para el desarrollo de las personas y el logro de objetivos.

Claim

El claim corporativo de **Ormazabal** refuerza su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa y la propuesta de valor de la marca:

Technology for your sustainable grid

1.2. Empresas y negocios

Ormazabal es una compañía global experta en soluciones personalizadas, fiables y de alta tecnología para la infraestructura eléctrica, con más de 50 años de experiencia.

Sus soluciones están orientadas a una eficiente distribución de la energía eléctrica. Dichas soluciones permiten, dentro de la red eléctrica, la maniobra, protección y transformación de la electricidad, la integración de la generación de energía renovable, y la conexión de instalaciones con necesidades críticas de energía tales como transporte, industria, edificios y otras infraestructuras.

Desde sus inicios se caracteriza por una firme vocación innovadora y un espíritu de internacionalización que le han permitido posicionar su tecnología a nivel mundial y consolidarse como una de las empresas líderes del mercado.

Ormazabal participa en primera línea con los principales actores globales del sector en el impulso al desarrollo del sector eléctrico que posibilite la transición energética hacia un mundo descarbonizado.

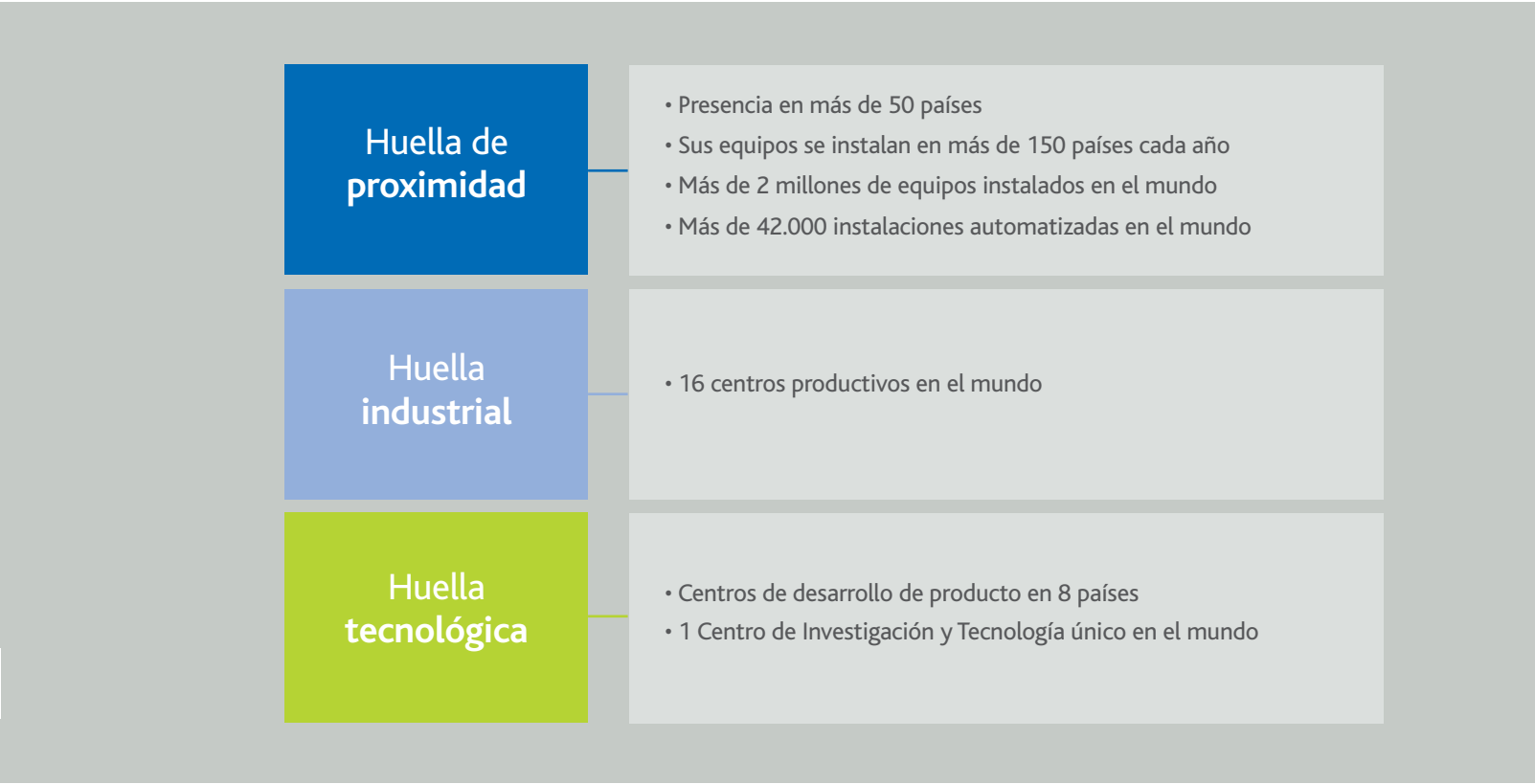


1.3. Ormazabal en cifras

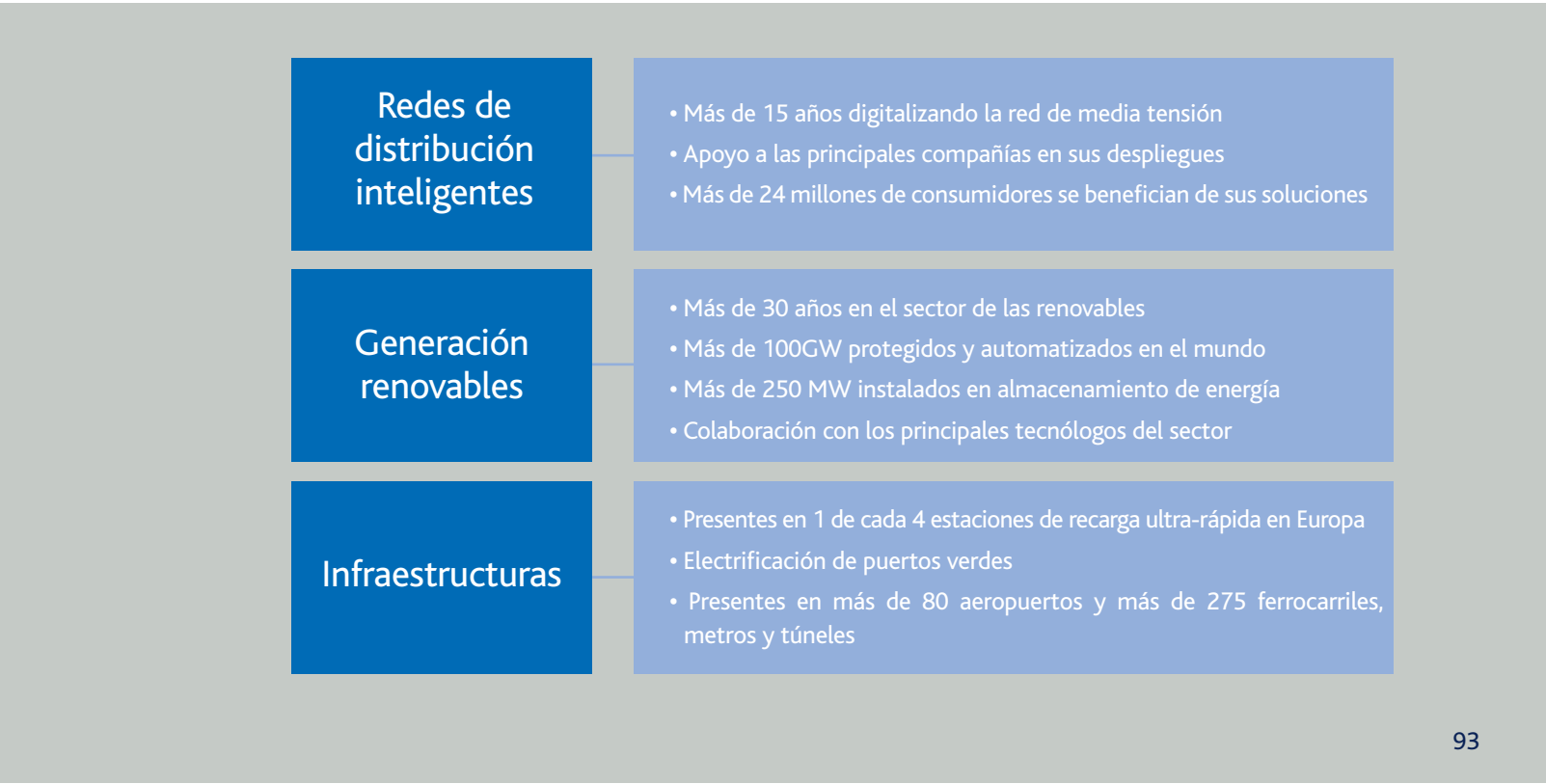
Como compañía global, **Ormazabal** cuenta con una fuerte presencia internacional: dispone de 16 centros productivos en el mundo y opera en más de 50 países a través de empresas filiales y distribuidoras. Todo ello, unido a un equipo compuesto por alrededor de 2.400 profesionales altamente cualificados, permite a **Ormazabal** estar cerca de sus clientes, ajustándose a las características de los mercados locales para responder de forma ágil y personalizada a sus necesidades.



ORMAZABAL



EXPERIENCIA





1.4. Resumen del año

Balance anual

Ormazabal ha superado 2020 con nota y ha seguido creciendo en el peor de los escenarios económicos, alcanzado una cifra de negocio de 472 millones de euros.

La compañía ha cerrado el año y el periodo estratégico 2018/2020 cumpliendo todos los objetivos que se ha propuesto y ha asentado los cimientos para abordar el nuevo **Plan Estratégico 2021/2023**, presentado y aprobado en el ejercicio.

2020 ha sido un año muy negativo desde el punto de vista sanitario y económico, una verdadera prueba de resistencia para las personas y las empresas. Sin embargo, **Ormazabal** ha demostrado que una estrategia basada en la especialización, la adaptación a las necesidades del cliente y la velocidad de reacción, es la base de una extraordinaria resiliencia. Prueba de ello son los buenos resultados alcanzados por la compañía. Si bien la crisis ha golpeado en menor medida al sector energético al considerarse esencial.

Con respecto a segmento, las compañías eléctricas han traccionado de forma importante siendo utilizadas por el sistema económico como motor de recuperación. Las energías renovables, a pesar de los momentos de incertidumbre en lo más profundo de la primera ola pandémica, han continuado su marcha imparable convirtiéndose en el sector preferido de la inversión privada. Por su parte, el segmento de los E3U es el que más se ha visto perjudicado.

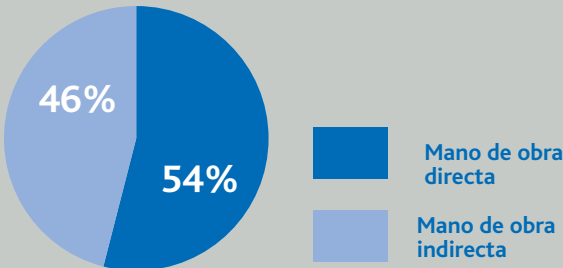
La capacidad industrial de **Ormazabal** se vio afectada al inicio de la crisis sanitaria, momento en el que la compañía ya acumulaba una fuerte cartera de pedidos teniendo que ampliar los plazos de entrega. La pérdida de capacidad del mes de marzo la sometió a una dura prueba pero, gracias al reconocimiento del negocio como actividad esencial y al excelente trabajo realizado para una rápida adaptación de nuevas y extraordinarias condiciones sanitarias en los centros de producción, fue capaz no solo recuperar el retraso generado sino, incluso, de incrementar la producción de las unidades de negocio, superando la capacidad disponible antes de la pandemia. Esta evolución ha supuesto mejorar los plazos de entrega, factor que se está convirtiendo en una oportunidad de venta en las condiciones actuales del entorno, haciendo que el ritmo de contratación sea incluso superior al de 2019.

A nivel estratégico, en 2020 se han continuado desarrollando con éxito los proyectos definidos como clave para el futuro de la compañía, entre los que destacan los siguientes: Ormazabal Operations Model, Digital Native Products Roadmap, e Internet of Grid.

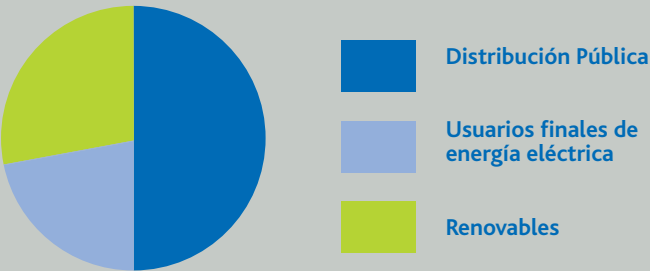
Evolución de la cifra de negocio

	2020
(millones de euros)	472 MILLONES
EBITDA (% sobre la cifra de negocio)	7.4%
EBT (% sobre la cifra de negocio)	3.8%

PLANTILLA 2020



DISTRIBUCIÓN DE VENTAS 2020



Proyectos de Ormazabal en 2020

Ormazabal suministra soluciones fiables en cualquier parte del mundo gracias una capacidad contrastada para anticiparse a las necesidades del sector y su compromiso e implicación con sus clientes, aliados, empleados y sociedad en general. Estos son algunos de los proyectos más relevantes que los diferentes equipos de la compañía han llevado a cabo durante este ejercicio.



Turbina eólica offshore en Fuijan (China)

Ormazabal ha participado con su tecnología en la protección de la primera turbina eólica offshore de 10 MW conectada a la red eléctrica china (provincia de Fuijan), convirtiéndose en la mayor de Asia por capacidad unitaria y la segunda del mundo. Este proyecto refuerza su posición en este país como un suministrador clave para soluciones de media tensión.

Suministro eléctrico seguro para un gran centro de datos en Falkenstein (Alemania)

Hetzner Online, proveedor alemán de alojamiento web y operador de datos, ha confiado en **Ormazabal** para la ampliación de su infraestructura de data center situada en Falkenstein (estado de Sajonia) con 88.000 nuevos servidores.

Movilidad eléctrica para la carga segura y fiable de autobuses en Bogotá (Colombia)

El proyecto, liderado por Enel-X, ha consistido en el diseño y construcción de los patios de recarga que alimentan a los de 379 autobuses eléctricos del Sistema de Transporte Masivo de Bogotá (SITP). Un total de 177 puntos de recarga, así como toda la infraestructura eléctrica asociada para garantizar la correcta operación de la flota. A través de Industrias Ectricol, su partner en Colombia, **Ormazabal** ha suministrado los equipos para la conexión a la red de Enel-Codensa, la distribuidora de electricidad.



Conexión eléctrica para alimentación de grandes yates privados en Barcelona

Ormazabal ayuda a reducir la contaminación en los astilleros MB-92 de Barcelona con una solución completa de alimentación, desarrollada a medida, gracias a la cual se evita la contaminación de los barcos cuando están amarrados en el puerto. Es el segundo equipo que **Ormazabal** suministra a estos astilleros de Barcelona por el que pasan algunos de los yates privados más grandes del mundo (Azzam, Dilbar, Topaz, entre otros).



Nuevo relé para Enedis Francia

En 2020 **Ormazabal** ha concluido la fase experimental de un nuevo relé en colaboración con Enedis France (compañía encargada de gestionar la red de distribución) que permitirá incrementar su presencia en el mercado privado francés. Gracias a la homologación del producto, **Ormazabal** podrá ofrecer en Francia su solución completa para estaciones de conexión de media tensión en este segmento.



Almacenamiento energético para renovables en Reino Unido

Ormazabal ha participado en el proyecto Lower Road, ubicado en Essex, consistente en una batería de 10 MW conectada a la red de distribución. Se trata de uno de los proyectos de baterías de almacenamiento para renovables más grandes de Reino Unido y es propiedad de Gore Street Energy Storage Fund, el primer fondo de almacenamiento de energía cotizado en Londres.





Primeras subestaciones móviles y autoportantes para Iberdrola en España

Ormazabal aceptó el reto lanzado por Iberdrola de diseñar una subestación para renovables que permitiera su transporte por carretera sin unos requisitos especiales y sustituir, en parte, a la subestación de cabecera. La solución llave en mano con diseño, ingeniería y personalización de Ormazabal ha consistido en una envolvente metálica novedosa con un sistema de elevación autónomo que aporta un importante valor diferencial. En 2020 se han instalado 2 equipos, uno en Valladolid y otro en Bilbao.



Nueva fuente de energía limpia en México

La colaboración con EDP en su proyecto eólico de Puerto Progreso (región de Mérida) se ha acometido en dos fases: la primera consistió en el suministro de un centro de transformación de 36 mb.m para las turbinas del parque eólico y la segunda, en la entrega de celdas para subestaciones de media tensión. La solución aportada ha supuesto un menor tiempo de instalación y una mayor garantía de un correcto funcionamiento.

Suministro de equipos de centros integrados para Iberdrola Renovables

Ormazabal ha firmado en 2020 con Iberdrola Renovables un contrato de 3 años (a desarrollar entre 2020 y 2023) consistente en el suministro de más de 200 equipos de centros integrados al año para las subestaciones de generación renovable de esta compañía eléctrica y sus planes de expansión en este negocio. Ormazabal refuerza su posición como aliado tecnológico y especialista en soluciones para energías limpias.



Planta fotovoltaica flotante conectada a la red eléctrica para Acciona en España

Ormazabal ha colaborado con Acciona en la construcción de la primera planta fotovoltaica flotante conectada a la red eléctrica de 1.125 MW, situada en el embalse de Sierra Brava (Cáceres) y que ocupa una superficie de 12.000 metros cuadrados. La solución ha consistido en un transformador elevador digital a partir de cuyos datos se podrá, no solo conocer la tendencia del funcionamiento de la planta, sino desarrollar modelos de mantenimiento predictivo que ayuden a prever fallos antes de que se produzcan y a reducir los gastos operativos.



Estación de carga de vehículos eléctricos en Essex (Reino Unido)

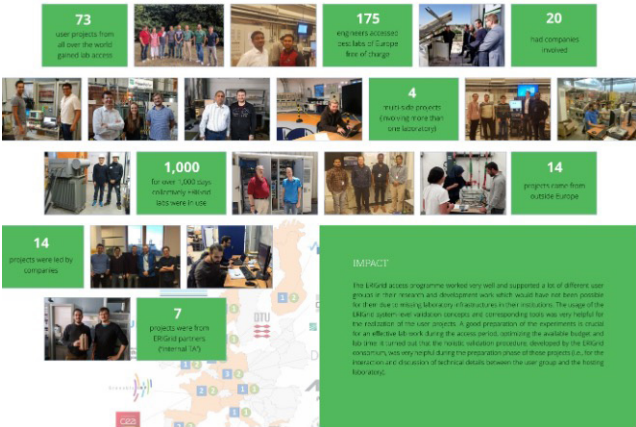
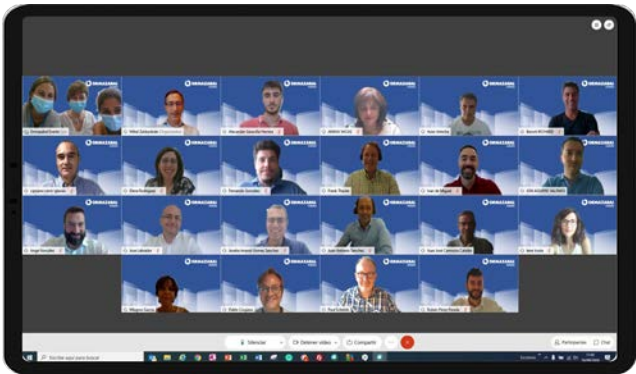
A través de DNO Consulting, compañía especialista en ingeniería de alto voltaje, Ormazabal ha aportado la conexión a la red de la primera estación de carga de vehículos eléctricos de una empresa de energía global. La instalación se encuentra en el condado de Essex y es la primera de una red de más de 100 puntos ubicados a lo largo de las principales carreteras británicas. Además, las estaciones contarán con una oferta completa de servicios.



Nuevos equipos fotovoltaicos en Francia para Gamesa Electric

Ormazabal ha suministrado a Gamesa Electric equipos para varias subestaciones de plantas de energía fotovoltaica de 24 MW capaces de responder ante cualquier problema en la red. La solución personalizada permite su estandarización con una importante reducción del coste en comparación con otras soluciones disponibles en el mercado. Además, favorece la combinación de energías renovables en la red francesa, contribuyendo a su alineación con los objetivos del Pacto Verde Europeo.





Otras noticias

Eventos presenciales y online

A pesar de que la pandemia ha provocado la cancelación de casi todos los eventos internacionales de manera presencial, **Ormazabal** pudo asistir a 2 de las principales ferias del sector eólico y fotovoltaico que se celebran en China, donde la situación comenzó a mejorar antes que en el resto del mundo: SNEC PV Power Expo, (Shanghái, 8-10 agosto) y China Wind Power (Pekín, 16-18 octubre).

Asimismo, ha participado activamente en varios eventos virtuales como el Think Tank AMETIC (30 junio -1 julio) sobre infraestructuras para la movilidad eléctrica, y ha lanzado los primeros webinars a clientes a nivel global como el titulado “Conexión a la red de media tensión: ekor.rpa serie 200” (25 de junio), o el dedicado a la protección y automatización para proyectos fotovoltaicos (23 de junio).

Éxito de participación en el primer Ormazabal Product & Market Forum virtual

Más de 300 compañeros se dieron cita en septiembre (14-16 septiembre) de 2020 en el primer foro de producto y mercado interno con la implicación de todas las áreas técnicas de la compañía. Además de las regiones, el foro se abrió también a otras áreas de la organización.

Premios y reconocimientos

Rewewables Grid Initiative galardonó al proyecto Erigrind (consorcio en el Ormazabal participa desde hace varios años), con el “Good Practice of the Year award 2020” en la categoría de “Technological Innovation & System Integration”, como reconocimiento a su “enfoque holístico para evaluar sistemas complejos de redes eléctricas inteligentes.

El premio le fue entregado por la comisaria de energía de la UE.

1.5. Gobernanza

El máximo órgano de gobierno de **Velatia** es el Consejo de Administración cuyo marco regulatorio viene establecido en los Estatutos Sociales, el Reglamento de la Junta de Socios, el Reglamento del Consejo de Administración, los distintos reglamentos de las comisiones del Consejo y el Código Ético.

Órganos de gobierno

Dentro del Consejo de Administración de **Velatia**, en el 2020 se ha constituido la Comisión de Ormazabal compuesta por 5 miembros. Se trata de un órgano de carácter consultivo en el ámbito estrictamente de negocio. Su función principal es la de servir de apoyo al negocio de **Ormazabal** prestando su colaboración y asesoramiento.

Comisión Ormazabal

PRESIDENTE

D. Javier Ormazabal Echevarria

MIEMBROS

D. Alejandro Ormazabal Echevarria

D. Hipólito Suárez Gutiérrez

D. Luis Atienza Serna

D. Jorge González Somavilla

SECRETARIO (no miembro)

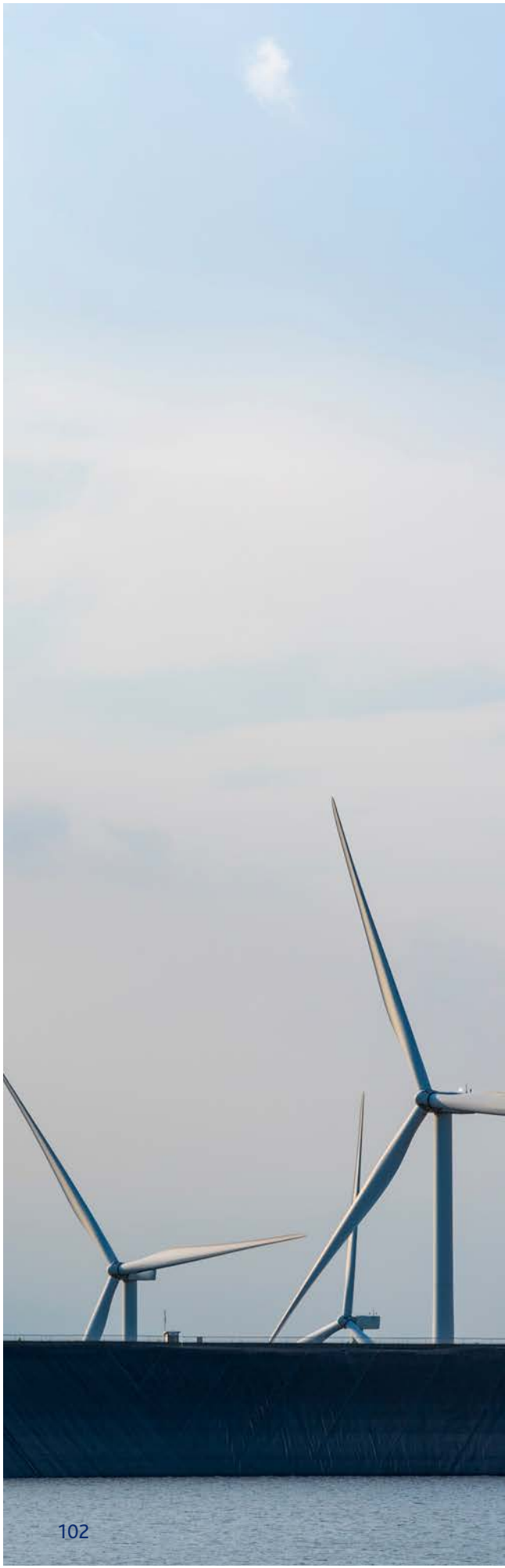
D. Alex Otaegui Furriel

Funciones:

Sin perjuicio de otros cometidos que el Consejo de Administración de **Velatia** le asigne, la Comisión de Ormazabal tiene asignadas las siguientes funciones:

- Analizar los resultados de la compañía y la labor del equipo directivo.
- Proponer el plan estratégico y controlar su ejecución.
- Controlar la gestión presupuestaria.
- Proponer las decisiones más importantes sobre inversiones, venta de activos, fusiones, etc., al Consejo de Administración de **Velatia**.
- Valorar y proponer al Consejo la autorización de alianzas estratégicas.

- Poner en marcha mecanismos para disponer de la información más veraz sobre todas las áreas de la empresa.
- Proponer la política de retribuciones a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de **Velatia**.
- Cualquier otro objetivo que contribuya a la consecución de las finalidades de la compañía.
- Elaborar la información, presentaciones, etc., que en cada momento le solicite el Consejo de Administración.



1.6. Gestión de riesgos

Dentro de su proceso de reflexión estratégica, **Ormazabal** ha identificado, valorado y priorizado aquellos riesgos o amenazas que pueden poner en peligro el cumplimiento de sus objetivos y su proyecto de futuro.

Se han categorizado los riesgos en 4 grupos: estratégicos, operativos, de cumplimiento y de información; y se han establecido las correspondientes medidas para mitigar el posible impacto de los mismos.

Los riesgos priorizados a efectos de seguimiento y gestión más cercanos son los siguientes:

Riesgo 2020
Comoditización de producto
Innovación y nuevos productos
Flexibilidad en la fabricación
Capacidad de prescripción
Fuerza de ventas
Atracción y retención del talento
Sostenibilidad y energías renovables
Alianzas y / o adquisiciones
Recursos para el crecimiento
Tipo de cambio

1.7. Sostenibilidad

Identificación de los asuntos relevantes

A lo largo del ejercicio 2020 **Ormazabal** ha mantenido un diálogo continuo con sus grupos de interés a través de diferentes canales de comunicación para identificar los asuntos considerados relevantes en materia de sostenibilidad.

Para el proceso de selección y delimitación de estos grupos de interés, una labor fundamental para una organización, **Ormazabal** ha considerado las siguientes perspectivas:

- **Por cercanía:** grupos que interactúan de manera cercana con la organización, incluyendo a los grupos de interés internos.
- **Por influencia:** aquellos que influyen (o pueden hacerlo) en el desarrollo de la actividad de la organización.
- **Por responsabilidad:** los que tienen obligaciones legales.
- **Por dependencia:** grupos que dependen de la actividad de la organización.

Ormazabal prioriza sus grupos de interés en función de dos variables:

- **Influencia:** si pueden tener impacto en la compañía o si se trata de un grupo estratégico para la toma de decisiones.
- **Dependencia:** si son directa o indirectamente dependientes de la actividad o productos y servicios de la compañía y de sus funciones.

El Plan Estratégico de **Ormazabal** recoge los aspectos sociales y ambientales identificados como relevantes a nivel estratégico y operacional. Para obtener los asuntos más destacados en materia de sostenibilidad, **Ormazabal** analizó las expectativas de sus grupos de interés, las mejores prácticas de sus competidores, las tendencias normativas y los proyectos que quedaron pendientes del plan anterior. Todo ello ha servido para obtener la siguiente matriz de materialidad:





Líneas de actuación, ambiciones y compromisos

Estas son las seis líneas de actuación seleccionadas por Ormazabal, con sus correspondientes desarrollos:

Ética y gobierno corporativo

Cumplir con el código ético y las políticas que establecen los principios de actuación. Reforzando su compromiso con el buen gobierno, la ética, la integridad y la transparencia, una de las expectativas más importantes para sus grupos de interés y base fundamental para generar confianza y compromiso a largo plazo entre la compañía y dichos grupos de interés.

Ambición:

- Integridad en el comportamiento.
- Excelencia en la gestión.
- Diálogo integrador y confianza con los grupos de interés.

Gestión del capital humano

Apostar por las personas, fomentando su desarrollo y la diversidad. Garantizar la igualdad de oportunidades para ser un una empresa diversa e inclusiva.

Ambición:

- Tener personas comprometidas y sensibilizadas con la sostenibilidad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para convertir a Ormazabal en una empresa diversa e inclusiva con una cultura que permita la conciliación y flexibilidad.
- Lograr un sistema retributivo justo que tenga en cuenta también los logros sociales y ambientales.
- Ser un referente en el nivel de satisfacción de los empleados.
- Garantizar la seguridad y minimizar los accidentes especialmente los causados por causas imputables a la compañía.



Medio ambiente

Reducir el consumo de recursos en el ejercicio de la actividad y contribuir, con sus productos y servicios, a ser parte de la transición energética y de la lucha contra el cambio climático.

Ambición:

Ser una empresa medioambientalmente comprometida, que se anticipa al cumplimiento normativo, que utiliza energías limpias y procesos eficientes, y que contribuye a la descarbonización del planeta mediante la instalación de productos que hacen más eficiente la red eléctrica.

Impacto en la sociedad

Conciliar el desarrollo del negocio con los intereses de la comunidad que le rodea, generando un impacto social positivo, a través de la creación de empleo, el desarrollo de la economía local, la colaboración con centros educativos, el pago de impuestos y la distribución del valor generado.

Ambición:

- Ser percibidos como creadores de riqueza y empleo en el ámbito local, apoyando a los jóvenes a través de la formación y, también, a los colectivos más desfavorecidos, en línea con los intereses del negocio.
- Garantizar el cumplimiento de los derechos humanos en todas sus actividades y geografías
- Ser parte activa de la sociedad, aportando su conocimiento para la solidez en el desarrollo normativo.

Desempeño económico y relaciones con clientes

Fomentar la innovación en los productos y servicios para mejorar e impulsar el crecimiento, tanto de la empresa como de su entorno.

Ambición:

- Fomentar la innovación tecnológica como palanca de transformación hacia modelos de negocio más sostenibles
- Ser un referente en la prestación de servicios a los que el área de nuevas soluciones impulse a la compañía.

Alianzas y relaciones responsables con socios y proveedores

Promover alianzas responsables para construir redes de valor compartido.

Ambición:

- Fomentar la sostenibilidad entre sus aliados y proveedores.
- Ser y tener colaboradores de confianza.



1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ormazabal basa su estrategia de sostenibilidad en atender la complejidad de los retos definidos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible con respuestas innovadoras e impactos positivos en ámbitos como la transición energética, la digitalización, las ciudades o los transportes, entre otros.

Dentro de los ODS priorizados por Velatia, Ormazabal focaliza su contribución en el ODS número 7, cuyo objetivo es asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.



Objetivo: expandir la infraestructura y mejorar la tecnología para contar con energía limpia en todos los países en desarrollo es un objetivo crucial de la Agenda 2030 que puede estimular el crecimiento y a la vez ayudar al medio ambiente.

Metas identificadas:

- Meta 7.1.:** garantizar el acceso universal a servicios de energía asequibles, confiables y modernos.
- Meta 7.2.:** aumentar sustancialmente el porcentaje de la energía renovable en el conjunto de fuentes de energía.
- Meta 7.3.:** duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

Acciones desplegadas:

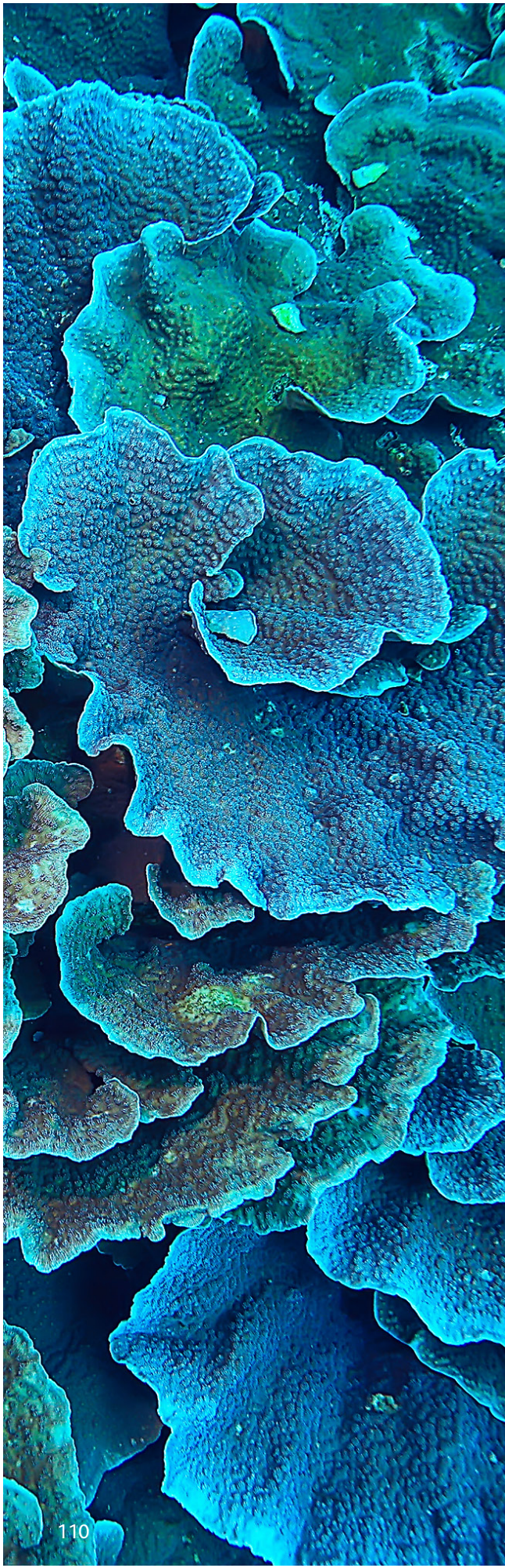
Ormazabal contribuye a través de sus procesos y negocios a garantizar el acceso eficiente a la energía, aumentando, asimismo, el porcentaje de energía renovable generada, favoreciendo la transición energética y aportando valor en lucha contra el cambio climático.

- Trabajando para que sus instalaciones estén alineadas con el medio ambiente. Durante el pasado año ha llevado a cabo diferentes acciones en este sentido: analizando la eficiencia energética de sus inmuebles en España.
- Consiguiendo que el 100% de la energía adquirida en España sea de origen renovable y esté certificada como tal.
- Minimizando todos los residuos a través de facilitar su reciclaje e incorporar el ecodiseño en sus productos.

En 2020 la compañía ha alineado su nuevo Plan Estratégico 2021/2023 con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles. Hecho que pone de relieve su compromiso con el futuro de la empresa, el medioambiente y la sociedad.



2. Desarrollo de nuestros compromisos



2.1. Personas

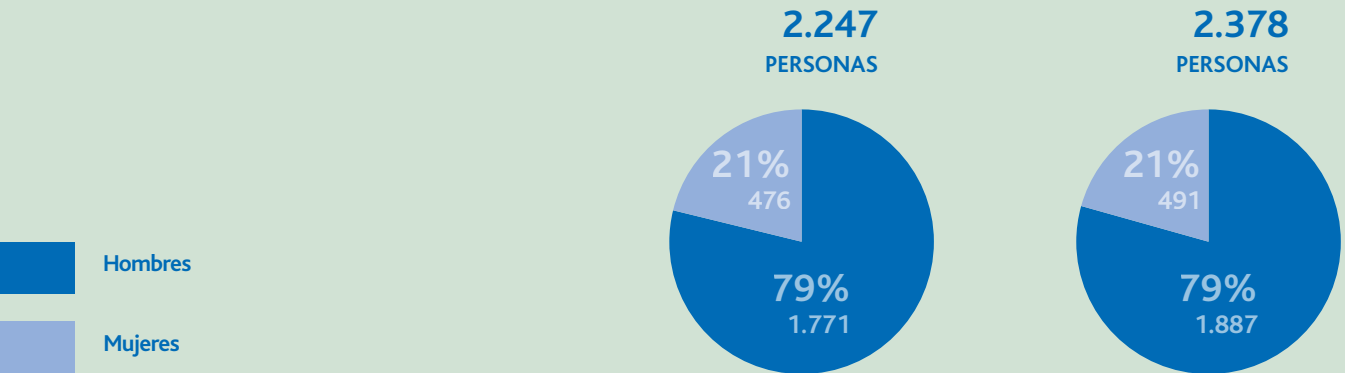
A finales de 2020 la plantilla de **Ormazabal** estaba compuesta por 2.378 personas ubicadas en su mayoría en países europeos (81%), principalmente en España (66%), y el resto (19%), en los demás continentes. El 79% del personal son hombres frente al 21% de mujeres, y el 76% del total se sitúa en una franja de edad comprendida entre los 26 y los 51 años, un perfil joven con una amplia experiencia contrastada.

Empleo

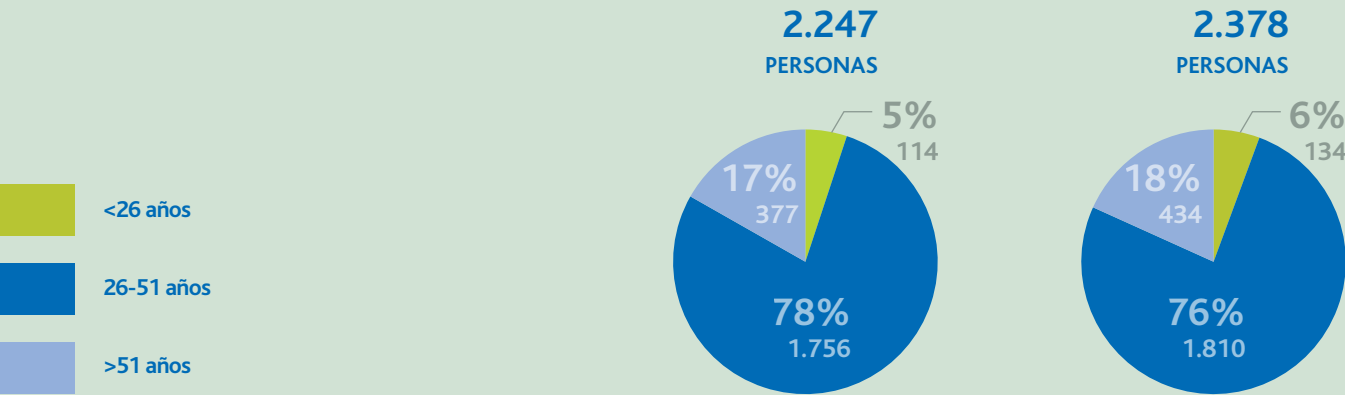
Ormazabal ha trabajado durante 2020 y 2019 en 2 ámbitos fundamentales para abordar con garantías los grandes retos a los que se enfrenta: la atracción y la gestión del talento. Fruto de dicho compromiso, la compañía ha incrementado su plantilla en más de un 6% con respecto del ejercicio anterior.

Distribución de la plantilla

POR GÉNERO 2019 2020

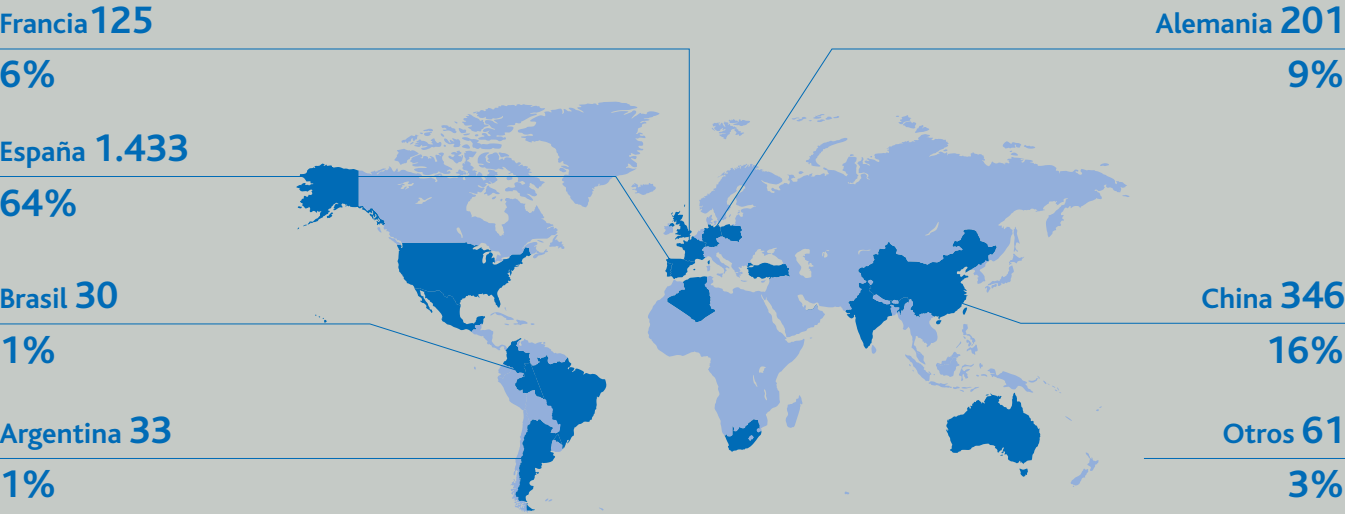


POR EDAD 2019 2020

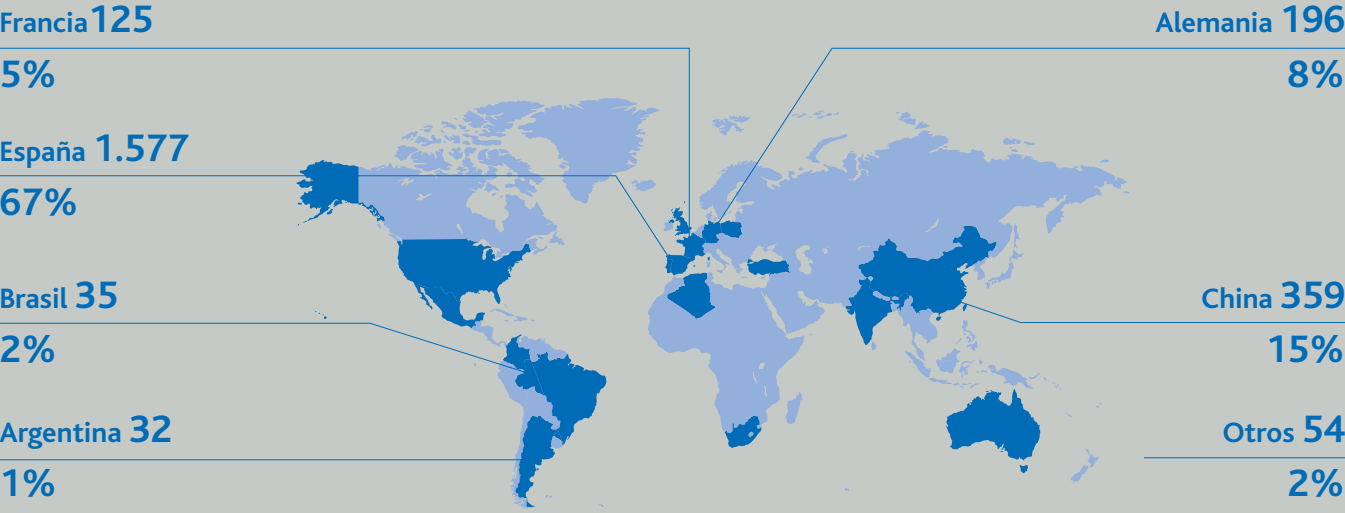


POR PAÍSES

2019 - 2.247 personas



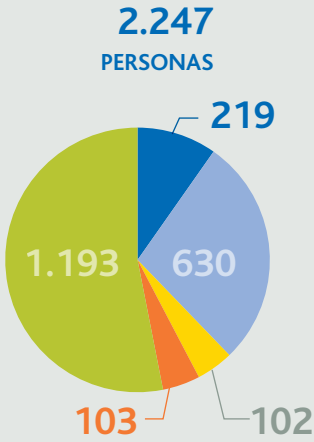
2020 - 2.378 personas



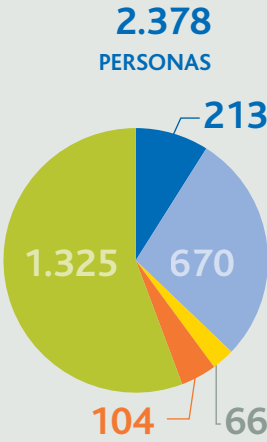
POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



2019



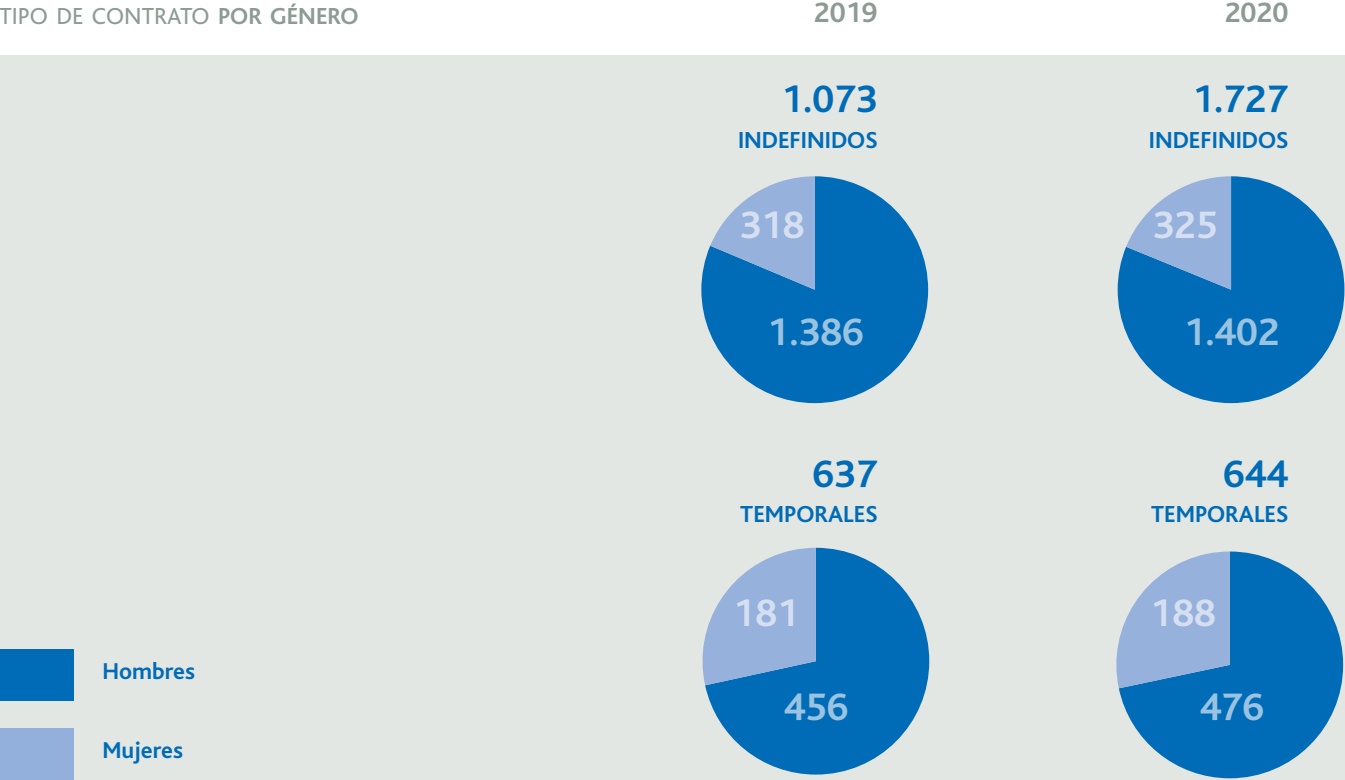
2020



Promedio anual de contratos

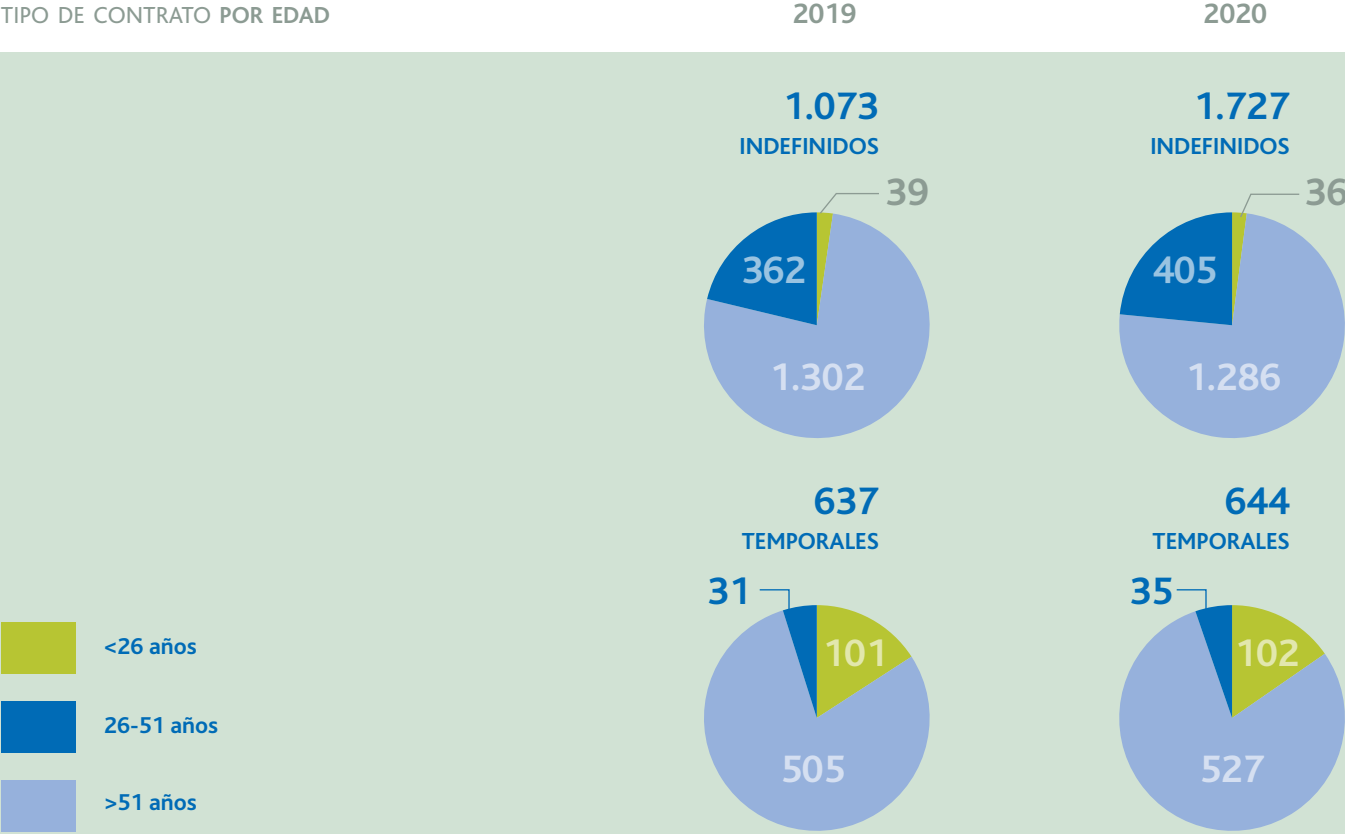
La experiencia y el conocimiento de las personas que forman parte de **Ormazabal** son claves para afianzar su posición competitiva. Este enfoque es coherente con el tipo de contrato mayoritario que se formaliza en la compañía, tal y como se desprende de los siguientes desgloses de información con el promedio anual de contratos indefinidos y temporales ⁽⁸⁾:

TIPO DE CONTRATO POR GÉNERO



⁽⁸⁾ El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de los empleados que conforman Ormazabal durante los ejercicios 2020 y 2019 respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes.

TIPO DE CONTRATO POR EDAD



TIPO DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

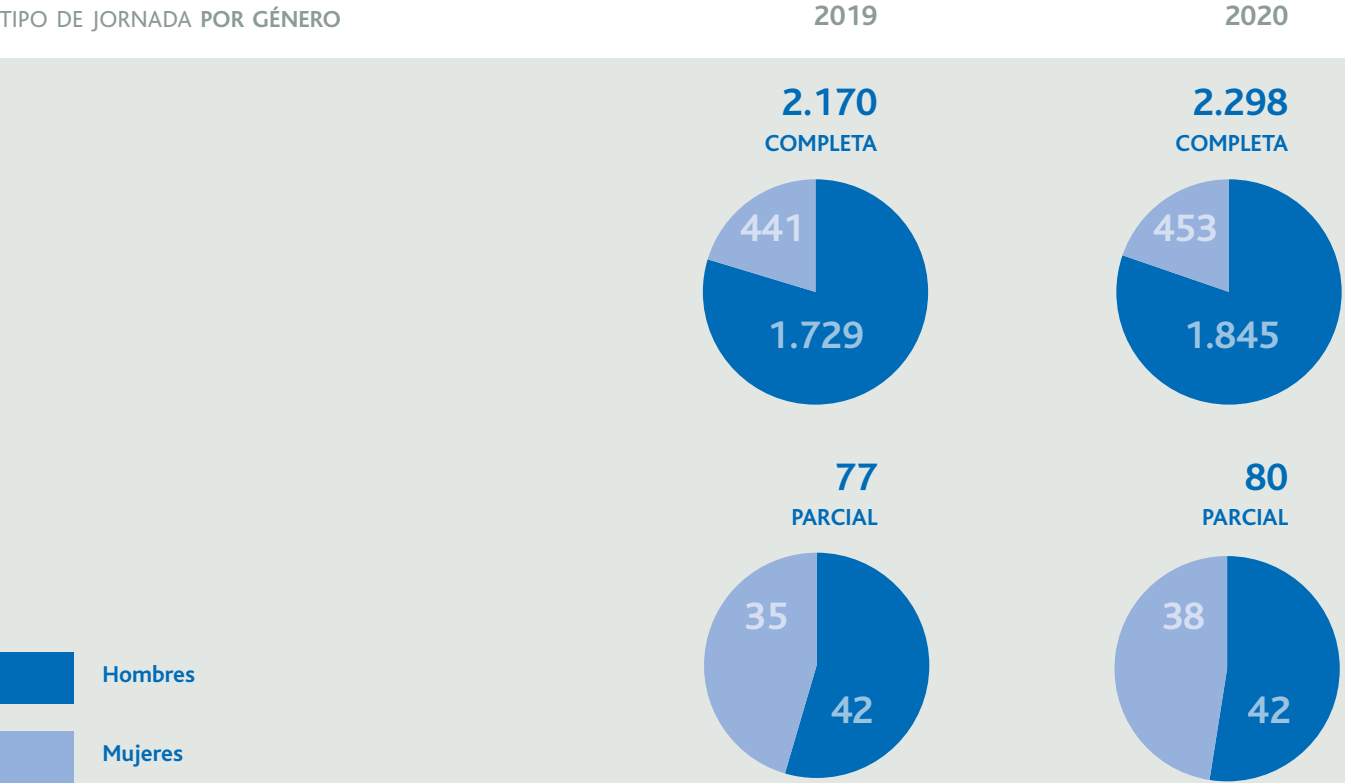
	2019		2020	
	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL
Dirección	202	29	204	29
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	523	114	555	145
Empleados de tipo administrativo	70	20	55	19
Comerciales, vendedores y similares	83	40	80	19
Resto de personal cualificado	825	434	838	452
Total	1.703	637	1.727	664

Empleados por tipo de jornada

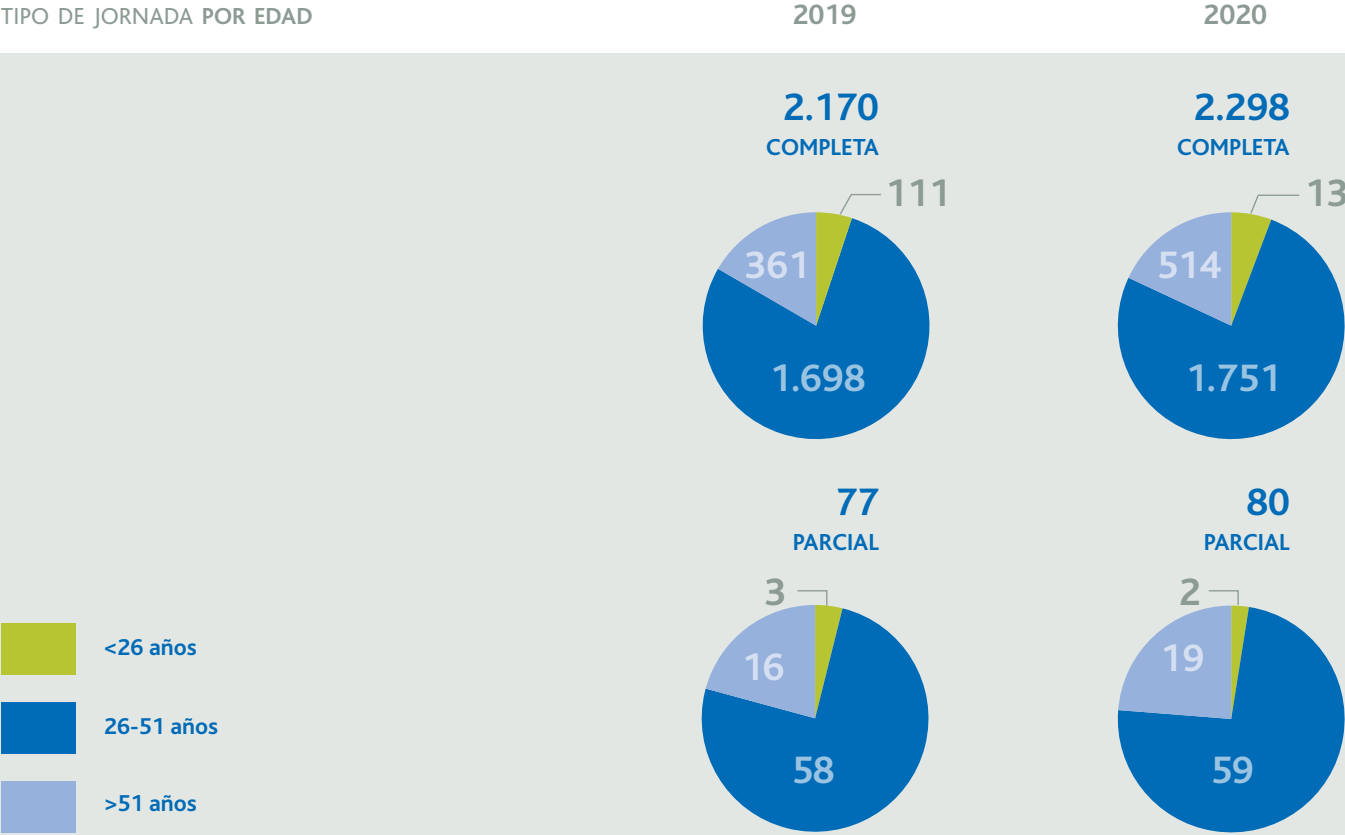
La evolución de la distribución de la plantilla de **Ormazabal** en términos de número de empleados por tipo de jornada laboral es la siguiente:

Tal y como se desprende de las tablas, la mayor parte de las personas contratadas en 2020 tienen una jornada laboral completa. El hecho de que **Ormazabal** cuente con medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal hace que no sea necesario acogerse a una jornada parcial.

TIPO DE JORNADA POR GÉNERO



TIPO DE JORNADA POR EDAD



TIPO DE JORNADA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2019		2020	
	COMPLETA	PARCIAL	COMPLETA	PARCIAL
Dirección	213	6	207	6
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	612	18	645	25
Empleados de tipo administrativo	90	12	57	9
Comerciales, vendedores y similares	102	1	103	1
Resto de personal cualificado	1.153	40	1.286	39
Total	2.170	77	2.298	80

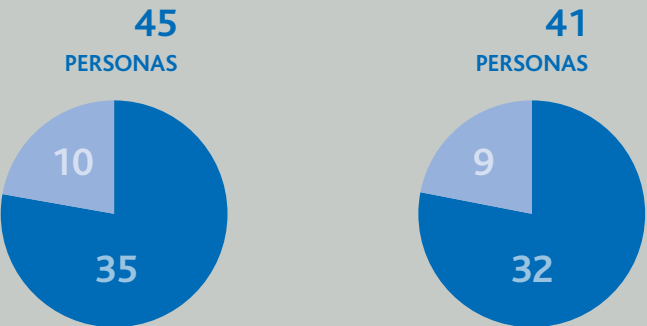
Número de despidos

En 2020 y 2019 el número de despidos, distribuidos por género, edad y categoría profesional, ha sido el siguiente:

DESPIDOS POR GÉNERO

2019

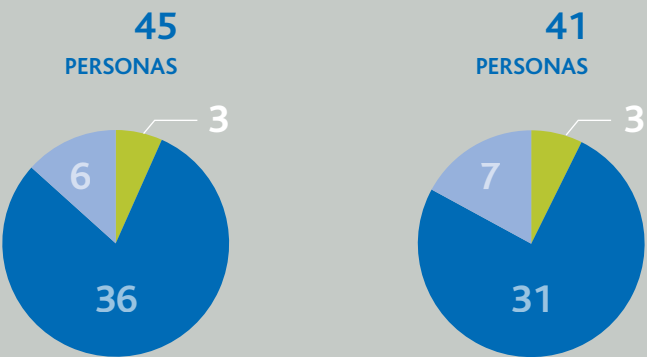
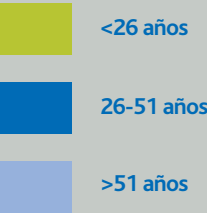
2020



DESPIDOS POR EDAD

2019

2020



DESPIDOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2019	2020
Dirección	3	1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	9	8
Empleados de tipo administrativo	3	2
Comerciales, vendedores y similares	29	4
Resto de personal cualificado	1	26
Total	45	41



Tasa de rotación

La tasa de rotación general durante 2020 ha sido de un 17% (siendo la tasa de rotación involuntaria sólo de un 2%), con un total de 403 bajas, 41 de las cuales han sido despidos, y las 362 restantes se han producido por diversas razones como jubilaciones, finalizaciones de contrato o bajas voluntarias. En 2019 la tasa de rotación fue del 20% (siendo la tasa de rotación involuntaria sólo de un 2%) con un total de 468 bajas de las cuales, 45 fueron despidos.

Empleados con discapacidad

Ormazabal colabora con Lantegi Batuak desde 1986, además de con otros centros especiales de empleo (entidades sin ánimo de lucro) que tienen como fin promover y alcanzar la integración social y laboral de las personas con discapacidad, contratando la realización de diferentes actividades productivas tanto a nivel nacional como internacional. Durante el ejercicio 2020 se ha generado empleo para más de 200 personas con discapacidad de media. La facturación de estas empresas a **Ormazabal** en 2020 ha ascendido a más de 20 millones de euros, lo que supone un incremento de más del 5% con respecto al año anterior (19 millones de euros en 2019).

Cabe destacar, asimismo, el número de personas con discapacidad contratadas en 2020: un total de 26 empleos. Además, **Ormazabal** colabora con los centros Gureak y Urbegi en este objetivo de promover la integración laboral de las personas con discapacidad.

Compensación

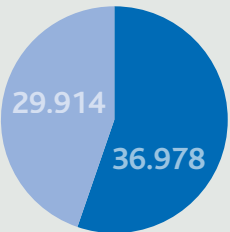
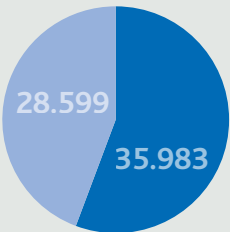
Remuneraciones medias

La remuneración media de los empleados en 2020 y 2019, exceptuando la alta dirección, considerando todos los conceptos de retribución existentes en la organización (fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros), y distribuida por género, edad y categoría profesional; es la siguiente (cantidades en euros):

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO

2019

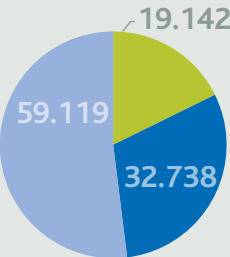
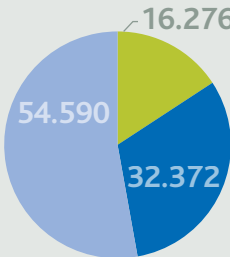
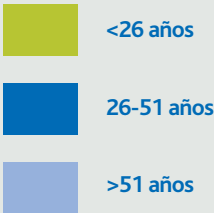
2020



REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD

2019

2020



REMUNERACIÓN MEDIA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2019	2020
Dirección	79.682	78.817
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	39.955	38.996
Empleados de tipo administrativo	26.320	31.671
Comerciales, vendedores y similares	49.779	49.868
Resto de personal cualificado	17.550	25.934

Brecha salarial

Los convenios colectivos de aplicación regulan la remuneración media de los trabajadores en todo **Ormazabal**, estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo similares. Las remuneraciones del personal sujeto a convenio como las del personal fuera del mismo están establecidas equitativamente. En todos los casos se han establecidos criterios para evitar la existencia de discriminación por cuestión de género.

Si calculamos la brecha salarial teniendo en cuenta la remuneración media real fija de las mujeres con respecto a la remuneración media real fija de los hombres (excepto la alta dirección) por zona geográfica, el ejercicio 2020 arroja los siguientes datos:

Zona geográfica	2019	2020
Europa	7%	8%
Asia Oriental	16%	14%
América	-14%	-9%
Resto Mundo ⁽⁹⁾	7%	1%

Tabla según la cual una cifra superior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra menos que el hombre. El estudio de la brecha salarial realizado en 2018 por un consultor externo independiente, concluyó que en la compañía no existe brecha salarial como tal, si bien sí se observa una brecha de posiciones (“techo de cristal”).

La razón de los resultados en torno a la brecha salarial que se reflejan en la tabla hay que buscarla en diversos factores, entre ellos, la histórica baja presencia femenina en algunas de las áreas de actividad (debido a la composición de la plantilla y a la mayor población de hombres que de mujeres en general), la diferente especialización de los puestos de trabajo (mayor población de hombres que de mujeres en puestos de responsabilidad) o la antigüedad.

Asimismo, en el ejercicio 2020 se ha realizado un análisis de la brecha salarial individual por sociedad, por estratos salariales/colectivos, y un análisis demográfico de los empleados de **Ormazabal** en cada colectivo, cuyas principales conclusiones son las siguientes:

- El número de mujeres en los niveles directivos es muy reducido.
- En el relevo a más largo plazo se intuye que la distribución de hombres y mujeres es algo más equilibrada.

La brecha salarial en Europa y Asia Oriental se mantiene en los mismos parámetros que el periodo anterior.

Por su parte, la registrada en “Resto Mundo” se ha reducido por la variación del mix de empleados de hombres y mujeres entre categorías profesionales. En 2020 ha aumentado proporcionalmente el número de mujeres dentro de la categoría de dirección.

Organización del trabajo

Una de las máximas aspiraciones de **Ormazabal** es ser referente en la generación de empleo de calidad.

Cada sociedad de **Ormazabal** determina los aspectos relativos a la jornada laboral, periodos de descanso y el resto de condiciones laborales de aplicación. En el apartado de derechos laborales del Código Ético se especifica que la jornada laboral se acomodará a la legislación local de cada país, asegurando el cumplimiento de las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en 2018 se realizó un foro de reflexión para evaluar la situación de **Ormazabal** en este aspecto, para el que se tuvo en cuenta una encuesta de satisfacción de los empleados, además de indicadores externos (tanto de sectores industriales como eléctricos) e internos. Como consecuencia, se identificaron un conjunto de medidas que están siendo analizadas e implementadas progresivamente en la organización.

En cuanto a las relaciones sociales, la libertad de asociación y representación sindical están recogidas en las normas, convenios y acuerdos suscritos con los representantes de los trabajadores.

Los principales canales de comunicación de la compañía con los trabajadores, además de los sindicatos, son: página web, intranet, tableros de comunicados, revistas internas, buzones de sugerencias, jornadas anuales, comunicación personal y directa por parte de los managers y directores, así como los comités de empresa y de seguridad y salud.



⁽⁹⁾ Resto mundo incluye: Oceanía, Oriente Medio, Reino Unido y Sudeste asiático.

Seguridad y salud

La seguridad y la salud son prioritarias para **Ormazabal**. Su compromiso en este ámbito viene recogido en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos; y se concreta en 3 puntos fundamentalmente:

- Establecer un entorno laboral seguro desarrollando una cultura preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover el respeto a la salud y la seguridad de las personas desde la prevención de daños y deterioro de la salud.
- Alcanzar y mantener las certificaciones internacionalmente reconocidas de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

En línea con esta cultura preventiva, **Ormazabal** asume como propios los siguientes compromisos:

- Promover la formación y acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro de salud.
- Proteger y mejorar los espacios físicos y contenidos en los centros de trabajo respecto a un amplio catálogo de riesgos, desde el intrusismo al incendio.
- Garantizar la integridad laboral de los trabajadores cumpliendo con la normativa sectorial respectiva, susceptible de implementación con otras medidas.
- Salvaguardar el I+D empresarial con medidas específicas de protección que aseguren los activos de información, tanto físicos como programas o datos.
- Alcanzar y mantener las certificaciones internacionales de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, y seguridad y salud en el trabajo.

Los comités de Seguridad y Salud son los encargados de supervisar el cumplimiento de la normativa local aplicable en las diferentes sociedades de **Ormazabal**. Asimismo, para complementar su labor, **Ormazabal** cuenta con personal especializado que desarrolla funciones enfocadas a la mejora continua de sus prácticas y procedimientos, así como a la obtención y mantenimiento de las normativas más estrictas a nivel internacional en sistemas de prevención de riesgos.

Fruto de su compromiso con la prevención, varias de las empresas de **Ormazabal** cuentan con la certificación OHSAS 18001, la especificación técnica más importante para proceder a la implantación y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales hasta la entrada en vigor en marzo de 2018 de la nueva ISO 45001. Con el fin de seguir avanzando en su compromiso, algunas de las sociedades han completado el proceso de transición de la certificación OHSAS 18001 a la ISO 45001

Disponer de este certificado, de carácter totalmente voluntario, trae consigo la mejora en todos aquellos aspectos que tienen que ver con la seguridad y la salud de las personas de la organización y pone de manifiesto el grado de compromiso y proactividad de la compañía en esta materia.

Como dato adicional, cabe destacar que **Ormazabal Zhuhai** organiza consultas médicas gratuitas regulares y ofrece a todos sus empleados revisiones médicas anuales.

País	Sociedad	Expiración
China	Ormazabal Kunhsan Switchgear	2021
	Ormazabal Beijing Switchgear	2024
	Ormazabal Zhuhai Switchgear	2021
México	Ormazabal México	2020
España	Ormazabal Cotradis	2022
	Ormazabal Media Tension	2021
	Ormazabal y Cía (Ormazabal Distribución Secundaria)	2023
	Prefabricados Uniblok	2021
Francia	Ormapost	2023
Inglaterra	EPDL Ormazabal Limited	2023

Accidentes

Relacionado con su compromiso con la seguridad y la salud, **Ormazabal** se marca como objetivo fundamental minimizar el número de accidentes haciendo un seguimiento exhaustivo de la evolución de los indicadores más representativos ⁽¹⁰⁾ de que dispone:

	2019	2020
Índice de Frecuencia ⁽¹¹⁾	21,84	18,76
Índice de Gravedad ⁽¹²⁾	0,41	0,45

En lo relativo al número de accidentes de trabajo, en 2020 se han producido 73 accidentes con baja (de los cuales 8 han

sido de mujeres) y 92 accidentes sin baja (de los cuales 18 han sido de mujeres). En 2019 fueron 100 accidentes con baja (de los cuales 18 fueron de mujeres) y 115 sin baja (de los cuales 8 fueron de mujeres).

Absentismo laboral

Ormazabal realiza un seguimiento del absentismo entendiendo como tal el incumplimiento de los trabajadores de su jornada laboral debido a las siguientes razones: bajas de enfermedad, accidente laboral, maternidad, horas sindicales, licencias permitidas en convenio, excedencias y ausencias por permisos no retribuidos. El número de horas computables como absentismo laboral han ascendido a 155.627 horas en 2020 (132.739 horas en 2019).

⁽¹⁰⁾ El número de horas trabajadas por los empleados es teórico, considerando una jornada laboral estimada de 145 mensuales para cada línea de negocio.
⁽¹¹⁾ Número de accidentes acaecidos por cada millón de horas.
⁽¹²⁾ Número de días perdidos por accidente con baja entre número de horas trabajadas (ver subíndice 8) por mil.

Formación

Conscientes de que la capacitación de toda la plantilla constituye la base del crecimiento y éxito de la empresa, **Ormazabal** concede un valor estratégico a la gestión eficaz de la formación, articulando iniciativas, procesos y procedimientos que permitan un desarrollo real y efectivo de los diversos colectivos que componen la compañía. Su aspiración es difundir y compartir el conocimiento existente en la empresa, así como generar en los empleados, de forma progresiva y creciente, conocimiento y capacitación alineados con la estrategia de la organización, con el fin de lograr través del aprendizaje continuo:

- Una mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de sus puestos de trabajo.
- Una mejor adaptación a los cambios culturales y tecnológicos que permiten a la empresa ser más competitiva.

Tal y como se recoge en la política aprobada y publicada al respecto, los compromisos de **Ormazabal** en materia de formación se resumen en los siguientes puntos:

- Incrementar progresivamente los conocimientos y capacidades de los empleados.
- Alinear la formación impartida con las competencias, valores y requerimientos marcados por la estrategia de **Ormazabal**.
- Impulsar al máximo la puesta en común del conocimiento existente en la compañía, apostando para ello por la formación interna y habilitando los recursos necesarios y su utilización de forma eficiente.

En este contexto, **Ormazabal** ha desarrollado acciones formativas adecuadas a las necesidades de las personas que integran su plantilla en todo el mundo, ascendiendo a 21.966 el número total de horas dedicadas a la formación en 2020, de las cuales se han beneficiado 1.355 empleados.

Por su parte, los principales cursos de formación impartidos se pueden agrupar en 4 grandes áreas: formación Ormazabal Learning Centre sobre producto **Ormazabal**, formación de desarrollo y liderazgo, formación en idiomas (inglés principalmente) y formación en planificación estratégica.

Del total de horas impartidas en 2020, 42.358 horas corresponden al colectivo de hombres y 10.859 al de mujeres, lo que representa una media de 22,45 horas de formación /por hombre y 22,11 horas de formación /por mujer.

La pandemia ha limitado las horas de formación, por lo que las horas totales han disminuido en un 49% con respecto al ejercicio anterior. Este hecho ha supuesto que se haya reducido el número de medio de horas de formación por empleado en un 47%.

(13) Número total de horas de formación del ejercicio entre la plantilla media de dicho ejercicio

Igualdad

La gestión de la diversidad y el apoyo a la igualdad de oportunidades son intrínsecos a la gestión de **Ormazabal**. Se ratifica así su compromiso con el principio número 6 del Pacto Mundial de Naciones Unidas relativo a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Asimismo, el Código Ético de **Velatia** 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. Dicho Código ético debe cumplirse por todas las empresas que lo forman, siendo **Ormazabal** una de ellas.

Fiel al compromiso asumido en el Código Ético de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas, la compañía ha desarrollado un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral que tiene como objetivo establecer las medidas necesarias para asegurar la prevención y actuación frente a cualquier tipo de acoso en el trabajo: sexual, discriminatorio y psicológico.

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

Por otro lado, el protocolo identifica la figura del mediador como experto en la materia que actuará como asesor confidencial y que gestionará las actuaciones de acoso que sean calificables como leves y, en su caso, remitirá al Comité de Ética y Prevención de Delitos Corporativos las consideradas como graves o los incumplimientos de los acuerdos alcanzados por el procedimiento informal.

Fruto de su firme compromiso con la igualdad de género, **Ormazabal** y Cia. S.L. cuenta con un Plan de Igualdad que persigue los siguientes objetivos:

- Avanzar en la consolidación de la Política de Igualdad en la organización.



- Afianzar la igualdad de oportunidades con las personas de la empresa.
- Trasladar la tolerancia cero con la violencia en el trabajo, singularmente con el acoso sexual, y por razón de género.

Este plan es revisado y actualizado, cada 3 años aproximadamente, con la colaboración de expertos independientes. Como consecuencia de esta revisión ha surgido un plan de acción sobre el que se hace un seguimiento periódico.

El Plan de Igualdad de **Ormazabal** diseñado para el periodo estratégico 2020-2022 incluye, entre otros, objetivos generales y específicos, un análisis y diagnóstico interno de la organización, así como propuestas de actuación.

Asimismo, en 2020 se ha avanzado con el despliegue de los planes de igualdad con el objetivo de que todos los centros en España dispongan de un plan en el 2021.

Eventos destacables en igualdad

Durante 2020 la Comisión de Igualdad de **Ormazabal** ha realizado una encuesta anónima sobre la movilidad funcional de vacantes internas para el colectivo de mano de obra directa (MOD) con el objetivo de conocer las razones por las que las solicitudes para optar al puesto vacante son inferiores en el caso de las mujeres.

Además, a lo largo del año, **Ormazabal** ha organizado diversas actividades y eventos que refuerzan el compromiso de la empresa con la igualdad:

- Jornada con motivo del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo.
- Taller impartido por Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) y Gizonduz (iniciativa del Gobierno Vasco) los días 20 y 27 de noviembre, en el que se trataron temas tales como la masculinidad e igualdad, la violencia machista y el acoso sexual en el trabajo.
- Jornada de sensibilización en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, que se celebra el 25 de noviembre.

- **Ormazabal** Zhuhai organiza anualmente actividades en el Día Internacional de la Mujer para apoyar a las empleadas en los procesos de embarazo y lactancia.

Arquitectura de puestos

En 2020 se ha realizado también un análisis de la arquitectura de puestos en la compañía. Una vez revisado el mapa completo de puestos de manera transversal, se han definido, junto al equipo de Capital Humano de **Ormazabal**, los criterios de asignación para cada uno de ellos.

2.2. Innovación

La innovación está en el ADN de **Ormazabal** desde su fundación, hace más de 50 años. Un compromiso que gira en torno a un triple eje: tecnológica, industrial y comercial; y que le ha permitido posicionarse como una empresa innovadora reconocida globalmente.

Innovación tecnológica

La apuesta por la innovación tecnológica en el caso de **Ormazabal** es estratégica y la refuerza de manera continua dedicando recursos económicos y humanos. Anualmente, destina el 4% de su facturación exclusivamente a I+D+i y cuenta con un equipo formado por 250 tecnólogos de 10 diferentes nacionalidades que desarrollan su labor profesional en todo el mundo.

Además, dispone de un Centro de Investigación y Tecnología (CIT) único en el mundo, integrado por un laboratorio acreditado e independiente de 2,5 GW conectado a una red experimental totalmente configurable. Esta infraestructura permite testar tecnologías, productos y aplicaciones en un entorno real y seguro, sin interferir en la red eléctrica de los clientes.

Para **Ormazabal** mantener un ritmo alto de innovación exige estar verticalmente integrados, por ello, desarrolla toda la tecnología que ofrecen sus soluciones, desde la interrupción y corte eléctricos, la tecnología de aislamiento, hasta el firmware y las comunicaciones. Varios de los productos que diseña y fabrica son nativos digitales, es decir, integran la inteligencia desde su propia concepción para garantizar la automatización de la red y su optimización como activos.

Actualmente dispone de alrededor de 300 patentes y registros de propiedad intelectual, un buen ejemplo de su apuesta por el desarrollo de tecnología de vanguardia.

Ormazabal forma parte de centros de investigación como CIC Energigune, que nació en 2011 con el objetivo de generar investigación excelente en materiales y sistemas para el almacenamiento de la energía, maximizando el impacto en resultados al tejido empresarial vasco a través de la colaboración con universidades, centros de investigación y empresas.





Innovación industrial

Ormazabal promueve la innovación industrial poniendo el foco en la máxima eficiencia global combinada con capacidades de adaptación locales. Para ello, invierte constantemente en la actualización de su plataforma global de producción, cuenta con el equipamiento y los procesos más punteros de la industria 4.0 en instalaciones situadas cerca del cliente y de sus necesidades y, además, implanta los sistemas de gestión de calidad más avanzados.

Fruto de este compromiso con la innovación industrial, **Ormazabal** dispone en la actualidad de una cadena de suministro global y resiliente que le permite llevar sus productos a más de 150 países.



Innovación comercial

En el plano comercial, **Ormazabal** fomenta la innovación en la relación con sus clientes poniéndoles en el centro con el objetivo de alcanzar siempre la excelencia en el asesoramiento y el servicio.

Para ello, cuenta con un equipo de profesionales expertos en la red eléctrica que acompañan a sus clientes en todo el proceso, desde la identificación de la necesidad específica de cada uno, hasta el servicio post-venta.

El Strategic Technological Plan de **Ormazabal**, sincronizado con el Plan Estratégico 2021/2023, identifica las siguientes áreas de actuación como prioritarias: digitalización de la red, sostenibilidad y descarbonización, integración de renovables, electromovilidad y gestión de activos. En cada una de ellas, se han propuesto proyectos que permitan a la compañía alcanzar la visión estratégica.

Ormazabal trabaja junto a sus clientes, compartiendo conocimiento y esfuerzos como mejor vía para abordar proyectos más ambiciosos, superar barreras, abrir nuevos mercados y hacer del planeta un lugar más sostenible y competitivo impulsando las energías renovables, desplegando más redes, cada vez más inteligentes. En definitiva, aspira a ser un referente por el elevado nivel de innovación aplicado a cada proyecto, lo que se traduce en la búsqueda progresiva de soluciones competitivas y diferenciadoras que satisfagan las necesidades de sus clientes.

Hitos en innovación

A pesar de la coyuntura y de las limitaciones impuestas por la pandemia, en 2020 se han producido varios hitos singulares en innovación largamente esperados:

Ventas de nuevos productos

Ormazabal confirma en 2020 su fuerte nivel de innovación, ya que casi un tercio de las ventas de este ejercicio han sido productos desarrollados en los últimos años.

Primer cuadro de baja tensión automatizada

En 2020 la compañía ha instalado el primer cuadro de baja tensión automatizado de su historia.

Aprobado el proyecto EriGRID 2.0

En 2020 la Comisión Europea ha aprobado la segunda fase del proyecto EriGRID, del que **Ormazabal** forma parte, que ampliará los servicios de investigación y las herramientas de las infraestructuras de investigación para validar las redes de energía inteligentes con la red eléctrica como eje principal.

El consorcio EriGRID está compuesto por organizaciones complementarias entre las que se encuentran operadores de redes de distribución, fabricantes de equipos, universidades y centros de investigación, todos ellos con una gran experiencia en el campo de las redes inteligentes y con sus propias infraestructuras de laboratorio de sistemas eléctricos de potencia. Juntos aglutinan la experiencia necesaria para abordar la extensión de las infraestructuras imprescindibles para las smart grid, siendo los pioneros en este ámbito a nivel europeo.

La participación de **Ormazabal** en este consorcio le coloca en una situación de liderazgo tecnológico en el sector.

Creación de Ormazabal Analytics

Dentro de **Ormazabal** Corporate Technology, y con la intención de explorar las muchas oportunidades de negocio que surgen en torno a la explotación de datos de la red, en 2020 se ha creado **Ormazabal Analytics**.

Esta nueva área incorpora un conocimiento multidisciplinar (matemáticas, física, tecnologías de la información, comunicaciones, etc.) y tratará de establecer, a través de una red de colaboradores, la base para el desarrollo de los nichos de negocio que se presenten.

Acuerdo en I+D con Iberdrola

En 2020 **Ormazabal** ha continuado con el contrato formalizado con Iberdrola en 2019 por un importe total de 4,16 millones de euros a través del instrumento fiscal conocido como "Artículo 64 bis". El acuerdo abarca el período 2019/2021 y está orientado a financiar la investigación y el desarrollo de nuevos productos para la distribución eléctrica, incluyendo nuevos gases de aislamiento de bajo impacto ambiental, nuevas celdas para aplicaciones en energía eólica onshore, sensorización para celdas de primaria y secundaria y nuevos relés para medio voltaje, entre otros. En cuanto a la red de baja tensión, se enfocará en la digitalización, control y automatización de los equipos como transformadores inteligentes y otros componentes y aplicaciones útiles para la gestión de la red.

Financiación del Banco Europeo de Inversiones

El acuerdo de financiación firmado en 2018 con el Banco Europeo de Inversiones (BEI) se ha prolongado hasta 2020 y la suma total ha ascendido a 32,5 millones de euros.

El destino de esta financiación ha sido la inversión en nuevas tecnologías digitales que servirán para impulsar proyectos en el ámbito de la automatización y digitalización de las redes eléctricas, así como el desarrollo de patentes y productos que permitirán a **Ormazabal** acceder a nuevos mercados y clientes.

La financiación del Banco Europeo de Inversiones significa un respaldo a la política de innovación de **Ormazabal**.



Principales proyectos y desarrollo tecnológico

GADEM II y GADEM III

Objetivo: obtener nuevos gases dieléctricos para equipos de media tensión.

Descripción: proyecto financiado por el Gobierno Vasco a través del programa Elkartek, para la investigación de gases dieléctricos alternativos al SF6 y materiales compatibles con dichos gases.

Socios colaboradores: EHU-UPV.

TRANSMOD

Objetivo: modelización del comportamiento térmico de los transformadores para aplicaciones fotovoltaicas.

Descripción: proyecto financiado por el Gobierno Vasco a través del programa Elkartek para la investigación y modelización del comportamiento de los transformadores fotovoltaicos que se encuentran sometidos a un régimen de corrientes con un alto contenido en armónicos.

Socios colaboradores: TECNUN

ALGORITMO

Objetivo: desarrollar un algoritmo agnóstico capaz de identificar dinámicamente en qué línea de baja tensión están conectados los clientes de baja tensión.

Descripción: proyecto financiado por el Gobierno Vasco a través del programa Elkartek, para el desarrollo de un algoritmo de localización para la gestión optimizada de redes inteligentes mediante tecnologías de monitorización operativa.

Socios colaboradores: Universidad de Mondragón y el Centro de Investigación en Matemáticas Aplicadas (BCAM).

FLEXIGRID

Objetivo: implementación de flexibilidad en la red.

Descripción: proyecto europeo financiado dentro del consorcio Horizonte 2020 (EU Framework Programme for Research and Innovation) para el desarrollo de soluciones interoperativas para la implementación de servicios holísticos de flexibilidad en la red.

Socios colaboradores: más de 10 socios de Horizonte 2020, entre ellos la Fundación CIRCE y Viesgo.

CINCOSEI

Objetivo: Incrementar la Ciberseguridad Integral en Componentes y Sistemas Electrónicos Industriales

Descripción: en el proyecto se desarrollar medidas de ciberseguridad orientadas a componentes electrónicos, que se adapten a los requisitos específicos de los mismos (tiempo-real, seguridad funcional, robustez, escasez de recursos) sin penalizar la funcionalidad ni la usabilidad.

Socios colaboradores: consorcio constituido por 7 entidades lideradas por Electrotécnica Arteche Smart Grid, S.L. Entre los participantes se encuentran **Ormazabal** Protection & Automation e Ikusi, así como 7 centros pertenecientes a la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación, entre ellos, **Ormazabal** Corporate Technology

WIND 4.0

Objetivo: desarrollo de celda y electrónica asociada para aplicaciones eólicas.

Descripción: proyecto financiado dentro del programa Hazitek Estratégico para el desarrollo colaborativo de tecnologías de fabricación 4.0 en la industria eólica vasca.

Socios colaboradores: 9 socios participantes, liderados por Siemens Gamesa Renewable Energy Innovation and Technology y participando 4 centros de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación, entre ellos **Ormazabal** Corporate Technology.

NEOSUB

Objetivo: una subestación eléctrica ecodiseñada: eficiencia y sostenibilidad.

Descripción: proyecto financiado dentro del programa Hazitek Estratégico para el desarrollo de nuevas celdas de distribución primaria y transformadores para subestaciones rurales, empleando sistemas aislantes medioambientalmente más sostenibles.

Socios colaboradores: consorcio constituido por 11 entidades lideradas por Boslan. Entre los participantes se encuentran **Ormazabal** Distribución Primaria y **Ormazabal** Ólvega Transformadores, así como 6 centros pertenecientes a la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación, entre ellos, **Ormazabal** Corporate Technology.

NUGER

Objetivo: desarrollo de celdas para la red de distribución digital.

Descripción: proyecto de 4 años de duración financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación a través del programa Retos-Colaboración. El objetivo principal del proyecto es desarrollar una celda de media tensión para la red eléctrica de distribución secundaria en un gas con un GWP muy bajo y con capacidad para informar sobre el estado de salud del aislamiento.

Socios colaboradores: consorcio constituido por **Ormazabal** y tres Universidades.

SHUNT

Objetivo: desarrollo de nuevos sistemas de interrupción de corrientes.

Descripción: proyecto duración financiado dentro del programa Hazitek. El objetivo principal del proyecto es investigar y desarrollar un nuevo sistema de interrupción de corrientes nominales para su aplicación en celdas de media tensión para la red eléctrica de distribución secundaria.

Socios colaboradores: consorcio constituido por **Ormazabal** y Cia., **Ormazabal** Protection & Automation y participando



Ormazabal Corporate Technology como centro de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación.

SCBT

Objetivo: desarrollo de un smart CBT para la gestión de redes de baja tensión.

Descripción: proyecto financiado dentro del programa Hazi-tek Competitivo para el desarrollo de nuevos cuadros de baja tensión con monitorización, protección y maniobra de la red de baja tensión.

Socios colaboradores: Ormazabal y Cia., Ormazabal Protection & Automation y participando 2 centros de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación, entre ellos **Ormazabal** Corporate Technology.

CONSIGUE

Objetivo: desarrollo de celdas optimizadas con nuevos sensores inteligentes y gases universales ecoeficientes.

Descripción: proyecto financiado dentro del programa Hazi-tek Competitivo para el desarrollo de nuevas celdas de distribución secundaria, empleando sistemas aislantes medioambientalmente más sostenibles e integrando sensórica y desarrollando software para la determinación del Health Index de la celda.

Socios colaboradores: Ormazabal y Compañía, Ormazabal Protection & Automation, Aislantes Sólidos, Advanced Model Solutions y participando **Ormazabal** Corporate Technology como agentes de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación.⁷²

NMS-OPEN

Objetivo: desarrollo de un entorno donde poder experimentar casos de uso que se van a producir en el contexto de la transición energética.

Descripción: plataforma basada en tecnología blockchain que permite cerrar operaciones seguras entre dos agentes sin necesidad de un intermediario. Es decir, permite comprar y vender energía de manera directa sin mercado organizado.

Socios colaboradores: ZIV, Giroa, Bikote Solar y Tecnalia.

La responsabilidad de los productos

Ormazabal cumple con la normativa y legislación aplicable sus productos en aspectos relativos a la seguridad y el medio ambiente, sea cual sea la región en la que son instalados, además de las especificaciones propias de los clientes. Asimismo, cumple con los reglamentos nacionales correspondientes allí donde existen. En el caso de Europa, se realiza un seguimiento permanente de los diferentes elementos legislativos que puedan afectar a los productos para que se ajusten a las especificaciones y requisitos requeridos.

Además, **Ormazabal** promueve un foro interno, que se reúne 2 veces al año, donde se analizan las novedades, tanto normativas como legislativas, que afectan a sus productos y en el que participan los directores técnicos, de marketing e ingeniería.

En relación a la información disponible sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, se encuentra:

- Toda la información sobre los resultados de los ensayos que aseguran la conformidad de los productos a las normas que se les aplican.
- Toda la documentación técnica asociada a los productos en relación con las prestaciones técnicas y necesidades de instalación y montaje.

El 100% de los productos instalados o entregados por **Ormazabal** disponen de la documentación exigida. La información constituye una fase más dentro del proceso de desarrollo de producto.



2.3. Medio ambiente

Ormazabal promueve e integra una cultura responsable con el entorno, trabajando para la protección del medio ambiente desde la prevención de la contaminación y el ecodiseño.

Sus compromisos con el entorno están recogidos en las políticas individuales de Responsabilidad Social Corporativa y Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estos compromisos están soportados por una firme creencia en la sostenibilidad como una manera diferente de hacer las cosas, alineando el desarrollo estratégico de la compañía con las inquietudes y necesidades de sus grupos de interés, conjugando de esta manera la consecución de beneficios económicos con el compromiso social y el respeto al medio ambiente.

La búsqueda de la excelencia ha llevado a la empresa a desarrollar un Sistema de Gestión Ambiental cuyas principales funciones son las siguientes:

- Promover e integrar una cultura responsable con el entorno.
- Maximizar la consulta y participación de las personas en la gestión integral de las políticas, promoviendo nuevas ideas y reconociendo los logros alcanzados.
- Velar por el cumplimiento de las leyes y normas establecidas, así como de los compromisos voluntariamente adquiridos.
- Potenciar la formación, la flexibilidad, la innovación y la mejora continua a través de la excelencia, la protección ambiental desde la prevención de la contaminación y el uso sostenible de los recursos, así como acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones y el deterioro de salud.
- Proporcionar un marco común para establecer y revisar los cuadros de mando de sus empresas, siempre orientados a la satisfacción de los grupos de interés.
- Alcanzar y mantener las certificaciones internacionales reconocidas de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

- Mantener una comunicación fluida con los diferentes grupos de interés.

Para alcanzar estos compromisos adquiridos, todas las personas de **Ormazabal** deben conocer y asumir dichas políticas 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.

Durante el ejercicio 2019 se realizó una actualización de la Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo de **Velatia**, aplicable a **Ormazabal**, que fue aprobada por el presidente del grupo y comunicada a los trabajadores.

Las políticas anteriores tienen como objetivo asegurar la gestión responsable y la mejora de los procesos relativos al medio ambiente, así como el fomento de una cultura de reducción del impacto ambiental generado por los productos, procesos y soluciones, haciendo especial hincapié en la conservación de los recursos naturales, la minimización de la generación de residuos mediante la reutilización y el reciclaje, y la optimización de los recursos, entre otros. Preocupación que se ve reforzada, además, por el principio de responsabilidad ambiental contemplada en el Código Ético de **Velatia**, aplicable a **Ormazabal**.

Provisiones y seguros

Tanto en 2020 como en 2019 no se han registrado en el pasivo del balance provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protección del medio ambiente, ni responsabilidades conocidas y/o compensaciones a recibir.

Cabe destacar que en 2020, dentro de la Póliza de Responsabilidad Civil del grupo, se cubren los riesgos de aspectos medioambientales.

Asimismo, **Ormazabal** Alemania cuenta con una póliza que incluye las condiciones especiales y la evaluación de potenciales riesgos medioambientales que pudieran suponer un impacto negativo en el entorno.



Certificaciones

Fruto del compromiso de la compañía con el medio ambiente, las divisiones de **Ormazabal** de Distribución Primaria y Distribución Secundaria han implementado un sistema de gestión integrado, para ofrecer a sus clientes un servicio de calidad de manera responsable y eficiente, promoviendo iniciativas que favorezcan el medio ambiente.

En línea con ello, se continúa desplegando el Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a las normas y certificaciones con mayor reconocimiento internacional y los más altos estándares de cumplimiento, como la certificación de la norma

ISO 14001 implantada en las principales sociedades. Concretamente, en 2020 han renovado las correspondientes a **Ormazabal** y Cía., Aislantes Solidos y EPDL **Ormazabal** Limited.

La certificación ISO 14001 es la norma técnica más utilizada en todo el mundo para la implantación y valoración de los sistemas de gestión ambiental y la obtención de este certificado es voluntaria. **Ormazabal** demuestra así su compromiso con el cumplimiento de los máximos estándares de excelencia en materia ambiental.

Ormazabal México se encuentra en un proceso de revisión para dar continuidad a su certificación en las normas UNE-EN ISO 14001:2015.

Además, cabe destacar la obtención de nuevas certificaciones en huella de carbono tanto por producto como por organización, en las sociedades. Este hecho reafirma el compromiso con el entorno y la vocación responsable de la compañía:

- **Ormazabal** y Cía. ha obtenido la certificación ISO 14064 Huella de Carbono de la Organización y la certificación ISO 14067 Huella de Carbono de Producto en la familia CGM-cosmos.
- Cotradis, por su parte, ha obtenido la certificación ISO 14067 Huella de Carbono de Producto en los transformadores para ENEL.

La norma ISO 14064 da respuesta al incremento de la preocupación entre los grupos de interés por los efectos del cambio climático, así como a la búsqueda de posibles soluciones para disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) a la atmósfera; teniendo como principal objetivo ofrecer veracidad y credibilidad a los reportes de emisión de dichos gases.

Por su parte, la norma ISO 14067 establece un marco de referencia reconocido internacionalmente para el cálculo de la huella de carbono de producto, demostrando, una vez más, que los productos de **Ormazabal** son medioambientalmente responsables.

Adicionalmente, la Sociedad Pública Vasca de Gestión Ambiental (Ihobe) ha certificado la implantación en Tecnichapa, S.L., uno de los centros de fabricación de **Ormazabal**, del sistema de gestión de la mejora ambiental Ekoskan. Este sistema ha sido auditado por un organismo acreditado de acuerdo con las exigencias de la norma Ekoskan 2004, con un plazo de validez hasta 2021.

Con el objetivo de asegurar el mantenimiento e implementación de los certificados indicados, **Ormazabal** dispone de un equipo de personas distribuido entre sus principales plantas de producción que tiene asignadas entre sus funciones:

identificar los requisitos legales en el ámbito de la gestión ambiental, evaluar el grado de cumplimiento de los mismos, colaborar en la definición, despliegue y evaluación de los objetivos ambientales, realizar auditorías internas del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente y, también, participar en la acogida a las nuevas incorporaciones en la plantilla con charlas formativas sobre gestión de la calidad y gestión ambiental en la compañía.

En otro orden de cosas, los principales gastos soportados por **Ormazabal** en relación a la minimización de la gestión de residuos, están asociados a la gestión y retirada de los residuos y a las compras de contenedores de reciclaje específicos.

Asimismo, como hecho relevante cabe mencionar que **Ormazabal** utiliza su propio modelo de ecodiseño en el desarrollo de nuevos productos para lograr un futuro más eficiente y sostenible.

En este sentido, una muestra más de su compromiso con el medio ambiente es el papel jugado en la creación del Basque Ecodesign Center, como parte de su esfuerzo por apoyar a organismos y asociaciones que contribuyen al desarrollo y mejora de la economía vasca en el ámbito económico, social y medioambiental, y que además contribuye a posicionar a **Ormazabal** como una compañía pionera en materia medioambiental.

Esta iniciativa forma parte de un marco de colaboración entre empresas del sector privado y el Gobierno Vasco, cuyo objetivo es la conceptualización y ejecución de proyectos innovadores en ecodiseño, singularmente la aplicación de herramientas de este tipo en la fase de conceptualización de los productos, con el fin de minimizar la huella de carbono, tanto en la red de distribución eléctrica como en la integración de energía renovable.

A lo largo de 2020 y 2019 se ha realizado un análisis del impacto de algunas de las referencias de producto que ha sido verificado externamente. Las Declaraciones Ambientales de Producto (EPD-Environmental Product Declaration) se han realizado de acuerdo al programa PEP ecopassport® y han sido auditadas y publicadas posteriormente. Este tipo de declaraciones ambientales recopilan la información y los

SOCIEDADES DE ORMAZABAL CON CERTIFICACIÓN ISO 14001 EN 2020

País	Sociedad	Expiración
España	Ormazabal Cotradis	2022
	Ormazabal Distribución Primaria	2021
	Ormazabal y Cía (Ormazabal Distribución Secundaria)	2023
	Ormazabal Media Tensión	2021
	Prefabricados Uniblok	2022
	Aislantes Sólidos	2023
China	Ormazabal Beijing Switchgear	2021
	Ormazabal Zhuhai Switchgear	2021
	Ormazabal Kunhsan Switchgear	2021
Polonia	Ormazabal Polska	2021
Inglaterra	EPDL Ormazabal Limited	2023



resultados del análisis del ciclo de vida de los productos (realizado de acuerdo a unas reglas específicas), y sirven como instrumento de transparencia y de información y comparación ambiental entre productos.

Como consecuencia de su participación en el Basque Ecodesign Center, **Ormazabal** dispone de una herramienta propia para el cálculo de la huella de carbono de cualquier transformador de distribución.

Contaminación y cambio climático

En línea con su estrategia y objetivo contra el cambio climático, y como paso necesario para la reducción de emisiones de CO2, **Ormazabal** realiza el cálculo de la huella de carbono de sus actividades y elabora informes de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en los que se cuantifican tanto las emisiones directas como las indirectas.

A lo largo de 2020 han tenido lugar otras iniciativas destacables lideradas por diversos centros de **Ormazabal**:

- El centro de Igorre ha sido sometido a revisión en relación al inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Las actividades objeto de verificación han sido las emisiones de alcance 1, emisiones directas y el alcance 2, emisiones indirectas por compra de energía eléctrica adquirida para uso propio. Concluyendo favorablemente con los datos de emisiones en el informe de emisiones de gases de efecto invernadero.
- En la fábrica de Seseña se ha realizado el cálculo de la huella de carbono en 2019, en colaboración con la Fundación Empresa y Clima.
- Por otro lado, se ha realizado un plan de mitigación de emisiones a través de la plantación de árboles (bosques sostenibles). La superficie destinada a la plantación alcanza los tres cuartos de hectárea (7500 metros cuadrados) de futuro bosque autóctono y diverso y los 516 ejemplares plantados compensarán en el plazo de 40 años un total de 137,11 toneladas de CO2.

La siguiente tabla muestra los resultados del comportamiento ambiental de **Ormazabal** en relación a las emisiones GEI (t.CO2 eq.):

Emisiones GEI (t. CO2eq.) ⁽¹⁴⁾	2019	2020
Directas (alcance 1)	2.714 t.	2.400 t.
Indirectas (alcance 2)	3.085 t.	893 t.

Se consideran como emisiones totales directas el combustible consumido en los procesos productivos y calderas (fuel, gas), así como el combustible de los vehículos de empresa utilizados para labores comerciales y montajes. Dentro de las emisiones totales indirectas se incluye el consumo eléctrico.

Por su parte, Iberdrola y Naturgy han acreditado en 2020, a través de los correspondientes certificados de Garantía de Origen, a varias empresas de **Ormazabal** como compañía 100% renovable en cuanto al consumo de energía eléctrica proveniente únicamente de estas fuentes, que respetan el medio ambiente y evitan las emisiones de CO2 y otros gases contaminantes. La Comisión Nacional de Mercados y la Competencia es el organismo encargado de certificar todo el proceso de garantía de origen, desde su generación hasta su comercialización.

Derivado de esta apuesta por la energía verde, **Ormazabal** ha conseguido reducir sus emisiones indirectas en un 71%, a pesar de que en términos absolutos ha consumido más energía, dado que esta es 100% renovable.

Ormazabal ha continuado impulsando la evolución total de las redes eléctricas, dotándolas de capacidades para asumir un nuevo mix energético con una mayor presencia de las energías renovables.

Por último, **Ormazabal** Zhuhai Switchgear ha seguido trabajando activamente por la conservación de la energía y la reducción de emisiones en el proceso productivo. La sociedad ha establecido unos índices de consumo muy rigurosos que le permiten mantener un consumo anual menor al de años anteriores. En esta línea, ha comenzado optimizando su sistema de iluminación con luces de ahorro energético, reduciendo el uso de vehículos comerciales y fomentando la utilización del transporte público.

Movilidad eléctrica

La movilidad sostenible, que tiene por objetivo la descarbonización de la economía, es un eje estratégico para **Ormazabal**, prueba de ello es la inversión que realiza en este terreno. En 2020 su flota de vehículos de empresa contaba con un 53% de vehículos híbridos, y un 3% de híbridos enchufables. Además, la compañía se compromete a que la renovación de la flota se realice con vehículos con vehículos híbridos o eléctricos.

⁽¹⁴⁾ El alcance de la información reportada para emisiones GEI es el mismo que el empleado para la información de consumo energético. Los factores de emisión empleados para el cálculo de las emisiones de gas de efecto invernadero se han basado en la metodología definida para el cálculo de huella de carbono para el comercio de emisiones verificada por un experto independiente.

Economía circular

Apoyar el cambio hacia una economía eficiente en el uso de los recursos y la reducción de las materias primas es esencial para generar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Ormazabal apuesta por la implementación de una estrategia medioambiental, basada en este modelo, con el objetivo de minimizar los posibles impactos negativos derivados de su actividad y con el firme propósito de lograr una gestión eficaz de los residuos que produce.

Entre las actividades realizadas en torno a esta iniciativa europea, cabe mencionar la puesta en marcha de diferentes procedimientos de reciclaje y reutilización de equipos que fomentan la eliminación y reducción de residuos, ofreciendo las herramientas necesarias para la generación del menor impacto posible en el medio ambiente. Señalamos algunas de las medidas que están aplicando algunas de las divisiones de producto, en esta dirección:

- En la división de transformadores se han emprendido diferentes proyectos para reducir las grasas y los aceites: arquetá separadora de grasas en las instalaciones, reparación de la canalización del cableado de depósitos de aceite, proyecto de legalización de los depósitos de aceite, adecuación de un punto de descarga de aceite nodriza.
- En la división de protección y automatización se han acometido diversos planes para la reducción de embalajes y de residuos. Destacan desarrollos como un proyecto continuo para reducir la generación de residuos de madera mediante la sustitución los palés de este material por otros de plástico para su reutilización con proveedores; un proyecto continuo para la eliminación del film plástico de todos los embalajes y un nuevo proyecto de 2020 consistente en la sustitución de las cantoneras de plástico por cantoneras de cartón. Si bien se ha dado el visto bueno a este nuevo modelo de cantoneras, debido a que en el ejercicio se ha consumido el stock que quedaba de las de plástico, los resultados no se ven todavía reflejados en las principales cifras.

- En la fábrica de Seseña, dedicada a la fabricación de envoltentes de hormigón, se han llevado a cabo 2 proyectos principalmente: uno de segregación de plásticos (reciclaje de plásticos) y otro de reducción de los residuos mediante la sustitución de la pintura de poliuretano utilizada en los productos subterráneos por un mortero de impermeabilización flexible a base de ligantes hidráulicos y de resinas sintéticas.

- Por último, en la división de distribución secundaria se han sustituido las cantoneras de poliexpan por otras de cartón.

Para la gestión de los residuos, la mayor parte de las sociedades de **Ormazabal** cuentan con contratos con empresas gestoras especializadas en el transporte y manipulación de los mismos. Dichos contratos abarcan el proceso completo, desde la recogida hasta la manipulación, y, en algunos casos, la devolución para su reutilización y la responsabilidad de ambas partes.

Gestión de residuos

Tipo de Residuos	2019	2020
Residuos peligrosos	150.174 Kg.	145.824 Kg.
Residuos no peligrosos	2.324.403 Kg.	2.817.328 Kg.

Se consideran residuos peligrosos aquellos cuyas propiedades intrínsecas presentan riesgos para la salud o el medio ambiente. En este sentido, y en lo que respecta a la gestión de los residuos peligrosos, en el ejercicio 2020 se han recuperado el 2% de los residuos generados, el 66% han sido eliminados y el 32% restante han seguido un proceso de valorización. En 2019 el 2% fueron recuperados, el 90% eliminados y el 8% siguieron un proceso de valorización.

El incremento habido en los residuos peligrosos se debe principalmente a un incremento del alcance de las plantas sobre las que se están reportando datos. Concretamente en Cotradis, en el 2020, se están contemplando todas las plantas de trafos, y en el 2019, no pasando los residuos no peligrosos de 781 mil kg a 1.219 mil kg.

Los residuos no peligrosos incluyen los siguientes materiales: chatarra metálica, papel y cartón, plásticos y madera. El 54% de los residuos no peligrosos generados en 2020 han sido recuperados, el 4% enviados a vertederos controlados y el otro 42% han seguido un proceso de valorización. En 2019 el 61% fueron recuperados, el 1% eliminados, el 5% enviados a vertederos controlados y el 33% siguieron un proceso de valorización.

Uso sostenible de los recursos

Evolución del consumo de agua

Con la sostenibilidad como reto, **Ormazabal** ha continuado trabajando en 2020 para lograr una producción y consumo responsables en toda la cadena de suministro. Con este propósito, se han implementado medidas para incrementar la concienciación de todas las personas de la compañía sobre el uso responsable de este elemento vital.

Consumo	2019	2020
Consumo de agua (m³)	33.961	40.341 ⁽¹⁵⁾

Si se excluyen aquellas sociedades cuyo consumo ha sido reportado en 2020, pero no en 2019, el gasto de agua en 2020 ascendería a 34.498 m3. Un incremento de consumo debido, principalmente, a una fuga de agua en el centro de fabricación de Francia, pasando casi a duplicarse su consumo de agua, así como la incorporación de nuevos centros en el alcance reportado.

Este consumo se concentra principalmente en Uniblok ya que utiliza el agua como materia prima para la elaboración del hormigón. Esta empresa mantiene unos niveles similares a los presentados en los ejercicios 2019 y 2018. Cotradis presenta también un consumo elevado de agua en su planta de pintura C3, fundamental para su proceso productivo.

⁽¹⁵⁾ En el consumo de agua del ejercicio 2020 se han incluido las sociedades UK, OBS y OZS adicionales al perímetro del ejercicio 2019.



Evolución del consumo de energía

Consumo	2019	2020
Consumo de electricidad (kWh) ¹⁶	10.904.967	2.825.528
Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables (kWh)	-	8.987.115
Consumo total de electricidad (kWh)	10.904.967	11.683.082
Consumo de gas natural (Nm ³)	894.335	874.109
Consumo de gasóleo A y C (l)	256.194	148.967

Esta tabla no incluye a las sociedades que no disponen de datos de consumo de electricidad correspondientes a 2019. Si excluimos estas, en 2020 este consumo se sitúa en los 11.260.057 kWh., un 3% por encima del anterior ejercicio. Su aumento se debe en gran medida al incremento de consumo de electricidad en Centro de Investigación y Tecnología de **Ormazabal**, así como al aumento del alcance de las plantas de transformadores reportadas, si bien todas las sociedades de **Ormazabal** han trabajado por conseguir una reducción de este porcentaje.

Por último, en lo que se refiere al gasóleo, si bien se han incluido los datos de otras sociedades de **Ormazabal** no contempladas en 2019, el consumo de este tipo de energía se ha reducido considerablemente con respecto al ejercicio anterior. Si tenemos en cuenta únicamente a las sociedades que reportaron sus datos en 2019, el volumen consumido en 2020 es de 147.385 litros, una cifra un 42% menor. Esta reducción tiene su origen en el ahorro en el consumo de gasóleo C, relacionado con el uso en las calderas de calefacción y los equipos de producción de calor, y en el cambio de flota de los vehículos, apostando por los vehículos híbridos y eléctricos.

Eficiencia energética

Ormazabal ha llevado a cabo en 2020 diferentes iniciativas, que impulsan y fomentan la eficiencia energética, encuadradas en su compromiso con la reducción del consumo energético. Mencionamos algunas de ellas:

- En la fábrica de Seseña se han instalado paneles solares y se ha sustituido el sistema de climatización de los vestuarios.
- En las instalaciones de Getafe se han instalado placas solares.
- En las fábricas de transformadores se ha reducido el consumo eléctrico por la instalación de paneles solares y se ha sustituido el consumo de gasoil de calefacción por gas natural para calefacciones y proceso de hornos de pintura, eliminando con ello el consumo de gasoil totalmente.

Asimismo, de acuerdo con el cumplimiento del Real Decreto 56/2016 en el que se indica que las grandes empresas o grupos de sociedades deben someterse a una auditoría energética cada 4 años que cubra, al menos, el 85% del consumo total de energía final del conjunto de las instalaciones ubicadas en el territorio nacional; Stratenergy, sociedad perteneciente a **Velatia**, ha realizado en el año 2020 una auditoría energética en los siguientes centros de **Ormazabal**: **Ormazabal** Boroa, **Ormazabal** Corporate Technology, **Ormazabal** Igorre, **Ormazabal** Zamudio, **Ormazabal** Zarátamo, **Ormazabal** Getafe, **Ormazabal** Cotradis, **Ormazabal** Cotradis II, **Ormazabal** Seseña (SAU 18), **Ormazabal** Seseña (SAU 25). Las auditorías realizadas han puesto de manifiesto las mejoras y los ahorros conseguidos.

Finalmente, fiel a su compromiso con la reducción del consumo energético, a lo largo de los últimos ejercicios **Ormazabal** ha implantado medidas que incluyen aspectos como la sustitución del alumbrado existente por luces led, la sustitución de compresores, la recuperación de calor, la adaptación de los sistemas de climatización o la implantación de un sistema de monitorización de la energía demandada.

Evolución del consumo de materias primas y consumo energético

Con la búsqueda de la optimización en la utilización de los recursos materiales en todas las fases de la actividad como meta, **Ormazabal** fomenta el uso eficiente de las materias primas y la energía. Además, mediante los sistemas de gestión ambiental y energético que ha implantado, puede medir, valorar y actuar para continuar implementando nuevas medidas que permitan aumentar su eficiencia energética y optimizar el consumo de recursos en todos sus procesos productivos.

Se presenta a continuación el consumo de las principales materias primas y energías utilizadas en los procesos productivos de **Ormazabal** en 2020:

Materias primas	2019	2020
Principales materias primas (chapa magnética, hilo esmaltado (aluminio), consumibles químicos (aceite) y banda de aluminio	19.132.601 Kg.	18.799.458 Kg.

⁽¹⁶⁾ En el consumo de electricidad del ejercicio 2020 se han incluido las sociedades de Zhuhai y Beijing adicionales al perímetro del ejercicio 2019.

2.4. Clientes y consumidores

“La satisfacción del cliente como meta y medidas para la seguridad y salud de los consumidores”

Los equipos y productos que **Ormazabal** suministra tienen en consideración todos los parámetros de seguridad contemplados en la normativa aplicable en cada caso. Además, a fin de proporcionar un nivel de protección adecuado para las personas y bienes que emplean o están en contacto con los equipos que produce, ha desarrollado instrucciones generales de uso para cada tipología de productos con los siguientes objetivos:

- Eliminar los peligros siempre que sea posible.
- Incorporar las protecciones adecuadas en el propio equipo, cuando esto no sea ni técnica ni económicamente factible, para eliminar todos los peligros,
- Comunicar los riesgos remanentes para facilitar la concepción de los procedimientos operativos que prevengan dichos riesgos, la formación del personal de operación que los realice y el uso de las medidas de protección personal pertinentes.
- Utilizar materiales reciclables y establecer procedimientos para el tratamiento de los equipos y sus componentes, de modo que, una vez alcanzado el fin de su vida útil, sean convenientemente manipulados, respetando, la normativa ambiental establecida por los organismos competentes.

Ormazabal sitúa la satisfacción del cliente en el centro de su estrategia y constituye una de sus principales señas de identidad. Este aspecto aparece en el análisis de materialidad como un asunto relevante reflejando su importancia vital para la compañía.

Para apoyar este compromiso, desarrolla mecanismos de gestión alineados con las estrategias de negocio, tales como Scorecards de clientes (indicadores de rendimiento y resultado), encuestas, grupos focales, entrevistas, etc., que ayudan a identificar oportunidades para mejorar tanto el desempeño propio como la satisfacción de sus clientes.

Asimismo, cuenta con un sistema de reclamaciones y quejas adaptado a la realidad de cada sector al que se dirige. Las incidencias son recibidas a través de los medios formales e informales puestos a disposición del consumidor, y son ges-

tionadas y tramitadas por personal especializado, que analiza el motivo de cada incidencia de forma individualizada adoptando las medidas oportunas para dar una solución al cliente de acuerdo con los altos estándares de calidad de la compañía.

En aquellos negocios con un elevado volumen de operaciones complejas, **Ormazabal** dispone de una herramienta de registro de incidencias que permite mejorar la calidad del servicio y aplicar acciones correctivas. En todas las sociedades se realiza un seguimiento periódico de las reclamaciones, identificando el tipo de demanda que se recibe, el estado en el que se encuentra, y la fecha de cierre de la misma.

A lo largo de 2020 se ha seguido profundizando en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los clientes por medio de encuestas de satisfacción que tienen como fin generar y obtener relaciones de calidad a largo plazo. Estas encuestas sirven para medir aspectos específicos que ayudan a obtener información sobre la calidad de la respuesta ofrecida así como posibles áreas de mejora en las que continuar trabajando. Algunas de las cuestiones más valoradas por los clientes son el trato que reciben por parte del personal de la compañía, el cumplimiento de plazos, la eficacia, la calidad de los productos y servicios, la resolución de la incidencia y, por último, la asistencia técnica.

Durante los últimos años, **Ormazabal** ha realizado encuestas de satisfacción en España, Francia, Alemania, China y Polonia, países donde la compañía no sólo tiene presencia comercial sino, también, plantas de producción.

En 2020 se han vuelto a realizar workshops tecnológicos conjuntamente con clientes, para anticipar soluciones que den respuesta a las necesidades futuras de los principales protagonistas del sector de la distribución eléctrica y las renovables

2.5. Proveedores

Impulsar la producción y el consumo responsable en toda la cadena de suministro forma parte de las aspiraciones en materia de sostenibilidad de **Ormazabal**, y en este propósito ha continuado trabajando en 2020.

El compromiso de la compañía con sus proveedores se recoge en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y de Compras, y pone el foco de atención en los siguientes puntos:

- Extender los aspectos sociales, ambientales y de prevención de riesgos laborales a los proveedores.
- Establecer relaciones de beneficio mutuo y de prolongada estabilidad con los proveedores, aplicando con rigor el Código Ético.
- Respetar los principios de desarrollo sostenible, promoviendo en la cadena de suministro el cumplimiento de los derechos humanos y las leyes, normas y regulaciones de los países donde está presente.

Para desplegar estos compromisos adquiridos, la compañía cuenta con un Marco Normativo de la Función de Compras en **Velatia**, aplicable a **Ormazabal**, que proporciona a toda la organización unas directrices comunes y obligatorias que regulan el ciclo completo de compra, desde la identificación de la necesidad hasta su satisfacción. Así, todos los negocios deben contar con un proceso de homologación de proveedores en el que estos deben asumir por escrito el compromiso de cumplimiento de la Política de Compras y el Código Ético del grupo. Con este fin, a lo largo de 2019 se inició el envío a los proveedores críticos del Manual de Calidad y el Código Ético para su firma, proceso con el que se ha continuado en 2020.

En el proceso de homologación de los proveedores se analizan, principalmente, la disponibilidad de certificaciones medioambientales y el cumplimiento normativo a nivel medioambiental (si/no). **Ormazabal** dispone de un plan de auditorías anuales a proveedores en el que se analizan ambos aspectos. Sin embargo, en 2020 no ha sido posible realizarlo según estaba previsto, debido a la pandemia.

Adicionalmente, con el fin de controlar el riesgo con los proveedores, **Ormazabal** cuenta con un sistema de Gestión de Riesgos en la cadena de suministro que permite monitorizar el panel de proveedores críticos clasificados por distintos niveles de criticidad.

Apuesta por los proveedores locales

Más allá de los empleos directos que crea y del pago de salarios e impuestos, la influencia de **Ormazabal** se deja sentir también de forma indirecta con impactos económicos positivos como consecuencia del apoyo a las empresas locales a través de la cadena de suministro.

La empresa mantiene un fuerte compromiso con las empresas situadas en las principales regiones en las que opera, compromiso que adquiere una mayor relevancia en aquellos negocios con plantas productivas en diferentes áreas geográficas.

La monitorización regular del volumen de compra asociado a cada zona geográfica permite afianzar el porcentaje de proveedores locales en un rango porcentual relevante.

En su estrategia de compras, la compañía dispone de un panel de proveedores globales de materias primas básicas (cobre, aluminio, aceros...) y productos STD y/o de alta rotación para su personalización con proveedores locales situados cerca de los puntos de consumo, una ventaja competitiva que se traduce en una mayor flexibilidad y cercanía al cliente final.

% gasto a proveedores locales	2019	2020
España	84%	77%
Francia	96%	97%
Alemania	64%	60%
China	99%	98%
México	100%	99 %

Sostenibilidad en la cadena de suministro

Las empresas de **Ormazabal** buscan aportar valor real en sus procesos de gestión de las compras, tanto para sus negocios como para sus proveedores, garantizando los resultados y favoreciendo la adaptación al entorno local, lo que redundará en la creación de riqueza y empleo en las comunidades donde trabaja. En esta línea, se ha iniciado la comunicación, a las empresas que deseen formar parte de la cadena de suministro, de la necesidad de asumir los compromisos impulsados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

La alineación de la función corporativa de compras con cada departamento operativo permite a la compañía conocer y aplicar los mejores criterios de valoración para cada proceso de contratación o compra, así como estar siempre a la vanguardia en criterios de sostenibilidad, evaluación ambiental y derechos humanos.



Proyecto piloto de compra verde

Ormazabal ha continuado participando en 2020 en un proyecto que persigue el impulso de la “compra verde” en el sector privado.



Euskadi puso en marcha en 2019 este programa piloto pionero a nivel estatal con un grupo de empresas, entre las que se encuentra **Ormazabal**, que han asumido el reto de implantar en el sector privado la contratación de productos y servicios sostenibles.

En este contexto, **Ormazabal** ha desarrollado en 2020 sus propios criterios de compra privada verde, que han derivado en un plan de acción cuyas principales líneas de trabajo son las siguientes:

- Definir la política referente a la posición de **Ormazabal** frente a los minerales de conflicto: esta política, deberá de integrarse con el resto de las políticas y transmitirse a las partes interesadas (con especial interés entre la cadena de suministro).

- Fijar los criterios para tener en consideración la trazabilidad y transparencia del origen de los minerales.
- Establecer las normas ambientales en la compra de materias primas de chapa magnética, aluminio y acero inoxidable.
- Reglar las pautas ambientales transversales de servicios de limpieza, de recogida y destrucción de documentación confidencial, de vehículos de empresa, así como de empresas suministradoras/comercializadoras de energía.

El objetivo final de este plan es lograr que las contrataciones de productos y servicios se realicen poniendo en valor aquellos con impacto ambiental reducido.

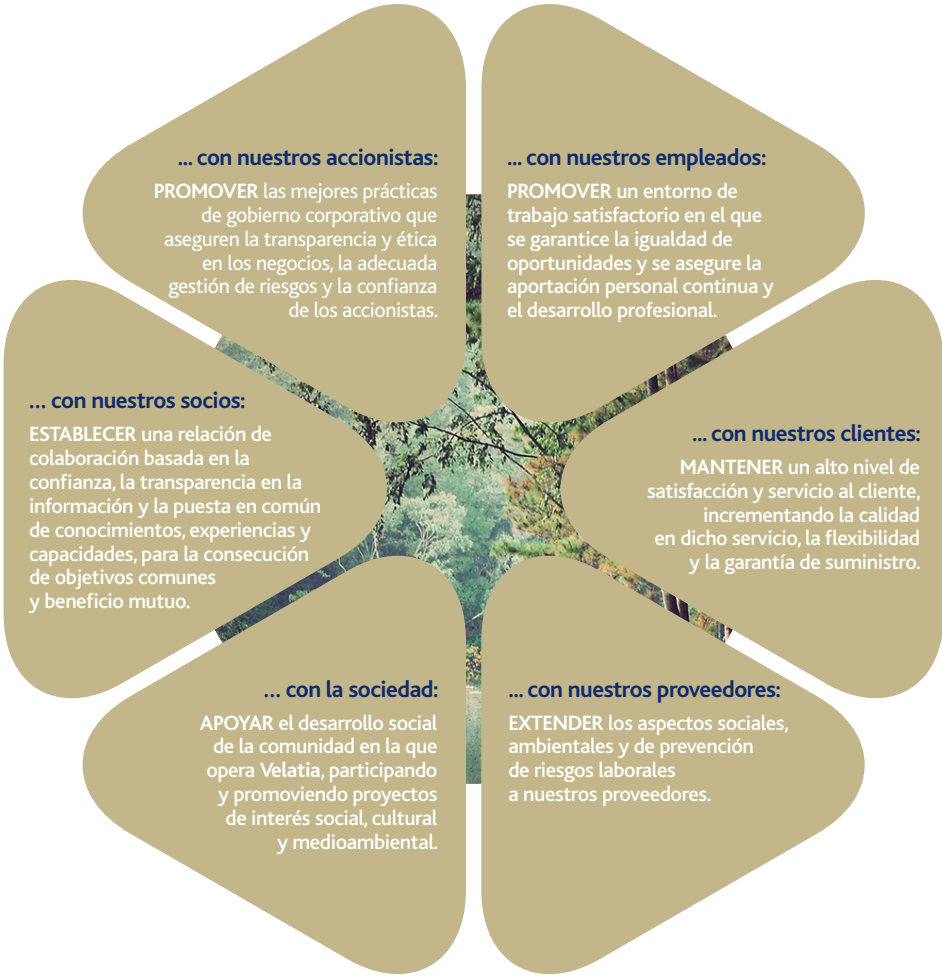
2.6. Sociedad

Ormazabal contribuye al desarrollo de la sociedad a través de iniciativas que promueven el acceso a la educación en la infancia, la cultura, así como proyectos enfocados al desarrollo del empleo mediante la capacitación de los jóvenes, entre otros.

La compañía impulsa los principios de Responsabilidad Social Corporativa en sus actividades, conciliando el desarrollo de su misión con los intereses de las comunidades en las que trabaja y de sus grupos de interés, de manera sostenible en el largo plazo. Las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y de Acción Social definen las líneas de actuación en el ámbito social.

Ormazabal pone un especial énfasis en garantizar una comunicación clara y directa con sus grupos de interés, de tal manera que sirva de retroalimentación para conocer sus necesidades y expectativas. Asimismo, vigila el cumplimiento por parte de todas las personas de la organización de las directrices contenidas en el Código Ético en el desarrollo de su actividad profesional.

Ormazabal ha colaborado con Iberdrola en la gestión de la importación de respiradores de alta tecnología para cederlos, en modo de donación, con el fin de reducir el dramático impacto de la pandemia.





Relación con las comunidades locales

Ormazabal participa activamente en el desarrollo de las políticas públicas de los organismos reguladores relacionados con las redes eléctricas de distribución. Involucrándose de forma proactiva y, en muchos casos, liderando las asociaciones empresariales ligadas al sector en todos los ámbitos de actuación, tanto a nivel nacional como europeo.

Asimismo, mantiene en todo momento una posición de defensa de una regulación que conduzca al principio fundamental de sostenibilidad del sistema eléctrico a través del desarrollo, puesta en servicio y mantenimiento de un modelo de red eléctrica de distribución fiable, perdurable, eficiente y respetuosa con el medio ambiente.

Esta posición en el aspecto regulatorio va ligada a la adopción de preceptos sólidos y congruentes en torno a los criterios y conceptos aplicados para el diseño, fabricación y puesta en servicio de los productos, equipos y servicios que ofrece en el mercado.

Con respecto a las actividades de relación institucional, así como las vinculadas al asociacionismo entre empresas, todas las personas de Ormazabal mantienen una estricta vigilancia y cumplimiento de los preceptos fijados por las normas del Derecho de la Competencia.

En este sentido, y con la voluntad de ser un actor de referencia en los sectores en los que está presente, Ormazabal forma parte de numerosas asociaciones relacionadas con sus actividades de las que indicamos algunas de las más relevantes:

País	Asociaciones	
Spain	AFBEL	AFBEL Asociación Española de Fabricantes de Bienes de Equipos Eléctricos de Alta y Media Tensión
	Cluster de la energía del CAPV (Jorge Gonzalez)	
	Confebask	
	Euskalit	Fundación Vasca para el Fomento de la Calidad
		Basque Ecodesign Center
	AEE	Asociación Empresarial Eólica
France	GT compartición datos aeros	
	GIMELEC	Groupement des Entreprises de la Filière lectronumérique française
Germany	MATPOST	
	ZVEI	Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie
	T&D Europe	European association of the electricity transmission and distribution
Europe	CIREC/CIGRE	International Conference on Electricity Distribution
	windEurope	
China	江苏省电器工业协会	Jiangsu Electrical Equipment Industrial Association(JEEIA)
	江苏省可再生能源行业协会	Jiangsu Province Renewable Energy Industry Association(JSREA)
	全国输配电技术协作网会员	Electric Power Technology Collaboration(EPTC)
	中关村储能产业技术联盟	China Energy Storage Allliance (CNESA)
	中国电动汽车充电基础设施促进联盟	China Electric Vehicle Charging Infrastructure Promotion Alliance(EVCIPA)
	中国光伏行业协会	China Photovoltaic Industry Association(CPIA)

Acercando la formación a la empresa

Ormazabal dedica un especial esfuerzo en acercar la empresa al mundo educativo, colaborando con diversas instituciones formativas para favorecer el desarrollo y crecimiento del tejido económico local mediante diversos convenios, becas y opciones de prácticas en empresas.

Desde el año 2001 **Ormazabal** colabora con la Escuela de Ingeniería de Bilbao mediante un aula de empresa propia que persigue los siguientes objetivos:

- La contratación de alumnos con potencial. En 2020 se han incorporado 3 alumnos del aula a las empresas de **Ormazabal** (6 en 2019).
- El desarrollo de proyectos en materias de interés para la compañía.
- Incrementar entre el alumnado el prestigio de la marca como referencia en el área tecnológica. A lo largo de estos años se han realizado diferentes acciones de comunicación tales como la participación en las jornadas de presentación de las aulas de empresa y en el boletín informativo de la escuela, informando de los avances y proyectos desarrollados en el Aula **Ormazabal**.

En 2020 se han contratado en **Ormazabal** un total de 114 personas jóvenes mediante contratos en prácticas, formación y aprendizaje u otras formas de acceso como becarios. Un porcentaje importante de ellos se han incorporado definitivamente a la organización con contratos indefinidos

El Aula **Ormazabal** de la Universidad de Mondragón se puso en marcha en 2007 y está especializada en electrónica de potencia, protección y automatización y comunicaciones de la red de media tensión. Persigue el desarrollo de proyectos con alumnos de los últimos cursos en disciplinas de interés para la compañía. Los profesores son los encargados de dirigir el trabajo realizado por los estudiantes y los tutores designados por la empresa para cada proyecto se ocupan de la supervisar el trabajo realizado en el aula.

Ormazabal cuenta también, desde 2006, con un aula de empresa en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería y Diseño Industrial de la Universidad Politécnica de Madrid. Con una

doble finalidad, docente e investigadora, esta iniciativa busca la formación de futuros profesionales de la ingeniería en el aprendizaje de centros de transformación, simulación práctica de los diferentes defectos que pueden darse en este tipo de instalaciones, así como el estudio y conocimiento de las protecciones asociadas a los centros de transformación.

Por último, **Ormazabal** Corporate Technology, la entidad focalizada en el I+D+i de la compañía, forma parte del Patronato de la fundación Euskampus de la Universidad del País Vasco, un instrumento interinstitucional que aspira a convertirse en elemento tractor de la dinamización de la I+D+i vasca con una vocación clara de responsabilidad social e integración con el territorio. Para lograrlo, tiene como misión diseñar, coordinar y ejecutar actuaciones que refuercen y aceleren el proceso de modernización e internacionalización de esta universidad pública.



A close-up photograph of two dandelion seed heads against a blurred green background. One seed head is in sharp focus in the foreground, while the other is slightly out of focus in the background. The seeds are white and feathery, radiating from a central point.

**Be smart.
Be Ikusi**

The background is a dark, almost black, space filled with a dense, intricate network of thin, bright green lines. These lines connect numerous small, glowing green dots, creating a complex, web-like structure that resembles a neural network or a data visualization. The lines and dots are distributed across the entire frame, with some areas appearing more densely connected than others. The overall effect is one of dynamic energy and interconnectedness.

**Be Ikusi.
Be sustainable**



1. Ikusi de cerca



1.1. Misión, visión, valores y propósito

Ikusi entiende la misión y visión como su finalidad, su razón de ser y aquello para lo que existe. Así, la misión, visión y el propósito que ha definido, y que cimentan su plan estratégico, son los siguientes:

Visión

Rediseñar el futuro construyendo un mundo más sostenible, seguro, conectado y colaborativo.

Misión

Proporcionar a los clientes servicios y soluciones tecnológicas innovadoras adaptadas a sus necesidades con un toque personal.

Como negocio integrado en **Velatia**, **Ikusi** cumple con la misión expresada por el grupo a través de un triple compromiso:

- La excelencia en la gobernanza y la gestión.
- La tecnología como fuente de diferenciación.
- La sostenibilidad (rentabilidad responsable) basada en la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de interés, asegurando un dividendo recurrente y la capacidad de resiliencia para hacer frente a la adversidad y seguir proyectando un futuro.

Propósito

Generar valor al cliente a través de la tecnología, haciendo sencillo lo complejo.

Pilares

“Alma” vs (pilares) y “ecosistema” del negocio.

Los pilares de Velatia (familiar, industrial, tecnológico, global y referente) representan la visión a largo plazo de la vocación por la creación de valor sin especular, la excelencia en la gestión, la inversión en I+D+i y el liderazgo con valores. Estos pilares conforman una base sólida que se mantiene inalterable con el paso del tiempo.

Como parte de **Velatia**, **Ikusi** comparte sus pilares:

Tecnológico

Ikusi integra diferentes soluciones, fiables e innovadoras, y servicios de alto valor añadido poniendo énfasis en la calidad y el servicio, siempre desde el punto de vista de la creación de valor para sus clientes, actuando como partner tecnológico. Su objetivo es permanecer y desarrollar los mercados en los que opera con una clara vocación de continuidad.

Global

Ikusi compite en los mercados donde está presente (España, México y Colombia) con soluciones globales, teniendo que medirse con la competencia local y también con grandes multinacionales. Su propósito es permanecer muy cerca de sus clientes apoyándoles con soluciones adaptadas a sus necesidades, las de cada uno de ellos. En ese acompañamiento, actúa en los mercados que son requeridos por sus clientes.

La localización de sus ubicaciones está orientada a lograr un fuerte enraizamiento en los mercados que atiende.

Referente

Ikusi es una de las marcas referentes en tecnología allí donde está presente, no solo por ser el líder del mercado en algunas de las zonas geográficas, sino, también, por otras razones:

- Es un “buen sitio para trabajar”. Enfoque basado en la generación de oportunidades, exigencia y meritocracia.
- Cultura de respeto y cuidado de las personas como unas de las principales señas de identidad.

- Liderazgo con valores.
- Excelencia en la gobernanza y la gestión.
- Compromiso con la sostenibilidad entendida como rentabilidad responsable.
- Compromiso con los mercados locales: enraizamiento local.

Valores

Al igual que el resto de empresas de **Velatia**, **Ikusi** comparte unos valores fuertemente arraigados en su cultura:

- **Flexibilidad:** voluntad para entender distintas opciones y adaptarnos a situaciones diversas.
- **Liderazgo:** demostrar espíritu de superación en la actividad diaria que pueda servir de ejemplo y motivación a otros.
- **Innovación:** actitud dinámica para crear y anticipar procesos, productos y/o servicios novedosos y exitosos.
- **Pragmatismo:** orientación al resultado de manera eficiente.
- **Apoyo:** disposición a ofrecer y solicitar ayuda para el desarrollo de las personas y el logro de objetivos.

1.2. Empresas y negocios

Ikusi es una empresa especialista en tecnologías de la información y comunicación (TIC). Aplica la tecnología para conectar, procesar y gestionar la información de forma segura y es capaz de ligar los procesos críticos de negocio y explotar la información generada (soluciones de operaciones). De este modo, ofrece servicios y soluciones dirigidos a redes de comunicación, ciberseguridad, digitalización de procesos industriales y operación de infraestructuras de transporte.

El valor añadido de la compañía pasa por desarrollar soluciones en torno a la adquisición y el análisis de datos que permiten incrementar la competitividad de sus clientes a través de la optimización de sus procesos. Para ello, cuenta con un equipo integrado por más de 350 profesionales altamente cualificados y clientes en más de 30 países con mayor foco en: México, España, Colombia y Chile.

Como parte integrante de **Velatia**, **Ikusi** apuesta firmemente por la sostenibilidad, conjugando el desarrollo del negocio con la satisfacción de las necesidades de sus grupos de interés, el apoyo a la comunidad en la que opera y la minimización del impacto ambiental en su entorno.

Todo ello se pone de manifiesto en las certificaciones obtenidas y en los compromisos que desarrolla de acuerdo con la estrategia de sostenibilidad de **Velatia**.

Líneas de negocio

Redes de comunicación

Ikusi diseña, implementa y administra tecnología e infraestructuras para telecomunicaciones, aportando su conocimiento y experiencia en ámbitos con requerimientos específicos.

En su extenso bagaje cuenta con una amplia experiencia en la implementación de redes inteligentes, data centers, monitorización y automatización de redes, conocimiento de las necesidades de negocio de múltiples sectores y un “saber hacer” marca de la casa. Todo ello es posible gracias a un equipo altamente cualificado, profesional y con vocación de servicio.

Ikusi ofrece a sus clientes alternativas innovadoras para arquitecturas tecnológicas con el objetivo de brindarles las herramientas necesarias para liderar el mercado a través de soluciones de negocio integradas y sustentadas por una experiencia reconocida, conocimiento técnico y las mejores prácticas de la industria.

Ciberseguridad

La ciberseguridad debe anticiparse y adaptarse a la rapidez con la que evolucionan las amenazas en la red, cada vez más sofisticadas y avanzadas. La prevención debe ser prioritaria y, para ello hay que realizar una buena arquitectura o ingeniería preventiva así como potenciar la monitorización, detección y respuesta temprana sin dejar de aplicar defensas en múltiples capas.

Para poder dar respuesta a estos retos, **Ikusi** cuenta con un conjunto de soluciones que permiten cubrir los principales vectores de potenciales ataques: email, data center, campus, nube, usuarios (internos o remotos).

La propuesta de la compañía en este ámbito garantiza que las diferentes interacciones entre usuarios y aplicaciones sean seguras y confiables, además de responder a los diferentes ambientes en los que actúan los usuarios, desde la oficina hasta las conexiones remotas y el acceso a las nubes (públicas y privadas).

Ikusi integra soluciones de hardware y software, además de los servicios de consultoría y auditoría, para entender la rea-

lidad de cada cliente, sus retos y, de este modo, poder plantear el proyecto de ciberseguridad más ajustado a sus necesidades con una serie de beneficios:

- Protección de la información en sus diferentes capas, desde los puntos de acceso del usuario final hasta la infraestructura de redes y TI en sus modalidades física, virtual y nube.
- Disminuir los riesgos de exposición de los datos críticos de la organización.
- Visibilidad global para prevenir, de manera proactiva, ataques cibernéticos desde su etapa inicial con mecanismos avanzados de inteligencia de ciberamenazas.
- Integración de las funcionalidades de seguridad en ambientes tradicionales y avanzados de TI.
- Control seguro de los medios y accesos hacia la información sensible dentro y fuera de la organización.
- Mantenimiento de una arquitectura integral de seguridad eficiente y simple.
- Centralización de varias fuentes de información para una mejor toma de decisiones en la gestión de la seguridad de la información.

Los servicios de seguridad de **Ikusi** están basados en un esquema de servicios administrados con procesos certificados, prácticas de atención y respuesta a incidentes –en línea con las mejores prácticas del mercado–, aplicando niveles de cobertura y con un alcance de operación 7x24 provisto por un Centro de Operaciones de Nube, Ciberseguridad y Experiencia de Negocio.

Digitalización

Desde los años 70 del pasado siglo, **Ikusi** es especialista en conectar máquinas y personas, registrar y procesar datos de forma segura para, por medido de la tecnología, operar, hacer más eficientes y transformar los procesos que dan soporte a la actividad de sus clientes.

Cuenta a sus espaldas con más de 30 años de experiencia automatizando procesos en la actividad del transporte ferroviario, viario, aeroportuario y portuario: desde la conexión de máquinas y personas de forma segura (automatizando la



información, la seguridad y el acceso de personas y vehículos) hasta la digitalización de procesos críticos como pueden ser el cobro al usuario, la asignación de puertas de embarque en los vuelos o la operación de los sistemas de seguridad en un túnel.

Una larga trayectoria que le ha proporcionado referencias tan singulares alrededor del mundo como el aeropuerto de Abu Dhabi, los trenes de la compañía de Ferrocarriles de la República de Turquía (TCDD) o Irish Railways en Irlanda, los centros comerciales Parque Arauco en Chile y Walmart en México, el Servicio de Administración Tributaria de México, el BBVA en Colombia, la planta de Volkswagen en la ciudad mexicana de Querétaro o las plantas industriales de Cosen-tino, Arcelor Mittal o Campofrío en España. Por citar algunos ejemplos.

Todo ello forma parte del ADN de Ikusi que, si bien ha mantenido su esencia en el tiempo, ha ido evolucionando en cuanto a la forma de aplicar la tecnología y el impacto que es capaz de generar en la actualidad en cada sector de actividad, sirviéndose del poder transformador de tecnologías punteras como la inteligencia artificial, blockchain, 5G, RA, etc.

Tecnologías de Operación (OT) en el transporte

Servicios y soluciones para la operación de infraestructuras de transporte (especialmente en el sector del ferrocarril) embarcado.

Desde 1998, año en el que Ikusi suministró su primer de sistema de información a bordo para el metro de Hong Kong, la compañía se ha convertido en referente de tecnologías aplicables al sector ferroviario, tanto embarcadas como en tierra, en múltiples ámbitos: soluciones de comunicaciones, seguridad, centros de control o ticketing.

Más allá de las soluciones, Ikusi se ha especializado en el desarrollo de proyectos de integración e ingeniería llave en mano que cubren desde el diseño hasta la instalación, la gestión del proyecto, el mantenimiento y servicios especializados.

Una experiencia que le ha permitido consolidar un gran conocimiento sobre los procesos claves de negocio, oportunidades de optimización y evolución de las necesidades en el sector ferroviario. Este conocimiento le permite posicionarse

en este momento como un actor de referencia en el gran reto de la transformación digital.

Gracias a las nuevas tecnologías, que están revolucionando el modelo de negocio, estamos asistiendo a la paulatina transformación de la cadena de valor del entorno ferroviario, optimizando y creando nuevos servicios que se reflejan directamente como una mejora por parte de fabricantes, operadores, gestores, además de los propios pasajeros.

Las nuevas herramientas tecnológicas permiten conocer en tiempo real el comportamiento de todos los sistemas que equipan un tren –incluso de toda la flota en operación–, capturando miles de datos, analizándolos para realizar un análisis descriptivo a partir del cual es posible generar alarmas de actuación inmediata, además de proponer análisis predictivos. De este modo, el conocimiento sobre el estado y funcionamiento de los diferentes sistemas permiten realizar un diagnóstico optimizado, además de anticipar posibles fallos incrementando así la disponibilidad de las unidades, al tiempo que se minimizan los costes de mantenimiento.

1.3. Ikusi en cifras

Fundación

1975
año

Experiencia

50
años

Personas

+ 800
trabajadores y subcontataciones

Presencia mundial

4
países



1.4. Resumen del año

Balance anual

Ikusi ha experimentado en 2020 un fuerte incremento en la contratación, que asciende a más de 165 millones de euros -por encima de los objetivos del plan estratégico-, lo que garantiza una buena posición de partida de cara al ejercicio 2021.

En lo relativo a los resultados, el balance general de este año tan difícil muestra un volumen de negocio en torno a los 135 millones de euros, cifra que se queda a un 18% del objetivo previsto debido a los efectos de la pandemia a los que hay que añadir el efecto de conversión de la actividad en Latam (México y Colombia) al pasar a euros. La afección en resultados es aún mayor como consecuencia de los ajustes de estructura y cierre parcial de alguna región. El EBITDA se sitúa en los 4 millones de euros.

El primer trimestre de 2020 empezaba con un buen nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos. Esta evolución se vio interrumpida drásticamente con el estallido de la crisis provocada por el coronavirus, que ha impactado de diferente manera en sus mercados y negocios.

El negocio de las comunicaciones ha funcionado muy bien en los entornos de los operadores (service providers), agencias de gobierno (utilities y Hacienda) y en el ámbito empresarial con buenos comportamientos en el primer semestre, si bien la actividad se ha ralentizado en el segundo. Todo ello, en los 3 mercados en los que Ikusi opera (España, México y Colombia).

Ha sido, sin embargo, un año duro para las infraestructuras de movilidad como puertos, carreteras, ferrocarriles y aeropuertos que han sufrido un gran parón que ha afectado a la actividad de la compañía, al igual que al resto del sector. Así, por ejemplo, la actividad en aeropuertos en España y, en concreto, en AENA, cayó un 95% entre los meses de marzo y mayo. Si bien en los últimos meses del año la actividad se recuperó un poco, estaba a años luz de la normalidad. Como consecuencia de esta situación, la compañía ha adoptado diversas medidas como la optimización de su estructura de cara a estar mejor preparada para los retos de futuro que le esperan y afrontar con éxito los desafíos de su Plan Estratégico 2021/2023.

La capacidad de adaptación y de reacción ante situaciones adversas son las que dan la medida de la fortaleza de una empresa. Ikusi se ha enfrentado en este ejercicio a verdaderos retos para responder a las necesidades de comunicación de sus clientes, colaborando con varias empresas de envergadura que necesitaban pasar de 0 a 100 en materia de teletrabajo. Para garantizar que los clientes pudieran continuar con su actividad, Ikusi ofreció de forma gratuita la plataforma Cisco Webex durante 90 días, con el objetivo de facilitar el teletrabajo en un entorno seguro.

Soluciones a la altura de momentos difíciles.

Evolución de la cifra de negocio

	2020
(millones de euros)	136 MILLONES
EBITDA (% sobre la cifra de negocio)	3%
CONTRATACIÓN (millones de euros)	>135 MILLONES



Proyectos 2020

Proyecto de seguridad digital para el Servicio de Administración Tributaria de México

El nuevo contrato para el SAT ha marcado en 2020 un hito en la relación de seguridad institucional. Integra diferentes tecnologías y permitirá mantener el acceso a los activos informáticos del organismo de forma íntegra y confidencial. Su alcance va desde la implementación, protección y gestión de sus redes de comunicaciones, la protección informática de los escritorios de más de 35.000 usuarios y de aplicaciones críticas, hasta la consultoría en evaluaciones en torno a la facturación electrónica. Además, Incluye un servicio de operaciones de seguridad continuo 24x7x365, provisto por un staff de expertos de Ikusi formado por más de 100 profesionales.



Proyecto de modernización de los puestos fronterizos entre México y Estados Unidos

Este proyecto, mejorará la operación y seguridad de las plazas de cobro. Beneficiará a más de un millón de personas y 300.000 vehículos que circulan a diario por los puestos de tránsito situados en el estado de Chihuahua.

En concreto, se han implementado un nuevo sistema de peaje y telepeaje, Sistemas Inteligentes de Transporte (ITS) y la interconexión de los sistemas con el centro de control de operaciones de los puentes fronterizos por medio de fibra óptica (65 kilómetros).



Proyecto de mantenimiento remoto con tecnología IoT para Talgo

Proyecto que va a permitir a Talgo conocer el estado de sus trenes y anticipar posibles fallos, incrementando la disponibilidad de sus unidades y minimizando los costes de mantenimiento.

Ikusi ha implementado un programa de IoT de ingesta masiva de datos, capturando 30.000 variables por segundo en trenes que se desplazan a 300 km/h, y ha aplicado la analítica de datos, con análisis descriptivo y predictivo.

Proyecto de cambio de la arquitectura de la red core de la operadora Izzi

Ikusi respondió al reto de dotar a la red de esta operadora de telecomunicaciones en la ciudad de Monterrey (México) de capacidad suficiente para hacer frente al creciente consumo de Internet como consecuencia de la Covid y al incremento de nuevos suscriptores.

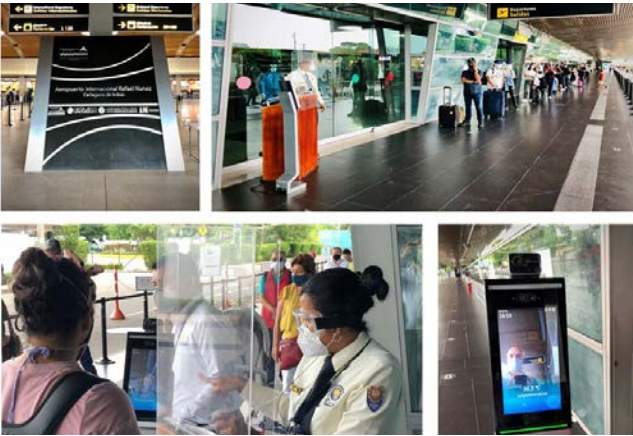
El cambio de la arquitectura de la red core permite a Izzi superar la congestión de las salidas a Internet y soportar, con una buena calidad de experiencia, a los nuevos suscriptores y a los miles de usuarios que se encuentran trabajando o estudiando en sus hogares.



Proyecto de reconocimiento facial en sucursales y edificios del Banco Nacional de México

Primer proyecto de Ikusi con este cliente estratégico, que se enmarca en un contrato de acompañamiento como socios tecnológicos en seguridad física por un mínimo de 5 años de duración.

El proyecto consiste en el suministro, instalación y mantenimiento de la solución de reconocimiento facial en sucursales y edificios del Banco Nacional de México (Citibanamex). En la fase inicial se ha implementado el sistema en 80 ubicaciones a lo largo de todo el país.



Proyecto de digitalización para pymes industriales

En colaboración con Biele Group, Ikusi ha digitalizado una línea de fabricación automatizada instalada por esta empresa guipuzcoana en su división de madera.

La implementación de este software permitirá a Biele Group la monitorización de sus líneas de producción y su mantenimiento predictivo y control, con la consecuente mejora continua en la productividad. Asimismo, podrá ofrecer a sus clientes los beneficios de esta esta herramienta innovadora como ventaja diferencial. Ikusi y Biele Group han soportado la inversión de forma conjunta.





Proyecto de mantenimiento para el centro de logística del puerto de Barcelona

Contrato de mantenimiento correctivo de los sistemas de control de accesos de camiones a la Zona de Actividades Logísticas (ZAL), ubicada en el espacio de la Autoridad Portuaria de Barcelona.

No es la primera vez que esta infraestructura portuaria confía en Ikusi ya que, además de otros servicios de mantenimiento, ha desarrollado un proyecto de integración para el control total de acceso de los vehículos pesados y toda la operativa asociada. Una nueva aportación al desarrollo de puertos cada vez más inteligentes.



Proyecto para el mantenimiento en remoto del gaseoducto Medgaz

A través de un software de colaboración y un dispositivo compuesto por gafas y cámara frontal para los operarios que trabajan sobre el terreno, permite a los expertos realizar en remoto la labor de guía, apoyo y supervisión.

Al igual que otras infraestructuras de estas características, este gaseoducto submarino de gas natural entre Argelia y España, con más de 700 km, requiere de constante mantenimiento, supervisión y validaciones técnicas por parte de expertos que no siempre pueden estar sobre el terreno. La prueba realizada para Medgaz facilita la comunicación entre los operarios y los expertos encargados del mantenimiento en tiempo real.

Esta solución, aplicable a múltiples entornos, mejora notablemente la producción, los procesos y los tiempos de operación, con el consiguiente ahorro de costes.

Proyecto de plataforma de seguridad para el Grupo Chedraui

Ikusi acompaña a este grupo especializado en el comercio minorista en su proceso de optimización de sus recursos de seguridad y eficiencia operativa, automatizando y supervisando todos los procesos desde un centro de control.

La plataforma de seguridad implementada permitirá integrar los actuales y futuros sistemas de seguridad de las distintas unidades de negocio del Grupo Comercial Chedraui, que cuenta con más de 300 sucursales en México y opera en alrededor de 125 supermercados en Estados Unidos.



Proyecto para la digitalización del sector de la Máquina Herramienta

El proyecto se enmarca en el programa de apoyo a la I+D empresarial Hazitek de SPRI, consistente en la implementación de una arquitectura completa IIoT (Industrial Internet of Things) para la captura, pre-procesado, monitorización y análisis de las señales y parámetros clave del funcionamiento de un grupo de máquinas de mecanizado equipadas con diferentes sistemas de control numérico.

Primer proyecto piloto de aplicación 5G en Euskadi

Ikusi ha puesto a prueba en 2020 las capacidades de ancho de banda, latencia y computación inherentes a la tecnología 5G para avanzar en el conocimiento en tiempo real del comportamiento de todos los sistemas de operación de un tren o de toda una flota de trenes.

El objetivo de este proyecto piloto es fomentar la innovación y la transformación industrial de las principales empresas y centros tecnológicos vascos.





Otras noticias

Participación en las actividades del sector

Aunque frenada por las restricciones de movilidad, Ikusi ha mantenido a lo largo del año una intensa agenda de actividades, de forma presencial o virtual, tanto en España como en México y Colombia. Entre ellas, encuentros como Basque Railway: “Los retos de la puesta en servicio de redes de alta velocidad” (22 de enero, España); Go Mobility: Por una movilidad conectada y sostenible (11 y 12 de marzo, España); webinars para descubrir las mejores soluciones y servicios TIC con Ikusi-Aryse; la jornada Ya soy una empresa digital ¿Ahora qué? (19, 21, 26, 28 mayo, México); Tech & Education Talks (15, 22 y 29 de julio, México) o el evento Multidomain Virtual Summit Latam (10 y 17 de noviembre, Colombia) con la participación de altos directivos como Iñaki Maiz, CEO de Ikusi, y las organizaciones más importantes del sector que operan en Latinoamérica.

Premios y reconocimientos

Cisco concede a Ikusi el premio “Mejor canal de IoT en Latinoamérica y a nivel mundial

Este reconocimiento proporciona a Ikusi una gran visibilidad y pone de relieve el desempeño alcanzado como socio tecnológico de la industria en su proceso de transformación digital.

Durante el Cisco Partner Global Summit celebrado en 2020 en formato digital, Cisco concedió por primera vez a Ikusi el premio al “Mejor canal de IoT en Latinoamérica y a nivel mundial”. Se trata de un hito porque no es habitual que una empresa no radicada en Estados Unidos lo consiga.

Además, Cisco concedió a Ikusi el premio al “Mejor partner en Latinoamérica” y reconoció a Gustavo Rivapalacios como Account Manager of the Year.

Hay que destacar sobre todos el “Ikusi IoT / Industry Partner of the Year de Cisco”. Cisco ha vuelto a confirmar a Ikusi como uno de sus principales partners en el Cisco Partner Summit 2020, que en esta ocasión se ha celebrado en formato digital.

Este año el reconocimiento ha adquirido un nivel superior, ya que Ikusi ha conseguido por primera vez un reconocimiento

a nivel global, un premio reservado a los principales socios de Cisco. Se trata del IoT / Industry Partner of the Year, con el que Cisco pone de relieve el desempeño que Ikusi ha alcanzado como socio tecnológico de la industria en su proceso de transformación digital, que proporciona una gran visibilidad.

Ikusi se ha convertido en un actor relevante de la conectividad punto a punto (end to end), proporcionando servicios que incluyen desde la sensórica y las comunicaciones hasta la plataforma de explotación de datos, y que permiten a las empresas llevar a cabo retos de maximización de la captura y explotación de datos, aplicados a eficientar procesos, desarrollar nuevos negocios, etc. Un salto cualitativo que Cisco ha querido refrendar.

A este importante reconocimiento, se han sumado otros 7 premios para la región de México, 2 para Colombia y 1 para Sur de Europa, que enumeramos a continuación:

Premios 2020:

México:

- Customer Experience Partner of the Year.
- Mexico Partner of the Year.
- Technology Excellence Partner of the Year.
- Enterprise Networking & Cloud, Public Sector Partner of the Year.
- Transformation/Innovation Partner of the Year.
- Cisco Capital Partner of the Year.
- IoT/Industry Partner of the Year

Colombia:

- Customer Experience Partner of the Year.
- Technology Excellence Partner of the Year: Data Center.

Sur de Europa:

- Marketing Partner of the Year.

Además, Ikusi es “Partner of the Year de México de F5 Networks”. F5 Networks nos ha reconocido como Partner of the Year de México en el F5 Partner LATAM Kick-Off 2020. De igual manera, nos estarían promoviendo como partner nivel Platinum donde tendremos acceso a mayores descuentos en los proyectos que estemos realizando con el equipo de F5 para este año fiscal 2021.



1.5. Gobernanza

El máximo órgano de gobierno de **Velatia** es el Consejo de Administración, cuyo marco regulatorio viene establecido en los Estatutos Sociales, el Reglamento de la Junta de Socios, el Reglamento del Consejo de Administración, los distintos Reglamentos de las comisiones del Consejo y el Código Ético.

Órganos de gobierno

En 2020 se ha constituido, dentro del Consejo de Administración de **Velatia**, la Comisión de **Ikusi** compuesta por 6 miembros. Esta comisión es un órgano de carácter consultivo, en el ámbito estrictamente de negocio, cuya función principal es la de servir de apoyo al negocio de **Ikusi** prestando su colaboración y asesoramiento. La actividad que desarrolla está orientada fundamentalmente a evaluar las consultas realizadas por el Consejo de Administración y por los directores generales, así como elevar propuestas al mismo órgano, fruto del análisis y de su dilatada experiencia.

Comisión Ikusi

PRESIDENTE

D. Javier Ormazabal Echevarria

MIEMBROS

D.Alejandro Ormazabal Echevarria

D. Francisco Garza Zambrano

D. Francisco Garza Egloff

D. Ramón Sotomayor Jauregui

D. Iñaki Maiz Elizaran

SECRETARIO (no miembro)

D. Alex Otaegui Furriel

Funciones:

Sin perjuicio de otros cometidos que el Consejo de Administración de **Velatia** asigne a la comisión, esta tiene las siguientes funciones:

- Analizar los resultados de la compañía y la labor del equipo directivo.
- Proponer el plan estratégico y controlar su ejecución.
- Controlar la gestión presupuestaria.

- Proponer las decisiones más importantes sobre inversiones, venta de activos, fusiones, etc., al Consejo de Administración de **Velatia**.
- Valorar y proponer al Consejo la autorización de alianzas estratégicas.
- Poner en marcha mecanismos para disponer de la información más veraz sobre todas las áreas de la empresa.
- Proponer la política de retribuciones a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de **Velatia**.
- Cualquier otro objetivo que contribuya a la consecución de las finalidades de **Ikusi**.
- Elaborar la información, presentaciones etc. que en cada momento le solicite el Consejo de Administración.

1.6. Gestión de riesgos

Dentro del proceso de reflexión estratégica, **Ikusi** ha identificado, valorado y priorizado aquellos riesgos que pueden poner en peligro el cumplimiento de sus objetivos y sus planes de futuro.

Para facilitar la gestión de los mismos, se han establecido 4 categorías de riesgos –estratégicos, operativos, de cumplimiento y de información– y se han determinado las correspondientes medidas para mitigar el posible impacto de los mismos.

Los principales riesgos identificados por **Ikusi** son:

Riesgo 2020
Tipo de cambio
Capital circulante
Gestión del cambio
Planificación de tesorería
Flexibilidad de la organización
Seguridad lógica y física
Crisis sanitarias
Gestión de capital
Dependencia de partners estratégicos
Retención de talento
Fiabilidad información financiera
Cumplimiento de contratos



1.7. Sostenibilidad

Identificación de los asuntos relevantes

En 2020 Ikusi ha mantenido un diálogo continuo con sus grupos de interés a través de diferentes canales de comunicación a fin de identificar los asuntos relevantes en materia de sostenibilidad.

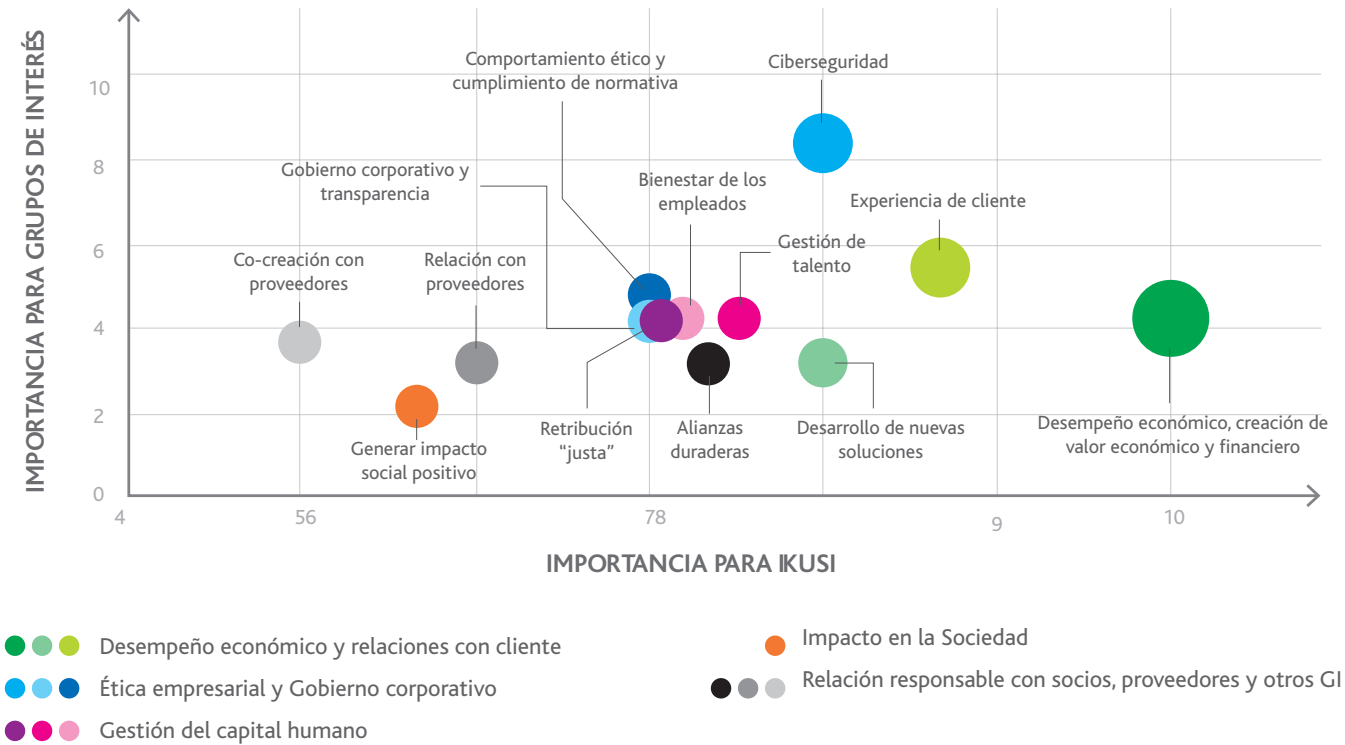
Algunos elementos que ayudan a identificar los grupos de interés de una organización incluyen las siguientes perspectivas:

- Por cercanía: grupos que interactúan de manera cercana con la organización, incluyendo a los stakeholders internos.
- Por influencia: aquellos que influyen (o pueden hacerlo) en el desarrollo de la actividad de la organización.
- Por responsabilidad: los que tienen obligaciones legales.
- Por dependencia: grupos que dependen de la actividad de la organización.

Los grupos de interés menos relevantes son gestionados de manera generalmente unidireccional, para ir incrementando el nivel de bidireccinonalidad en la comunicación en los más relevantes.

Ikusi prioriza sus grupos de interés en función de su influencia (si pueden tener impacto en la organización o es un grupo estratégico para la toma de decisiones) y de su dependencia (si son directa o indirectamente dependientes de la actividad o productos y servicios de la organización y de sus funciones).

El Plan Estratégico de Ikusi recoge los aspectos sociales y ambientales identificados como relevantes a nivel estratégico y operacional. Para obtener los asuntos más destacados en materia de sostenibilidad, Ikusi realizó un análisis externo agrupando el benchmarking de los competidores, las tendencias, las normativas, y las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Y por otro lado ha realizado un análisis interno de los temas más relevantes para el negocio. Del cruce de la priorización de los asuntos prioritarios para sus grupos de interés con la priorización del análisis interno se ha obtenido la siguiente matriz de materialidad:



A partir de los temas relevantes se han definido los objetivos y compromisos a desplegar, estableciendo para cada uno de ellos unas líneas de actuación.

Líneas de actuación, ambiciones y compromisos

Estas son las 6 líneas de actuación delimitadas por Ikusi con sus correspondientes desarrollos:

Ética y gobierno corporativo

El compromiso con el buen gobierno, la ética, la integridad y la transparencia apuntan a ese objetivo, identificado por Ikusi como una de las expectativas más importantes para sus grupos de interés y como un factor higiénico. Se ha definido un marco de integridad, formado por el Código Ético y una serie de políticas que establecen unos principios de actuación.

El objetivo del gobierno corporativo es generar confianza y compromiso a largo plazo entre la compañía y sus grupos de interés.

Recoge los siguientes aspectos:

Comportamiento ético y cumplimiento de normativa:

- Promover la integridad y adherirse a los más altos estándares de ética y cumplimiento, iniciativas para luchar contra la corrupción y el fraude y honestidad en la práctica de las relaciones.
- Cumplimiento de la normativa externa, del regulador y certificaciones y normas de referencia.
- Excelencia en la gestión.

Gobierno corporativo y transparencia:

- Transparencia y veracidad de la información adecuada y accesible para los grupos de interés.
- Diálogo con los grupos de interés para gestionar los riesgos e identificar tendencias de negocio relevantes.
- Gestión de la reputación.
- Composición y funcionamiento de los órganos de gobierno.





Ciberseguridad:

- Uso responsable de la tecnología.
- Concienciación de las personas.
- Herramientas para garantizar la seguridad de los sistemas y la confidencialidad de los datos.

Ambición:

- Integridad en el comportamiento.
- Excelencia en la gestión.

Gestión del capital humano

Apostar por las personas, fomentando su desarrollo y la diversidad. Garantizar la igualdad de oportunidades para ser una compañía diversa e inclusiva.

Recoge los siguientes aspectos:

Gestión del talento:

- Desarrollo de personas y la formación.
- La no discriminación en el mundo laboral y, en especial, en puestos directivos.
- Selección basada en la meritocracia.
- Igualdad salarial y de promoción.

Retribución "justa":

- Una retribución acorde al trabajo desempeñado y beneficios sociales.

Bienestar de los empleados:

- Seguridad de los empleados y subcontractados.
- Salud psicosocial.
- Gestión de crisis y resiliencia.
- Seguridad en los viajes.
- Condiciones y derechos laborales.
- Conciliación laboral, flexibilidad...

Ambición:

- Tener personas comprometidas y sensibilizadas con la sostenibilidad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para convertir a Ikusi en una empresa diversa e inclusiva con una cultura



que permita la conciliación y flexibilidad.

- Lograr un sistema retributivo justo que tenga en cuenta también los logros sociales y ambientales.
- Ser un referente en el nivel de satisfacción de los empleados.
- Lograr cero accidentes por causas imputables a la empresa.

Impacto en la sociedad

Conciliar el desarrollo del negocio con los intereses de la comunidad que le rodea, generando un impacto social positivo a través de la creación de empleo, el desarrollo de la economía local, la colaboración con centros educativos, el pago de impuestos y la distribución del valor generado.

Recoge los siguientes aspectos:

Generar impacto social positivo:

- Promover oportunidades para contribuir al desarrollo económico local (empleo local, proveedores locales, impuestos locales, etc.).
- Desarrollo sostenible de la sociedad mediante el propio portfolio de productos y actividades.
- Crear riqueza y empleo de forma que se genere un impacto positivo en la comunidad.
- Empresa comprometida con el entorno.

Ambición:

- Ser percibidos como creadores de riqueza y empleo en el ámbito local, apoyando a los jóvenes a través de la formación y, también, a los colectivos más desfavorecidos, en línea con los intereses del negocio.

- Respeto a los derechos humanos en todas las actividades.

Desempeño económico y relaciones con clientes

Fomentar la innovación en los productos y servicios para mejorar e impulsar el crecimiento, tanto de la empresa como de su entorno.

Recoge los siguientes aspectos:

Desarrollo de nuevas soluciones:

- Desarrollo de nuevas soluciones y productos que sean competitivos y diferenciales.
- Presentar soluciones innovadoras aprovechando la oportunidad del entorno digital.
- Promoción de ciudades inteligentes.
- Digitalización.

Experiencia y relación con el cliente:

- Ofrecer una buena experiencia: satisfacción del cliente, calidad de servicio, seguridad y orientación a servicio.

Desempeño económico, creación de valor económico y financiero:

- Planes para garantizar resultados en entornos inciertos.
- Valor económico generado y distribuido.
- Política y estrategia fiscal.
- Proyecto de futuro.

Ambición:

- Fomentar la innovación tecnológica como palanca de transformación hacia modelos de negocio más sostenibles.
- Ser un referente en la integración de nuevas soluciones.

Alianzas y relaciones responsables con socios y proveedores

Fomentar alianzas responsables para construir redes de valor compartido.

Recoge los siguientes aspectos:

Alianzas duraderas:

- Relaciones perdurables y de confianza con terceros.

Relación con proveedores:

- Cumplimiento de las condiciones, trato justo, igualdad de oportunidades, transparencia y feedback para la mejora.

Ambición:

- Fomentar la sostenibilidad entre sus aliados y proveedores.
- Ser y tener partners de confianza

1.8. Objetivos de Desarrollo Sostenible

La estrategia en sostenibilidad de Ikusi pone el foco en la atención a la complejidad de los retos definidos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con respuestas innovadoras e impactos positivos en ámbitos como la digitalización, las ciudades o los transportes que contribuirán a mejorar la calidad de vida de las personas y el bienestar del planeta.

Entre los ODS priorizados por Velatía, Ikusi focaliza sus esfuerzos en los objetivos números 9 y 11.



Objetivo: construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

Metas identificadas:

Meta 9.1.: desarrollar infraestructuras fiables, resilientes y de calidad.

Meta 9.2.: promover la industria inclusiva y sostenible.

Meta 9.4.: adoptar tecnologías y procesos industriales limpios.

Meta 9.5.: mejorar la capacidad tecnológica industrial fomentando la I+D+i.

Meta 9.c: aumentar el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones.

Acciones desplegadas:

Creación de alianzas público-privada, para impulsar la digitalización, con el fin de hacer más eficientes y transformar los procesos que dan soporte a la actividad de la sociedad.



Objetivo: conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. No es posible lograr un desarrollo sostenible sin transformar radicalmente la forma en que construimos y administramos los espacios urbanos. Más de la mitad de la población mundial vive hoy en zonas urbanas y se prevé que en 2050 esta cifra alcance los 6.500 millones de personas, es decir, dos tercios de la humanidad.

Metas identificadas:

Meta 11.2.: proporcionar el acceso a sistemas de transportes seguros, asequibles, accesibles y sostenibles y mejorar la seguridad vial.

Meta 11.3.: aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas.

Acciones desplegadas:

Ikusi contribuye a la gestión de smart cities a través de la integración de software en la gestión inteligente de las ciudades y de las infraestructuras de movilidad.



2. Desarrollo de nuestros compromisos

2.1. Personas

Expertos en hacer fácil lo difícil. Para **Ikusi** sus empleados son una prioridad. Si hacemos un perfil de la plantilla, a finales de 2020 el equipo estaba integrado por 366 personas distribuidas entre España (42%) y América (58%). El 83% de ellas son hombres y el 17% mujeres que se mueven en una franja de edad comprendida entre los 26 y los 51 años mayoritariamente (84%).

En 2020 **Ikusi** ha definido su Plan Director de Capital Humano en el que se refleja el planteamiento estratégico relativo al periodo 2021/2023 desde la perspectiva de Capital Humano.

Un poco de contexto

Asistimos a una revolución desde el punto de vista del talento y de la digitalización que viene marcada por varios factores.

La digitalización está provocando una acelerada transformación en las formas en las que las empresas y los trabajadores se relacionan. Esto obliga a **Ikusi** a focalizar su atención en una nueva gestión de las personas y las organizaciones frente a cambios radicales para no perder competitividad.

Por ello, además de estar sujeta a los retos del entorno, la compañía fija en su plan estratégico uno de los desafíos más significativos de su historia reciente: la gestión de las personas que pasa a ser un factor determinante de cara al éxito en la consecución de los objetivos que se propone.

Todo ello se da en un contexto de envejecimiento poblacional que afecta radicalmente a la disponibilidad de talento en el mercado. A esto se suma el cambio de valores y prioridades, cada vez más acentuado a la hora de elegir una empresa, donde se priman otros aspectos, no solo los salariales o de desarrollo profesional.

Además, a estos factores de elección se añade el planteamiento social, ecológico y económico de los proyectos empresariales, generando una cada vez más amplia complejidad a la atracción y retención del talento. Esta realidad se eviden-

cia aún más en entornos tecnológicos y en el terreno de la ingeniería, donde **Ikusi** desarrolla sus actividades.

La nueva coyuntura abre también un mundo de oportunidades. Las nuevas dinámicas de trabajo promovidas por la digitalización permitirán ampliar el horizonte de perfiles de talento que aporten valor y conocimiento en las organizaciones. Esto va a suponer cambios culturales y en las formas de hacer las cosas que conviene planificar de forma anticipada para poder ser aprovechadas.

Todo ello, se da a su vez en un entorno volátil, incierto y complejo (VUCA) en el que la velocidad y el acierto en la toma de decisiones se convierten en un factor vital.

Empleo

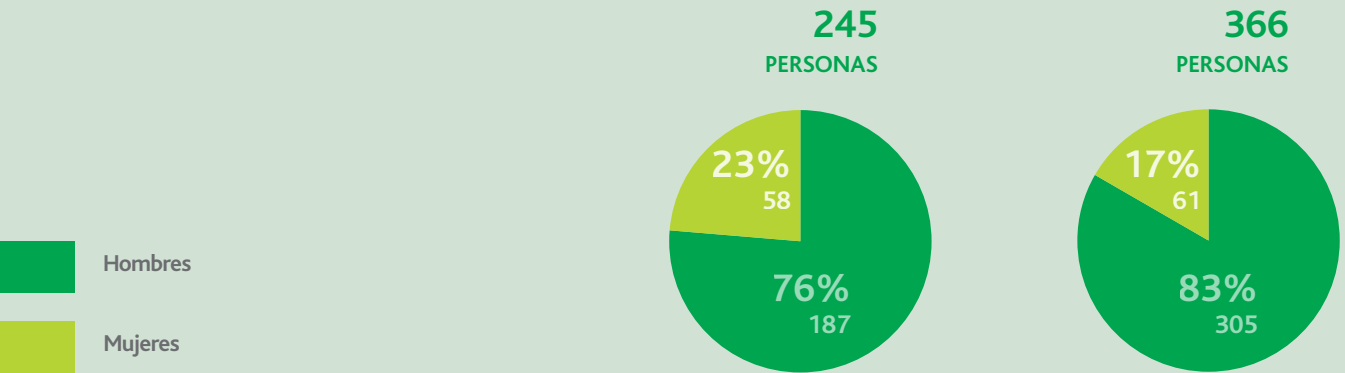
Durante los ejercicios 2020 y 2019, con el objetivo de contar con el talento suficiente para abordar con garantías los retos a los que se enfrenta, **Ikusi** ha trabajado principalmente en dos ámbitos: la atracción y la gestión del talento. Fruto de dicho compromiso, ha incrementado la plantilla en más de un 49% con respecto al ejercicio anterior, situándose a final de año en 366 personas.

Distribución de la plantilla

POR GÉNERO

2019

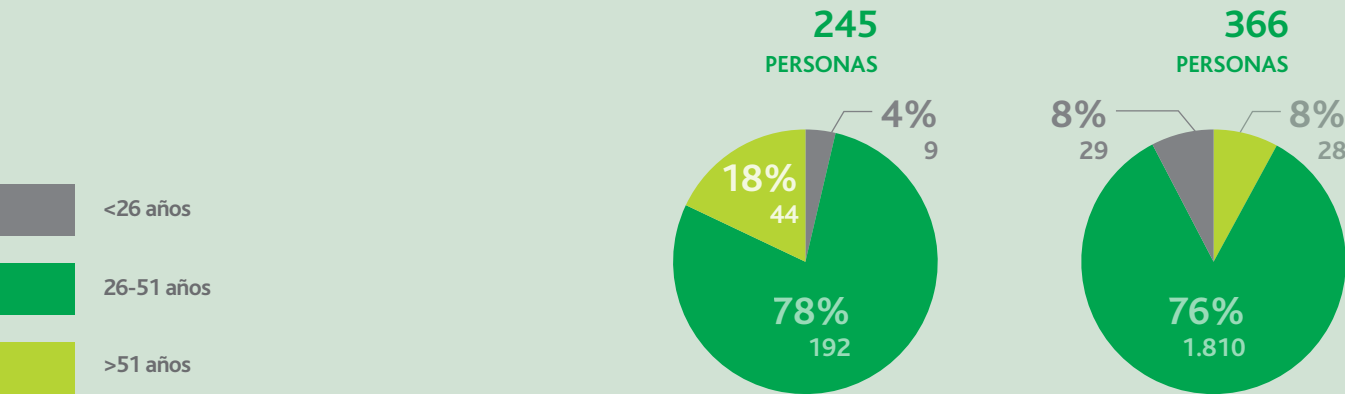
2020



POR EDAD

2019

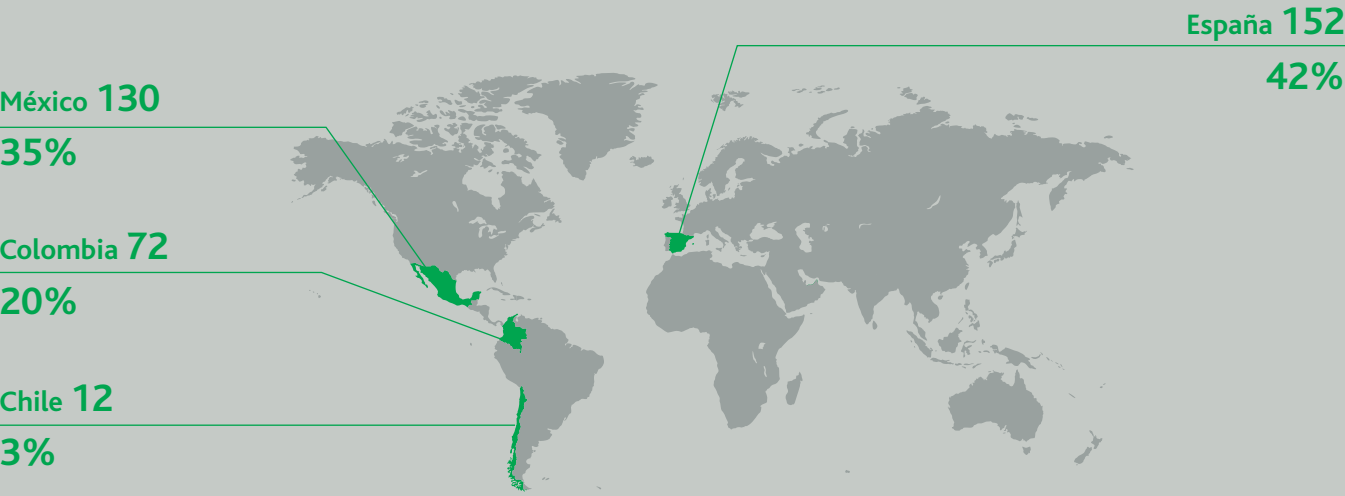
2020



POR PAÍSES2019 - 245 personas



2020 - 366 personas



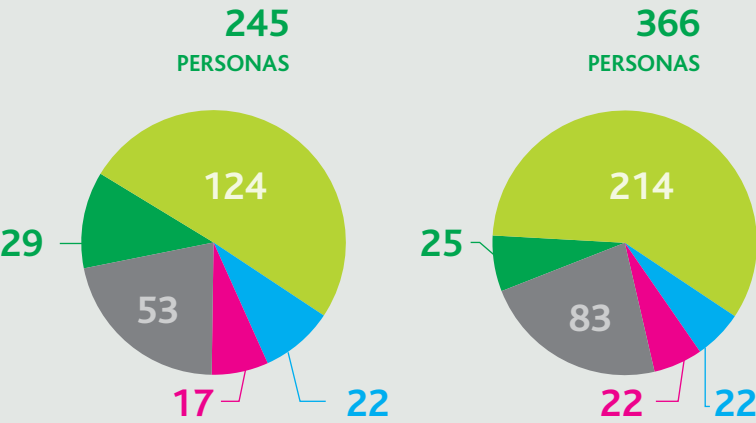
En 2020 se ha incorporado al negocio de Ikusi Redes y Proyectos la sociedad mexicana Iksafe con una plantilla compuesta por 128 personas, que hasta la fecha estaban subcontratados por Ikusi.

Asimismo, durante el ejercicio 2020 hay 248 personas subcontratadas, fundamentalmente en México, 178 hombres y 70 mujeres, además de outsourcing de personas en oficinas de cliente.

POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

20192020

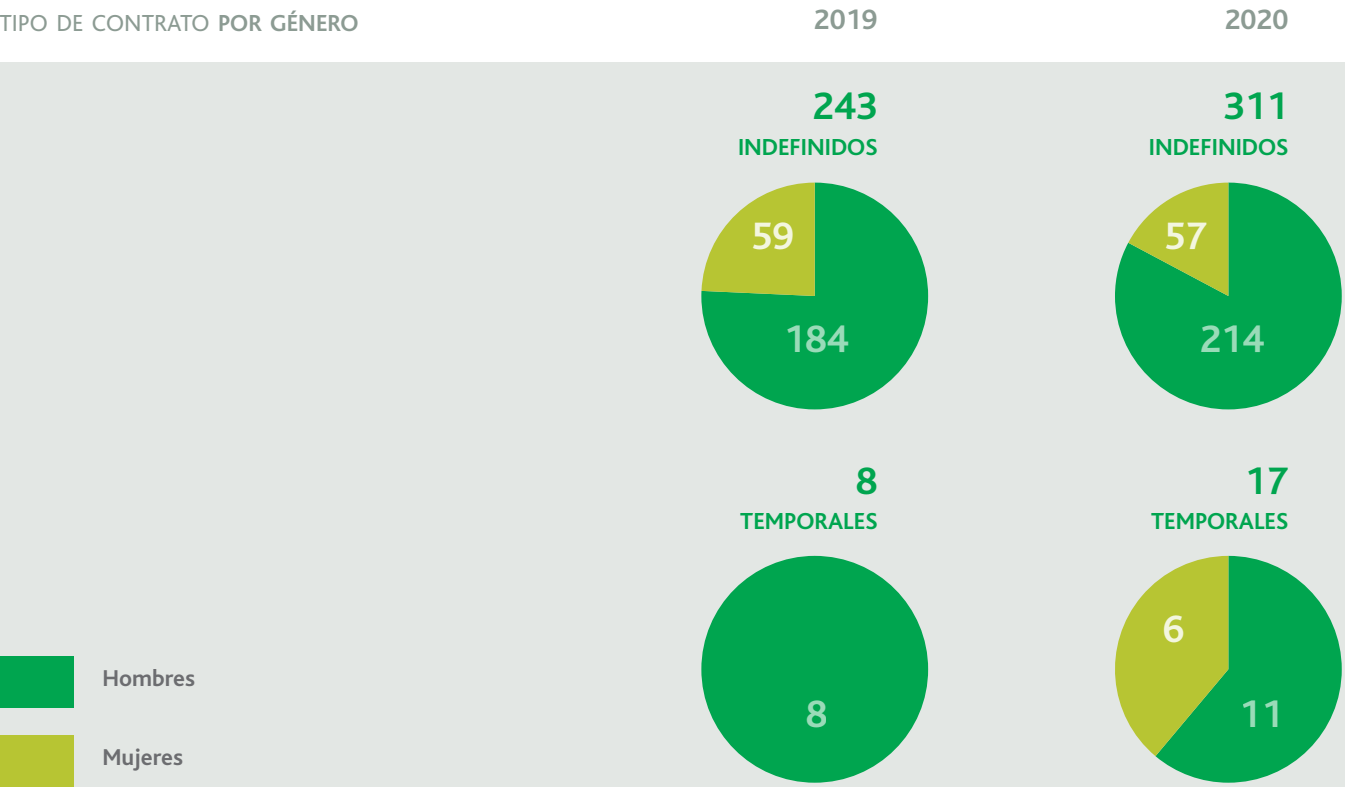
- Dirección
- Técnicos
- Administrativos
- Comerciales
- Resto



Promedio anual de contratos

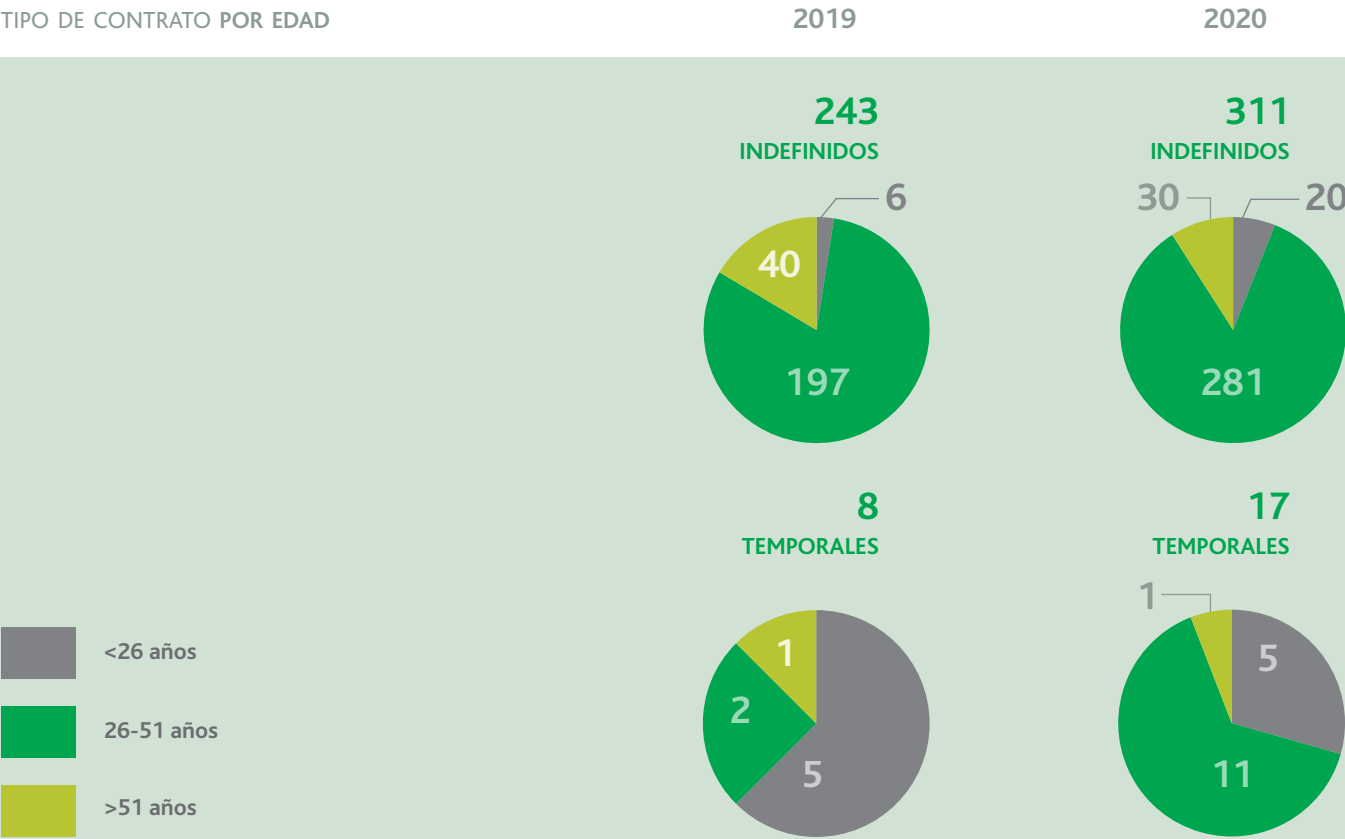
La experiencia y el conocimiento de las personas que forman parte de **Ikusi** son uno de los ejes que ha facilitado su posición competitiva, siendo este enfoque coherente con el tipo de contrato mayoritario que se formaliza con su plantilla, tal y como se desprende de los siguientes desgloses de información con el promedio anual de contratos indefinidos y temporales ⁽¹⁷⁾:

TIPO DE CONTRATO POR GÉNERO



⁽¹⁷⁾ El dato del promedio anual se ha calculado con la plantilla media de los empleados que conforman Ikusi durante el ejercicio 2020 y 2019, respectivamente, teniendo en cuenta las nóminas calculadas en cada mes..

TIPO DE CONTRATO POR EDAD



TIPO DE CONTRATO POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

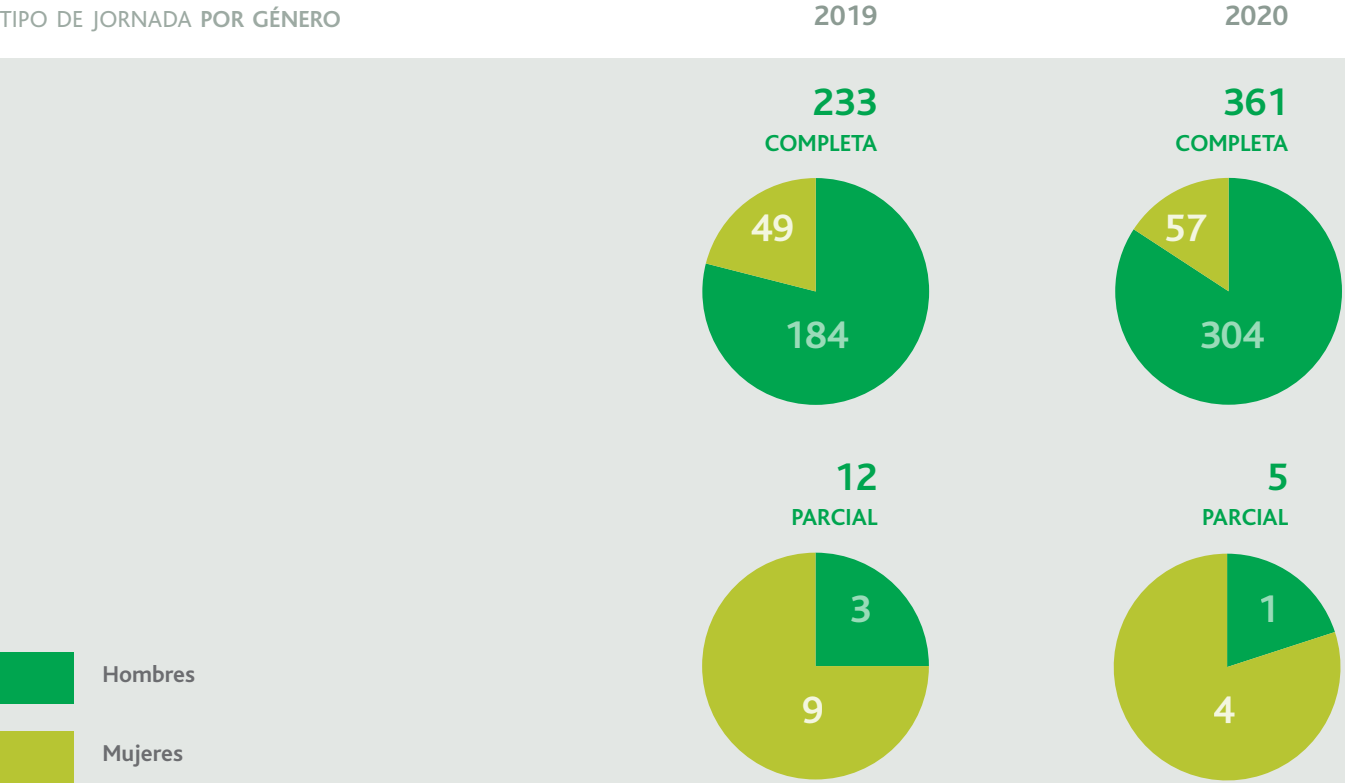
	2019		2020	
	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL
Dirección	30	-	26	-
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	128	4	177	10
Empleados de tipo administrativo	15	1	4	3
Comerciales, vendedores y similares	22	-	29	-
Resto de personal cualificado	48	3	96	4
Total	243	8	331	17

Empleados por tipo de jornada

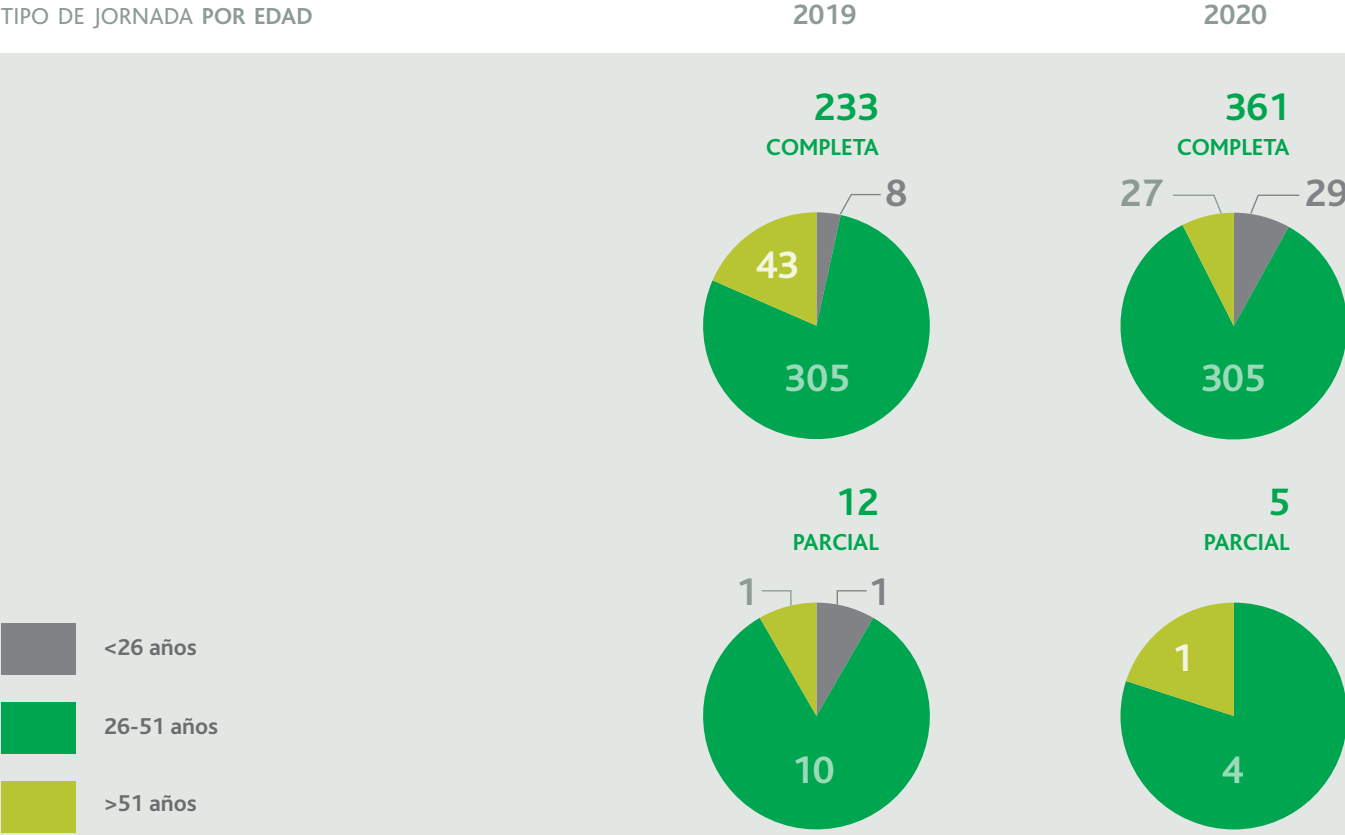
La evolución de la distribución de la plantilla de Ikusi en términos de número de empleados por tipo de jornada laboral es la siguiente:

Como se observa en las tablas, la mayor parte de las personas contratadas en 2020 tienen una jornada completa. Esto se debe a que Ikusi contempla medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal que hacen que no sea necesario tener que acogerse a una jornada parcial.

TIPO DE JORNADA POR GÉNERO



TIPO DE JORNADA POR EDAD



TIPO DE JORNADA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2019		2020	
	COMPLETA	PARCIAL	COMPLETA	PARCIAL
Dirección	29	-	25	-
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	119	5	212	2
Empleados de tipo administrativo	11	6	19	3
Comerciales, vendedores y similares	22	-	22	-
Resto de personal cualificado	52	1	83	-
Total	233	12	361	5



Tasa de rotación

En 2020 la tasa de rotación general ha sido de un 35%, con un total de 116 bajas (60 en 2019), de las cuales un 81% (78% en 2019) se corresponde con causas diversas como jubilaciones, finalizaciones de contrato, bajas voluntarias, etc. y el resto son despidos.

Empleados con discapacidad

Actualmente, no hay ningún empleado con un grado de discapacidad superior al 33% dentro de la plantilla, sin embargo, Ikusi tiene suscrito un acuerdo con la Fundación Adecco a través del cual, y dentro de sus programas de integración se potencia la incorporación de personas con discapacidad en el mercado laboral.

Compensación

Remuneraciones medias

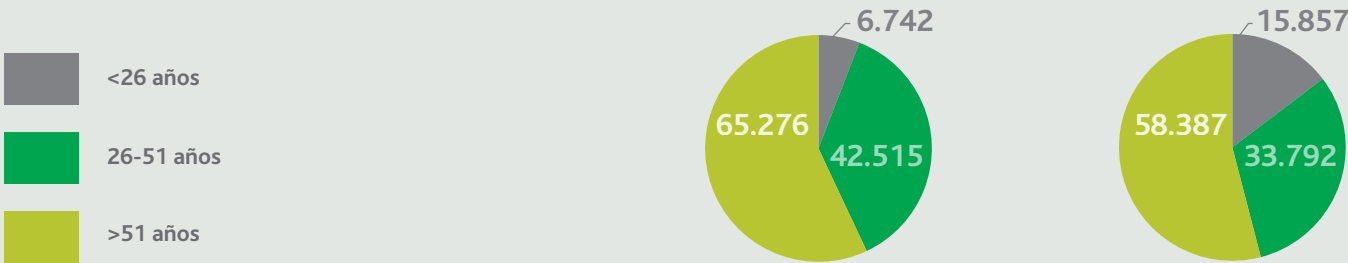
En 2020 las remuneraciones han descendido tanto para hombres como para mujeres debido a las nuevas incorporaciones de sociedades dentro del negocio de Ikusi y a la variación del mix de empleados dentro de las categorías profesionales.

La remuneración media de los empleados en 2020 y 2019, excepto la Alta Dirección, considerando todos los conceptos de retribución existentes en la organización (fijo, variable, bonus, beneficios sociales, incentivos y otros), distribuida por género, edad y categoría profesional, es la siguiente (cantidades en euros).

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD

2019

2020



REMUNERACIÓN MEDIA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2019	2020
Dirección	86.810	106.439
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de apoyo	40.123	29.634
Empleados de tipo administrativo	58.018	46.145
Comerciales, vendedores y similares	21.749	23.072
Resto de personal cualificado	31.196	29.007

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 las del personal fuera del mismo, están establecidas equitativamente evitando la existencia de discriminación por cuestión de género.

Si calculamos la brecha salarial teniendo en cuenta la remuneración media real fija de las mujeres con respecto a la remuneración media real fija de los hombres (excepto la alta dirección) por zona geográfica, el ejercicio 2020 arroja los siguientes datos:

Zona geográfica	2019	2020
Europa	12%	20%
América	18%	24%

De acuerdo con la tabla anterior, se ha producido un incremento de la brecha salarial en ambas zonas geográficas. En América se ha potenciado la contratación de mujeres jóvenes para aumentar la presencia femenina dentro de la organización y se ha incluido una nueva sociedad al perímetro modificándose el mix de empleados por categoría, lo que ha incrementado la brecha salarial durante este periodo, como puede observarse en la tabla previa. En Europa, para el cálculo del 2020 se ha tenido en cuenta la remuneración media del personal de la sociedad Aryse Comunicaciones, S.L. que igualmente modifica los pesos de las categorías salariales.

Si bien los datos reflejan la realidad actual, cabe recordar que, con el objeto de analizar la brecha salarial, en 2018 se realizó un estudio externo e independiente en el que se concluía que no existe brecha como tal, si bien existe una brecha de posiciones ("techo de cristal").

El resultado de la brecha salarial derivada del cálculo anterior está motivado por diferentes factores, entre ellos, la histórica baja presencia femenina en algunas de las áreas de actividad

(debido a la composición de la plantilla y a la mayor población de hombres que de mujeres en general), la diferente especialización de los puestos de trabajo (mayor población de hombres que de mujeres en puestos de responsabilidad) y la antigüedad.

Asimismo, en el ejercicio 2020 se ha realizado un análisis de la brecha salarial individual por sociedad, por estratos salariales/colectivos, y un análisis demográfico de los empleados del grupo en cada colectivo, cuyas principales conclusiones son las siguientes:

- El número de mujeres en los niveles directivos es muy reducido.
- Lo que se puede considerar como relevo para esas posiciones en el medio plazo está también ocupado mayoritariamente por hombres.
- En el relevo a más largo plazo se intuye que la distribución de hombres y mujeres es algo más equilibrada.

Organización del trabajo

Ser referentes en la generación de empleo de calidad es una de las máximas aspiraciones de Ikusi.

Cada empresa del grupo determina los aspectos relativos a la jornada laboral, periodos de descanso y el resto de condiciones laborales de aplicación. En el apartado de derechos laborales del Código Ético de Velatia se especifica que la jornada laboral se acomodará a la legislación local de cada país, asegurando el cumplimiento de las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en 2018 se realizó un foro de reflexión para evaluar la situación del grupo en este aspecto, en el que se tuvo en cuenta una encuesta de satisfacción de los empleados, además de indicadores externos (tanto de sectores industriales como eléctricos) e internos. Como consecuencia, se identificaron un conjunto de medidas que están siendo analizadas e implementadas progresivamente en la organización.

En cuanto a las relaciones sociales, la libertad de asociación y representación sindical están recogidas en las normas, convenios y acuerdos suscritos con los representantes de los trabajadores.

Los principales canales de comunicación de la compañía con los trabajadores, además de los sindicatos, son: página web, intranet, tablones de comunicados, revistas internas, buzones de sugerencias, jornadas anuales, comunicación personal y directa por parte de los managers y directores, así como los comités de empresa y de seguridad y salud.



Seguridad y salud

El compromiso con la seguridad y la salud de **Ikusi** viene recogido en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos del grupo. En base a dicha política, **Ikusi** asume como propios los siguientes compromisos:

- Promover la formación y acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro de salud.
- Proteger y mejorar los espacios físicos y contenidos en los centros de trabajo respecto a un amplio catálogo de riesgos, desde el intrusismo al incendio.
- Garantizar en lo posible la integridad laboral de los trabajadores cumpliendo con la normativa sectorial respectiva, susceptible de implementación con otras medidas.
- Salvaguardar la I+D empresarial con medidas específicas de

protección que aseguren los activos de información, tanto físicos como programas o datos.

- Alcanzar y mantener las certificaciones internacionales de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, y seguridad y salud en el trabajo.

Los comités de Seguridad y Salud son los encargados de supervisar el cumplimiento de la normativa local aplicable en las diferentes sociedades del grupo. Asimismo, para complementar su labor, **Ikusi** cuenta con personal especializado que desarrolla funciones enfocadas a la mejora continua de sus prácticas y procedimientos, así como a la obtención y mantenimiento de las normativas más estrictas a nivel internacional en sistemas de prevención de riesgos.

Fruto de su compromiso con la prevención, varias empresas de **Ikusi** cuentan con la certificación OHSAS 18001, la especificación técnica más importante para proceder a la implantación y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales hasta la entrada en vigor en marzo de 2018 de la nueva ISO 45001.

País	Sociedad	Expiración
España	Ikusi S.L.U	2020
	Ikusi SIS	2020
Colombia	Daxa Colombia	2021

Asimismo, con el fin de seguir avanzando en el compromiso con la seguridad, la siguiente organización del grupo ha completado la transición de la OHSAS 18001 a la certificación ISO 45001.

Disponer de este certificado, de carácter totalmente voluntario, trae consigo la mejora en todos aquellos aspectos que tienen que ver con la seguridad y la salud de las personas de la organización y pone de manifiesto el grado de compromiso y proactividad de la compañía en esta materia.

País	Sociedad	Expiración
México	Ikusi México	2023

Accidentes

La seguridad y la salud son un asunto fundamental y prioritario para **Ikusi**, por ello se marca como objetivo estratégico minimizar el número de accidentes, siguiendo de forma exhaustiva la evolución de los indicadores más representativos⁽¹⁸⁾:

	2019	2020
Índice de Frecuencia ⁽¹⁹⁾	2	2
Índice de Gravedad ⁽²⁰⁾	0,1	0,1

Absentismo laboral

Asimismo, **Ikusi** realiza un seguimiento del absentismo entendiendo como tal el incumplimiento de los trabajadores de su jornada laboral debido a las siguientes razones: bajas de enfermedad, accidente laboral, maternidad, horas sindicales, licencias permitidas en convenio, excedencias y ausencias por permisos no retribuidos.

El número de horas computables como absentismo laboral en 2020 han sido 6.469 horas (9.994 en 2019).



⁽¹⁸⁾ El número de horas trabajadas por los empleados es teórico, considerando una jornada laboral estimada de 145 mensuales para cada línea de negocio.

⁽¹⁹⁾ Número de accidentes acaecidos por cada millón de horas.

⁽²⁰⁾ Número de días perdidos por accidente con baja entre número de horas trabajadas (ver subíndice 8) por mil.

Formación

Conscientes de que la capacitación de todos los empleados constituye la base de crecimiento y éxito de la compañía, **Ikusi** reconoce el valor estratégico de gestionar correctamente la formación, articulando iniciativas, procesos y procedimientos que permitan un desarrollo real y efectivo de todos los colectivos del grupo.

Su objetivo es difundir y compartir el conocimiento existente en la empresa, así como generar en los empleados, de forma progresiva y creciente, conocimiento y capacitación alineados con la estrategia de la organización, con el fin de lograr través del aprendizaje continuo:

- Una mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de sus puestos de trabajo.
- Una mejor adaptación a los cambios culturales y tecnológicos que permiten a la empresa ser más competitiva.

En relación a los compromisos en materia de formación, tal y como se recogen en la política aprobada y publicada al respecto, son los siguientes:

- Incrementar progresivamente los conocimientos y capacidades de los empleados.
- Alinear la formación impartida con las competencias, valores y requerimientos marcados por la estrategia de **Ikusi**.
- Impulsar al máximo la puesta en común del conocimiento existente en la compañía, apostando para ello por la formación interna y habilitando los recursos necesarios y su utilización de forma eficiente.

En este contexto, se han desarrollado acciones formativas adecuadas a las necesidades de las personas en todo el mundo, ascendiendo a 12.246 el número de horas dedicadas a esta labor en 2020 y asistiendo a las mismas un total de 165 empleados.

Igualdad

Prueba del firme compromiso con la igualdad de género, **Ikusi** cuenta desde 2020 con un Plan de Igualdad.

El apoyo a la diversidad y la igualdad de oportunidades es intrínseco a la gestión de **Ikusi**. Con este plan, la compañía ratifica su alineación con el principio 6 del Pacto Mundial de Naciones Unidas que apoya la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Asimismo, el Código Ético del grupo 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.

Fiel al compromiso asumido en el Código Ético de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas, la compañía ha desarrollado un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral que tiene como objetivo establecer las medidas necesarias para asegurar la prevención y actuación frente a cualquier tipo de acoso en el trabajo: sexual, discriminatorio y psicológico.

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

HORAS INVERTIDAS EN FORMACIÓN

	2019	2020
Dirección	721	1.620
Técnicos	5.389	7.432
Administrativos	413	-
Comerciales	548	424
Otros	978	468
Total horas de formación	8.047	12.246
Número medio de horas de formación por empleado ⁽²¹⁾	32,05	35,18

Del total de horas impartidas en formación en 2020, 10.930 corresponden al colectivo de hombres y 1.316 al colectivo de mujeres.

Los principales cursos de formación desarrollados han sido los siguientes:

- Advanced Management Program.
- Formación de desarrollo y liderazgo.
- Formación en idiomas, inglés principalmente.
- Formación en planificación estratégica

Merece la pena resaltar que en 2020 las horas de formación totales han aumentado en un 52% con respecto al ejercicio anterior, lo que ha supuesto un incremento del 10% del número medio de horas de formación recibida por empleado.

⁽²¹⁾ Número total de horas de formación del ejercicio entre la plantilla media de dicho ejercicio





2.2. Innovación

La innovación es consustancial a Ikusi porque forma parte de su ADN. Como especialista en tecnologías de la información y comunicación, desarrolla soluciones valiéndose de las tecnologías más avanzadas (5G, IA, blockchain...) que conectan procesos que ayudan a crear ciudades más inteligentes, transportes más sostenibles, infraestructuras más fiables y resilientes.

Destacamos a continuación algunos de los desarrollos y proyectos de innovación en los que Ikusi ha estado trabajando en 2020.

Principales proyectos y desarrollos

SUCESO

Objetivo: generación de una base de datos colaborativa y compartida cuyo fin es paliar los efectos de las principales amenazas en la red.

Descripción: aplicación de tecnologías de inteligencia artificial que permitan identificar nuevos comportamientos anómalos desconocidos hasta la fecha, así como su sencilla interpretación por personal no experto mediante técnicas de analítica visual.

Socios colaboradores: Vicomtech.

REPLÍCATE

Objetivo: despliegue de las verticales de movilidad de la plataforma SpiderUMP junto con el Departamento de Movilidad del Ayuntamiento de San Sebastián.

Descripción: desarrollo y validación de un modelo de negocio urbano sostenible para potenciar el proceso de transición hacia una smart city en tres ciudades europeas “faro” (San Sebastián, Florencia y Bristol) en los ámbitos de la eficiencia energética, la movilidad sostenible y las infraestructuras TIC.

Socios colaboradores: Ayuntamiento de San Sebastián.

2.3. Medio ambiente

Ikusi integra una cultura responsable con el entorno trabajando activamente para la protección del medio ambiente.

Los compromisos de la compañía en estos aspectos están recogidos en las políticas individuales de Responsabilidad Social Corporativa y Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo.

En esta línea, la política de Ikusi desarrollada en 2019 contempla como premisa fundamental garantizar el cumplimiento de la normativa y directrices vigentes en materia de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo, tanto en lo relativo a las soluciones, productos y servicios, como a sus sistemas de gestión y procesos.

Los compromisos en estos aspectos están recogidos en dicha política y principalmente se concretan en los siguientes:

- Suministrar productos en plazo, fiables, que satisfagan todos los requisitos contractuales, legales y técnicos aplicables y los requisitos de seguridad del proyecto.
- La gestión responsable y la mejora de los procesos en el ámbito de la calidad, la seguridad y salud, y el medio ambiente.
- Fomentar la cultura de la prevención, impulsando la formación en materia preventiva en todos los niveles de responsabilidad.
- Reducir el impacto ambiental de nuestros productos, procesos, soluciones, haciendo hincapié en la minimización de la generación de residuos y en la optimización de los consumos.
- Establecer y revisar objetivos y metas que apunten a prevenir la contaminación.

Estos compromisos están soportados por una creencia plena en la sostenibilidad como una manera diferente de hacer las cosas, alineando el desarrollo estratégico de la compañía con las inquietudes y necesidades de sus grupos de interés, conjugando la consecución de beneficios económicos con el compromiso social y el respeto al medio ambiente.

Con este objetivo como motor, la búsqueda de la excelencia ha llevado a la Ikusi a desarrollar un Sistema de Gestión Integrado que incluye como premisa garantizar el cumplimiento





en materia de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo, tanto en lo relativo a las soluciones, productos y servicios como a sus sistemas de gestión y procesos.

Las políticas mencionadas tienen como objetivo asegurar la gestión responsable y la mejora de los procesos medioambientales, así como el fomento de una cultura de reducción del impacto generado por los productos, procesos y soluciones, haciendo especial hincapié en la conservación de los recursos naturales, la minimización de la generación de residuos mediante la reutilización y el reciclaje, y la optimización de los recursos, entre otros.



Provisiones y seguros

Tanto en 2020 como en 2019 no se han registrado en el pasivo del balance provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protección del medio ambiente, ni responsabilidades conocidas y/o compensaciones a recibir.

Cabe destacar que la Póliza de Responsabilidad Civil del grupo cubre los riesgos medioambientales, siempre que las acciones nocivas se hayan producido como consecuencia de una causa accidental, súbita, imprevisible, inesperada y no intencionada.

Certificaciones

Ikusi continúa desplegando su Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a las normas y certificaciones con mayor reconocimiento internacional y los más altos estándares de cumplimiento, como la norma ISO 14001 implantada en las principales sociedades del grupo.

La certificación ISO 14001 es la norma técnica más utilizada en todo el mundo para la implantación y valoración de los sistemas de gestión ambiental. La obtención de este certificado es voluntaria, con ello **Ikusi** demuestra su compromiso con el cumplimiento de los máximos niveles de excelencia en materia ambiental.

Con el objetivo de asegurar el mantenimiento e implementación de los certificados indicados, **Ikusi** dispone de un equipo de personas, distribuido entre sus principales cen-

tros de producción, que tiene asignadas entre sus funciones: identificar los requisitos legales en el ámbito de la gestión ambiental, evaluar el grado de cumplimiento de los mismos, colaborar en la definición, despliegue y evaluación de los objetivos ambientales, realizar auditorías internas del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente y, también, participar en la acogida a las nuevas incorporaciones en la plantilla con charlas formativas sobre gestión de la calidad y gestión ambiental en la compañía.

Los principales gastos soportados por el grupo en relación a la minimización del impacto en el medio ambiente, así como su protección y mejora, están asociados a la gestión y retirada de los residuos y a las compras de contenedores de reciclaje específicos.

SOCIEDADES DE ORMAZABAL CON CERTIFICACIÓN ISO 14001 EN 2020

Negocio	País	Sociedad	Expiración
Ikusi Redes	España	Ikusi S.L.	2022
		Ikusi SIS S.A.	2023
	México	Ikusi México	2021
		Micronet de México	2021
	Colombia	Ikusi Redes Colombia	2021

Contaminación y cambio climático

En línea con su estrategia y objetivo contra el cambio climático, y como paso necesario para la reducción de emisiones de CO2, Ikusi realiza el cálculo de la huella de carbono de sus actividades y elabora informes de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en los que se cuantifican tanto las emisiones directas como las indirectas.

La siguiente tabla muestra los resultados del comportamiento ambiental de la compañía en relación a las emisiones GEI (t.CO2 eq.):

Emisiones GEI (t. CO2eq.) ⁽²²⁾	2019	2020
Directas (alcance 1)	15	16
Indirectas (alcance 2)	454	259

Iberdrola ha acreditado a Ikusi España como compañía 100% renovable en cuanto al consumo de energía eléctrica proveniente únicamente de estas fuentes, que respeta el medio ambiente y evita las emisiones de CO2 y otros gases contaminantes. La Comisión Nacional de Mercados y la Competencia es el organismo encargado de certificar todo el proceso de garantía de origen, desde su generación hasta su comercialización.

Asimismo, se ha comenzado a apostar por la movilidad sostenible, que tiene por objetivo ayudar a la descarbonización de la economía. En 2020 la flota de vehículos de empresa contaba con un 25% de vehículos híbridos, y se compromete a que el 100% de la flota llegue a ser, como mínimo, con vehículos híbridos en los próximos años

Economía circular

Ikusi apuesta por la implementación de una estrategia medioambiental basada en la economía circular con el objetivo de minimizar los posibles impactos negativos derivados de su actividad y con el firme propósito de lograr una eficaz gestión de los residuos que genera.

Entre las actividades realizadas en esta dirección cabe mencionar la puesta en marcha de diferentes procedimientos de reciclaje y reutilización de equipos que fomentan la eliminación y reducción de residuos, ofreciendo las herramientas necesarias para la generación del menor impacto posible en el medio ambiente.

Entre las medidas que se están aplicando en este sentido destaca la colaboración con la Fundación CEOE para la reutilización de equipos, contribuyendo con ello a la reducción de la brecha digital y la huella de carbono.

Asimismo, destacar que en el ejercicio 2020 se ha puesto en marcha un proyecto, cuyo objetivo es reducir el consumo de papel y de tóner. Se han planteado acciones de sensibilización y una de las impresoras se ha dejado para uso exclusivo de ofertas de cara a poder actuar sobre los usos “innecesarios”. En este sentido, destacar que se ha logrado reducir el número de impresiones, si bien debido a la situación sanitaria y a la disminución de la actividad, los resultados obtenidos no son representativos.

Para la gestión de los residuos, la mayor parte de las sociedades de Ikusi cuentan con contratos con empresas gestoras especializadas en el transporte y manipulación de los mismos. Dichos contratos abarcan el proceso completo, desde la recogida hasta la manipulación y, en algunos casos, la devolución para su reutilización y la responsabilidad de ambas partes.

Generación de residuos

Tipo de Residuos	2019	2020
Residuos peligrosos	2.515 Kg.	0 Kg.
Residuos no peligrosos	6.606 Kg.	7.523 Kg.

Se consideran residuos peligrosos aquellos cuyas propiedades intrínsecas presentan riesgos para la salud o el medio ambiente. Por su parte, los no peligrosos generados incluyen los siguientes materiales: chatarra metálica, papel y cartón, plásticos y madera.

Destacar que los residuos del ejercicio 2019 estaban asociados a Ikusi España. En España, los residuos que se generan van asociados a retiradas de equipamiento existente en instalaciones de cliente, lo que hace que se tengan picos de retiradas en función de la demanda del cliente, y de la actualización de los sistemas. En este sentido, en el ejercicio 2020, no ha habido residuos en España asociados a esta casuística.

Por otro lado, en el ejercicio 2020 los residuos reflejados hacen referencia a México, en dónde la recogida por el gestor se hace bienalmente, por lo que en 2019 no había nada reflejado al respecto. Esto se debe a que la generación de residuos es muy baja, y para que el gestor recoja los mismos debe tenerse una cantidad mínima de 7.500 kg.

Uso sostenible de los recursos

Evolución del consumo energético

Consumo	2019	2020
Consumo de electricidad (kWh)	1.060.812	720.566
Consumo de electricidad de fuentes renovables (kWh)	-	126.789
Consumo de gas natural (Nm³)	6.753	7.383
Consumo de gasóleo A y C (l)	1.060.812	847.355

La evolución del consumo de electricidad ha tenido principalmente dos variaciones relevantes:

- Reducción del consumo en México en un 47% debido a que se dispone de media planta menos en las instalaciones y a que el equipo humano ha estado fundamentalmente teletrabajando. Asimismo, también se han fijado determinadas medidas para mejorar la eficiencia energética.
- Aumento del consumo de electricidad por la incorporación de los datos de Aryse, que suponen entorno al 27% del consumo total del año 2020 y en el ejercicio 2019 no se estaban reportando por ser una nueva incorporación al perímetro.

Eficiencia energética

De acuerdo con su compromiso para la reducción del consumo energético, Ikusi ha emprendido en 2020 algunas iniciativas que impulsan y fomentan la eficiencia energética:

- Se ha realizado el cambio de iluminación a luminarias LED en algunas sociedades.
- Se han colocado en México sensores de movimiento en zonas de poca frecuencia y salas de juntas para apagado automático.
- Energía 100% renovable en Ikusi España.

⁽²²⁾ El alcance de la información reportada para emisiones GEI es el mismo que el empleado para la información de consumo energético. Los factores de emisión empleados para el cálculo de las emisiones de gas de efecto invernadero se han basado en la metodología definida para el cálculo de huella de carbono para el comercio de emisiones verificada por un experto independiente.

2.4. Clientes y consumidores

La vocación de **Ikusi** es establecer relaciones de larga distancia con sus clientes basadas en la excelencia del servicio y la cercanía.

Los equipos y servicios que suministra tienen en consideración todos los parámetros de seguridad contemplados en la normativa aplicable en cada caso.

Producto de su compromiso con la calidad, cabe destacar que, a cierre de 2020, **Ikusi** tiene certificadas varias de sus empresas en todo el mundo en la normativa ISO 9001:

Negocio	País	Sociedad
Ikusi Redes	Colombia	Daxa Colombia
	México	Ikusi México
		Micronet
Ikusi Proyectos	España	Ikusi S.L.
		Ikusi SIS S.A.

Sistema de reclamaciones y quejas

Ikusi ha identificado la satisfacción del cliente como aspecto relevante en el análisis de materialidad y ha definido la siguiente línea de actuación:

- Desarrollar mecanismos de gestión alineados con las estrategias de negocio, tales como scorecards de clientes (indicadores de rendimiento y resultado), encuestas, grupos focales, entrevistas, etc., que ayuden a identificar oportunidades de mejora, tanto en el desempeño propio como en la satisfacción de los clientes.

La satisfacción del cliente está en el ADN del grupo, motivo **Velatia** ha implementado un sistema de reclamaciones y quejas adaptado a la realidad de cada sociedad y negocio, aplicable a **Ikusi**.

De acuerdo con este sistema, las incidencias son recibidas empleando cualquiera de los medios formales e informales puestos a disposición del consumidor y son gestionadas y tramitadas por personal especializado. Este equipo es el encargado de analizar el motivo de cada incidencia de forma individualizada y de adoptar las medidas oportunas para dar una solución al cliente que cumpla con los estándares de calidad exigidos por la compañía.

En aquellos negocios donde sea necesario, por la complejidad o volumen de sus operaciones, se dispone de una herramienta de registro de la incidencia que permite mejorar la calidad del servicio y tomar acciones correctivas para optimizar su gestión. En todos los negocios se hace seguimiento periódico de las reclamaciones, identificando al menos el tipo de reclamación, el estado en el que se encuentra y la fecha de cierre de la misma.

Por otro lado, con el fin de generar y obtener relaciones de calidad, **Ikusi** ha seguido profundizando en el conocimiento de las necesidades y expectativas de sus clientes por medio de encuestas de satisfacción. Estas encuestas permiten medir aspectos específicos que ayudan a detectar tanto la calidad de la respuesta a las necesidades de sus clientes, como posibles áreas de mejora en las que seguir trabajando.

Entre las conclusiones obtenidas aparecen como aspectos mejor valorados el trato recibido por parte del personal de la compañía, el cumplimiento de plazos, la eficacia, la calidad de los productos y servicios, la resolución de incidencias y la asistencia técnica.

Tipo de certificación	Nº de sociedades
ISO 20000-1	2
ISO 22301	2
ISO 27001	3
ISO 27018	2
ISO 37001	2
FIRST	2

2.5. Proveedores

En 2020 Ikusi ha continuado trabajando para lograr una producción y consumo responsables en toda la cadena de suministro.

El firme compromiso del grupo con los proveedores, recogido en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y Compras, se concreta en los siguientes focos de actuación:

- Extender los aspectos sociales, ambientales y de prevención de riesgos laborales a los proveedores.
- Establecer relaciones de beneficio mutuo y de prolongada estabilidad con los proveedores, aplicando con rigor el Código Ético.
- Respetar los principios de desarrollo sostenible promoviendo en la cadena de suministro el cumplimiento de los derechos humanos y las leyes, normas y regulaciones de los países en los que el grupo está presente.

Para desplegar estos compromisos adquiridos, el Marco Normativo de la Función de Compras en Velatia, aplicable a Ikusi, proporciona a toda la organización unas directrices comunes y obligatorias que regulan el ciclo completo de compra, desde la identificación de la necesidad hasta su satisfacción. Así, todos los negocios deben contar con un proceso de homologación de proveedores en el que estos deben asumir por escrito el compromiso de cumplimiento de la Política de Compras y el Código Ético del grupo.

Apuesta por los proveedores locales

La influencia de Ikusi en la economía local se mide no solo en términos de empleos directos que crea y el pago de salarios e impuestos, sino también, en términos de impactos económicos positivos de forma indirecta que genera mediante el apoyo a las empresas locales a través de la cadena de suministro.

La compañía mantiene un firme compromiso con las empresas situadas en las principales áreas geográficas en las que opera. En este sentido, monitoriza regularmente el volumen de compra asociado a cada área, lo que le permite afianzar el porcentaje de proveedores locales en un rango porcentual relevante.

% gasto a proveedores locales	2019	2020
España	76%	86%
México	66%	69 %
Colombia	78%	47%

La sostenibilidad en la cadena de suministro

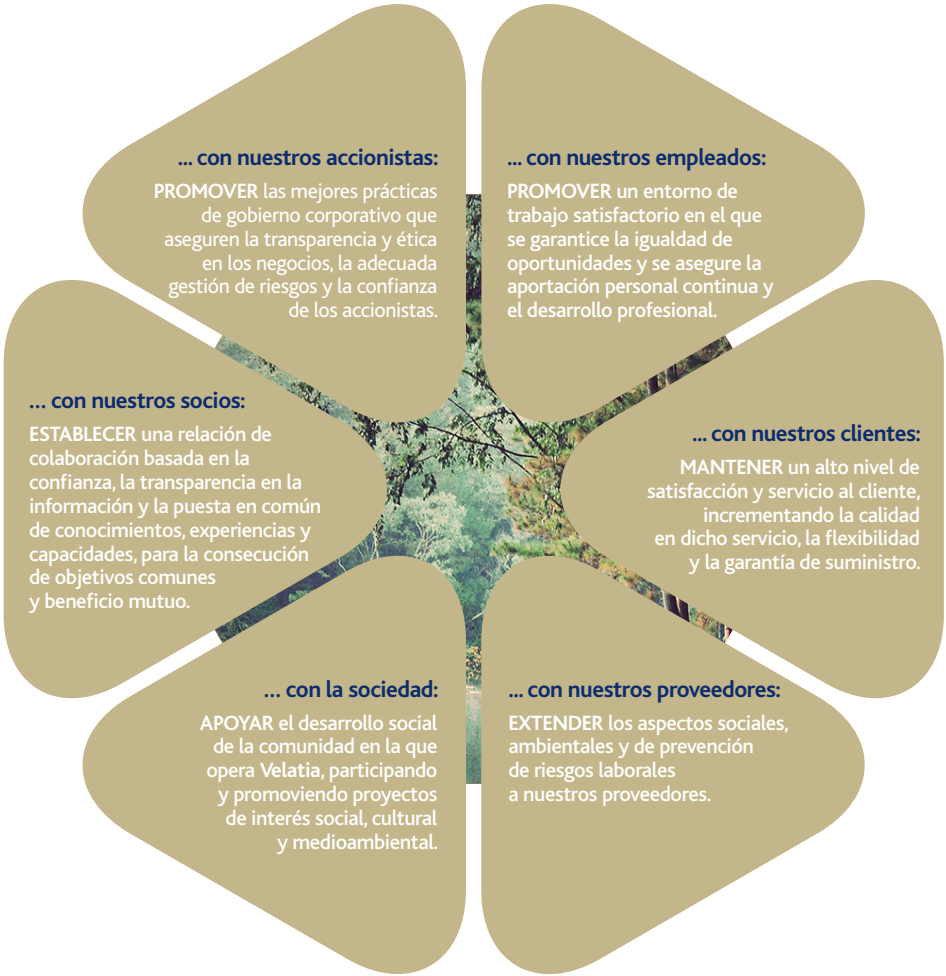
Las empresas de Ikusi buscan aportar valor real en sus procesos de gestión de las compras, tanto para sus negocios como para sus proveedores, garantizando los resultados y favoreciendo la adaptación al entorno local, lo que redundará en la creación de riqueza y empleo en las comunidades donde trabaja. En esta línea, se ha iniciado la comunicación a las empresas que deseen formar parte de la cadena de suministro de la necesidad de asumir los compromisos impulsados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

La alineación de la función corporativa de compras con cada departamento operativo permite a la compañía conocer y aplicar los mejores criterios de valoración para cada proceso de contratación o compra y estar siempre a la vanguardia en criterios de sostenibilidad, evaluación ambiental y derechos humanos.

2.6. Sociedad

Ikusi promueve los principios de Responsabilidad Social Corporativa en sus actividades, conciliando el desarrollo de su misión con los intereses de la comunidad de la que forma parte y de sus grupos de interés, de manera sostenida en el largo plazo. Las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y de Acción Social definidas por el grupo marcan sus líneas de actuación en el ámbito social.

Ikusi pone un especial énfasis en garantizar una comunicación clara y directa con sus grupos de interés, de tal manera que sirva de retroalimentación para conocer sus necesidades y expectativas. Asimismo, vigila el cumplimiento por parte de todas las personas de la organización de las directrices contenidas en el Código Ético en el desarrollo de su actividad profesional.



Relación con las comunidades locales

Ikusi participa activamente en el desarrollo de las políticas públicas de los organismos reguladores relacionados con las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) y electrónica, involucrándonos de forma proactiva.

Mantiene en todo momento una posición de defensa de la regulación conducente al principio fundamental de la sostenibilidad. Esta posición en el aspecto regulatorio lleva a la compañía a la adopción de preceptos sólidos y congruentes en torno a los criterios y conceptos aplicados para el diseño, fabricación y puesta en servicio de los productos, equipos y servicios que ofrece en el mercado.

Con respecto a las actividades de relación institucional y las relacionadas con el asociacionismo entre empresas, todas las personas de **Ikusi**, al igual que el resto del grupo, mantienen una estricta vigilancia y cumplimiento de los preceptos fijados por las normas del Derecho de la Competencia.

Con la voluntad de ser un actor de referencia en los sectores en los que está presente, **Ikusi** pertenece a numerosas asociaciones relacionadas con sus actividades. Estas son algunas de las más relevantes:

Asociaciones	
ADEGI	Asociación de Empresas de Gipuzkoa
AMETIC	Asociación Multisectorial de Empresas de Tecnologías de la Información, Comunicaciones y Electrónica
GAIA	Asociación de Industrias de las Tecnologías Electrónicas y de la Información
ASLAN	Asociación Española de Normalización
CAINTRA	Cámara de la Industria de Transformación de Nuevo León
AMIITEL	Asociación Madrileña de Integradores de Telecomunicaciones
ALAS	
ITS	
MAFEX	
COPARMEX	Sindicato patronal independiente, apartidista y de afiliación voluntaria que reúne a empresarios de todos tamaños y sectores
WISP MX	Asociación Nacional de Proveedores de Internet Inalámbrico, A.C
SELECT NET	Comunidad para la transformación digital de las organizaciones en México.

Acercando la formación a la empresa

Ikusi mantiene una estrecha colaboración con instituciones formativas a través de convenios de colaboración, becas y prácticas, para favorecer el desarrollo y crecimiento del tejido económico local, acercando con ello la empresa al mundo educativo.

Acuerdo con la Escuela Tecnun (Universidad de Navarra)

En 2016 **Ikusi** firmó un acuerdo de colaboración con la Escuela de Ingenieros – Tecnun de la Universidad de Navarra que persigue los siguientes objetivos:

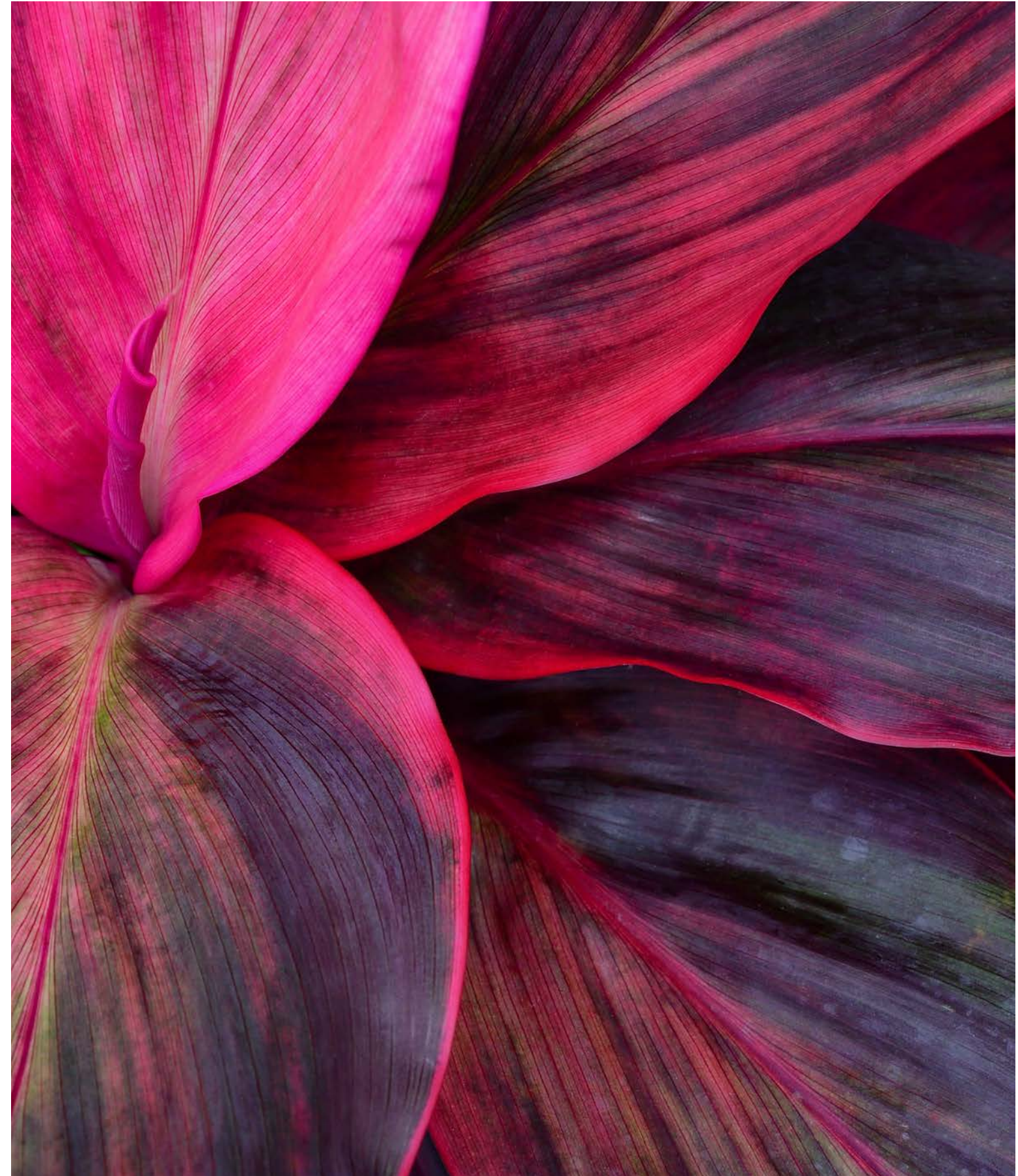
- Formación de alumnos mediante seminarios.
- Incorporación de estudiantes que se encuentren en proyectos fin de grado y máster para favorecer su formación práctica y la adquisición de competencias.
- Colaboración en el ámbito de la investigación y desarrollo.
- Incrementar entre el alumnado el prestigio de la marca **Ikusi** como referente en el área tecnológica. A lo largo de estos años se han realizado diferentes acciones de comunicación tales como la participación en las jornadas de presentación de las aulas de empresa y en el boletín informativo de la escuela.

Acuerdo con el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)

Ikusi ha firmado en 2020 un acuerdo de colaboración con este prestigioso centro formativo de la ciudad de Monterrey (México) con el propósito de mejorar la competitividad de los alumnos en su campo profesional, ayudando a potenciar las habilidades de las generaciones actuales para forjar los líderes que se puedan enfrentar a los retos y oportunidades del siglo XXI.

Con este objetivo se pretende, a través de una relación estrecha en la que los estudiantes son apoyados de manera sistemática tanto por los profesores del centro como por profesionales de **Ikusi**, propiciar el desarrollo de sus competencias en un ambiente real.





A close-up photograph of a fan palm frond, showing the intricate, ribbed texture of the leaves. The image features a color gradient, transitioning from a warm reddish-pink on the left to a cool blue on the right. The frond is curved, and the ribs are closely spaced, creating a sense of depth and texture.

**Be smart.
Be sustainable**

1. Empresas

El “core business” de **Velatia** son las redes eléctricas y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), negocios liderados por **Ormazabal** e **Ikusi**, respectivamente. Además, el grupo aporta soluciones tecnológicas avanzadas que generan valor en otros sectores punteros como la aeronáutica, los servicios energéticos, la ingeniería electromecánica, componentes electrónicos, servicios multimedia e infraestructuras para la movilidad eléctrica; estando todas estas actividades agrupadas bajo el concepto “Otros negocios” o “ventures”.

Describimos a continuación las empresas que conforman este último grupo.



Smarmec

Tecnología e integración electromecánica

Smarmec diseña e industrializa soluciones de ingeniería mecánica, electrónica e informática en el área de las máquinas inteligentes, con capacidades propias para la fabricación de prototipos y series cortas. Aporta valor añadido en procesos diferenciales, tecnológicamente avanzados, en fabricación aditiva y tecnologías de unión.

Wec

Aeronáutica

Wec diseña y fabrica piezas avanzadas y componentes en motores y turbinas de los aviones de los principales fabricantes mundiales.

Stratenergy

Especialistas en servicios energéticos

Stratenergy es la empresa de servicios energéticos de **Velatia**. En línea con su capacidad para impulsar proyectos de gestión eficiente de la demanda de energía, implanta medidas de ahorro energético en las instalaciones de sus clientes, ayudándoles a realizar las inversiones a las que estos no pueden dedicar recursos propios y monitorizando sus consumos para ofrecerles continuas mejoras.

Idistek

Fabricación de componentes electrónicos

Idistek está especializada en la ingeniería de diseño, industrialización, fabricación y test de tarjetas y conjuntos electrónicos complejos para clientes que precisan altos estándares de calidad de productos y servicios.

Klode Media / Multimedia

Klode Media

Expertos en soluciones innovadoras y de alta calidad para la recepción, procesamiento y distribución de señales de televisión y vídeo.

2. Personas

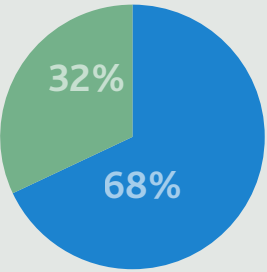
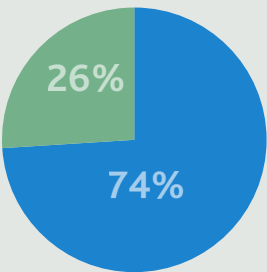
A finales de 2020, la plantilla total de las empresas encuadradas en Otros negocios estaba compuesta por 338 personas, en su gran mayoría (91%) ubicadas en España y con contrato indefinido (95%). En cuanto a los porcentajes de hombres y mujeres que la componen, son el 68% y el 32%, respectivamente.

Distribución de la plantilla

POR GÉNERO

2019

2020



3. Balance del año

Si bien cada negocio ha realizado un gran esfuerzo para conseguir los mejores resultados adaptándose a las circunstancias, la crisis derivada de la pandemia ha golpeado especialmente a los Otros negocios, aunque con diferentes niveles de incidencia.

En términos globales, el volumen de negocio consolidado se sitúa en los 42,1 millones de euros.

Si hacemos un repaso por empresas, para **Smarmec** 2020 ha estado marcado por una reducción de las ventas en casi un 30% con respecto al presupuesto debido a la incidencia de la crisis en el mercado de HP, principal cliente de la compañía. A ello se suman los ajustes en plantilla como consecuencia de la reestructuración de la sociedad en Zamudio. Cabe destacar que, tras la drástica caída en las ventas, en la segunda parte del año la actividad de HP se empezó a recuperar paulatinamente.

Asimismo, de acuerdo con el plan previsto, **Smarmec** ha ejecutado la trasferencia de producto de HP desde la planta de Zamudio hasta su nueva fábrica en Malasia, que adquiere un mayor peso.

Las restricciones en la movilidad han sacudido con intensidad al sector aeronáutico y, como consecuencia, a la acti-

vidad de **Wec** que ha procedido a adaptar su estructura a la del mercado y a buscar nuevas oportunidades en segmentos como el de defensa.

Electronics, tras aplicar fuertes medidas de contención del gasto y mejora de la competitividad, afronta una nueva etapa de consolidación y apertura de nuevas oportunidades bajo un nuevo nombre, **Idistek**, que se lanzará en enero 2021.

2020 deja, también, excelentes noticias como la firma de un acuerdo para la fusión de Klode Media –la unidad de negocio de multimedia de **Velatia**– con Triax, para crear una nueva empresa con mayores capacidades y más competitiva. Esta unión permitirá a las dos compañías crecer y destacar en el mercado, combinando ofertas complementarias, una sólida base de I+D y, sobre todo, poniendo el foco en las necesidades de los clientes.

Además, durante este ejercicio **Ormazabal** ha apoyado el arranque comercial de Nexvia en España, consiguiendo sus primeros pedidos, y se han dado los primeros pasos para constituir Nexvia México con la incorporación de nuevos y potentes partners. Asimismo, **Stratenergy** se ha sumado a este ecosistema innovador llamado a convertirse en verdadero motor de futuro.

4. Proyectos



Proyecto de diseño y fabricación de un biorreactor para cultivo celular

Aglaris ha adjudicado a **Smarmec** el diseño, fabricación y puesta en marcha de un prototipo y una serie de 3 unidades de un biorreactor para cultivo celular con destino a hospitales europeos.

El producto ideado por Aglaris a partir de su tecnología biomédica, supone una innovación que revolucionará la productividad del cultivo celular.

La agilidad de respuesta y la coordinación entre el equipo de ingeniería de **Smarmec** y el equipo de producción de su fábrica en Zamudio, permitieron la entrega de las piezas de acuerdo a las exigencias y requerimientos del cliente.



Proyecto de fabricación de envoltentes para cargadores de coches eléctricos

Smarmec ha sido homologado por Starcharge –uno de los principales fabricantes chinos de cargadores de vehículos eléctricos– para la fabricación de 3 de sus modelos.

Gracias a este proyecto, liderado y ejecutado por el equipo de ingeniería y producción de **Smarmec** en su fábrica en Kunshan, el cliente puede disponer de un producto con la calidad exigida en los mercados internacionales en un sector tan exigente como el de la electromovilidad.

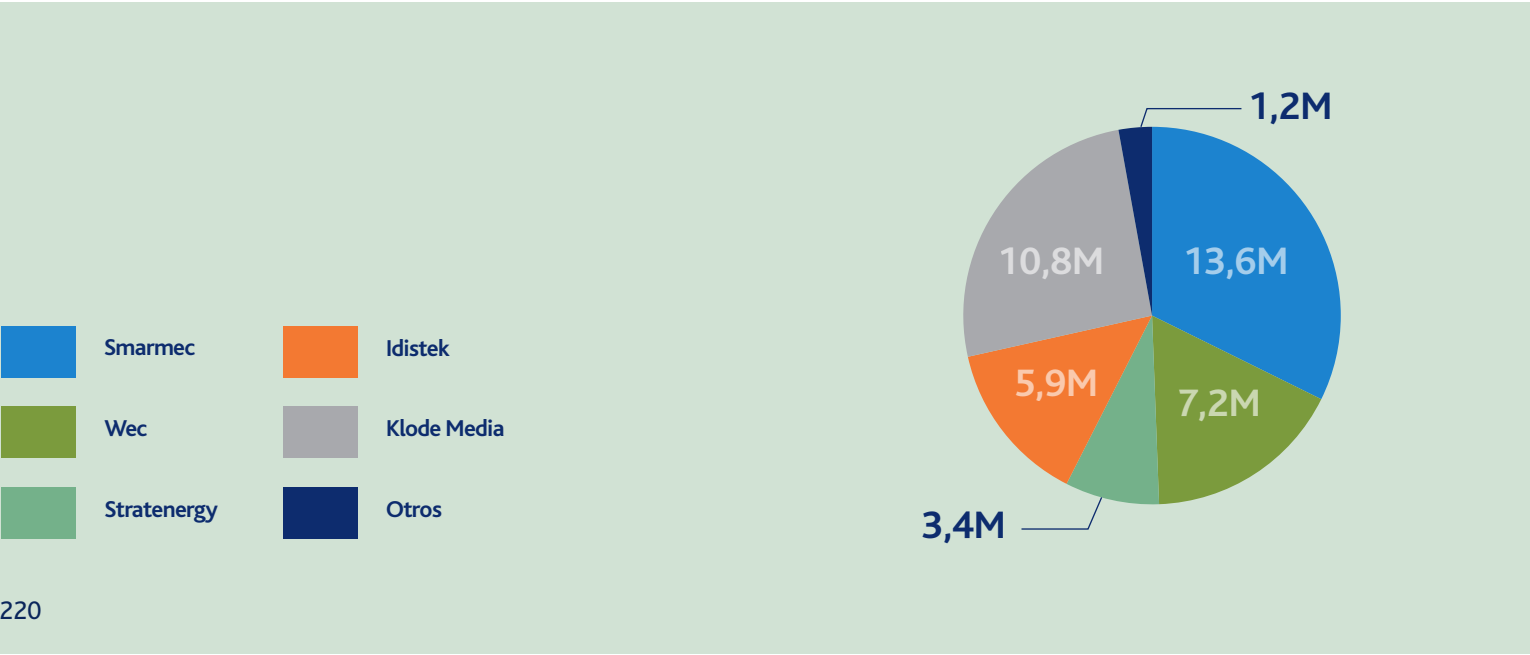


Proyecto REMEDI

Smarmec ha continuado en 2020 aportando su experiencia al proyecto de I+D REMEDI. El objetivo de este proyecto en el que participan Ramen, CT Ingenieros y **Smarmec** con el apoyo de AIMEN-Centro Tecnológico; es establecer una metodología de diseño óptimo, eficiente y ligero en la fabricación de componentes de tamaño medio/grande. Se enmarca en la convocatoria Smart Eureka y está subvencionado por el programa Innoglobal.

CIFRA DE NEGOCIO (MILLONES DE EUROS)

2020





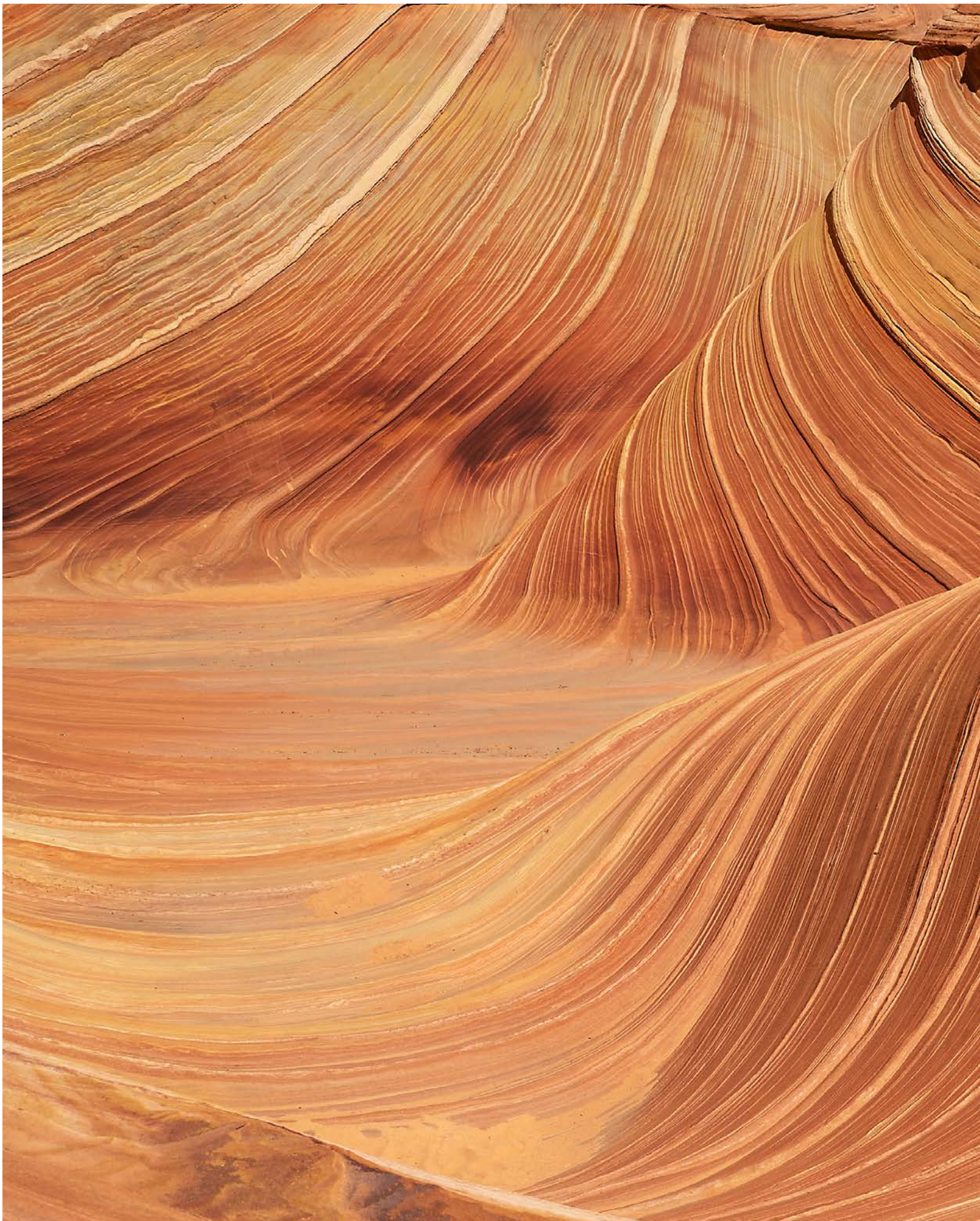
Proyecto de desarrollo del motor UltraFan

Wec ha participado en el desarrollo del motor UltraFan para la próxima generación de motores aeronáuticos de Rolls Royce.



Proyecto de cirugía robótica

Idistek ha colaborado este ejercicio en un proyecto de cirugía robótica liderado por Cyber Surgery.



El informe

1. Alcance y cobertura

Desde la publicación de la primera Memoria de Sostenibilidad en el año 2012, **Velatia** ha trabajado para ofrecer una información fiable, completa y de calidad sobre los avances en esta materia, el mismo que persigue la presente memoria.

Para el desarrollo de su contenido se han seguido los principios y directrices en conformidad con los Indicadores GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad 2016, según la “opción esencial” de acuerdo con la guía. En este sentido, **Velatia** manifiesta su voluntad de progresar en el desarrollo de esta memoria y en su nivel de cumplimiento, previo a su verificación por entidades externas.

A la hora de determinar los presentes contenidos, se han analizado desde el Área de Sostenibilidad los siguientes puntos:

- Asuntos relevantes identificados en el análisis de materialidad y que sirvieron para definir las diez líneas de actuación del Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2020. Dicho plan es, a su vez, el principal hilo conductor de esta memoria por dos razones:
 - Engloba los aspectos más relevantes identificados.
 - Permite, a través de su cuadro de mando, evaluar el estado y grado de avance de los planes de acción asociados a las líneas de actuación e incluir estos avances en la memoria.
- Toda la información requerida en la Ley 11/2018 de Información no financiera y diversidad.
- Indicadores GRI y la información disponible para el 2020.

Con todo ello, se ha delimitado el conjunto óptimo de contenidos básicos específicos a reportar.

Principios para la definición del informe

Inclusión de los grupos de interés

Velatia alinea la gestión de los asuntos relevantes con las expectativas de sus grupos de interés. Para ello cuenta con mecanismos de diálogo adaptados a su relación con cada uno de ellos. En línea con este compromiso, en 2020 se ha llevado a cabo un proceso de revisión de la materialidad incorporando la perspectiva sobre los asuntos relevantes.

Contexto de sostenibilidad

El presente informe tiene por objeto plasmar la gestión de **Velatia** y sus negocios en cada una de las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y ambiental.

Relevancia

Velatia ha realizado un análisis de asuntos, que le ha permitido conocer qué asuntos tienen relevancia para el negocio y sus grupos de interés.

Exhaustividad

En el proceso de elaboración de este informe, se ha dado prioridad a la información considerada material e incluyendo todos los eventos significativos que han tenido lugar en el año 2020, sin omitir información relevante para los grupos de interés. En caso de existir modificaciones significativas en la cobertura, éstas han quedado indicadas a lo largo del informe.

***Precisión y claridad:** *Este informe contiene tablas, gráficos y esquemas, con la intención de facilitar la comprensión del mismo, de manera que los grupos de interés puedan valorar la actuación del grupo.

Equilibrio

Se incluyen tanto aspectos positivos como negativos, con el objetivo de presentar una imagen no sesgada y de permitir a los grupos de interés realizar una valoración razonable de la actuación de la compañía.

Comparabilidad

En la medida en que ha sido posible, la información reflejada se ha organizado de tal manera que los grupos de interés puedan interpretar los cambios experimentados respecto a

anteriores ejercicios. En aras de la comparabilidad de los datos, en aquellos en los que ha sido posible, se han recalculado ciertos datos de 2019 con el mismo alcance que los reportados en 2020.

Fiabilidad

La fiabilidad de los datos recogidos en este Informe 2020 ha sido contrastada por Deloitte, firma que ha llevado a cabo su verificación.

Lista de temas materiales

Periodo: 2020

Valor: Con objeto de identificar los asuntos relevantes en materia de sostenibilidad que pudieran tener un impacto significativo en las actividades y operaciones de **Velatia**, realizamos un análisis (teniendo en consideración los negocios más relevantes y países donde **Velatia** tiene una presencia significativa) de los asuntos relevantes, iniciativas, novedades, riesgos y oportunidades en relación con la sostenibilidad de los principales competidores y clientes de **Velatia** a nivel mundial. Para ello hemos tomado como referencia a relevantes actores del sector eléctrico y de telecomunicaciones.

Reexpresión de la información

En 2020 se desagregan los datos por negocios para aportar así una información más adecuada a los grupos de interés de cada uno de los negocios.

Periodo objeto del informe

El informe contempla los datos del periodo 2020 y su comparativa con el año 2019.

Punto de contacto para preguntas sobre el informe

Para cualquier tipo de información adicional sobre el contenido de la presente memoria, cualquier persona que lo desee puede ponerse en contacto con el Área de Sostenibilidad: sustainability@velatia.com.

2. Indicadores GRI

A continuación, se presenta el detalle de los requerimientos exigidos por la ley 11/2018 del 28 de diciembre y su asociación correspondiente a los Global Estándares Initiative (GRI) reportados por **Velatía**:

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF			
Contenidos	Estándar utilizado (GRI)	Página	Observaciones
0. Información general			
Materialidad	102-44 Temas principales y consideraciones tratadas	30-36	
	102-47 Lista de temas materiales		
Descripción del modelo de negocio	102-1 Nombre de la organización	7-20 26-29	Las entidades incluidas en los estados financieros consolidados (GRI 102-45) son incluidas en los Anexos de la Memoria Consolidada a cierre del ejercicio 2020 por lo que no se incluye mención expresa en el presente documento.
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios		
	102-4 Localización de las actividades		
	102-7 Dimensión de la organización		
	102-14 Carta del máximo representante		
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave		
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.	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	10-11	
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento		
	102-35 Política de remuneración	56-57	
	103-1 Explicación tema material y su cobertura	30-36	
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	67-76	
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	67-76	
	205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	24-26	

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.	102-11 Principio o enfoque de precaución	26 – 33
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	27-29
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	65-68
1. Información sobre cuestiones medioambientales		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	28
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	67-69
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	102-11 Principio o enfoque de precaución	67-68
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	67-71
Aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	67-71
Provisiones y garantías para riesgos ambientales	307-1 Incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	67-68
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305)	69

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 306) 306-2 Residuos por tipología y método de tratamiento	69	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.			Tal y como se deriva del apartado 1.7 Análisis de materialidad, este aspecto no se ha considerado material en el Grupo.
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-5ª Consumo de agua	70	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 301) 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	70-71	El consumo de materias primas está asociado a las sociedades Tecnichapa, Cotradis y Aislantes sólidos, dado que son las sociedades productoras principales iniciales del proceso productivo del Grupo Velatia.
Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía) 302- 1 Consumo energético dentro de la organización 302-4: Reducción del consumo energético	70-71	
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 305) 305-1 Emisiones Directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones Directas de GEI (alcance 2)	69	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 305)	69-71	

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			Tal y como se deriva del apartado 1.7 Análisis de materialidad, este aspecto no se ha considerado material en el Grupo.
2. Información sobre cuestiones sociales			
	102-7 Dimensión de la organización	17-20	
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores		
	405-1. b) Diversidad de la plantilla	47-49	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	48-40	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	48-51	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1b Ratio de rotación de empleados	52-53	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		55-56	
Brecha Salarial		57	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		43-46 54-56	
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		55-56	
Implantación de medidas de desconexión laboral		62	
Empleados con discapacidad		54	

Organización del tiempo de trabajo	103-2 Enfoque de gestión (organización del trabajo)	58	
			Se ha incluido información del número de horas de absentismo únicamente de aquellas sociedades en las que se dispone de sistema de fichaje. Sin embargo, el porcentaje de cobertura alcanzado con la información incluida en cuanto a los principales parámetros de las cifras consolidadas es próximo al 100%.
Número de horas de absentismo	403-9a Lesiones por accidente laboral	60	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103-2 Enfoque de gestión	60	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	58-59	
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	403-9a Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	59	No se proporciona información de enfermedades profesionales.
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-43 Enfoque para la participación de los Grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva)	58	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en temas formales con sindicatos		
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva		El porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos (o acuerdos de empresa) en 2020 ha sido del 79% (el 82% en 2019).
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		58-59	

Políticas implementadas en el campo de la formación	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza) Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	58 y 60
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Horas medias anuales de formación por empleados	61
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	54
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades)	63
Planes de igualdad	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	63
Medidas adoptadas para promover el empleo	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 401 Empleo)	76,77 y 79
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	24 – 26 63
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	54
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	24 – 26
	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	66-67

3. Información sobre respeto a los derechos humanos		
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	24
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	28
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	102-17 Mecanismos para la consulta y la resolución de dudas sobre ética	26
	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	
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, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	103-2 Enfoque de gestión (no discriminación, libertad de asociación y negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio y derechos humanos)	24-25 58
4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	24-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	77-80

5. Información sobre la sociedad		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y el territorio	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	73
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	102-40 Listado de grupos de interés	
	102-42 Identificar y seleccionar grupos de interés	
	102-43 Enfoque para la participación de los Grupos de interés (relativo a comunidad)	
	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	
Acciones de asociación o patrocinio	102-13 Participación en asociaciones	76-80
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	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414)	73-75
Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas	308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	74
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	72
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	72

	201-1 Valor económico directo, generado y distribuido	
Beneficios obtenidos por país	207-1 Enfoque fiscal	81-82
	207-4b.vi Presentación de informes país por país	
Impuestos sobre beneficios pagados	201-1 Valor económico directo, generado y distribuido	81-82
	207-1 Enfoque fiscal	
Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida de administraciones públicas	83

3. Correlación de los principios del Pacto Mundial



4. Informe de verificación externa independiente del Estado de información no financiera

Deloitte.

Deloitte, S.L.
Ercilla, 24
48011 Bilbao
España
Tel: +34 944 44 70 00
www.deloitte.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los Socios de Velatia, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, de la Información no financiera identificada en la tabla GRI y en el Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Velatia, S.L. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo).

El contenido del Informe de Gestión incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera y por los Estándares Global Reporting Initiative para la elaboración de informe de sostenibilidad en su versión esencial (en adelante estándares GRI), que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la “Tabla GRI y Contenidos de la Ley 11/2018” incluida en el apartado 3.2 del Estado de Información no Financiera adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Velatia. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los estándares GRI en su versión esencial, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla GRI y Contenidos de la Ley 11/2018” incluida en el apartado 3.2 del Estado de Información no Financiera adjunto.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Velatia son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Deloitte, S.L. inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 13.650, sección 8ª, folio 188, hoja M-54414, inscripción 96ª. C.I.F.: B-79104469. Domicilio social: Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1, Torre Picasso, 28020, Madrid.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Velatia que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado “1.7. La sostenibilidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI en su versión esencial, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia la “Tabla GRI y Contenidos de la Ley 11/2018” incluida en el apartado 3.2 del Estado de Información no Financiera adjunto.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.


Beatriz Galán
10 de mayo de 2021



velatia

velatia

www.velatia.com