



gorlan

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021



ÍNDICE

CARTA DEL PRESIDENTE	2
1. SOMOS GORLAN.....	04
1.1 Quiénes somos.....	05
1.2 La innovación, nuestro principal motor	16
1.3 Digitalización y ciberseguridad.....	18
1.4 Un gobierno corporativo profesional y transparente.....	20
2. SOMOS SOSTENIBLES	24
2.1 Nuestra contribución al desarrollo sostenible	30
3. SOMOS NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS.....	32
3.1 Aportando confianza y generando valor a nuestros grupos de interés	33
4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD.....	36
5. SOMOS PERSONAS	42
5.1 Nuestras personas.....	43
5.2 Generando un entorno de bienestar y confianza	48
5.3 Apoyando el crecimiento de nuestras personas.....	58
6. SOMOS PRODUCTO.....	42
6.1 Apostamos por la innovación y la tecnología para hacer el mejor producto	63
6.2 Cadena de suministro responsable	68
6.3 Reduciendo nuestro impacto ambiental.....	70
6.4 Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad	74
7. SOMOS RESPONSABLES DE NUESTRO ENTORNO.....	78
7.1 Sectores destino	79
7.2 Generando relaciones de confianza.....	82
7.3 Colaborando con el entorno.....	86
7.4 Colaborando con actores clave del sector.....	90
8. ANEXOS.....	92
8.1 ANEXO 1: Información complementaria de personas 2021	93
8.2 ANEXO 2: Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018	95



CARTA DEL PRESIDENTE



JOSE JULIO GÓMEZ BARBERO
PRESIDENTE

Esta primera Memoria de Sostenibilidad del Grupo Gorlan recoge el balance de un año poco habitual. Con ella queremos reforzar nuestra apuesta por la transparencia y exponer los resultados del ejercicio de 2021 poniendo en valor nuestro compromiso con la sociedad y el entorno donde operamos. Este informe es fruto de un complejo ejercicio de análisis interno y externo que refleja la alineación de las políticas de crecimiento y mejora del Grupo con las expectativas de nuestros principales agentes de interés, siendo fieles a nuestra misión, visión y valores, y recopila y completa la información incluida en nuestros informes anuales.

Presentamos la descripción de las políticas que aplicamos en Gorlan respecto a las cuestiones no financieras y de sostenibilidad, así como los resultados de estas, incluyendo los indicadores clave. Este documento, va mucho más allá de reforzar el compromiso con la transparencia y de informar a los grupos de interés. Se trata del inicio de nuestro proyecto "Nemo", que tiene como principal objetivo, profundizar en los ámbitos más relevantes de sostenibilidad para el Grupo Gorlan y las empresas que lo componen, y detallar lo que se ha trabajado al respecto en ejercicios anteriores. Por ello, nuestra Memoria de Sostenibilidad se llama igual que el pez más famoso del mundo. Con él, pretendemos sumergirnos en las aguas del Grupo Gorlan y surcar así los mares de cada una de nuestras empresas, teniendo muy buena memoria sobre lo que ocurrió en años anteriores.

Para mantener el máximo rigor, este documento ha sido elaborado siguiendo los requerimientos de los estándares internacionales de referencia en materia de Reporting, los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados y aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018". Así mismo, hemos comenzado a trabajar en las posibles implicaciones que tienen otras normativas de reporting de sostenibilidad, entre otras, la directiva de información corporativa de sostenibilidad junto con sus estándares de informes de sostenibilidad europeos, la taxono-



nomía ambiental, la Directiva y Ley de Cambio Climático de las empresas en materia de sostenibilidad y derechos humanos.

Los contenidos del informe han sido seleccionados en base a un análisis previo en el que se han identificado los asuntos más relevantes para la compañía y para sus principales grupos de interés.

En el 2021 hemos cumplido 35 años y lo recordaremos como uno de los años más anormales de nuestra historia. Por un lado, ha habido una gran inestabilidad marcada por la COVID-19, una pandemia sanitaria que ha ocupado gran parte de nuestros pensamientos, y por otro, ha estado lleno de crecimiento y récords.

En cuanto a nuevos desarrollos, hace ya 10 años, anticipamos la transformación que iba a sufrir nuestro sector y apostamos por comenzar a trabajar en el diseño de una nueva gama de equipos y soluciones destinados a digitalizar la red de baja tensión. Smart Grids, uno de nuestros proyectos más ambiciosos e importantes dedicado a la smartización de la red eléctrica, se ha consolidado durante este 2021 suponiendo un fuerte empuje para el Grupo.

Gracias a nuestra rápida capacidad de adaptación demostrada por todas las personas que forman Gorlan y a nuestra apuesta por la digitalización y automatización, hemos podido terminar el año con unos resultados extraordinarios, viviendo un nuevo récord de facturación y de incorporación de personal. Hechos de los que estoy realmente orgulloso dado el difícil contexto macroeconómico y sanitario vivido durante este 2021.

Me siento muy feliz con cómo hemos sabido reaccionar como Grupo a todas las adversidades que se nos han ido presentando. Como escribió Víctor Hugo en Los Miserables, “no hay nada como un sueño para crear el futuro”. También me gustaría agradecer la paciencia y la comprensión, fruto de muchos años de trabajo conjunto, que nos han ofrecido el resto de los agentes de interés.

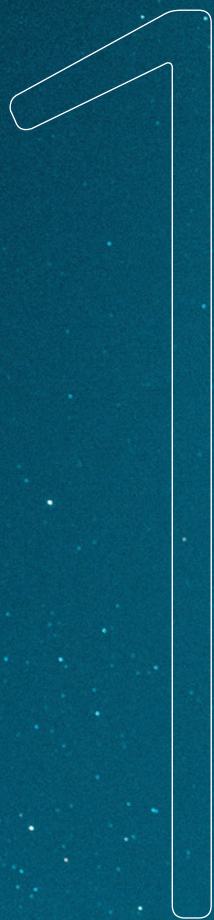
ALCANCE

Se cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021. En el alcance de este se ha tenido en cuenta Gorlan Team, S.L.U. y sociedades dependientes (en adelante Gorlan o Grupo Gorlan), excepto en los ámbitos que así se especifique. A continuación, detallamos las sociedades dependientes de Gorlan Team, S.L.U. a 31 de diciembre de 2021:

SOCIEDAD	CONSOLIDACIÓN
Gorlan Team, S.A.U	Integración Global
Pronutec, S.A.U.	Integración global
Plastibor, S.L.U.	Integración global
Telergon, S.A.U.	Integración global
Inaselec Assembly, S.L.U.	Integración global
Merytronic 2012, S.L.	Integración global
Gorlan Germany, GmbH	Integración global
Gorlan Electric (Shanghai) CO, Ltd.	Integración global
Gorlan Polska, Sp.z.o.o	Integración global
Tripus Systems GmbH	Integración global
Tripus Polska, Sp.z.o.o.	Integración global
Gorlan India Pvt, Ltd	Puesta en equivalencia
S.R. Electric Company LTD	Puesta en equivalencia
Ariadna Instruments, S.L.	Puesta en equivalencia
Pronutec AG	Puesta en equivalencia

Ahora nuestro reto para el 2022 es el abastecimiento por la falta de materias primas para garantizar la calidad de servicio que nuestros clientes merecen. Nuestra sólida posición financiera también nos permitirá seguir creciendo en innovación y mejora de productos y procesos. Todo ello, por supuesto, siendo fieles a nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la sostenibilidad y el entorno. Por último, me gustaría también destacar uno de mis compromisos más personales para el 2022: una mayor dedicación al capital humano del Grupo. Las acciones RSC que la pandemia no nos ha dejado llevar a cabo también serán una de las grandes protagonistas del 2022.

Te invito a continuar con la lectura de este informe en el que podrás conocer en detalle nuestro desempeño en materia ambiental, social y de gobierno correspondiente con el ejercicio 2021.



SOMOS GORLAN



1.1 QUIÉNES SOMOS → 05

**1.2 LA INNOVACIÓN, NUESTRO
PRINCIPAL MOTOR** → 16

**1.3 DIGITALIZACIÓN Y
CIBERSEGURIDAD** → 18

**1.4 UN GOBIERNO
CORPORATIVO PROFESIONAL Y
TRANSPARENTE** → 20



1.1 QUIÉNES SOMOS

Nuestro propósito

Somos un Grupo empresarial industrial y familiar, con un equipo de casi 700 personas que trabajamos con un único propósito: **facilitar la transición energética a través de la innovación tecnológica.**

Trabajamos para crear las mejores soluciones, productos y servicios que aporten valor a nuestros clientes y den respuesta a los desafíos actuales y futuros para hacer posible una sociedad más sostenible, innovadora y eficiente. Por ello, en todas nuestras empresas de producto existe un área transversal de I+D+i.

Nuestros 35 años de experiencia y nuestras capacidades nos diferencian de nuestros competidores.

Somos un Grupo con clara vocación industrial y siempre perseguimos garantizar la satisfacción del cliente, ofreciendo un producto en continua mejora y evolución, y un servicio a la altura de unas expectativas cada vez más exigentes.

Apostamos por la integración vertical para poder tomar decisiones sobre las actividades y procesos de di-

seño, fabricación y comercialización de nuestros productos y servicios.

Nuestra actividad multidisciplinar con empresas comerciales propias, junto con nuestra presencia internacional, y el servicio especializado, son las notas que han contribuido a que seamos considerados como un Grupo de referencia en el mercado. Por ello, contamos con presencia internacional en más de 100 países en los 5 continentes.

A pesar de que el ejercicio 2021 se ha visto marcado por la crisis sanitaria internacional desatada por la irrupción del COVID-19 y por continuos incrementos de precios, podemos decir con orgullo que, gracias a nuestra fortaleza como Grupo, no hemos tenido rupturas relevantes en nuestras cadenas de suministro y hemos podido mantener el empleo en todas nuestras empresas.

100%

FAMILIAR

Los valores de las empresas familiares son la consecuencia de la gestión de un patrimonio propio, con un objetivo último que es el legado y siempre con la dimensión humana como elemento de unión.

Fuente: IEF



Principales cifras

Hemos incrementado un 34% nuestro EBITDA y un 15% nuestra cifra de ventas respecto al ejercicio 2020, y nuestro objetivo es seguir consolidando nuestra senda de crecimiento y rentabilidad.



11

EBITDA (M€)



106

VENTAS (M€)



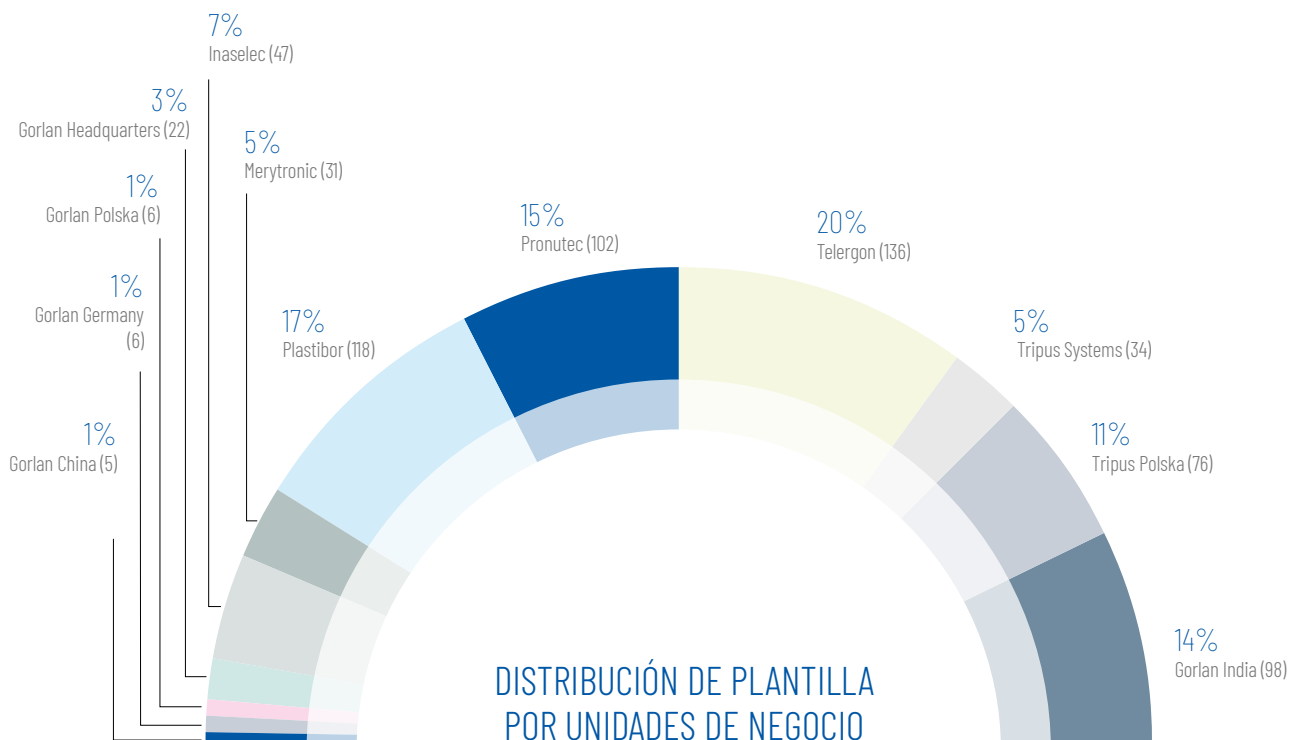
35

AÑOS DE
HISTORIA



681

PROFESIONALES
A CIERRE*



8

↑ CENTROS PRODUCTIVOS



4.049

↑ CLIENTES ACTIVOS



4

FILIALES
INTERNACIONALES

(*) Adicionalmente a las sociedades que se integran en el consolidado financiero por integración global, se incluye la plantilla de Gorlan India.



Visión

¿QUÉ QUEREMOS SER?

Queremos ser un Grupo de referencia internacional en el sector eléctrico, participes de los retos tecnológicos que requiere la automatización y digitalización de las redes de baja tensión y promover el desarrollo de energías renovables para crear una nueva era energética más sólida, limpia, sostenible, participativa y abierta.

Misión

¿QUÉ HACEMOS?

Trabajamos con el objetivo de generar valor para todos nuestros participantes sociales de una forma sostenible. Nuestra actividad está fundamentalmente dedicada al sector eléctrico, aportando soluciones innovadoras para dar respuesta a las necesidades de un mundo cambiante, complejo, globalizado y digital.

Valores

¿CÓMO LO CONSEGUIMOS?

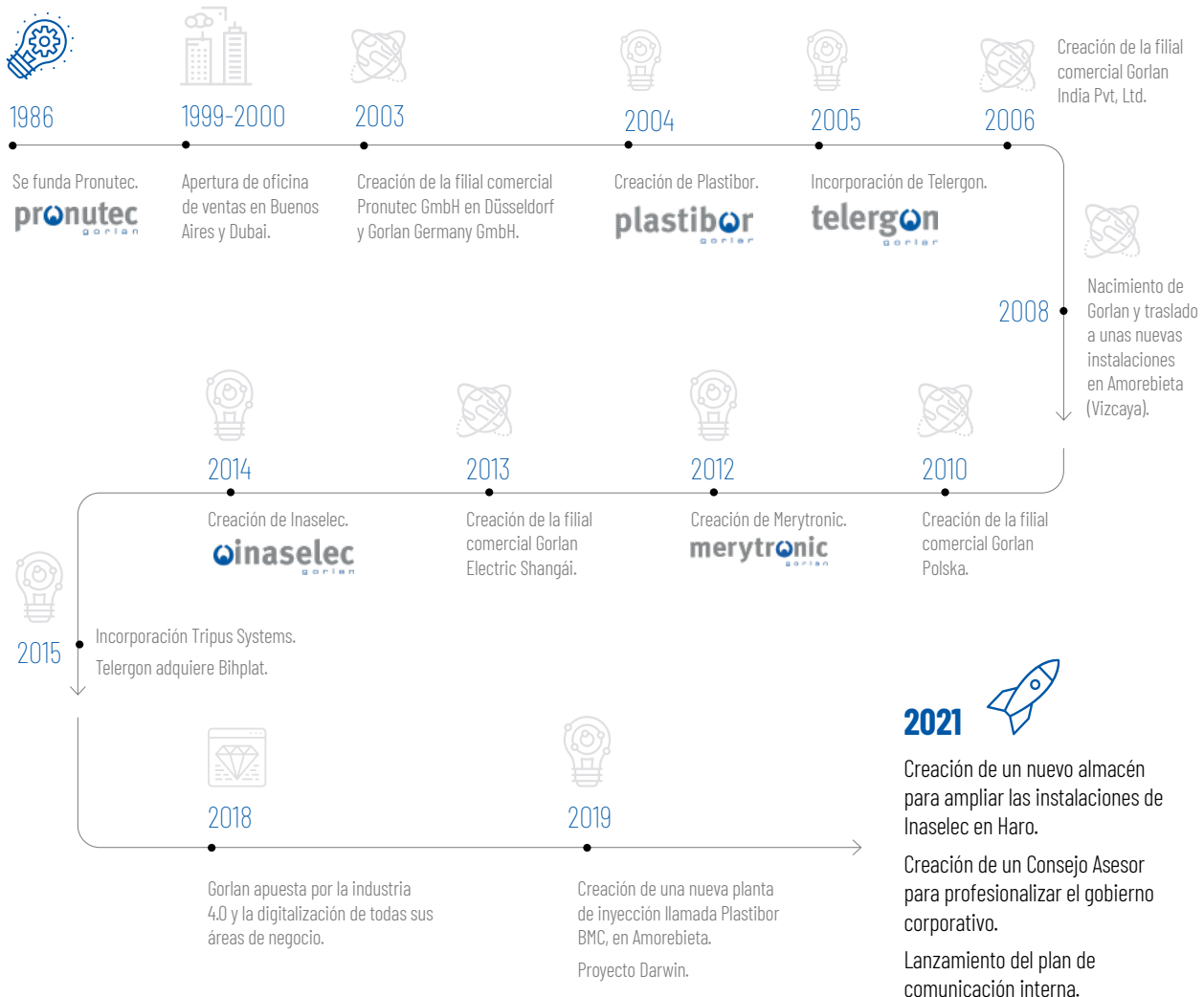
Ponemos el foco en 7 valores fundamentales:

1. *La Innovación*
2. *El cliente en el centro*
3. *La internacionalización*
4. *Comprometidos con nuestro capital humano*
5. *Espíritu de liderazgo*
6. *La sostenibilidad*
7. *Adaptación al cambio*





¿De dónde venimos?



¿Hacia dónde vamos?

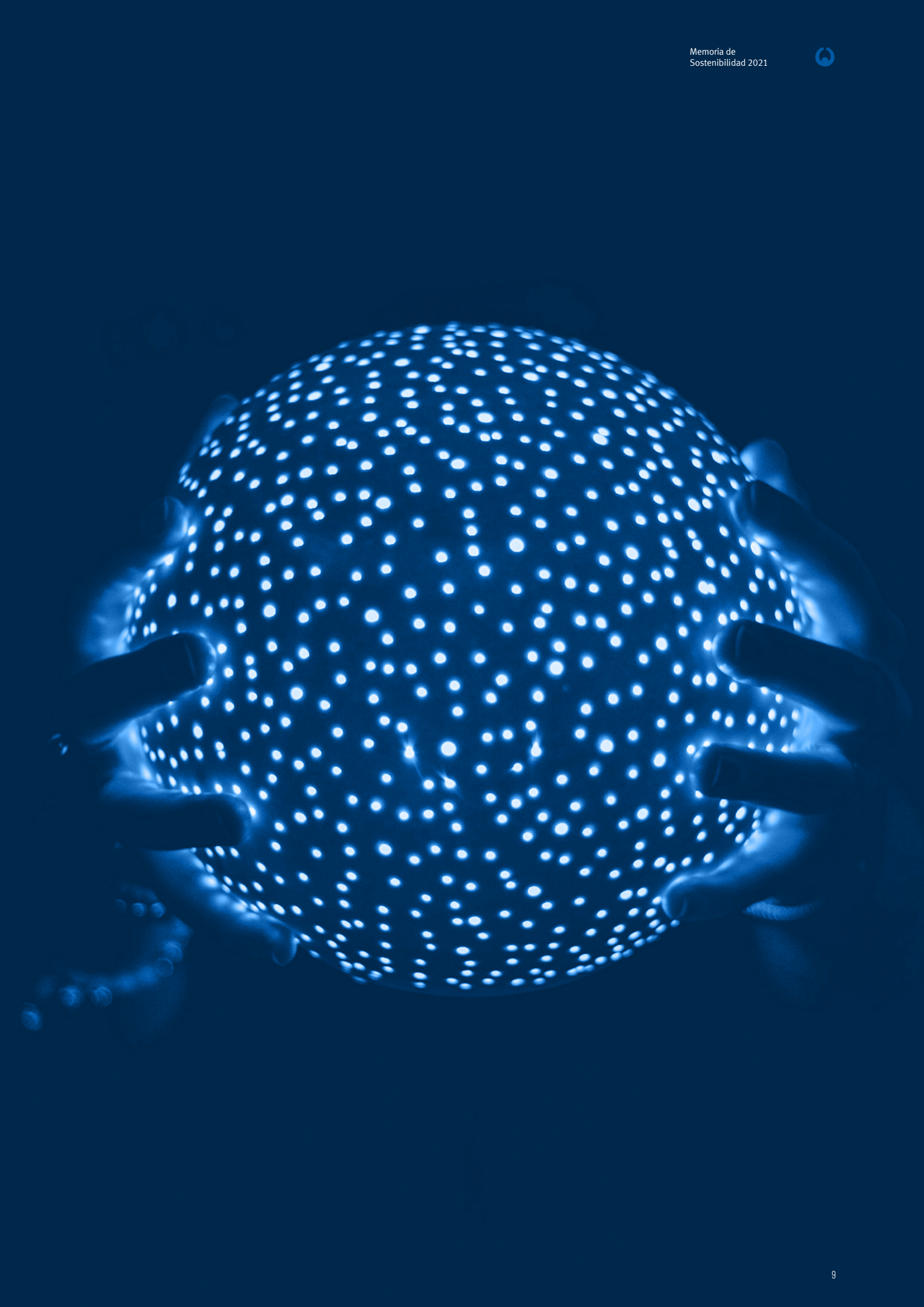
Las empresas que formamos Gorlan, nos unimos para avanzar con la misma filosofía compartiendo valores hacia un rumbo común.

Sumamos la motivación que aportan las empresas de reciente creación y la experiencia de las que llevan ya muchos años en el mercado. Aportamos así, el beneficio de estar cerca y poder acercarnos a los que están lejos.

Empresas de producto // Diseño, fabricación y venta.
Telergon, Merytronic, Pronutec y Tripus.

Filiales comerciales // Presencia internacional.
Gorlan Germany, Gorlan China, Gorlan India y Gorlan Polska.

Empresas de subcontratación // Fabricamos de acuerdo a especificaciones de terceros. Plastibor e Inaselec.





Nuestras empresas de producto

Equipos de protección para redes de distribución BT



SWITCHGEAR INNOVATION

Diseñamos, fabricamos y comercializamos bienes de equipo para la distribución eléctrica de baja tensión. Nuestra prioridad es la búsqueda y desarrollo de nuevos productos para poder ofrecer a nuestros clientes las soluciones y servicios que requieren las nuevas tendencias de mercado. Contamos con más de 2.420 clientes directos.

Estamos presentes de forma constante en los departamentos de normalización para conocer qué hace falta y en base a ello desarrollar productos.

Nuestro domicilio social está ubicado en Boroa. Contamos con delegados y filiales comerciales que hacen que actualmente estemos presentes en más de 70 países. Esto nos permite atender al cliente de manera internacional desde la cercanía.

HITOS 2021

14% del personal está dedicado a I+D+i.

Se aprueban los proyectos que permitirán desarrollar la automatización de las redes de BT.

Lanzamiento del CUMA 21 Cuadro Modular Aislado, que es un sistema de cuadros versátil, personalizable, configurable y adaptado a lo requerido por las nuevas redes inteligentes.

Récord histórico de facturación.

Somos socios tecnológicos colaboradores en el centro Global Smart Grids Innovation Hub.

Escuchar al cliente
es una de nuestras
máximas.



CONTAMOS CON MÁS DE
2.420 CLIENTES



PRESENTES EN MÁS DE
70 PAÍSES





Fabricantes especialistas en interruptores desde 1953



THE SWITCH SPECIALIST

Diseñamos y fabricamos soluciones de seccionamiento y protección en baja tensión. Nos anticipamos a las necesidades de nuestros clientes y ofrecemos equipos electromecánicos para aplicaciones industriales, distribución de energía, sector ferroviario y energía verde. Contamos con más de 5.000 referencias en nuestro portafolio gracias a nuestra integración vertical y a nuestra empresa de la India, con la que trabajamos mano a mano.

Nuestro domicilio social está ubicado en Zaragoza, si bien hemos conseguido una expansión internacional de nuestros productos gracias a nuestra red comercial propia que hace que actualmente estemos presentes en más de 100 países.

HITOS 2021

9% del personal está dedicado a I+D+i.

Hemos lanzado 5 nuevos productos:

- Nuevo producto S7 tamaño 1- Interruptor seccionador DC.
- Renovación de los tamaños 4 y 5 la gama de producto S6 – Interruptor seccionador AC.
- Nueva gama completa de producto M3 en los tamaños 00, 0, y 1. – Interruptores con fusibles.



Nuestra **flexibilidad**
a la hora de dar
un buen servicio a
nuestros clientes es
nuestra **prioridad**.



CONTAMOS CON MÁS DE
5.000 REFERENCIAS EN NUESTRO PORTFOLIO



PRESENTES EN MÁS DE
100 PAÍSES



Empresa tecnológica de alto valor añadido



SMART GRIDS SPECIALIST

Nos dedicamos al diseño, desarrollo y fabricación de equipos electrónicos, tanto fijos como portátiles, para la localización, seguimiento y monitorización de las redes de distribución eléctricas. Somos una empresa joven, y nos caracterizamos por nuestro espíritu innovador.

Nuestro equipo de profesionales, altamente cualificados, trabaja en una búsqueda continua de soluciones innovadoras y competitivas.

La aplicación de las tecnologías más avanzadas y nuestro amplio conocimiento del sector nos permite desarrollar soluciones innovadoras para dar respuesta a los retos actuales y futuros de la distribución eléctrica.

HITOS 2021

51% del personal está dedicado a I+D+i.

Somos socios tecnológicos colaboradores en el centro Global Smart Grids Innovation Hub.

Lanzamiento del LVS: Supervisor de tráfico de baja tensión, que permite monitorizar el estado del transformador de baja tensión en el centro de transformación.

Lanzamiento del nuevo MRT-700 FF, Identificador de fallas en cables y tuberías.



Nos
consideramos
una empresa
verde e
innovadora.



Fabricantes de interruptores y conectores para industrias de construcción, bricolaje, jardinería, madera, bombas y compresores



SWITCH ON WITH US!

Trabajamos para la industria del bricolaje y la construcción en Europa principalmente. Contamos con más de 50 años de experiencia y con un equipo altamente motivado que aporta altos niveles de calidad y fiabilidad.

Nuestra sede central se encuentra en Bubesheim, Alemania, donde se llevan a cabo los procesos de diseño y desarrollo. Tripus dispone de un segundo y principal centro productivo en Bierutów, Polonia. Gracias a esta proximidad al mercado y los cortos ciclos de desarrollo, podemos ofrecer soluciones individuales al más alto nivel.

HITOS 2021

Récord histórico de facturación y rentabilidad.

Puesta en marcha de nuestro propio departamento de marketing en Polonia.

- Aprobación del proyecto de renovación de imagen y web.
- Aprobación del proyecto de renovación de la tienda online.

Nuestra cartera de productos consta de más de 4.500 soluciones diferentes.



AÑOS DE EXPERIENCIA
+ 50 AÑOS



CARTERA DE PRODUCTOS
+ 4.500 SOLUCIONES



Nuestras filiales comerciales

Disponemos de filiales comerciales en diferentes países para ofrecer servicios locales personalizados:



ALEMANIA

Después de años de experiencia en el mercado alemán, en 2003 fundamos Gorlan Germany para poder servir a los clientes en Alemania de manera más individual y directa.



POLONIA

La fundamos en 2010 para ampliar la oferta y aumentar la presencia de nuestros productos en Polonia.



INDIA

Gorlan India se incorpora al Grupo en 2005, tras la adquisición de Telergon. Con más de 20 años liderando el montaje de apartamento en el mercado indio, contamos con fuerza de ventas propia e independiente en todo el país.



CHINA

Se estableció en Shanghái en 2013, con el objetivo de proporcionar servicios localizados, personalizados y eficientes para los clientes chinos.





Nuestras empresas de subcontratación

Fabricamos de acuerdo con especificaciones de terceros. Producimos componentes para sectores tan exigentes como el eléctrico y la automoción con fabricación propia y para terceros.



Inyección de plásticos técnicos

Dedicados desde 2003 a la transformación de plásticos por procesos de inyección. La producción se divide en dos plantas que controlan procesos y tecnologías distintas. En la planta de Plastibor BMC, inyectamos piezas de poliéster termoestable partiendo de masas de moldeo de poliéster húmedo. En la planta de Plastibor, inyectamos piezas de termoplásticos técnicos como poliamidas, policarbonatos, PBT, PPS, etc.

HITOS 2021

Por primera vez, hemos realizado una encuesta de satisfacción y motivación que nos permitirá obtener una visión de la satisfacción laboral.



Calidad y excelencia en producción

Somos una empresa creada en 2013 como segundo pulmón productivo de Pronutec. Ayudamos a las empresas del Grupo a reducir los plazos de entrega pudiendo así optimizar sus servicios. Esto hace que se mejore la calidad en términos de servicio para todas las compañías del Grupo. Hoy en día somos la primera empresa empleadora de Haro.

HITOS 2021

Puesta en marcha de la creación de un nuevo almacén para ampliar las instalaciones de Inaselec en Haro, con el que se espera duplicar la superficie de almacenaje.



1.2 LA **INNOVACIÓN,** NUESTRO PRINCIPAL MOTOR

En Gorlan promovemos la innovación a nivel interno.

Estamos convencidos de que la innovación, la creatividad y la receptividad son valores que debemos proteger para que nuestros productos y servicios sean referentes en un mercado que está en plena transformación. Nos guía una filosofía de mejora continua y nos exigimos a traspasar nuestros propios límites. Ningún progreso nos parece suficiente.



9%

PERSONAS DEDICADAS
A LA I+D+i



El inconformismo continuo con la solución existente, nos lleva a buscar nuevos objetivos y nuevas formas de hacer las cosas. Pero es la ambición por mejorar lo establecido, la actitud y el trabajo en equipo lo que nos ha permitido conseguir resultados exitosos.

ESTHER PLASENCIA ALONSO
DIRECTORA DE I+D+i DE PRONUTEC, BILBAO



Nuestra alianza clave

En Merytronic, Pronutec y Ariadna Grid trabajamos conjuntamente para desarrollar líneas de negocio diferenciadas. Hemos logrado ofrecer una solución global de monitorización y operación de las redes de distribución de baja tensión y crear soluciones portátiles para el mantenimiento y digitalización de las redes eléctricas de distribución. Ariadna Grid, como expertos en desarrollo de software, desarrollan plataformas de visualización e interpretación de datos a tiempo real.

Estas soluciones nos permiten recabar y mostrar información clave y a tiempo real, para el correcto mantenimiento de las infraestructuras eléctricas, para asegurar la calidad de suministro a los clientes finales y para identificar las causas de las pérdidas eléctricas entre otros. Todo esto resulta en una mejor utilización de la energía disponible en cada instante.

Son aplicaciones que aportan gran valor para el conocimiento del estado de la red en cada momento pudiendo gestionarla eficientemente. Esto es y será clave en los próximos años para un sector en plena metamorfosis

cuyas reglas de generación y consumo han pasado de ser sencillas y unidireccionales, cuando se generaba electricidad únicamente en lugares alejados del punto de consumo, a tener una red mucho más participativa y compleja donde todos podemos ser generadores y consumidores en cualquier lugar.

En este momento tener más y mejor información sobre el estado de las redes de baja tensión es algo prioritario. Junto con nuestro socio tecnológico Ariadna Grid, hemos creado una solución integral que permite ofrecer una respuesta completa desde la protección de las líneas de distribución eléctrica en baja tensión hasta la visualización e interpretación de datos en los centros de control de las compañías eléctricas.



1.3 DIGITALIZACIÓN Y CIBERSEGURIDAD

Nos encontramos en un proceso de digitalización progresiva del Grupo que nos permita ser más eficaces y flexibles.

Ejemplo de ello, es que en octubre de 2019 lanzamos el proyecto Darwin: un proyecto transversal a la organización, que impacta en todas las áreas de negocio. Está compuesto por multitud de proyectos incluidos la digitalización de los almacenes, la captura de datos a tiempo real de las máquinas en planta, la adopción de nuevas metodologías y soportes de marketing digital, la incorporación de inteligencia artificial en nuestras analíticas o la migración a un nuevo ERP. En Gorlan la digitalización es algo más que una tendencia industrial, forma parte de nuestra estrategia de negocio y de nuestra forma de ser; siempre cambiantes y adaptados al entorno. Para cumplir con este mandato, el proyecto Darwin se desarrollará a lo largo de los próximos años.

RENOVACIÓN ERP | CATALIZADOR DE LA METAMORFOSIS DIGITAL

Como parte de este proyecto, en 2021 hemos realizado el lanzamiento de la renovación del ERP y contamos en tenerlo implantado al 100% en un periodo de tres años. Este proyecto es uno de los más relevantes por su impacto en la organización, por convertirse en el sistema nervioso central de nuestras operaciones y por ser el gran catalizador para llevar a cabo nuestro propio proyecto de metamorfosis hacia la digitalización del Grupo.

También, se han renovado las páginas webs de Pronutec, Telergon y Merytronic y se ha creado una web corporativa para Gorlan; para actualizar la imagen de estos activos digitales a los nuevos códigos visuales, mejorar la experiencia de usuario y para ganar en autonomía y flexibilidad a la hora de introducir cambios en ellas.

Por último, se ha aprobado la implantación de una herramienta que permite disponer de una visión 360 de los clientes, en todos los estadios de su ciclo de vida, gracias a la incorporación de un CRM, múltiples herramientas de automatización de marketing y de servicio post venta.



Potenciando la comunicación

Dentro de este proyecto de digitalización también hemos querido aprovecharnos de la tecnología para potenciar y mejorar la comunicación interna y externa, impulsando y sacando partido de todas las herramientas que tenemos disponibles. Esto nos permitirá estar más cerca de nuestros grupos de interés, entender de primera mano sus necesidades y así dar respuesta de manera eficaz.

Aunque seguimos utilizando los canales de comunicación interna tradicionales como el correo electrónico, los tabloneros de anuncios, las circulares, las exposiciones y las reuniones, en el ejercicio 2021, hemos lanzado nuestro primer canal digital de comunicación interna, llamado **Nexus**. Es una herramienta de comunicación global que persigue los siguientes objetivos:

- Posibilite difundir los principios y valores de la organización, así como contenidos y avances de forma ágil y homogénea.
- Permita informar a la plantilla de los hechos relevantes de la organización.
- Favorezca el flujo de comunicación ascendente, descendente y horizontal.
- Posibilite un clima de diálogo y mantenga los canales de comunicación abiertos entre los diferentes estratos jerárquicos de la compañía.
- Facilite un aumento de motivación y desarrollo personal.
- Fomente una cultura corporativa enriquecida, promoviendo el sentido de pertenencia y de equipo de todos los integrantes de la organización.

Los contenidos dentro de Nexus están diferenciados por temática para facilitar la lectura y captar la atención del lector. Queremos destacar el papel de este canal de comunicación como una gran herramienta de divulgación y concienciación sobre la importancia de temas específicos.

Acompañando la digitalización con las mejores prácticas en ciberseguridad

Somos conscientes de que todos los avances tecnológicos en digitalización tienen que venir acompañados de las mejores prácticas en ciberseguridad. En el ejercicio 2021 hemos realizado una auditoría para conocer un diagnóstico de nuestra situación. Nos hemos fijado como objetivo realizar una auditoría en ciberseguridad al menos cada 2 años, bajando a la periodicidad a un año en un medio plazo.

Para evolucionar y mejorar en este ámbito, se han llevado a cabo diferentes acciones que detallamos a continuación:

- Directorio activo unificado para todo el Grupo.
- Actualización de todos los sistemas operativos de todos los operadores.
- Cambios de sistemas en la telefonía para tener Microsoft Teams y 4G.
- Se ha realizado un análisis de riesgos de ciberseguridad.
- Se ha comenzado a elaborar una política de seguridad con el objetivo de hacerla pública y que se aplique en el próximo año.
- Se ha creado un equipo de trabajo que tiene como objetivo analizar y desarrollar robustos sistemas de seguridad que protejan nuestros equipos “conectados” contra ataques cibernéticos y se estudiará la necesidad de realizar una evaluación experta de la resiliencia en materia de ciberseguridad (ISO 27001).
- Apoyándonos en el instituto nacional de ciberseguridad (incibe), hemos reforzado la formación y concienciación sobre la importancia de la ciberseguridad en nuestra plantilla, a través de Nexus, creando un plan de contenidos semanal que tenía como objetivo dotar de recursos, pautas y consejos de seguridad para el día a día de las personas trabajadoras del Grupo.

CONTENIDOS DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

Kits de concienciación

Tripticos con información detallada y tips sobre distintos peligros.

- Decálogo de buenas prácticas
- Fishing: método para engañar y hacer que se compartan contraseñas y otra información confidencial.
- Redes sociales
- Puesto de trabajo
- BYOD (Bring Your Own Device): es la política empresarial que establece las normas para que se pueda acceder a contenido de la empresa desde dispositivos personales.
- Dispositivos móviles
- La información
- Los soportes de información

12 meses, 12 mensajes

Mensajes cortos sobre temas muy específicos para concienciar sobre alguna práctica habitual.

- Recursos empresa
- Cifrar información
- Borrado seguro
- Dispositivos usb - cifrar
- Copias de seguridad de elementos de almacenamiento portátiles
- Destrucción de información confidencial en papel
- Contraseñas robustas
- Bloquea tu equipo
- Mantener la mesa limpia
- Dispositivo móvil vigilado y cifrado
- Uso responsable de redes wifi abiertas
- Sentido común

Pósters

Imágenes destinadas a generar conciencia.

- Seguridad de la información
- Todos somos ciberseguridad



1.4 UN GOBIERNO CORPORATIVO **PROFESIONAL Y TRANSPARENTE**

El buen funcionamiento de un modelo de gobierno corporativo garantiza la consecución de los objetivos de la compañía a corto, medio y largo plazo.



Durante este 2021 se ha constituido un **Consejo Asesor** para dotar al Grupo con un consejo más profesional e institucionalizado, y con el objetivo de que se convierta en parte del Consejo de Administración en un medio plazo. Se trata de un órgano consultivo integrado por personas independientes con experiencia y conocimientos en campos relacionados con los sectores de Gorlan y gran experiencia tanto nacional como internacional.

Por otra parte, existen Comités de Dirección por cada una de las sociedades del Grupo los cuales se reúnen periódicamente con objetivo de tener visión y seguimiento y poder entrar a fondo a nivel de Dirección de lo que ha sucedido en la sociedad y poder diseñar planes de acción y seguimiento. A continuación, detallamos las empresas que en 2021 tienen su propio Comité de Dirección, cuántos miembros lo componen y la periodicidad con la que se reúnen:

EMPRESA	Nº MIEMBROS	PERIODICIDAD
Pronutec	11 personas	Mensual
Telergon	9 personas	Mensual
Plastibor	7 personas	Mensual
Inaselec	7 personas	Bimensual
Merytronic	8 personas	Bimensual
Gorlan Team	8 personas	Trimestral
Tripus GmbH	10 personas	Bimensual
Tripus Polska	9 personas	Bimensual
Gorlan India	5 personas	Semestral

Adicionalmente al Comité de Dirección, cada empresa cuenta con diversos Comités como son, entre otros, el Comité de Nuevos Productos, Comité de Mejoras, Comité de Calidad, Comité de TIC y Comité COVID 21.

Se cuenta con un Administrador Único que percibe una remuneración anual que no se facilita por criterios de confidencialidad.

El marco ético que nos guía

Nuestra cultura empresarial está basada en la ética, la integridad y el buen gobierno.

El Código Ético es la norma fundamental de Gorlan y contiene las reglas de conducta y estándares éticos que son imperativos para todas las personas que forman parte de la compañía.

Este compromiso ético y de buen gobierno se extiende a todos los agentes de interés y a las políticas que lo desarrollan, dejando claro que nos oponemos rotundamente a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier otra índole. Impulsamos una cultura preventiva basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones de fraude y en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable.

Tal y como se indica en nuestro Código Ético, fomentamos pautas de conducta estructuradas en 7 mandamientos:

CANAL DE COMUNICACIÓN CONFIDENCIAL Y TRANSPARENTE



Correo electrónico

Para preservar el cumplimiento de nuestro Código Ético y de los mandamientos anteriores, ponemos a disposición de todos nuestros grupos de interés un canal de comunicación confidencial y transparente en donde se podrán comunicar los incumplimientos:

actua@gorlan.com.



Buzones físicos

Adicionalmente, tenemos buzones físicos a disposición en diferentes puntos de la empresa, para que todas las personas de Gorlan puedan tener accesible el canal.



SIETE MANDAMIENTOS DEL CÓDIGO ÉTICO

1

When in Rome, do as the Romans do

Cumplir la legalidad y promover prácticas de buen gobierno corporativo.

2

Teamworks

Fomentar la ética empresarial y la transparencia en nuestras actuaciones.

3

Smart honesty is the best policy

Favorecer las prácticas de libre mercado.

4

Open communication

Impulsar vías de comunicación y diálogo, que impulsen desarrollar prácticas responsables en la cadena de valor.

5

The power of principles

Apoyar la integración y el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

6

People matters

Fomentar la retención del talento en un entorno de bienestar y respeto.

7

Security is my password

Promover la protección de las personas y los datos.





Tolerancia cero con la corrupción y el soborno

Desde nuestros inicios, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes han guiado nuestro ejercicio. De ahí que tengamos establecidas unas pautas específicas de comportamiento a seguir en la lucha contra la corrupción, y que resultan imperativas para todas las personas que formamos el Grupo Gorlan.

Con estos instrumentos, anteriormente descritos, implementamos nuestras medidas contra la corrupción y el soborno.

Conductas prohibidas e inaceptables:

- No ofrecemos ni aceptamos sobornos de ningún tipo.
- No ofrecemos pagos para mantener, asegurar o acelerar acciones como la tramitación de permisos o la liberación de mercancías y materiales.

Controles internos preventivos:

- Cumplimiento exhaustivo de la normativa interna sobre medios y condiciones de pago.
- Control interno del departamento económico financiero y auditorías externas.
- Justificación de las transacciones económicas realizadas.
- Prohibición de cualquier anotación, entrada o registro falso en los libros contables.
- Doble firma para efectuar la totalidad de las transacciones.

Fiscalidad responsable

Somos conscientes del impacto de una buena gestión fiscal para la estabilidad económica de los países y poblaciones locales donde operamos.

Con el objetivo de dar cumplimiento a las legislaciones aplicables, así como de realizar un ejercicio responsable con nuestros grupos de interés, la Dirección Económico – Financiera del Grupo es el área encargada de velar por el cumplimiento, elevando los temas materiales al Comité de Dirección correspondiente.

Estamos comprometidos con la creación de valor sostenible en el largo plazo para nuestros grupos de interés y para conseguirlo, apostamos por seguir los siguientes principios en el área fiscal:

- Velar por que la tributación guarde una relación adecuada con la estructura y ubicación de sus actividades, los medios humanos y materiales, y los riesgos empresariales del mismo.
- Evitar la utilización de estructuras societarias o de otro tipo con la finalidad de encubrir o menoscabar la transparencia de las actividades de Gorlan frente a las autoridades fiscales.

- No establecerse en territorios que pudieran calificarse como paraísos fiscales o de nula tributación, salvo que existan motivos económicos válidos que lo justifiquen.
- Nos comprometemos a revisar periódicamente nuestra política de precios de transferencia a los efectos de actualizar y adecuar la misma a la normativa vigente y a la realidad del negocio.

Con el objetivo de fomentar la transparencia y demostrar nuestra contribución al entorno, a continuación, plasmos los beneficios obtenidos por país antes de impuestos para el ejercicio 2021 en euros:

507.677 €



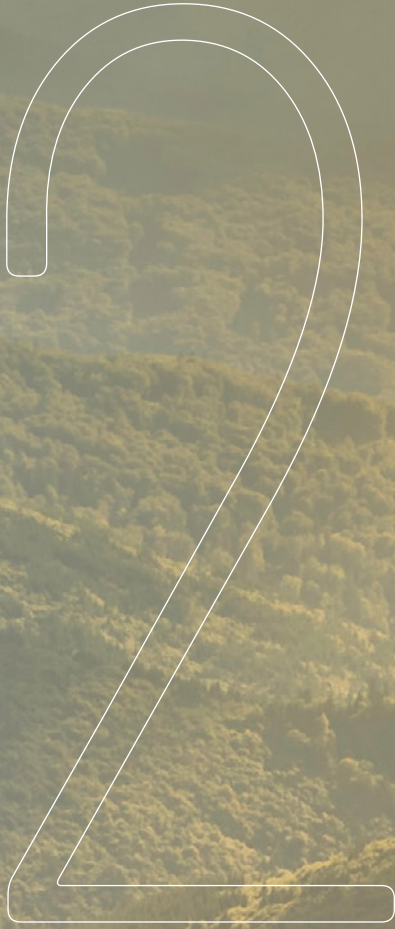
PAGADOS EN 2021
POR IMPUESTO SOBRE
BENEFICIOS

5.462.570 €
ESPAÑA

661.211 €
CHINA

756.861 €
ALEMANIA

314.264 €
POLONIA



SOMOS SOSTENIBLES

**2.1 NUESTRA
CONTRIBUCIÓN
AL DESARROLLO
SOSTENIBLE**

→ 30



Nuestra experiencia y la confianza de nuestros clientes para desarrollar productos a favor de la transición energética, nos convierte en un Grupo de referencia internacional en el sector eléctrico.

Para llegar a conseguir este objetivo, contamos con 3 pilares muy marcados dentro del Grupo y que tenemos muy presentes en nuestro trabajo del día a día. Estos 3 pilares son las **personas, el producto y el entorno**.

Trabajamos siendo conscientes de que nuestro esfuerzo por cuidar y respetar nuestro equipo humano y el medioambiente es necesario para su sostenibilidad y rentabilidad.

La generación de un impacto positivo en el entorno y la sociedad no se puede llevar a cabo sin atender la complejidad de los retos definidos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. Queremos dar un impulso a los ODS con el objetivo de integrar en la cultura del Grupo el compromiso, la difusión y la acción en favor del cumplimiento de la agenda global. Para ello, hemos seleccionado como preferentes a algunos de ellos para realizar un seguimiento del cumplimiento de los compromisos asociados a los mismos en cada pilar.

Como empresa familiar,
desde Gorlan, creemos
firmemente en la
sostenibilidad a largo
plazo de nuestras
empresas, en la
generación de riqueza
en el entorno y en el uso
racional de los recursos
que nos rodean.



PERSONAS



PRODUCTO



ENTORNO

1. Nuestras personas

Comprometidos con nuestro capital humano.



Nuestra aspiración

Queremos que Gorlan esté sustentado por un equipo multidisciplinar y diverso, de excelente formación y motivación, de pensamiento crítico y valiente, dispuesto a asumir los retos que nos depara la transición energética.

Las personas que pertenecen a nuestro equipo humano son un aliado estratégico de Gorlan y por ello debemos cuidarles y ofrecerles un puesto de trabajo apropiado, correctamente remunerado y seguro.

Somos muy conscientes de que sin personas no podemos ser un referente, por lo que **situamos al talento como uno de nuestros puntos estratégicos.**

Nuestros compromisos

- Realizar un diagnóstico del pilar talento, que nos permitirá posteriormente desarrollar e implantar un plan de gestión de talento adaptado a las personas que forman nuestro equipo humano.
- Promover la diversidad y la igualdad de oportunidades laborales poniendo especial atención a los procesos de contratación y promoción.
- Promover una comunicación bidireccional entre las personas trabajadoras del Grupo a través de distintos canales digitales y físicos, haciendo uso de la comunicación en cascada.
- Unificar los estándares más exigentes de Seguridad y Salud del Grupo en aquellas empresas con menor nivel de desarrollo en los procedimientos de control.
- Fomentar el desarrollo profesional y personal de nuestro equipo humano a través del acceso a una formación continuada, teniéndola en cuenta en las promociones internas.
- Promover el bienestar en el entorno de trabajo y en la salud física y mental de nuestro equipo, dotando de amplios espacios para realización de ejercicio y zonas específicas de descanso.
- Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas y todos.
- Promover una cultura íntegra a través del ejemplo y de la divulgación de nuestro código ético.





2. Nuestros productos

Creando soluciones innovadoras y sostenibles.



Estamos convencidos de que la innovación, la creatividad y tener una mente abierta son valores que debemos proteger para que nuestros productos y servicios sean referentes en un mercado que está en plena transformación.

Nuestra aspiración

Queremos posicionar nuestras empresas como la mejor opción en términos de servicio, calidad, tecnología y sostenibilidad para liderar la transición energética y la promoción de energías renovables a través del desarrollo de equipos Smart altamente tecnológicos.

La sociedad, la tecnología y el mercado están en continuo cambio. Desde Gorlan, estamos dispuestos a asumir los cambios y enfrentarnos a los riesgos que conllevan, con naturalidad y responsabilidad. Hemos cimentado nuestro sistema de gestión sobre esa premisa para que sirva como catalizador y nos dote de la flexibilidad y agilidad necesaria para dar respuesta a los cambios derivados del avance y del progreso.

Nuestros compromisos

- Fomentar la innovación y el desarrollo de la tecnología para facilitar la construcción de infraestructuras más resilientes a través de la inversión continuada y la generación de alianzas con clientes y socios tecnológicos.
- Desarrollar equipos que ayuden a reducir el consumo eléctrico:
 - En los hogares; gracias a la incorporación de sistemas Smart en los centros de distribución eléctrica que permitirán diseñar planes de consumo adecuados a cada individuo.
 - En la red eléctrica; reduciendo las pérdidas técnicas durante su distribución por las ciudades.
- Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
- Garantizar la calidad de suministro.







3. Nuestro entorno

Para nosotros progreso es un futuro sostenible.



Nunca hemos querido dejar atrás el entorno que nos rodea en este viaje que llevamos haciendo desde hace ya más de tres décadas. Las empresas del Grupo Gorlan nacieron en Vizcaya, en un entorno natural privilegiado y con mucha conciencia social.

Nuestra aspiración

Buscamos generar un impacto positivo en los distintos entornos en los que operamos convirtiéndonos en un ejemplo de responsabilidad social, ambiental y de gobernanza para otras empresas del entorno.

Nuestros compromisos

- Aumentar la proporción de energía renovable disponible y mejorar la eficiencia energética.
- Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.
- Fortalecer los medios de implementación y potenciar las alianzas para conseguir un desarrollo sostenible.
- Asegurar el respeto de los derechos humanos a lo largo de toda nuestra cadena de valor.
- Fomentar la colaboración de nuestros empleados en distintas acciones sociales que favorezcan la mejora; del medioambiente y de la calidad de vida de las personas que lo habitamos.





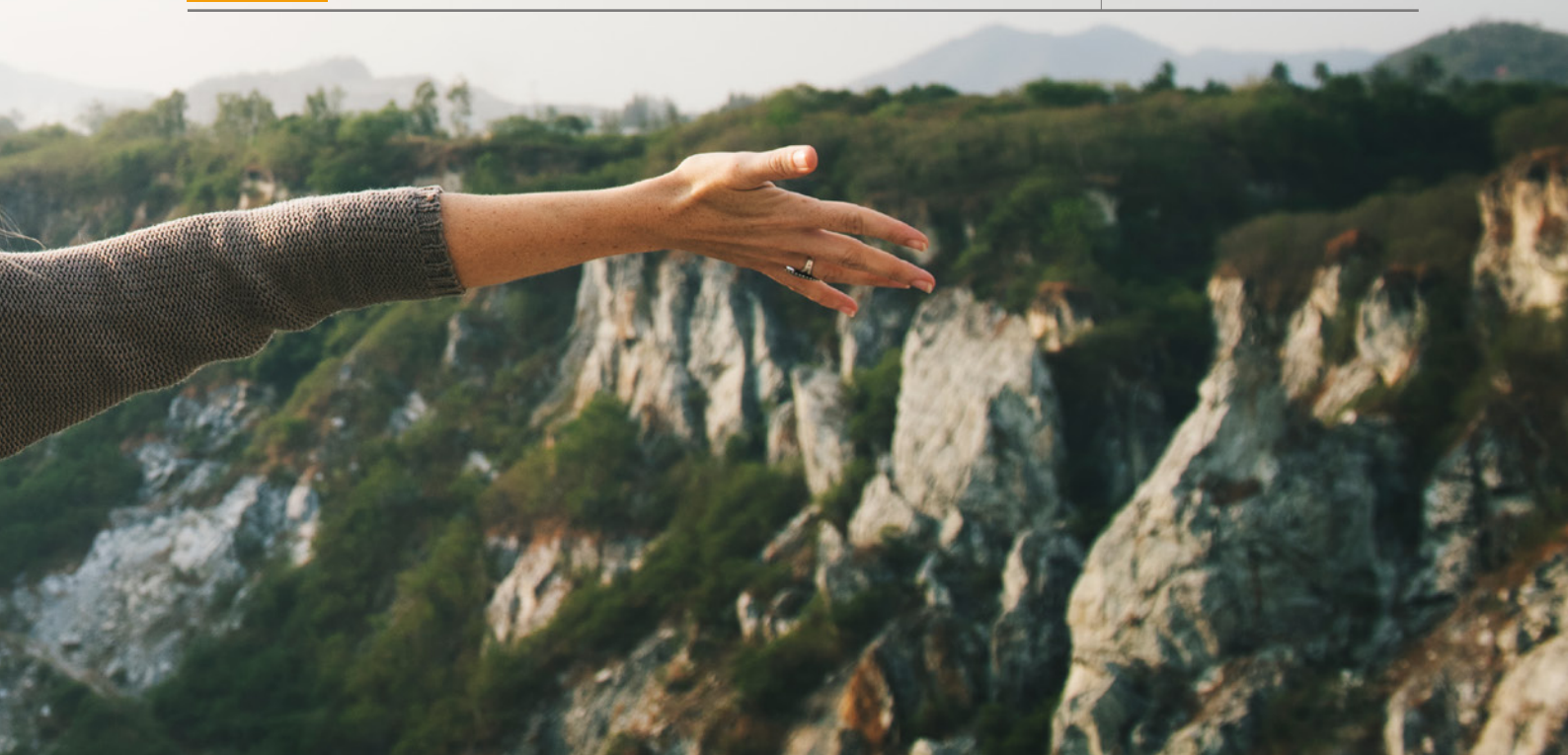
2.1 NUESTRA CONTRIBUCIÓN AL **DESARROLLO SOSTENIBLE**

Agenda 2030

La generación de un impacto positivo en el entorno y la sociedad no se puede llevar a cabo sin atender la complejidad de los retos definidos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas y queremos dar un impulso a los ODS con el objetivo de integrar en la cultura del Grupo el compromiso, la difusión y la acción en favor del cumplimiento de la agenda global.

Estos son los ODS que hemos seleccionado como preferentes en esta primera reflexión:

3 SALUD Y BIENESTAR 	Promover el bienestar y la salud física y mental de todas y todos.	➤ MÁS DETALLES DE LAS ACCIONES REALIZADAS AL RESPECTO, VÉASE CAPÍTULO 2: PERSONAS 
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	Igualdad de género.	
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas y todos.	
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	Fomentar la innovación y el desarrollo de la tecnología para facilitar la construcción de infraestructuras más resilientes.	➤ MÁS DETALLES DE LAS ACCIONES REALIZADAS AL RESPECTO, VÉASE CAPÍTULO 3: PRODUCTO 
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 	Fortalecer los medios de implementación y potenciar las alianzas para conseguir un Desarrollo Sostenible.	
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.	
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	Aumentar la proporción de energía renovable disponible y mejorar la eficiencia energética.	➤ MÁS DETALLES DE LAS ACCIONES REALIZADAS AL RESPECTO, VÉASE CAPÍTULO 4: ENTORNO 
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.	





SOMOS NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS





APORTANDO **CONFIANZA** Y GENERANDO **VALOR** A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Construyendo relaciones duraderas

Siendo conocedores de las expectativas de nuestros distintos grupos de interés, podemos poner en marcha distintas acciones que permitirán crear una estrategia única para Gorlan que alinee las necesidades de cada grupo de interés sin perder de vista los valores de nuestras empresas.

Estamos comprometidos con la excelencia y el respeto de las necesidades de todos nuestros grupos de interés. En esta línea operamos con justicia, transparencia y equidad, protegiendo el interés común de todos ellos, salvaguardando asimismo los del Grupo. Entendemos que la confianza, y la calidad del servicio prestado son

los pilares para mantener una relación profesional y con vocación duradera. Para ello es imprescindible tener una comunicación fluida y clara, permitiendo la retroalimentación de ideas y opiniones. Con el objetivo de seguir mejorando esta comunicación, nos hemos fijado como objetivo futuro establecer unos canales de comunicación profesionalizados para todos nuestros grupos de interés.

A continuación, se describen los propósitos de cada grupo de interés, los canales de comunicación actuales y las metas que nos hemos fijado junto con unos indicadores de seguimiento.



GRUPO DE INTERÉS

CANALES DE COMUNICACIÓN

Clientes

Nuestros clientes son nuestro principal valor, están en el centro de nuestras decisiones y queremos ser partícipes de sus retos, acompañándolos en su desarrollo y dando solución a nuevos desafíos que los mercados les puedan demandar.

Nuestra relación con ellos se caracteriza por la educación, la profesionalidad y la escucha activa. Por ello, agradecemos su lealtad y siempre les aportaremos un trato honesto y transparente.

- Programas para visita a planta para clientes
- Trato directo cliente
- Eventos internos y externos (ferias...)
- Encuestas a clientes
- Web corporativa y de empresas
- Reuniones periódicas
- Redes sociales
- Vía telefónica y por correo

Personas

Las personas que pertenecen a nuestro equipo humano son un aliado estratégico de Gorlan. Actualmente estamos trabajando en diferentes proyectos para impulsar el talento en nuestra organización con el objetivo de mantener una compañía que opera en un entorno innovador, dinámico y colaborativo.

Trabajamos para fomentar el crecimiento personal y profesional de toda la plantilla del Grupo, promoviendo la comunicación bidireccional entre los diferentes estratos de la organización, proporcionando medidas de conciliación y fomentando la igualdad de oportunidades.

- Eventos internos
- Web corporativa y de empresas
- Reuniones periódicas
- Redes sociales
- Vía telefónica y por correo
- Canal de denuncias
- Buzones y tabloneros físicos
- Canales online abiertos para nuestro capital humano
- Encuestas a empleados
- Comités de empresa

Socios y Accionistas

Es nuestra obligación mantener la trayectoria actual de rentabilidad, cumplir con las directrices derivadas del trabajo del Consejo Asesor, analizar y minimizar los riesgos inherentes al negocio, al ciclo económico en que nos encontremos u otras cuestiones que pudieran afectar al buen hacer del Grupo.

Gracias a una comunicación 360° con nuestros socios tecnológicos, tenemos un mayor conocimiento del mercado y somos capaces de diseñar productos más innovadores mediante alianzas.

- Web corporativa y de empresas
- Reuniones periódicas
- Redes sociales
- Vía telefónica y por correo

Financiadores

El apoyo de nuestros financiadores resulta clave para poder impulsar nuestros proyectos. Promovemos la comunicación continua, y facilitamos una información adecuada y veraz. Nuestro objetivo es poder mantener el nivel de endeudamiento fijado en los planes de gestión año a año para poder seguir en la senda del crecimiento y por ello damos mucha relevancia a mantener los niveles de liquidez y solvencia que nuestros financiadores nos exigen, en todas nuestras sociedades.

- Web corporativa y de empresas
- Reuniones periódicas
- Redes sociales
- Vía telefónica y por correo

Proveedores

En nuestro compromiso por mantener relaciones cordiales, profesionales y la escucha activa, nuestros proveedores y acreedores juegan un papel relevante. Por ello mantenemos estrechas relaciones de confianza mutua con todos ellos.

Somos creedores de que nuestro trabajo no sería posible sin la estrecha colaboración de nuestros aliados estratégicos y proveedores. A ellos les debemos el compromiso de que siempre se les brindará el apoyo necesario para fomentar su sostenibilidad y progreso.

- Eventos internos y externos (ferias...)
- Web corporativa y de empresas
- Reuniones periódicas
- Redes sociales
- Vía telefónica y por correo

Comunidad local

Desde los orígenes de Gorlan hace 35 años, estamos muy comprometidos con el desarrollo de las comunidades locales en las que operamos tratando de posicionarnos como una excelente opción empleadora, favoreciendo la compra a proveedores km0, y generando empleo para personas discapacitadas.

- Web corporativa y de empresas
- Redes sociales



METAS

KPIS 2021

PILAR ASG

- Garantizar la calidad y seguridad de los productos.
- Propiciar la satisfacción de clientes.
- Colaborar conjuntamente para ofrecer soluciones de mayor valor añadido.

- 7,7/10 Nota media de valoración encuesta de satisfacción Pronutec.
- 91% de los clientes encuestados recomendarían los productos de Telergon.
- Somos socios tecnológicos colaboradores en el centro Global Smart Grids Innovation Hub de Iberdrola.
- En 2021 se han lanzado 7 productos nuevos al mercado con la colaboración de clientes.
- El 93% de nuestros profesionales están sujetos a la certificación de calidad ISO 9001.

- SOMOS PRODUCTO
- SOMOS RESPONSABLES DE NUESTRO ENTORNO

- Ofrecer empleo digno.
- Promover el desarrollo de la carrera profesional en el Grupo.
- Proporcionar un entorno laboral de bienestar.

- 96% de contratación indefinida.
- Horas de formación media por profesional: 11 horas/persona.
- Tasa de rotación 4%.

- SOMOS PERSONAS

- Generar valor a los socios.

- EBITDA/ventas 2021 = 10%.
- Crecimiento de ebitda sobre ventas en el último año de un 17%.
- Seguimiento de la estrategia de Sostenibilidad en las reuniones periódicas del Consejo Asesor.

- GOBIERNO RESPONSABLE
- SOMOS PRODUCTO

- Garantizar solvencia y liquidez.

- Deuda financiera neta/EBITDA 2021 = 1,27.
- Mejora de ratio de DFN/EBITDA de un 21%.

- GOBIERNO RESPONSABLE
- SOMOS PRODUCTO

- Impulsar prácticas responsables en la cadena de valor.

- Se está trabajando en la identificación y evaluación de los riesgos ASG en la cadena de valor, lo que dará lugar a una identificación de KPIs a supervisar.

- SOMOS PRODUCTO
- SOMOS RESPONSABLES DE NUESTRO ENTORNO

- Ejercer responsablemente nuestra labor como empresa tractora en la generación de empleo y riqueza en los entornos en los que operamos.

- 98% de nuestro equipo humano está compuesto por personas locales en las zonas en las que operamos.
- Empleamos directamente a 9 personas con discapacidad e indirectamente a 84.
- Este trabajo supone una facturación a Gorlan de 6,5M€.

- SOMOS RESPONSABLES DE NUESTRO ENTORNO



ANÁLISIS DE MATERIALIDAD





Nuestro modelo de gestión se basa en la **identificación de los posibles impactos y riesgos en sostenibilidad que pudieran derivarse de nuestras actividades, así como el impacto que los riesgos de sostenibilidad tienen en nuestro negocio.**

En base a lo identificado, desarrollamos y aplicamos diversos compromisos, políticas, procedimientos de gestión y medidas de mitigación para actuar en consecuencia.

Para ello, la realización del análisis de materialidad resulta fundamental para entender las expectativas de los grupos de interés, planificar una respuesta adecuada y asumir compromisos en temas no solo económicos; sino también ambientales, sociales y de buen gobierno.

Durante el ejercicio 2021, hemos seguido las mejores prácticas para realización de la materialidad en sostenibilidad. Lo hemos realizado de acuerdo con lo requerido por el estándar GRI y las últimas exigencias surgidas en este ámbito. La metodología ha consistido en 3 fases: Identificación, Priorización y Validación.

**1.****IDENTIFICACIÓN DE
ASPECTOS MATERIALES
EN CUESTIÓN DE
SOSTENIBILIDAD****2.****PRIORIZACIÓN
DE LOS TEMAS
RELEVANTES****3.****VALIDACIÓN**

1. Identificación de aspectos materiales en cuestión de sostenibilidad



El objetivo de esta primera fase es comprender las necesidades y los requisitos de los diferentes grupos de interés, como fuente para definir los principales temas de ASG en los que debemos poner foco. Para ello, hemos mantenido reuniones con los principales grupos de interés de la compañía y hemos realizado un análisis del contexto interno y externo:

Análisis de contexto interno

Revisión de toda la información vinculada con ASG que se dispone dentro de la empresa y comunicaciones recibidas por parte de los grupos de interés.

Análisis de contexto externo

- » Revisión de documentación pública de sostenibilidad de los competidores.
- » Examinar las obligaciones legales que afectan o pudieran afectarnos en términos de sostenibilidad (entre otras, la Ley de Información No Financiera, la Directiva de información corporativa de sostenibilidad, la Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y derechos humanos, la taxonomía ambiental, la Ley de Cambio Climático y Transición Energética, las modificaciones en Directivas derivadas de la estrategia para la circularidad y sostenibilidad).
- » Repasar estándares y tendencias de sostenibilidad (Objetivos de Desarrollo Sostenible, Pacto Mundial de Naciones Unidas, recomendaciones CNMV y ESMA, SASB, TCFD, Global Reporting Initiative).
- » Revisión de los requisitos de información de los analistas de actualidad en el mercado (CDP clima, DJSI).
- » Chequeo de las noticias que han sido publicadas de Gorlan en prensa, identificando los asuntos reflejados durante el ejercicio 2021.

Como resultado se han obtenido 17 asuntos materiales dimensionados en el ámbito ambiental, social y de gobernanza, que han servido como base para la segunda fase del proceso.



2. Priorización de los temas relevantes



Para proceder a priorizar las 17 temáticas identificadas en la fase anterior, hemos tenido en cuenta la valoración para la importancia externa y la valoración para la importancia interna.

Valoración importancia externa

Se ha contabilizado y ponderado el número de veces que se mencionan/aparecen cada una de las 17 temáticas como temas relevantes para los diferentes grupos de interés.

Valoración importancia interna

Se han realizado encuestas y sesiones individuales con las personas responsables de las áreas clave para que procedan a su valoración. Concretamente, 26 personas han participado en la valoración. En estas encuestas y reuniones se ha puesto de manifiesto la importancia operacional y reputacional de cada uno de los temas relevantes identificados previamente.

Todo lo anterior, nos ha permitido ordenar los asuntos según el grado de relevancia para los grupos de interés de Gorlan y para el negocio.

3. Validación



Una vez finalizado y cuantificado el análisis, se ha realizado una consolidación y ponderación de los resultados obtenidos, y se ha realizado una validación de los resultados.



Principales resultados

Fruto de este trabajo, se desprende el conocimiento de los aspectos más relevantes tanto para los grupos de interés, como para Gorlan. Todos estos asuntos nos influyen en nuestra capacidad de crear valor, poniendo especial foco en los prioritarios:

AMBIENTALES



A

- Sistema de gestión ambiental y cultura ambiental.



PARA MAYOR DETALLE
VER **CAPÍTULO 6: SOMOS PRODUCTO**

- Descarbonización y cambio climático.



PARA MAYOR DETALLE
VER **CAPÍTULO 6: SOMOS PRODUCTO**

SOCIALES



S

- Calidad y seguridad de los productos.
- Satisfacción de clientes.



PARA MAYOR DETALLE
VER **CAPÍTULO 7. SOMOS RESPONSABLES DE NUESTRO ENTORNO**

- Atracción, retención y desarrollo de personas.
- Salud y seguridad.



PARA MAYOR DETALLE
VER **CAPÍTULO 5. SOMOS PERSONAS**

- Cadena de suministro responsable.



PARA MAYOR DETALLE
VER **CAPÍTULO 6. SOMOS PRODUCTO**

GOBERNANZA



G

- Innovación en los productos.



PARA MAYOR DETALLE
VER **CAPÍTULO 6: SOMOS PRODUCTO**

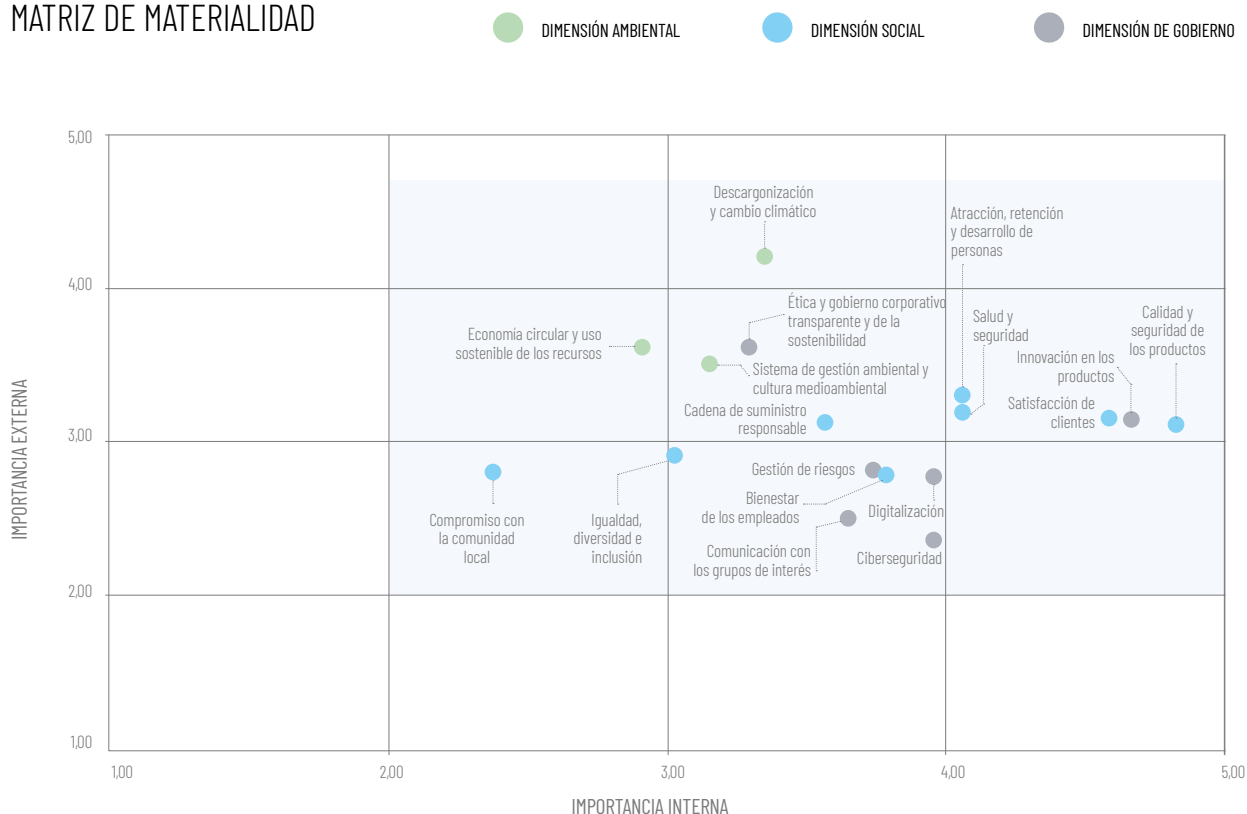
- Ética y gobierno corporativo transparente y de la sostenibilidad



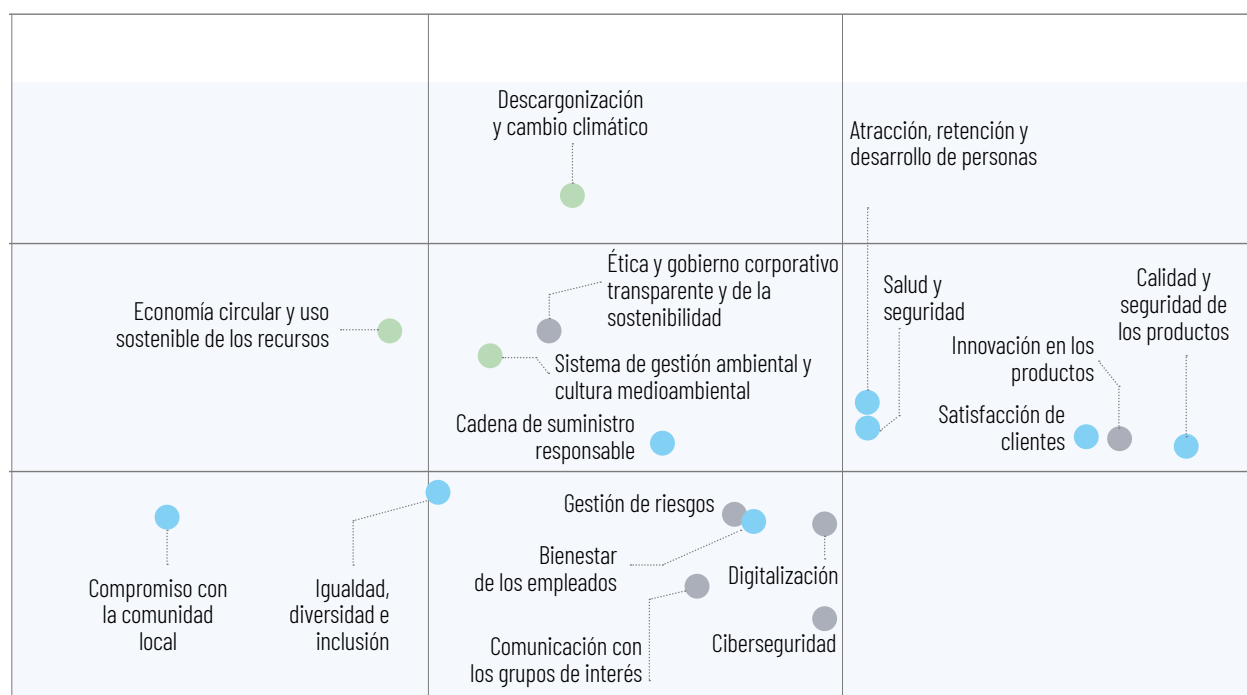
PARA MAYOR DETALLE VER
CAPÍTULO 1. SOMOS GORLAN



MATRIZ DE MATERIALIDAD



CUADRANTE AMPLIADO





SOMOS PERSONAS

5.1 NUESTRAS PERSONAS

→ 43

5.2 GENERANDO UN ENTORNO DE BIENESTAR Y CONFIANZA

→ 48

5.3 APOYANDO EL CRECIMIENTO DE NUESTRAS PERSONAS

→ 58



Comprometidos con nuestro capital humano.

5.1 NUESTRAS **PERSONAS**

Gorlan son nuestras personas y nos preocupamos por su bienestar. Contamos con un equipo humano multidisciplinar compuesto de profesionales cualificados, competentes y comprometidos, que gracias a su trabajo y buen hacer, nos permiten afrontar con éxito los retos que se nos presentan.

Trabajamos para fomentar el crecimiento personal y profesional de todas las personas trabajadoras del Grupo, promoviendo la comunicación bidireccional entre los diferentes estratos de la organización, proporcionando medidas de conciliación y fomentando la igualdad de oportunidades.



“El compromiso, confianza e implicación de nuestro equipo es esencial para nuestro Grupo. La cultura empresarial también puede ser una ventaja competitiva para alcanzar el éxito y ésta solo se logra en equipo y con un fuerte sentimiento de pertenencia.”

JOSE JULIO GÓMEZ BARBERO
PRESIDENTE



Principales cifras



11

HORAS MEDIAS
DE FORMACIÓN
POR PERSONA (*)



4

TASA DE
ROTACIÓN



96%

CONTRATACIÓN
INDEFINIDA



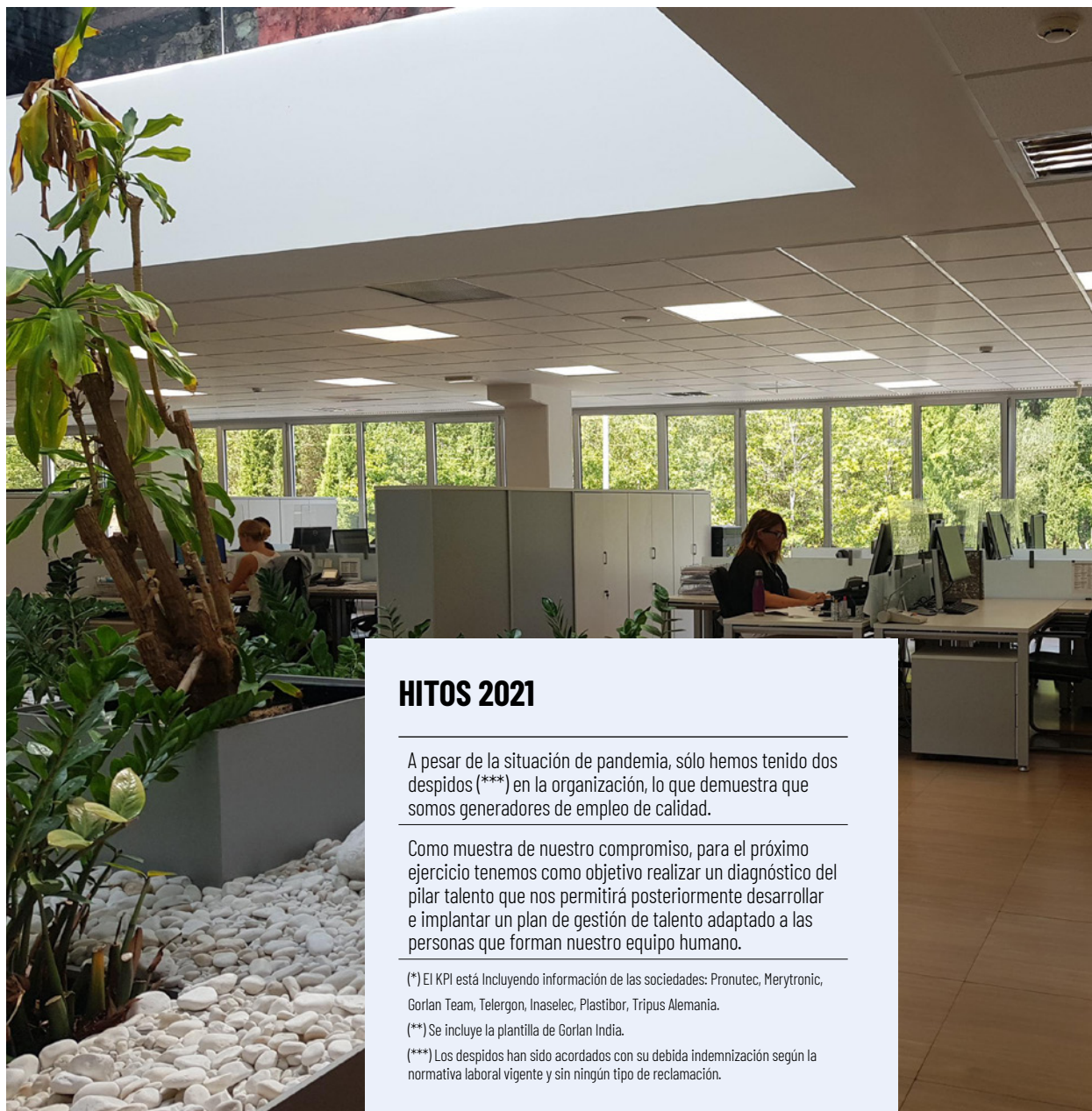
15

AÑOS DE
ANTIGÜEDAD
MEDIA
APROXIMADA



681

PROFESIONALES
A CIERRE (**)



HITOS 2021

A pesar de la situación de pandemia, sólo hemos tenido dos despidos (***) en la organización, lo que demuestra que somos generadores de empleo de calidad.

Como muestra de nuestro compromiso, para el próximo ejercicio tenemos como objetivo realizar un diagnóstico del pilar talento que nos permitirá posteriormente desarrollar e implantar un plan de gestión de talento adaptado a las personas que forman nuestro equipo humano.

(*) El KPI está incluyendo información de las sociedades: Pronutec, Merytronic, Gorlan Team, Telergon, Inaselec, Plastibor, Tripus Alemania.

(**) Se incluye la plantilla de Gorlan India.

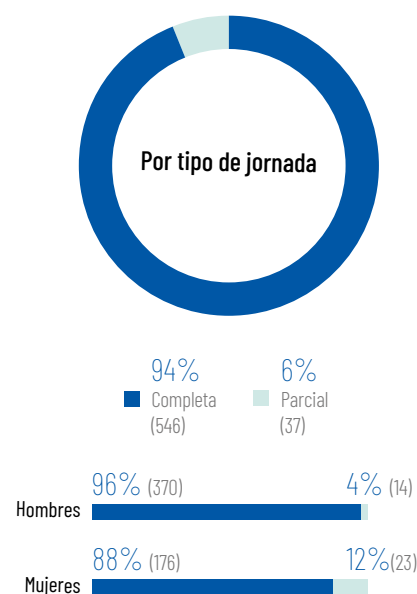
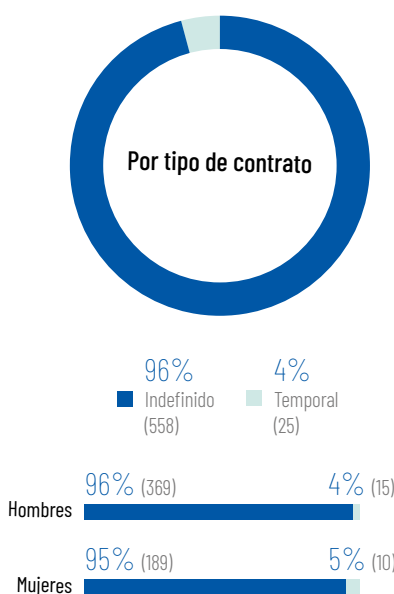
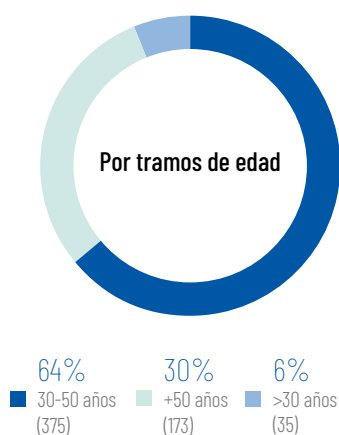
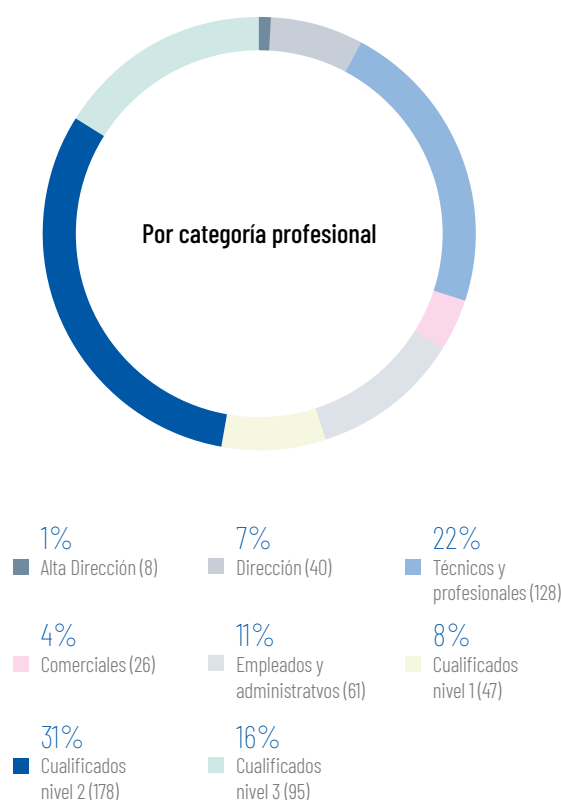
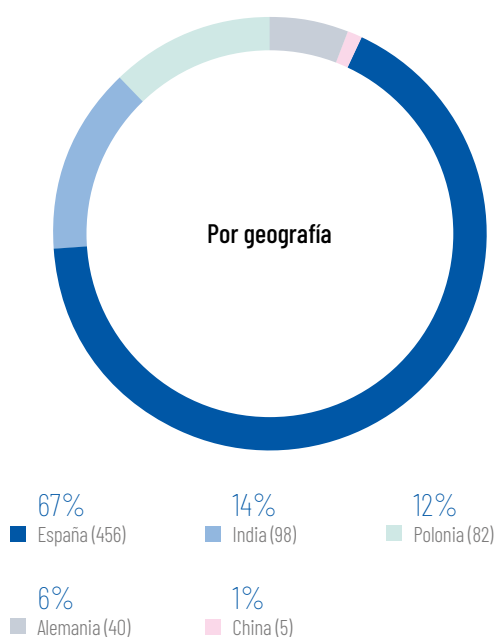
(***) Los despidos han sido acordados con su debida indemnización según la normativa laboral vigente y sin ningún tipo de reclamación.



Empleo

La generación de empleo de calidad forma parte de nuestra forma de ser. Por ello, apostamos por la generación de un entorno de bienestar y de confianza, y apoyamos el crecimiento de nuestras personas.

A cierre del ejercicio 2021 contamos con una plantilla propia de 681 (*) personas, lo que supone un incremento de más del 2% respecto del año anterior a pesar de la situación de pandemia, poniendo de manifiesto nuestra apuesta por la atracción y retención del talento.



Remuneraciones

La remuneración que ofrecemos está calculada en base al puesto de trabajo y depende de las funciones y/o responsabilidades asociadas a dichos puestos, regulada por los diferentes convenios y acuerdos de empresa. De este modo, nos aseguramos de tener un posicionamiento competitivo y que sea equitativo para todas las personas cumpliendo siempre con la máxima: no se pagará un salario inferior por un trabajo igual o equivalente por motivos de género.

Así mismo, en todos los casos, se encuentra por encima del salario mínimo interprofesional correspondiente.

A continuación, detallamos la remuneración media anual del ejercicio 2021 considerando la retribución fija, desagregada por género, por tramos de edad y por categoría profesional:



21.360

REMUNERACIÓN MEDIA
MUJERES



33.699

REMUNERACIÓN MEDIA
HOMBRES

Por tramos de edad

Menor de 30 años	21.450
Entre 30 y 50 años	28.412
Más de 50 años	33.573

Por categoría profesional

Dirección	66.426
Comerciales	52.060
Técnicos y profesionales	36.111
Empleados y administrativos	26.931
Cualificados Nivel 1	27.899
Cualificados Nivel 2	21.371
Cualificados Nivel 3	16.437

LA REMUNERACIÓN MEDIA DEL HOMBRE ES SUPERIOR A LA DE LA MUJER POR CUATRO RAZONES PRINCIPALMENTE:

- Debido a que los puestos de mayores responsabilidades están ocupados por hombres.
- La distribución geográfica por país de la plantilla, dado que Polonia tiene una remuneración media inferior a la del resto de países y la mayoría son mujeres.
- La antigüedad media de los hombres es superior al de las mujeres debido a su anterior incorporación en el mercado laboral.
- Formar parte de un sector altamente masculinizado.



Brecha salarial

Tal y como hemos comentado en la introducción de este punto, la remuneración del personal se establece de forma equitativa en función de parámetros objetivos. La misma está definida por puesto de trabajo tal y como se indica en los correspondientes convenios, con independencia de quién sea la persona que ocupe dicho puesto, evitando la existencia de discriminación en la fijación de salarios por cuestiones de género, condición religiosa, raza, etc.

La brecha salarial ha sido calculada teniendo en cuenta la remuneración media fija de los hombres con respecto a la de las mujeres, siempre y cuando un puesto de trabajo tenga representación de ambos géneros en cada una de las sociedades (donde una cifra superior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra de menos con respecto al hombre). A continuación, detallamos la brecha salarial por geografía y categoría profesional:

Geografía	Categoría profesional	Brecha salarial
Alemania	Dirección	17%
	Técnicos y profesionales	22%
	Cualificados de tercera	5%
España	Dirección	12%
	Técnicos y profesionales	18%
	Empleados y administrativos	5%
	Cualificados de primera	8%
	Cualificados de segunda	3%
	Cualificados de tercera	10%

El resultado de la brecha salarial se debe a distintos factores, entre ellos, a que dentro de cada categoría profesional existen diferentes puestos de trabajo, y aquellos que tienen unas mayores responsabilidades están ocupados por hombres. Así mismo, la histórica baja presencia femenina en el mercado laboral supone que las mujeres tengan una antigüedad menor, siendo la antigüedad media de mujeres de 11 años, frente a 16 años de la de hombres.

Según los últimos informes publicados por Eurostat, la brecha salarial en España es de un 9,4% y en Europa de un 13%. Estamos trabajando en el diseño de un plan de trabajo que nos ayude a reducirla, siendo nuestro objetivo inicial, estar por debajo de la media de nuestro sector.





5.2 GENERANDO UN ENTORNO DE **BIENESTAR Y CONFIANZA**

Las personas que pertenecen al Grupo Gorlan son un aliado estratégico al que debemos cuidar y ofrecer [puesto de trabajo digno, de calidad y seguro](#).



Flexibilidad y conciliación

94%

DE NUESTRO EQUIPO
CUENTAN CON CONTRATOS
A JORNADA COMPLETA

Con el objetivo de ofrecer un entorno de bienestar, promovemos medidas de conciliación familiar y fomentamos la igualdad de oportunidades, independientemente del lugar del mundo en el que nos encontremos.

Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral que ponemos a disposición de la plantilla contribuyen, en muchas circunstancias, a que no sea necesario acogerse a una jornada parcial.

Entre las principales medidas, destacan:

Flexibilidad horaria

Contamos con flexibilidad horaria para que nuestras personas puedan adecuar su jornada a lo que necesiten, permitiéndoles conciliar su vida familiar con la laboral. Concretamente, tenemos horarios flexibles de entrada, de comida y de salida.

Teletrabajo

Se permite en aquellos puestos de trabajo que se pueden realizar de manera telemática.

Calendario

Así mismo, cabe destacar que cada una de las empresas que constituyen el Grupo tiene un calendario personalizado que es comunicado previamente, lo que facilita la organización personal y laboral.

Desconexión laboral

Nuestro objetivo es que nuestro equipo pueda disfrutar de un equilibrio entre la vida personal y profesional y que pueda desarrollarse completamente en el ámbito del trabajo, dejando un espacio de calidad para disfrutar de otras facetas de la vida. Por ello, las personas trabajadoras de Gorlan disponen de teléfonos de empresa distintos a los personales, lo que permite la desconexión telefónica. Por otro lado, toda la plantilla del Grupo tienen la obligación de fichar en la entrada y salida del trabajo. Esto nos permite fomentar la cultura del esfuerzo dentro de las horas laborales, controlando el cumplimiento del horario sin necesidad de realizar horas extra.

TRIPUS

Queremos fomentar la corresponsabilidad y la igualdad de trato entre hombres y mujeres en nuestra empresa de Polonia. Por ello, como medida para fomentar la conciliación, se trabaja solo durante el turno de mañana.

MERYTRONIC

Realizamos un análisis individualizado de la situación de cada una de las personas que compone nuestro equipo para intentar facilitar las medidas de flexibilidad y de conciliación que sean necesarias para el bienestar de nuestro equipo.

TELERGON

Contamos con una medida específica para el personal de taller: 16 horas de asuntos propios.

Las horas de absentismo que estamos midiendo en el Grupo incluyen principalmente: actividad sindical, bajas derivadas de incapacidad temporal, bajas derivadas de accidentes de trabajo, maternidad/paternidad, licencias y visitas a consulta médica.

El número de horas de absentismo en el ejercicio 2021 ha ascendido a 61.498 horas, de las cuales un 14% se han correspondido con horas de absentismo derivadas por COVID.

Todo el equipo de capital humano se encuentra trabajando duramente para poder reducir las tasas de absentismo al máximo posible, monitorizando cuáles son las causas principales que lo causan.

Han establecido acciones concretas, como, por ejemplo, el incremento de las capacidades de la persona promoviendo hábitos de vida y de trabajo saludables, e implementando programas de bienestar.



61.498

NÚMERO DE HORAS DE
ABSENTISMO (*)

8,87%

TASA DE ABSENTISMO (**)

(*) Incluye información de las sociedades Pronutec, Merytronic, Gorlan Team, Telergon, Inaselec, Plastibor, Tripus Alemania, que supone un 84% de la plantilla total.

(**) Incluye información de las sociedades Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec, Plastibor, Gorlan Team.

Igualdad y diversidad

Buscamos la satisfacción, compromiso y desarrollo del equipo, aplicando a la gestión de personas un modelo meritocrático y profesionalizado.

La promoción de la diversidad y la inclusión son elementos fundamentales para nuestra estrategia. En nuestro Código Ético lo ponemos de manifiesto indicando que “se respetarán y fomentarán 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”.

Para asegurarnos de que no se ponen de manifiesto incumplimientos del Código Ético, ponemos a disposición un canal de comunicación confidencial y transparente donde se podrán comunicar denuncias y sugerencias de mejora de forma totalmente anónima: actua@gorlan.com. Así como unos buzones físicos distribuidos en nuestras empresas.

En el Grupo velamos por la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la promoción de una cultura inclusiva, el respeto a todas las personas y la reducción de sesgos inconscientes. Asimismo, mantenemos un compromiso firme con la igualdad de oportunidades en el desempeño empresarial, algo que se pone de manifiesto en todos los procesos de selección, realizados de forma abierta y neutra. En relación con la ratio del salario de categoría inicial estándar por género frente al salario mínimo local, las retribuciones de todas las categorías se fijan en los convenios. En ninguno de ellos se permite la diferencia de retribución por género en el mismo puesto de trabajo dado que el género de los candidatos no constituye ningún condicionante ni limitación.

Plan de Igualdad

En el Grupo, tanto Telergon como Plastibor cuentan con su propio Plan de Igualdad en 2021, dando lugar a la constitución del Comité de Igualdad correspondiente en estas compañías. El resto de las organizaciones se encuentran en un proceso de análisis, diagnóstico o desarrollo de sus correspondientes planes de igualdad. En todo caso, todo el Grupo nos regimos por unos valores y principios basados en lo establecido en dichos planes.

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres es una premisa indispensable para garantizar una sociedad más justa e igualitaria, así como un desarrollo sostenible.

Alineados con los planes de igualdad firmados, se han detectado 3 retos a conseguir, para los que estableceremos acciones concretas en Gorlan:

RETOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Fomento de la igualdad en la CULTURA ORGANIZACIONAL
2. Integración del compromiso por la igualdad en la GESTIÓN DE PERSONAS
3. Participación en la cadena de valor de la igualdad en NUESTRO ENTORNO SOCIAL

En la siguiente tabla se muestran las acciones contempladas en el Plan con el nivel de prioridad de estas. Para la calendarización de las acciones en los Planes Operativos anuales, se tendrán en cuenta primero las acciones con una prioridad ALTA, en segundo lugar, las de prioridad MEDIA, y, por último, las de prioridad BAJA. Puesto que este Plan se puso en marcha a mediados de año, no obtendremos indicadores anualizados hasta el año 2022.



RETO 1: FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo	Nivel de Prioridad	Responsables
1. Visibilizar e integrar la igualdad de género en todos los documentos y/o planes que definan estrategias o políticas de la organización (RSC, plan estratégico anual, ...).	ALTA	Recursos Humanos RLT
2. Incorporar aspectos relacionados con la igualdad en el "Manual de Acogida".	MEDIA	Recursos Humanos RLT
3. Revisar y presentar los avances del Plan de Igualdad a la Dirección en particular y a la plantilla en general.	MEDIA	Comisión Negociadora
4. Dar a conocer el Plan de Igualdad a toda la plantilla.	ALTA	Comisión Negociadora
5. Establecer contactos y alianzas con redes estatales e internacionales que trabajan la igualdad.	BAJA	Recursos Humanos
6. Revisar el uso del lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y corregir cuando sea necesario (por ejemplo: denominación de puestos, firmas, página web, etc.).	ALTA	Recursos Humanos Comunicación
7. Mantener la Comisión Negociadora para el impulso del Plan.	ALTA	Dirección
8. Evaluar económicamente las acciones derivadas del desarrollo del Plan de Igualdad.	MEDIA	Recursos Humanos

RETO 2: GESTIÓN DE PERSONAS

Objetivo	Nivel de Prioridad	Responsables
9. Mejorar las herramientas de recogida de información en cuanto a la gestión de personas incorporando la variable sexo e incorporando medidas correctoras en el caso de detectar desvíos: brecha salarial, segregación vertical y horizontal, promoción interna, formación interna, medidas de conciliación, titulación, vacantes internas, selección de personas, bajas y su motivo, programa de becas, etc.	ALTA	Recursos Humanos
10. Compartir con la plantilla los resultados de los procesos en los que participan (encuestas, evaluaciones generales de toda la empresa, etc.) teniendo en cuenta el enfoque integrado de género (esto es analizando los resultados desagregando según sexo y aplicando la teoría del sistema sexo/género a los resultados).	MEDIA	Recursos Humanos RLT
11. Colaborar con las empresas del Grupo en las acciones de comunicación.	BAJA	Recursos Humanos
12. Realizar acciones de difusión interna sobre el Plan de Gestión y las políticas adoptadas.	ALTA	Recursos Humanos
13. Promover el uso inclusivo del lenguaje e imágenes en cada oferta de trabajo.	ALTA	Recursos Humanos
14. Verificar y modificar si procede, que los criterios de selección de cada vacante no contengan requisitos irrelevantes para el puesto de trabajo y que puedan frenar la candidatura de mujeres.	ALTA	Recursos Humanos
15. Revisar los procesos de selección contratados de forma externa (ETTS, empresas de selección de personal, etc.) analizando lenguaje usado en las ofertas, requisitos de los puestos, etc.	ALTA	Recursos Humanos ETT
16. Revisar la comunicación sobre las vacantes existentes.	MEDIA	Recursos Humanos



RETO 2: GESTIÓN DE PERSONAS

Objetivo	Nivel de Prioridad	Responsables
17. Recoger las necesidades de conciliación de vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.	MEDIA	Recursos Humanos
18. Dar a conocer la medidas para la conciliación para toda la plantilla, incluyendo el proceso de solicitud de tales medidas.	MEDIA	Recursos Humanos
19. Elaborar una memoria donde se contemple entre otros aspectos, el impacto de las medidas de conciliación.	MEDIA	Recursos Humanos
20. Difundir entre la plantilla esta memoria de impacto.	MEDIA	Recursos Humanos RLT
21. Realizar un seguimiento anual de la situación salarial según sexo.	ALTA	Recursos Humanos
22. Analizar las posibles desviaciones y sus causas (según categorías, etc.).	ALTA	Recursos Humanos
23. Corregir los desvíos detectados en caso de detectar desviaciones por motivo de género.	ALTA	Recursos Humanos
24. Realizar informes para aquellos desvíos detectados que superen el 25%.	ALTA	Recursos Humanos
25. Designar a una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, encargada de ofrecer consejo y asistencia, así como participar en la resolución de problemas tanto en los procedimientos formales como informales.	ALTA	Calidad Comisión Negociadora
26. Expresar de forma institucional el rechazo a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo definiendo cada uno de los conceptos e informando de la postura de la organización.	BAJA	Dirección Comisión Negociadora
27. Comunicar a la plantilla la existencia del protocolo.	ALTA	Recursos Humanos RLT
28. Incorporar aspectos del protocolo en el manual de acogida.	MEDIA	Recursos Humanos
29. Revisar que en las encuestas que se desarrollen se contemple el acoso sexual y sexista en el trabajo.	MEDIA	Recursos Humanos
30. Sensibilizar a toda la plantilla sobre la detección e identificación de actitudes de acoso sexual o por razón de sexo.	MEDIA	Comisión Negociadora
31. Incorporar píldoras formativas sobre igualdad en el Plan de Formación, sobre todo en aquellos puestos que tengan personas bajo su responsabilidad.	MEDIA	Recursos Humanos
32. Realizar campañas internas de sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla.	BAJA	Comisión Negociadora

RETO 3: NUESTRO ENTORNO

Objetivo	Nivel de Prioridad	Responsables
33. Participar en campañas de sensibilización que puedan impulsar desde ámbitos educativos a fin de romper con los estereotipos y roles de género relacionados con la incorporación de las mujeres a sectores "masculinizados" como la industria.	BAJA	Comisión Negociadora
34. Colaborar con centros educativos para que aumente el número de mujeres en prácticas / becas.	BAJA	Recursos Humanos Área Industrial



Empleo de personas con discapacidad

En el Grupo desarrollamos distintas acciones en el ámbito de la integración de las personas con discapacidad. Promovemos la inclusión social y la integración laboral de las personas con discapacidad a través de la contratación de diferentes actividades productivas a centro de empleo como Lantegi Batuak y DFA (disminuidos físicos de Aragón). Durante el ejercicio 2021 se ha generado empleo para más de 84 personas, suponiendo la facturación de estas empresas a Gorlan 6.456.869 euros. Estas personas trabajan en exclusividad para el grupo en un 80% de su tiempo aproximadamente y su facturación incluye el valor de materias primas, productos semielaborados y el coste de la mano de obra, entre otros.

Adicionalmente, al cierre del ejercicio 2021 contamos en nuestro equipo con 9 personas con discapacidad.

En cuanto a las medidas de accesibilidad, nuestras oficinas cuentan con accesos adaptados que facilitan la entrada de personas con discapacidad. Así mismo, toda nueva inversión de edificios, así como toda adecuación o acondicionamiento de dotación e instalaciones de servicios generales se planifica de acuerdo con la normativa y los estándares de accesibilidad del lugar.

Excelencia en seguridad y salud

La prevención de riesgos laborales es una responsabilidad de todas y todos.

Trabajar de forma segura, es un asunto capital para Gorlan, y por ello desplegamos medidas y acciones destinadas a garantizar la total seguridad y salud de nuestros profesionales y colaboradores. Además, continuamente realizamos formación en Prevención de Riesgos Laborales, que vamos actualizando, para mantener al equipo humano sensibilizado y con el objetivo de eliminar riesgos innecesarios. Exigimos a nuestros equipos el cumplimiento escrupuloso de la normativa vigente.

Tenemos constancia y perseverancia en la consecución de mejorar los índices de siniestralidad año a año, con el reto de llegar a cero accidentes.

Todo accidente
es **evitable**.

Para ello, todas las empresas cuentan al menos con una persona responsable de controlar que las condiciones de trabajo sean las apropiadas en lo que respecta a salud y seguridad, y que monitorice indicadores de siniestralidad que permitan fijar acciones para evitar que un accidente ocurra.

Ponemos a disposición de nuestro equipo realizarse **revisiones médicas periódicas**.

Para que estemos lo mejor preparados ante cualquier imprevisto que pudiera surgir, se han impartido **cursos de RCP y de primeros auxilios** y hemos diseñado protocolos para casos de emergencia.

Así mismo, en Pronutec, Gorlan, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor disponen de desfibriladores.



CAMPAÑA CERO ACCIDENTES

Para potenciar la reducción de siniestralidad en nuestra empresa de Polonia se incentiva a los trabajadores con diferentes recompensas lúdicas cuándo llevamos 500 días sin accidentes.

14	17,79	0,4
NÚMERO DE ACCIDENTES SIN BAJA (*)	ÍNDICE DE FRECUENCIA (*)	ÍNDICE DE GRAVEDAD (*)

(*) Incluye información de las sociedades Pronutec, Merytronic, Inaselec, Plastibor y Telergon, y Gorlan Team que supone un 78% de la plantilla total.

Índice de frecuencia: número de accidentes laborales que han provocado baja por cada millón de horas trabajadas.

Índice de gravedad: número de días pérdidas por accidentes laborales que han provocado baja por cada mil horas trabajadas.



Servicios de prevención ajeno

Dentro del Área de Prevención, en las empresas principales, contamos con servicios de prevención ajenos especializados en:

- Salud y Seguridad
- Higiene
- Ergonomía-Psicosociología
- Vigilancia de la salud

Esto nos ayuda a asegurar que nuestras personas y colaboradores tengan las prestaciones que necesitan. Adicionalmente, resultan destacables las inversiones realizadas en ergonomía en Inaselec y en Plastibor.

Luchando contra el COVID para garantizar un entorno seguro

Derivado de la situación de la pandemia, constituimos un Comité de Emergencia para asegurarnos de que estábamos instaurando las medidas apropiadas para garantizar un entorno seguro, y hacer seguimiento a su vez, de los indicadores asociados al mismo. Este Comité está formado por Presidencia, las Direcciones Generales de todas las empresas, y los responsables de PRL de todas las empresas, siendo un tema de preocupación prioritaria. Se ha mantenido en el ejercicio 2021 bajo la denominación Comité COVID.

Este Comité ha dado fruto a que desarrollemos varios protocolos internos para adaptarnos a las medidas específicas de prevención necesarias para hacer frente a la situación epidemiológica de cada momento.

Los mismos son actualizados continuamente en base a las normativas aplicables y la evolución de la pandemia.

También se ha continuado proporcionando formación a toda la plantilla con el fin de asegurar un adecuado cumplimiento de estos, y se ha colocado información visual en lugares estratégicos de las plantas y oficinas haciendo hincapié en las medidas higiénicas en todas nuestras empresas.



ACCIONES Y MEDIDAS REALIZADAS

- > Protocolo de información en relación con el coronavirus, para informar a las personas sobre los principales aspectos del virus, sus síntomas y marcos de actuación en caso de contactos y contagios.
- > Manuales de actuaciones preventivas para el personal.
- > Control de aforos y puntos de dispensadores de gel hidroalcohólico.
- > Listado con medidas de higiene, tanto para el personal de oficina como el de fábrica.
- > Modificación del horario a jornada reducida.
- > Potenciar turnos de teletrabajo para evitar riesgos innecesarios.
- > Eliminación de los servicios del comedor.



Relaciones sociales

Disponemos de representación legal de los trabajadores en nuestras empresas nacionales, ya sea a través de delegados o de Comités de Empresa. Mantenemos canales adecuados de comunicación con ellos para promover la consulta y participación de todas las personas. Fomentamos la consecución de acuerdos formales con las representaciones legales de los trabajadores, por lo que ambas partes avanzamos en los procesos de diálogo y concertación social.

En paralelo, se cuenta también con Comités de Salud y Seguridad, con los cuales se mantienen reuniones periódicas.

En cuanto al balance de convenios, toda la plantilla está amparada por convenio colectivo, acuerdos de empresa y otras normas laborales del país dónde se encuentran.

En cuanto al balance de convenios, toda la plantilla está amparada por convenio colectivo, acuerdos de empresa y otras normas laborales del país dónde se encuentran.







5.3 APOYANDO EL **CRECIMIENTO** DE NUESTRAS PERSONAS

Trabajamos para
fomentar el [crecimiento
personal y profesional](#)
de todas nuestras
personas.



Con un objetivo de mejora continua, nos hemos fijado como objetivo para los años 2022 y 2023, diseñar un plan de gestión de talento que nos permita profundizar en diseñar y desarrollar carreras profesionales “ad hoc” para nuestro equipo humano. De hecho, ya se ha comenzado a avanzar en algunas de las sociedades del Grupo, como, por ejemplo, en Telergon y en Plastibor, donde ya se ha realizado una definición de perfiles por puesto.

Adicionalmente, queremos destacar que priorizamos las promociones internas, y siempre que se necesita cubrir un nuevo puesto de trabajo, antes de buscar un perfil en el mercado se promueve y analiza internamente.

Ofrecemos **oportunidades de desarrollo profesional** estableciendo diferentes retos que permitan mejorar las capacidades dentro de la compañía, ligados a **planes de formación** que son revisados y evaluados periódicamente.



- Realización de una política de personas que potencia el plan de carrera, y que incluye a las personas de ETTs.
- Reflexión y actualización de las categorías para que estén ajustadas a la realidad.



- Realizamos un análisis de las competencias requeridas para cada puesto de trabajo, y en base a ello realizamos un plan de formación orientado a desarrollar a nuestros profesionales. A continuación, esta formación es considerada positivamente para las promociones internas.



Entorno de aprendizaje continuo

En Gorlan queremos asegurar que nuestros profesionales cuentan con una formación adecuada, dado que resulta la base del crecimiento y éxito de la compañía.

Contamos con un plan de acogida para todas las personas que se incorporan a nuestro equipo, de manera que desde el inicio les facilitamos todas las formaciones y herramientas que necesiten para poder desempeñar su puesto de trabajo y para poder desarrollarse como profesionales.

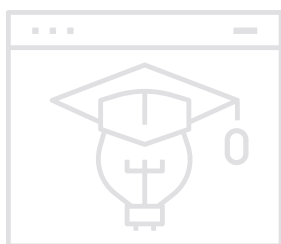
El sector exige nuevas formas de afrontar los retos. Nuestro enfoque parte de ser más eficientes, sostenibles y responsables, requisitos que solo podemos cumplir si contamos con las metodologías más eficaces y dinámicas.

Para ello, y en colaboración con los departamentos correspondientes, realizamos un diagnóstico de las ne-

cesidades formativas al objeto de conseguir una mayor cualificación profesional y desarrollar competencias que reviertan en la mejora individual y colectiva.

Hay que destacar, que la situación epidemiológica del ejercicio 2021 ha supuesto un reto para mantener los estándares de formación, teniéndose que realizar dichos cursos en remoto o manteniendo distancias y medidas de seguridad apropiadas. En ese esfuerzo, se procedió a la colocación de depuradores de aire en zonas comunes y la instalación de detectores de Co2 en cada sala de reuniones.

Adicionalmente, facilitamos la opción de realizar másteres personalizados.



5.159

HORAS DE FORMACIÓN (*)

(*) Incluye información de las sociedades Pronutec, Merytronic, Gorlan Team, Telergon, Inaselec, Plastibor, Trípus Alemania, que supone un 84% de la plantilla total.

plastibor
gorlan

ESPECIALISTAS

Además de la formación corporativa, contratamos a consultoras especializadas para impartir la formación necesaria a los mandos intermedios y preparadores de turno.

telergon
gorlan

EVALUACIÓN

Realizamos una encuesta a nuestras personas al finalizar cada formación para conocer la valoración que le dan en términos de eficacia y satisfacción, y poder continuar evolucionando en base a los resultados.

Generando un propósito compartido

El liderazgo, el compromiso y la agilidad de aprendizaje son ingredientes intrínsecos en nuestras personas, lo que resulta clave para afrontar con ilusión y éxito los retos que se nos presentan.

Nuestras personas son nuestro pilar y las que garantizan nuestro éxito. Un equipo humano comprometido y con una cultura común es lo que nos está permitiendo que afrontemos los retos futuros cumpliendo nuestros 7 valores.

El diálogo es la base de la confianza.

Por ello, impulsamos la comunicación y el diálogo entre todas las personas que formamos Gorlan.

Dentro de las “mejores prácticas” que hemos interiorizado, utilizamos varias herramientas de escucha, que incrementaremos poco a poco de aquí a futuro.

En el ejercicio 2021 hemos procedido a lanzar en plan de comunicación. Uno de los grandes avances que ha supuesto ha sido la creación de un nuevo canal de comunicación digital interno, Nexus, que nos permite compartir todos los aspectos relevantes del Grupo Gorlan y estar más cerca unos de otros. Adicionalmente, todas las comunicaciones se están plasmando en tabloneros físicos ubicados en nuestras empresas y se están enviando a los correos personales del personal de taller que nos ha dado previamente su permiso. Todo ello con el objetivo de que todas las personas que forman nuestro equipo se encuentren correctamente informadas.

También promovemos la organización de actividades colectivas que impulsen el trabajo en equipo, la cooperación y la escucha activa.

Evaluación y seguimiento de las políticas de RRHH

Adicionalmente, hemos comenzado a realizar encuestas de clima en Plastibor con el objetivo de extender esta práctica a todas las sociedades en los futuros ejercicios. Esto nos permitirá tener una mayor visión de los aspectos que más valora nuestro personal y detectar oportunidades de mejora para seguir evolucionando e impulsando un favorable ambiente de trabajo.

En todas las empresas tenemos una comunicación fluida y cercana que nos permite conocer en profundidad a nuestras personas y entender sus preocupaciones para mejorar continuamente.

Preocupación por el bienestar del personal

Finalmente hay que destacar, que para fomentar el bienestar y el buen ambiente de trabajo, organizamos actividades de participación voluntaria como por ejemplo clases de pilates, o la participación en distintas carreras.



telergon
gorlan

CADA VIERNES

Todos los viernes uno de los responsables de producción promueve una reunión con toda la plantilla para explicarles evolución empresa y otros ámbitos que se pudieran considerar relevantes.

CADA AÑO

Participa anualmente en la Carrera de las Empresas organizada por ESIC Business & Marketing School en Zaragoza. 8Km de esfuerzo, diversión, deporte y trabajo en equipo.

pronutec
gorlan

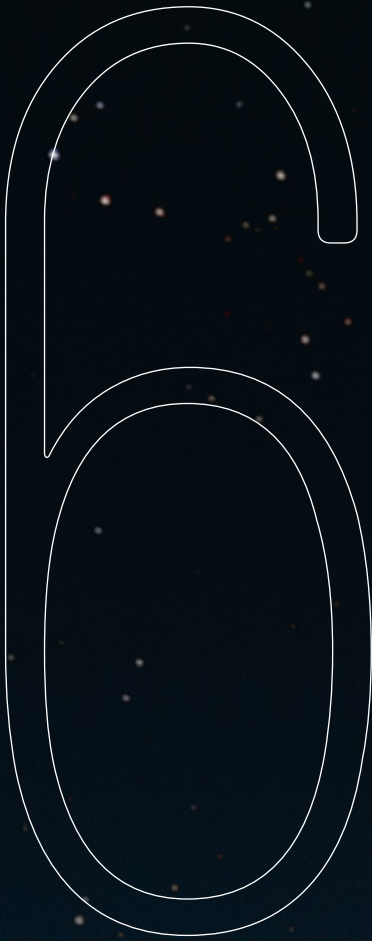
SEMANAL

La Dirección Industrial promueve reuniones semanales en las que se reúne con los turnos para contarles, entre otros, novedades que podrían afectarles, tendencias, hitos relevantes acaecidos, evolución de la empresa.

tripus
gorlan

NOVEDADES

En nuestra empresa de Polonia realizamos diversas actividades para favorecer el trabajo en equipo. Adicionalmente, organizamos After works como barbacoas.



SOMOS PRODUCTO



**6.1 APOSTAMOS POR LA INNOVACIÓN
Y LA TECNOLOGÍA PARA HACER
EL MEJOR PRODUCTO**

→ 63

**6.2 CADENA DE SUMINISTRO
RESPONSABLE**

→ 68

**6.3 REDUCIENDO NUESTRO
IMPACTO AMBIENTAL**

→ 70

**6.4 IMPULSANDO LA DESCARBONIZACIÓN
BAJO ESTÁNDARES MÁXIMOS DE CALIDAD**

→ 74



Creando soluciones
innovadoras y
sostenibles.

6.1 APOSTAMOS POR LA **INNOVACIÓN** Y LA **TECNOLOGÍA** PARA HACER EL MEJOR PRODUCTO

El vehículo eléctrico, los contadores inteligentes, las microrredes, la generación renovable distribuida o las baterías de almacenamiento son algunos de los nuevos actores que han pasado a formar parte de las redes eléctricas de baja tensión. Su incorporación ha supuesto un nuevo escenario donde nuestros productos y servicios ya no solo serán una opción de protección y maniobra, sino que permitirán controlar y hacer seguimiento de las redes eléctricas para ganar en eficiencia y seguridad, y mejorar la garantía de suministro poniendo freno al cambio climático. El avance hacia la descarbonización, la mejor gestión de la demanda eléctrica, la detección del fraude y reducción de pérdidas técnicas y la mejora de la disponibilidad de la red de baja tensión será posible gracias a tecnologías de supervisión, monitorización y automatización que desarrollamos internamente.

El Grupo Gorlan está sumergido en una marea de grandes oportunidades y retos. Creemos que el desarrollo de nuevos productos, respetuosos con el medio ambiente, basados en la innovación tecnológica sean la palanca de cambio que permita diferenciarnos de nuestra competencia en la carrera hacia la transición energética. Esta creencia nos ha llevado a dar un salto tecnológico en todas nuestras áreas de negocio suponiendo un incremento de valor no solo para nuestros clientes, sino también para nuestros socios y financiadores. Para conseguirlo evolucionamos y crecemos junto con nuestro capital humano, que es principal motor de nuestra compañía y nos apoyamos y contamos con nuestros proveedores para llevar a cabo proyectos tan ambiciosos como el que describimos.



4,10 M€

DEDICADOS A LA I+D+i

3,87%

INVERSIÓN TOTAL/VENTAS

En todas las empresas de producto contamos con **“Comités de Nuevos Productos”** que se reúnen periódicamente, al menos de manera mensual. En él los principales directivos y responsables técnicos trabajan para impulsar la creación de nuevos productos anticipándose a los retos del mercado. En dichos Comités, evaluamos tendencias de mercado y compartimos las inquietudes que nos transmiten los clientes que después derivan en nuevas líneas de producto.

La creación de soluciones sostenibles que respondan a los grandes desafíos globales lo fomentamos desde nuestros inicios, hace 35 años. De hecho, además de colaborar con centros tecnológicos y laboratorios externos, contamos con observatorios de innovación y laboratorios propios.

Esto nos permite poder estar continuamente realizando nuevos diseños y haciendo pruebas de validación, dotándonos de una mayor flexibilidad para adaptarnos con agilidad a nuestros clientes.

Gracias al trabajo conjunto de las empresas que forman Gorlan, somos capaces de ofrecer soluciones integrales a grandes proyectos.

Entre nuestros retos principales, se encuentra la automatización. Desde Pronutec ya hemos comenzado a trabajar para poder ofrecer lo antes posible una solución al mercado, y estamos en proceso de elaboración de los primeros prototipos.

telergon
gorlan**LA INNOVACIÓN ES UNO DE
NUESTROS VALORES**

- Desde el 2012 contamos con 14 patentes concedidas, 28 validadas y 9 en proceso de concesión.
- Contamos con un observatorio de innovación propio, dedicándose una persona a labor de investigación pura.
- Además de nuestro propio laboratorio y nuestra oficina técnica, colaboramos con laboratorios externos.
- Aumentamos la reusabilidad del producto y alargamos el ciclo de vida de estos.

pronutec
gorlan

- Nuestro Departamento de Innovación acompaña de cerca al cliente, lo que nos permite crear soluciones de alto valor añadido.
- Además, contamos con un laboratorio propio que ponemos a disposición de los clientes para realizar pruebas.

**Colaboramos con Centros de Investigación
para el desarrollo de productos nuevos**

Entre otros, en el análisis de materiales colaboramos con Azterlan (centro de investigación metalúrgica) y Gaiker (centro de investigación de plásticos).



Merytronic, nuestra tecla para la innovación

Nuestra empresa Merytronic es un claro ejemplo de nuestra apuesta por la innovación. En Merytronic, la innovación forma parte de nuestro ADN. Desarrollamos sistemas que nos permiten tener toda la trazabilidad de la baja tensión.

Nos encontramos en continúa búsqueda y desarrollo de nuevas soluciones. Queremos aportar las herramientas tecnológicas necesarias que ayuden a las compañías eléctricas a hacer frente a los retos de la digitalización de las redes y los nuevos modelos de negocio del sector eléctrico.

Nos encontramos a la vanguardia tecnológica, formando parte de distintos grupos de trabajo nacionales e internacionales desde donde se definen las arquitecturas de las redes del futuro. Esto nos permite estar al día de las nuevas tecnologías: virtualizaciones, inteligencia artificial o ciberseguridad son algunas de las ramas a investigar e implementar en las redes del futuro.

Todo ello, contando con un equipo de profesionales, altamente cualificado y comprometido, con gran capacidad de trabajo en equipo y resolución de problemas.

Gracias a nuestro gran conocimiento de la red de baja tensión, somos capaces de ofrecer muchos casos de uso diferentes, combinando diversas funcionalidades, lo que nos permite realizar personalizaciones que incrementan el valor de los productos.

Forma parte de nuestra cultura empresarial renovarnos, innovar y afrontar nuevos desafíos. Merytronic está formada por un gran grupo de profesionales que emplea las tecnologías más vanguardistas como herramientas para adelantarnos a la necesidades futuras y mejorar la propuesta de valor en todas nuestras soluciones.

Potenciando la *smartización* de las redes

Las redes eléctricas de baja tensión están cambiando el modo en que se genera y consume la electricidad. Una red que tradicionalmente había sido únicamente consumidora se está convirtiendo en otra que a la vez será también generadora. Para que la calidad de la energía eléctrica siga siendo la óptima en este sector que se está transformando, será necesario que pase a ser monitorizada en todo momento gracias a la introducción de tecnologías de Smart Grids.

España es líder mundial en el despliegue de estas tecnologías, y en Górlan, de la mano de varias empresas del Grupo, somos capaces de ofrecer soluciones integrales para redes inteligentes, lo que nos permite seguir aumentando nuestra presencia en el mundo.

Un hecho que pone de manifiesto nuestro gran conocimiento, como ya adelantábamos, es que Pronutec y Merytronic, somos socios tecnológicos colaboradores en el centro Global Smart Grids Innovation Hub.



Aportaremos nuestra gran experiencia en el desarrollo de proyectos relacionados con digitalización de redes. Una apuesta continua por la investigación y el desarrollo de productos que den solución a los retos de las redes eléctricas del futuro.





Innovación en procesos

No sólo nos centramos en la innovación del producto, sino que continuamente también estamos buscando innovar y mejorar nuestros procesos. Lo estamos consiguiendo con la introducción de la tecnología. Esto nos está permitiendo reducir los tiempos y ser más eficientes en todas nuestras empresas.

Prueba de ello es que en Inaselec, contamos con un **Comité de Mejora**, en el que participan personas de Pronutec y personas de Inaselec, y cuyo objetivo es realizar mejoras en procesos.

Así mismo, en Plastibor, contamos con medios productivos de última generación (automatización, robots e instalaciones de alimentación centralizada) y tenemos implantados sistemas informáticos para optimizar los procesos (software de gestión de almacén y de producción, informatización de la planta con pantallas táctiles y lectura de códigos de barra). Esto nos permite utilizar los recursos materiales y el tiempo de manera óptima.

Por último, cabe destacar la evolución de los procesos de Telergon, que han pasado de ser manuales a incorporar robots y controles de calidad en línea, lo que nos ha permitido incrementar el volumen de nuestras líneas de automatización y la garantía de nuestros productos.



6.2 CADENA DE SUMINISTRO **RESPONSABLE**

En Gorlan apostamos por potenciar una cadena de suministro responsable, que establezca relaciones de beneficio mutuo y respete los principios del desarrollo sostenible, tal y como se establece en la Directiva sobre la Diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y derechos humanos y en el Reglamento de minerales y metales en conflicto. Sin olvidarnos de la importancia de la calidad y la entrega en plazo.

Gracias a nuestra buena gestión de la cadena de suministro, hemos conseguido no tener roturas derivadas de la pandemia. Queremos destacar el trabajo de nuestro equipo de compras, homologando nuevos proveedores para tener las máximas alternativas posibles.



Proceso de selección, gestión y homologación de proveedores

Cada empresa del Grupo tiene sus propios procedimientos para la selección, gestión y homologación de proveedores, y su evaluación y reevaluación continua. Sin embargo, todos ellos comparten las mismas bases.

El proceso que se sigue en cada proveedor depende de la criticidad del proveedor y/o la criticidad del producto/servicio del que sea responsable.

Proceso de homologación de proveedores

Todo proveedor antes de comenzar a trabajar con Gorlan debe someterse a un proceso inicial de homologación. Se les solicita, principalmente, información ambiental, social y de calidad. Todos ellos son evaluados y monitorizados bajo una serie de requisitos legales.

Se evalúan principalmente aspectos de calidad, grado de cumplimiento en el plazo de entregas, precio y el sistema de gestión ambiental. En todos los casos se solicita siempre la ISO 9001, y en función de si los proveedores cuentan con ella o no se les exige mayor o menor documentación adicional.

Una vez que un proveedor es homologado forma parte del listado de proveedores aprobados.

Posteriormente a su homologación, Gorlan un seguimiento periódico de proveedores.

Seguimiento de proveedores

Una vez aprobado un proveedor se mantiene un registro continuado que permita comprobar que su actuación y sus suministros son satisfactorios. Este seguimiento lo realiza el Área de Calidad anotando los informes de no conformidad que se abran. Si un proveedor incurriera en un determinado número de no conformidades en doce meses, el Área de Calidad lo dará de baja de la lista de proveedores aprobados. Esta reevaluación se hará de forma continua de modo que, al registrar un infor-

me de no conformidad, el Área de Calidad se asegura de que no se ha superado el número máximo de no conformidades permitido.

Un proveedor dado de baja puede ser aprobado nuevamente si, a juicio de la Dirección de Calidad ofrece la seguridad de que el servicio prestado en el futuro estará de acuerdo con lo especificado en el Sistema de Gestión de la Calidad que dispone Gorlan.

En el ejercicio 2021
hemos llevado a cabo una
profesionalización del Área
de Compras.

telergon
gorlan

Solicitamos a nuestros proveedores que nos confirme que cumplen con el reglamento de minerales y metales en conflicto. Asegurando la protección de los derechos humanos en la cadena de suministro.

plastibor
gorlan

En nuestros criterios de selección de proveedores incluimos la solicitud de del estándar ISO 9001, estándar IATF 16949 y la realización de auditorías ya sea por el propio Plastibor o realizada por un externo especializado.

pronutec
gorlan

Desde el Área de Calidad lideramos un sistema de supervisión y auditorías a proveedores. Cuando se detecta alguna incidencia se les propone un plan de acción, y se hace seguimiento de dicho plan de acción.



6.3

REDUCIENDO NUESTRO **IMPACTO** AMBIENTAL

La gestión medioambiental forma parte de la gestión empresarial en Gorlan, a todos los niveles. Dentro de nuestra manera de funcionar y de nuestros principios está el objetivo de preservar el medioambiente, principalmente mediante 3 vías:

RETOS DEL PLAN DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

1. AUMENTAR EL CICLO DE VIDA de nuestros productos
2. Aumentar la RECICLABILIDAD de nuestros productos
3. REDUCIR EL IMPACTO de nuestra actividad en el entorno

Por ello adquirimos los siguientes compromisos en materia ambiental:

- Demostrar liderazgo y compromiso asumiendo su responsabilidad con relación a la eficacia del Sistema de Gestión Medioambiental.
- Comprender las necesidades y expectativas de todas las partes interesadas que afectan al Sistema de Gestión Medioambiental.



“Vivir en un entorno natural privilegiado te hace disfrutar de parajes únicos y también te conciencia sobre su cuidado y conservación, una obligación que nos une a todos. Desde la creación de la primera empresa en 1986, Gorlan no ha dejado de crecer tanto orgánica como inorgánicamente con un objetivo muy concreto: **procurar la sostenibilidad de nuestras empresas en el largo plazo, respetando nuestro planeta y aportando riqueza en nuestro entorno.**”

BORJA GÓMEZ ORMAZABAL
DIRECTOR DE DESARROLLO CORPORATIVO DE GORLAN, BILBAO

- Proteger el medioambiente, así como a prevenir la contaminación incluyendo el uso sostenible de recursos, la mitigación y adaptación al cambio climático y la protección de la biodiversidad y de los ecosistemas.
- Garantizar la competencia necesaria de las personas que realicen trabajos que afecten al desempeño ambiental de la organización mediante su formación continua y gestionar de manera eficiente el apoyo en materia de recursos humanos e infraestructura.
- Evaluar periódicamente el desempeño de los objetivos y la eficacia del Sistema de Gestión Medioambiental, así como los impactos ambientales asociados desde una perspectiva de ciclo de vida.

Sistema de Gestión Ambiental

Para reducir el impacto ambiental contamos con indicadores que permiten el análisis de los principales consumos de recursos y la definición de estrategias tendentes a la reducción de estos, o a la utilización de estos de fuentes más sostenible. Evidencia de nuestro correcto y exigente Sistema de Gestión Ambiental es que Pronutec, Telergon

y Merytronic cuentan con la certificación ISO 14001, que es la normativa técnica más utilizada en todo el mundo para la implantación y valoración de los sistemas de gestión ambientales.

En el ejercicio 2021 no hemos registrado provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protección del medio ambiente, ni existen responsabilidades conocidas y/o compensaciones a recibir.



Todos los años elaboramos un informe de evaluación de aspectos e impactos ambientales. Derivada de dicha evaluación nos hemos fijado los siguientes objetivos principales para el ejercicio 2022:

- Sustitución de luminarias ordinarias por las de tipo LED que presentan mejoras claras desde el punto de vista de eficiencia energética.
- Reducir el consumo de gas en un 5% ajustando los horarios de calefacción a la jornada laboral de manera más eficiente.
- Uso de una tinta alternativa con componentes que generen residuos no peligrosos en vez de peligrosos.



Principales cifras

A continuación, detallamos las principales estrategias y magnitudes ambientales del ejercicio 2021 (*).

1

ANÁLISIS DEL CONSUMO ENERGÉTICO



Realización de auditorías energéticas periódicas con el objeto de impulsar y promocionar actuaciones dentro de los procesos de consumo energético que contribuyan al ahorro y la eficiencia de la energía consumida.

3.476.552

CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA (kWh)

1.379.647

CONSUMO GAS (kWh)

2

ANÁLISIS DEL ORIGEN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA CONSUMIDA



Fomento de la contratación de energía 100% de origen renovable. De cara al año que viene nos hemos fijado como objetivo el realizar un estudio sobre la posible implantación de placas fotovoltaicas en nuestras empresas. Así mismo, comenzaremos un proyecto para la medición de la huella de carbono, que permita la adopción de metas de reducción.

32%

DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA CONSUMIDA
ES DE ORIGEN 100% RENOVABLE

(*) Incluye información de las sociedades Pronutec, Merytronic, Inaselec, Plastibor y Telergon que suponen un 75% de la plantilla total.



3



Potenciar una correcta recogida y segregación de los residuos que permita su posterior recuperación. Disponemos de contratos con empresas especializadas en la gestión de residuos que contemplan el ciclo completo, desde su recogida y transporte hasta la manipulación de estos (y cuando sea posible, la devolución para su reutilización); así como la responsabilidad de ambas partes. Así mismo, resulta destacable que estamos adheridos y estamos en el Comité Directivo sectorial y en la asamblea general de AMBILAMP.



AMBILAMP es una asociación sin ánimo de lucro que reúne a las principales empresas de iluminación con el objetivo de desarrollar un sistema de recogida y tratamiento de residuos de lámparas y luminarias, RAEE.

REDUCCIÓN DE RESIDUOS

683.166

RESIDUOS NO PELIGROSOS (KG)

113.932

RESIDUOS PELIGROSOS (KG)



Formamos parte de un grupo de trabajo cuyo objetivo es dar cumplimiento a los requisitos normativos establecidos en la Ley 11/1997 de Envases y Residuos de Envases. Dicho grupo de trabajo está formado por varias empresas asociadas a ADEGI, CEBEK y SEA y establece como estrategia prioritaria los principios de minimización y prevención en origen de los residuos de envases.

4



Creación de productos que tengan el mayor grado de reciclabilidad y durabilidad posible.



En Pronutec se recicla el 100% de la chatarra generada.



En Telergon tenemos gamas de productos que han alcanzado el 100% de material reciclado.

ECONOMÍA CIRCULAR



En Merytronic en colaboración con el HUB de la Universidad del País Vasco hemos hecho un análisis de procesos que nos permite avanzar hacia el análisis de ciclo de vida.



En Plastibor inyectamos materia prima 100% reciclada en algunos productos.

OTROS INDICADORES AMBIENTALES MONITORIZADOS



992

AGUA CONSUMIDA (M3)

1.800

GASOIL CONSUMIDO (L)

En todos los indicadores anteriores mencionados, el Grupo fijará objetivos de monitorización y reducción continua concretos, para mejorar nuestro impacto en el entorno a través de nuestra actividad y de nuestros productos.



6.4 IMPULSANDO LA DESCARBONIZACIÓN BAJO ESTÁNDARES MÁXIMOS DE **CALIDAD**

Nuestros
productos, claves
para impulsar la
transformación de
la economía.



Las aplicaciones de nuestros productos fomentan el uso de energías renovables. Confiamos en que, uniendo nuestras fuerzas, podamos conseguir un mundo mejor.

Movilidad eléctrica

La electrificación del transporte es clave para la descarbonización de la economía en 2050 y para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. El sector transporte es responsable del 35% de las emisiones nacionales de gases de efecto invernadero, así como del deterioro de la calidad del aire y de los niveles sonoros en las poblaciones.

Además, el auge de la energía fotovoltaica y el almacenamiento de energía permite que la movilidad eléctrica sea cada vez más eficiente y optimizada. Con nuestras soluciones impulsamos que la movilidad eléctrica pueda ser un hecho.



GREEN ENERGY

ESTACIONES DE CARGA



PUNTOS DE CARGA



CENTRALIZACIÓN DE
CONTADORES



E-BUSES



FOTOVOLTAICA

Energía fotovoltaica

La energía fotovoltaica es una energía limpia, inagotable y renovable, lo que hace que sea el aliado perfecto para reducir las emisiones del planeta.

Como especialistas en fotovoltaica, ofrecemos a este sector las soluciones en seccionamiento y protección adaptadas a las diferentes necesidades de cada instalación.

COMBINER BOXES



CONTENEDORES DE BATERÍAS



STRING INVERTERS



INVERSORES



La calidad de los productos es nuestro punto fuerte

Para nosotros resulta fundamental basar nuestra actividad en una continua evolución de la política de calidad. Este objetivo se consigue gracias a la intensa colaboración con nuestros proveedores y clientes. La homologación por parte de las compañías más importantes del mundo garantiza la calidad de los productos. Esta calidad está implícita en todos los procesos que intervienen: investigación, diseño, fabricación, gestión comercial y administrativa, etc.

Compromisos que adquirimos con nuestra política de calidad:

- Demostrar liderazgo y compromiso mediante el uso del enfoque a procesos y el pensamiento basado en riesgos.
- Garantizar el enfoque en el aumento de la satisfacción de nuestros clientes.
- Comprender las necesidades y expectativas de todas las partes interesadas incluyendo nuestros proveedores externos.
- Mantener el ambiente y condiciones idóneas para los procesos de fabricación de nuestros productos de todas las personas, mediante la formación continua, garantizando su competencia además de su seguridad y salud laboral y gestionar de manera eficaz y eficiente el apoyo en materia de recursos humanos e infraestructura.
- Evaluar periódicamente el desempeño de los objetivos y la eficacia del Sistema de Gestión de Calidad.
- Cumplir con los requisitos de los clientes, así como los legales y reglamentarios aplicables y aquellos otros considerados necesarios por la organización.

Aparte de las homologaciones propias realizadas por el cliente, todas nuestras empresas cuentan con la ISO 9001, y otras como la UL y la CCC.

telergon
g o r i a r



DE LAS CERTIFICACIONES A LA EXCELENCIA

ISO9001 / ISO14001

Certificado por TÜV Rheinland

ESTÁNDARES GENERALES

IEC 60947-1 & 3

IEC IECEE CB REPORTS

AIT aprobado por OVE

UL

UL98 y UL98B certificado por UL y ETL

CCC

Según GB 14048.3

CERTIFICACIONES INDEPENDIENTES

- Bureau Veritas
- Lloyd's Register
- EAC Gost Russia
- IEL Poland
- TÜV Rheinland

ENSAYOS EN LABORATORIOS EXTERNOS

- AIT (Austrian Institute of Technology)
- IPH Berlin
- UL



Los productos y servicios de nuestras empresas tienen en consideración todos los parámetros de calidad y seguridad contemplados en la normativa aplicable en cada caso. Si fuese necesario, cada empresa cuenta con un sistema de reclamaciones y quejas adaptado a su realidad. De este modo se mantiene un registro de las incidencias que nos permite mejorar y aplicar las acciones correctivas que fueran precisas.

Disponemos de distintos canales de atención al cliente y vías para realizar las reclamaciones. Las vías más empleadas son el correo electrónico y el teléfono. Las reclamaciones son recibidas por calidad, y desde dicha área la redirigen al departamento que aplique en función de su naturaleza.

Adicionalmente, se realiza un seguimiento periódico de las reclamaciones recibidas, identificando el tipo de solicitud, el estado en el que se encuentra y la fecha de cierre de esta.

Para nosotros resulta
fundamental basar
nuestra actividad en
una continua evolución
de la política de calidad.



SOMOS RESPONSABLES DE NUESTRO ENTORNO

7.1 SECTORES DESTINO → 79

**7.2 GENERANDO
RELACIONES DE
CONFIANZA** → 82

**7.3 COLABORANDO
CON EL ENTORNO** → 86

**7.4 COLABORANDO
CON ACTORES
CLAVE DEL SECTOR** → 90



Acompañando a
nuestros clientes en sus
retos futuros.

7.1 SECTORES DESTINO



DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA

Especializados en el desarrollo de productos para la maniobra, protección y monitorización de redes eléctricas de baja tensión.



GREEN ENERGY

Invertimos en investigación para desarrollar productos que faciliten la incorporación de energías renovables en todos los hogares del mundo.



INDUSTRIA

Adaptamos nuestra gama de productos a las necesidades del sector industrial y a las de las aplicaciones de electrónica de potencia.



FERROVIARIO

Contamos con una sólida trayectoria en soluciones para mando y control, accesos, tracción y puesta a tierra, y una gran flexibilidad para diseñar soluciones personalizadas.



DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA



GREEN ENERGY



Soluciones de distribución en baja tensión

La distribución de la baja tensión plantea nuevos retos. Desde Gorlan ponemos el foco en desarrollar nuevas soluciones que permitan adaptar el sistema de distribución hacia un futuro de eficiencia y sostenibilidad.

Soluciones destacadas Telergon

Interruptores-seccionadores y conmutadores, con posibilidad de montaje en caja y de accionamiento manual o motorizado, interruptores y conmutadores de levas e interruptores modulares.

Soluciones destacadas Pronutec

Cuadros de distribución para CT, Bases portafusibles tipo NH, Fusibles de Media Tensión y Baja Tensión, Red de Enlace, Sistemas de monitorización de redes de BT.

Soluciones destacadas Merytronic

Digitalización de redes eléctricas, monitorización de redes de BT, identificación de línea y fase en redes de BT, localización y trazado de cable subterráneo de detección de fallas, identificación de cable para seguridad eléctrica.

Impulsando la transición energética

Desde Gorlan trabajamos por una energía más limpia, y somos especialistas en soluciones para sectores de energía renovable, principalmente fotovoltaica. Invertimos en investigación para desarrollar productos que faciliten la incorporación de energías renovables en todos los hogares del mundo.

Ofrecemos soluciones para combinar *boxes*, inversores tipo *string*, cuadros LV, instalaciones de almacenamiento de energía y puntos de carga de vehículos eléctricos.

Soluciones destacadas Telergon

Interruptores-seccionadores hasta 1500V DC, conmutadores híbridos AC DC y seccionadores.

Soluciones destacadas Pronutec

Cuadros de distribución y armarios de protección para fotovoltaica en AC/DC, bases portafusibles 800V AC y fusibles para aplicaciones fotovoltaicas AC/DC.



INDUSTRIA

FERROVIARIO



Adaptándonos a las necesidades del sector industrial

Gracias a nuestro amplio abanico de soluciones para AC, nos adaptamos a las preocupaciones de fabricantes de cuadros industriales y OEM en diferentes sub-sectores, garantizando productos de fácil aplicación, manejo y alta calidad. Nuestros productos cuentan con certificaciones tanto de laboratorios acreditados, como de las normas IEC / EN 61439, que garantizan el 100% de la calidad de nuestros diseños.

Soluciones destacadas Telergon

Interruptores-seccionadores con fusibles, interruptores modulares y levas.

Soluciones destacadas Pronutec

Cuadros de distribución para CT de abonado, armarios de medida, elementos de medida y fusibles de media y baja tensión.

Desarrollamos soluciones que potencian la movilidad sostenible

Desarrollamos soluciones en material rodante e instalación fija para 1000 Vac y 1500 Vdc, tanto estándar como personalizadas, permitiéndonos participar en cerca de un centenar de proyectos alrededor de todo el mundo.

Desde Telergon ofrecemos diferentes soluciones, incluyendo la instalación fija, por ello contamos con más de 60 proyectos ferroviarios en más de 30 países.

Soluciones destacadas Telergon

Sistemas puesta a tierra, desconectores de batería, inversores de cabina, interruptores de mando y control, pedales.



7.2 GENERANDO RELACIONES DE **CONFIANZA**

Nuestro cliente, lo primero

El cliente está en el centro de nuestras decisiones y queremos conocer sus preocupaciones y expectativas para ser partícipes de sus retos, acompañándolos en su desarrollo y dando solución a nuevos desafíos que los mercados les puedan demandar.

Por ello en Gorlan seguimos un enfoque centrado en poner al cliente en el centro de nuestras estrategias y acciones de negocio, esperando superar continuamente sus expectativas. Prueba de ello es que dentro del proyecto de transformación digital que estamos llevando a cabo, el cual abarca todas las áreas y procesos, se ha aprobado la inversión en una herramienta de CRM y automatización del marketing. Esta herramienta nos permite analizar y monitorizar todos los datos relevantes del cliente, con el objetivo de poder dar posteriormente un mejor servicio al mismo. Esto nos permitirá atender los requerimientos cada vez más exigentes de nuestros clientes de forma más ágil y centralizada. Así mismo, podremos poner a disposición de nuestros clientes el 100% de la oferta de soluciones para ofrecer una atención integral y generar más impacto.



“Para nosotros el contacto con el cliente es vital: creemos firmemente en la proximidad como instrumento para conocer de primera mano las necesidades de nuestros clientes y estamos orgullosos de decir que vamos donde ellos estén. En Gorlan buscamos ser **la mejor opción en coste, calidad y servicio para nuestros clientes**, y adaptarnos con flexibilidad a su demanda, optimizando nuestros productos y la cadena de suministro con la integración vertical de todos los procesos clave.”

ROBERTO DELGADO TARANCÓN
DIRECTOR GENERAL DE TELERGON, ZARAGOZA

PARA EL EJERCICIO 2022 TENEMOS COMO OBJETIVO LANZAR EL CRM, Y UNIFICAR LA ESTRATEGIA DE MARKETING Y VENTAS

Nuestra relación se basa en la confianza y en la comunicación continua. Como parte de nuestra filosofía visitamos a los clientes con mucha frecuencia, ofreciendo un trato totalmente personalizado.



Animamos a nuestros clientes a que visiten nuestra fábrica y vean con sus propios ojos las soluciones transformacionales que somos capaces de ofrecer.



Una clara prueba de la confianza que tienen nuestros clientes en nosotros es que contamos con líneas de producto a fabricar bajo la marca de grandes multinacionales.



- Mantenemos reuniones con el equipo directivo de nuestros clientes, para conocer sus preocupaciones de primera mano.
- Hemos recibido un diploma de agradecimiento de los proyectos que hemos desarrollado en Kuwait.



Internacionalización

Como parte de nuestra estrategia de internacionalización, es una pieza clave para poder tener relaciones cercanas con nuestros clientes ir incrementando nuestra presencia en los diferentes países e ir acompañando a nuestros clientes en sus proyectos.

Creemos en la internacionalización del Grupo desde su visión más global, aprovechando todas las oportunidades que nos aporta: optimización de la cadena de suministro y de la logística, la cercanía con el cliente, seguridad de mercado, capacidad de crecimiento y una visión anticipada a las tendencias del sector.



NUESTROS PRODUCTOS ESTÁN
PRESENTES EN MÁS DE

100
PAÍSES

“Todos nuestros productos tienen éxito internacional y prueba de ello es que están presentes en más de 100 países. Nacen con la vocación de cumplir con cualquier norma internacional. Además, nos hemos especializado en la personalización y podemos atender a todos los mercados mundialmente ya sea desde una filial internacional o desde nuestras disferentes sedes centrales.”

ASIER BARBARIAS JUARISTI
DIRECTOR DE INTERNACIONALIZACIÓN DE
GORLAN, BILBAO





Canales de comunicación

Abriendo nuevos canales de comunicación e impulsando los ya existentes.

Nuestra página web es el punto de encuentro con nuestros clientes digitales. Hemos creado una página web corporativa y hemos renovado las de Pronutec, Telergon y Merytronic, con el objetivo de reflejar una identidad más moderna, de mejorar la experiencia del usuario y la búsqueda de productos. Estas nuevas páginas servirán para poner a disposición de nuestros grupos de interés toda la información que pudieran necesitar, en un entorno más fresco, renovado y amigable acorde a nuestra evolución. Queremos que todas ellas sigan mejorando sus funcionalidades para poder proporcionar más posibilidades según avancemos en nuestra transformación.

Adicionalmente, en nuestras redes sociales (LinkedIn, Blog y YouTube) de las empresas se pueden encontrar todas las noticias y eventos realizados.

Además de los nuevos canales mencionados anteriormente, en Pronutec, Telergon y Merytronic contamos con encuestas de satisfacción de clientes.

Las encuestas se están realizando tanto a clientes nacionales como internacionales.

9/10

VALORACIÓN DE LA ATENCIÓN A CLIENTE
EN MERCADO INTERNACIONAL



91%

RECOMENDARÍAN NUESTROS
PRODUCTOS



OBJETIVOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CLIENTES

- > Disponer de indicadores generales de satisfacción actualizados.
- > Conocer si existen discrepancias entre la opinión del equipo interno y los clientes, y entre clientes nacionales y de exportación.
- > Analizar cómo afectan las posibles incidencias de calidad y plazos de entrega a la satisfacción de los clientes.
- > Conocer cómo se posiciona la empresa entre sus clientes principales y conocer cómo te ven respecto de los competidores.
- > Saber la opinión de nuestro equipo comercial y clientes sobre la calidad de nuestros productos.
- > Identificar acciones y pasos a llevar a cabo para impulsar los indicadores positivos y mejorar los indicadores negativos.

pronutec
gorlar

Según los resultados de la encuesta, la atención al cliente de exportaciones es considerada por nuestros clientes como muy buena, tanto por parte del delegado comercial como por parte del back office en fábrica. Agradecen el hecho de que siempre intentemos contestar en un plazo corto para poder solventar sus dudas y sus requerimientos. Hemos obtenido una valoración de 9 sobre 10. En el caso de los clientes del mercado nacional la puntuación es de 8 sobre 10.

telergon
gorlar

Un 91% de los clientes encuestados han respondido que recomendarían nuestros productos a otros compañeros del sector.



7.3 COLABORANDO CON EL **ENTORNO**

Es muy importante para nosotros **promover el desarrollo y crecimiento social y económico, apoyando y colaborando con entidades locales,** como contribución a la generación de riqueza en todos aquellos lugares en los que opera.





El Grupo Gorlan tiene un gran impacto en el empleo y desarrollo del área local tanto de forma directa como indirecta a través de la red de suministradores y otros colaboradores.



APOSTANDO POR LAS NUEVAS GENERACIONES Y EL EMPLEO LOCAL



- Colaboramos con las principales universidades del entorno para incorporar al mejor talento en nuestro equipo.
- La edad media de nuestro capital humano es de 36 años.
- Asistimos a los colegios para favorecer y divulgar las carreras técnicas.
- La mayoría de nuestros proveedores son locales (menos de 100km a la redonda).

GENERANDO EMPLEO EN HARO



- Principal generadora de empleo en la zona.
- Colaboración con el Instituto de Formación Profesional.
- Colaboración con la Aceleradora de Empleo.
- Colaboración con el Ayuntamiento para impartir un curso de electricidad básica.
- Contratamos diferentes actividades productivas a Lantegi Batuak, promoviendo la integración social.

PROMOVIENDO LA INTEGRACIÓN SOCIAL



- Colaboramos con DGA (Disminuidos físicos de Aragón), suponiendo un importe de 174.000€ en 2021.



- Contratamos diferentes actividades productivas a Lantegi Batuak, una organización no lucrativa que genera oportunidades laborales para personas con discapacidad en Vizcaya, promoviendo su integración.
- En 2021 el incremento en facturación fue de un 20,72% alcanzando los 5.966.948€.
- Además, en 2021 por primera vez nuestra plantilla superó las 100 personas.



- Contratamos diferentes actividades productivas a Lantegi Batuak, promoviendo la integración social. En 2021 el incremento en facturación fue de un 6,6% alcanzando los 309.000€.

Aportando nuestro granito solidario

En Grupo Gorlan queremos trabajar en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por ello, llevamos a cabo acciones que ayudan a que vivamos en un mundo más sostenible y equitativo.

Entre ellas, en el ejercicio 2021 hemos organizado una campaña solidaria de recogida de juguetes y material escolar para niños, junto con la fundación Federico Ozanam en Zaragoza y Koopera de Cáritas Bizkaia en Boroa y Haro. Gracias al gran apoyo y compromiso de todo nuestro equipo, hemos conseguido recaudar 570 kgs en peluches, juegos, bicicletas, libros, muñecas... que esperamos que puedan ayudar a muchos niños y niñas, de bajos recursos o en riesgo de exclusión.

Adicionalmente, colaboramos de manera desinteresada con diferentes asociaciones culturales, educativas, sanitarias y deportivas.

En el ejercicio 2021 hemos realizado una aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importe de 1.164 euros.



570 kg

APOYO Y COMPROMISO

Gracias al gran apoyo y compromiso de todo nuestro equipo, hemos conseguido recaudar 570 kg en peluches, juegos, bicicletas, libros,...



15.000

RECOGIDA SOLIDARIA

En 2021 hemos conseguido recoger 15.000 tapones.



Recogida solidaria de tapones en colaboración con la Fundación SEUR.



Defensa de los derechos humanos

Asegurar el respeto de los derechos humanos a lo largo de toda nuestra cadena de valor es una de las prioridades del Grupo. Para ello tomamos como referencia, entre otros:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Los Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Como hemos comentado anteriormente, este compromiso se recoge en nuestro Código Ético.

Ofrecemos los canales de denuncia necesarios para que la vulneración del Código y otras conductas que no fueran adecuadas se puedan poner en conocimiento del personal competente para su tramitación. Dichos canales facilitados, garantizan la confidencialidad del denunciante y, de ser necesario, el Grupo garantiza su colaboración con las autoridades pertinentes.

Durante el año 2021 no se ha recibido ninguna denuncia por la vulneración de los derechos humanos.



Entorno de
bienestar
para nuestras
personas.

- Facilitamos diferentes beneficios sociales a nuestras personas.
- Nos aseguramos de que tengan una vivienda digna.
- Tenemos un fondo de ayudas para garantizar que las familias con problemas estén en un entorno de bienestar.
- Hemos ofrecido una dosis de vacunación gratuita para nuestro equipo y seguro médico para toda la familia.
- Contamos con un "Comité de acoso sexual".
- Ponemos a disposición de nuestro equipo un servicio de autobús para que puedan acudir a su puesto de trabajo.



7.4 COLABORANDO CON **ACTORES** CLAVE DEL SECTOR

Para asegurarnos de que estamos al día de las principales novedades y trabajar de la mano el sector, formamos parte de las principales asociaciones sectoriales de referencia. Participamos en las actividades de las entidades del mundo económico con relevancia empresarial o sectorial. También tomamos parte activa en los órganos rectores o de dirección de varias asociaciones orientadas a la innovación y centros de conocimiento.

También formamos parte de las siguientes asociaciones: AFME (Asociación de fabricantes de material eléctrico), AEFAME (Asociación de la Empresa Familiar de Euskadi), AVEQ (Asociación Vizcaína de Empresas Químicas), AMEC (Asociación de empresas industriales internacionalizadas), FVEM (Federación Vizcaína de Empresas del Metal), ICA (Instituto de Consejeros-Administradores), FEMZ (Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza), AECOC (Asociación Española de Codificación Comercial) y UNICEF.

A pesar de la situación de la pandemia que ha hecho reducir la existencia de ferias y expositores en 2021, todas nuestras empresas han continuado estando en primera línea de los eventos realizados. A medida que la situación epidemiológica se vaya mejorando iremos recuperando nuestros workshops tecnológicos y nuestras iniciativas de organización de jornadas para impulsar la transformación energética.



Somos miembros del patronato de CIRCE, que es un centro tecnológico fundado en 1993, y busca aportar soluciones innovadoras para un desarrollo sostenible. El objetivo es mejorar la competitividad de las empresas mediante la generación de transferencia de tecnología a través de actividades de I+D+i y formación orientadas a mercado dentro del ámbito de la sostenibilidad y eficacia de los recursos, las redes energéticas y las energías renovables.



Participamos como expositores en EnerGaia 2021.



Contamos con un stand propio en la feria Enlit Europe.



Para captar al mejor talento e incorporar en nuestro equipo a los profesionales más innovadores, colaboramos con el Colegio Oficial de Ingenieros.



Hemos sido seleccionados dentro de listado CEPYME500, como líderes de crecimiento empresarial.

Colegio Oficial de Ingenieros

Formamos parte de la plataforma española de redes eléctricas FUTURED, siendo una de nuestras directivas miembros del grupo rector.

El objetivo es integrar a todos los agentes implicados en el sector eléctrico para definir e impulsar estrategias a nivel nacional que permitan la consolidación de una red mucho más avanzada, capaz de dar respuesta a los retos del futuro.



Participamos como expositores en EnerGaia 2021.



Desde el ejercicio 2019 somos socios colaboradores con Tecnalía.



Tenemos una participación en el Cluster de Energía, siendo miembros de la junta directiva.



ANEXOS





ANEXO 1

Información complementaria de personas 2021

TABLA 1. PROMEDIO DE CONTRATOS POR MODALIDADES Y POR TRAMOS DE EDAD

Modalidad de contrato y jornada /Tramos de edad	Menor de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	TOTAL
Contrato indefinido	31	367	161	559
Jornada completa	31	352	158	541
Jornada parcial	-	15	3	18
Contrato temporal	7	8	3	18
Jornada completa	6	8	1	15
Jornada parcial	1	-	2	3
TOTAL	38	375	164	577

TABLA 2. PROMEDIO DE CONTRATOS POR MODALIDADES Y POR GÉNERO

Modalidad de contrato y jornada /Tramos de edad	Hombre	Mujer	TOTAL
Contrato indefinido	373	186	559
Jornada completa	369	172	541
Jornada parcial	4	14	18
Contrato temporal	9	9	18
Jornada completa	6	9	15
Jornada parcial	3	-	3
TOTAL	382	195	577

TABLA 3. PROMEDIO DE CONTRATOS POR MODALIDADES Y POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Modalidad de contrato y jornada /Tramos de edad	Alta Direcc	Dirección	Comer- ciales	Téc. Y prof.	Emple. y Adminis.	Cualifi. Nivel 1	Cualifi. Nivel 2	Cualifi. Nivel 3	TOTAL
Contrato indefinido	8	39	26	123	56	44	174	89	559
Jornada completa	8	38	26	122	47	43	170	87	541
Jornada parcial	-	1	-	1	9	1	4	2	18
Contrato temporal	-	-	-	4	5	1	2	6	18
Jornada completa	-	-	-	4	4	-	1	6	15
Jornada parcial	-	-	-	-	1	1	1	-	3
TOTAL	8	39	26	127	61	45	176	95	577

TABLA 4. ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD DESAGREGADOS POR GÉNERO

Índices de siniestralidad (*)	Hombre	Mujer
Índice de frecuencia	28,11	18,28
Índice de gravedad	0,35	0,59
Número de enfermedades profesionales	95	16

(*) Incluye información de las sociedades Pronutec, Merytronic, Inaselec, Plastibor y Telergon, que supone un 75% de la plantilla total.

Índice de frecuencia: número de accidentes laborales que han provocado baja por cada millón de horas trabajadas.

Índice de gravedad: número de días pérdidas por accidentes laborales que han provocado baja por cada mil horas trabajadas.



ANEXO 2

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018

MODELO DE NEGOCIO

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
• Descripción del modelo de negocio	GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-7	ODS 9 ODS 11	1. Somos Gorlan 2. Somos sostenibles
	GRI 102-16		1. Somos Gorlan 2. Somos sostenibles
	GRI 102-3, GRI 102-45		Alcance 3. Somos nuestros grupos de interés
• Organización y estructura	GRI 102-18, , GRI 102-23, GRI 102-16	N/A	1.4 Un gobierno corporativo profesional y transparente
• Presencia geográfica	GRI 102-4, GRI 102-6	N/A	1. Somos Gorlan
• Objetivos y estrategias • Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	GRI 102-15	ODS 9 ODS 11	1. Somos Gorlan 2. Somos sostenibles 3. Somos nuestros grupos de interés 1.4 Un gobierno corporativo profesional y transparente

ESTRATEGIA Y GESTIÓN DE RIESGOS

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
• Descripción de las políticas que aplica la compañía • Resultados de las políticas que aplica la compañía • Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculados a las actividades de la compañía	GRI 103-1, GRI 103-2	ODS 3, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 17	2. Somos sostenibles 3. Somos nuestros grupos de interés

PERFIL DEL INFORME DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
• Análisis de materialidad	GRI 102-46, GRI 102-47	ODS 3, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 17	4. Análisis de materialidad

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Gestión ambiental			
- Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad - Procedimientos de evaluación o certificación ambiental - Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales - Aplicación del principio de precaución - Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 102-15, GRI 103-3, GRI 102-11, GRI 307 - 1	ODS 12	1.2 La innovación, el motor que nos mueve 6.3 Reduciendo nuestro impacto ambiental 6.4 Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente. Cualquier otra forma de contaminación atmosférica	GRI 103-2	ODS 7 ODS 11	1.2 La innovación, el motor que nos mueve 6.3 Reduciendo nuestro impacto ambiental 6.4 Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 103-2, GRI 306-2	ODS 12	6.3 Reduciendo nuestro impacto ambiental
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		N/A	No aplica, identificado como tema no material
Uso sostenible de los recursos			
- Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales - Consumo de materias primas - Consumo directo e indirecto de energía. Medidas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables	GRI 103-2, GRI 302-1	ODS 12	6.3 Reduciendo nuestro impacto ambiental
Cambio climático			
- Emisiones de gases de efecto Invernadero - Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático. Objetivos de reducción de gases de efecto	GRI 103-2	ODS 7 ODS 11	1.2 La innovación, el motor que nos mueve 6.3 Reduciendo nuestro impacto ambiental 6.4 Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad
Biodiversidad			
- Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad - Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		N/A	No aplica, identificado como tema no material



CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Empleo			
• Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 405-1b	ODS 8	5.1 Nuestras personas
• Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	ODS 8	5.1 Nuestras personas
• Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	ODS 8	Anexo 1. Información complementaria de personas 2021
• Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		ODS 8	5.1 Nuestras personas
• Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 202-1, GRI 405-2	ODS 8	5.1 Nuestras personas
• Brecha Salarial	GRI 405-2	ODS 8	5.1 Nuestras personas
• Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	ODS 8	5.1 Nuestras personas
• Remuneración media de consejeros y directivos		N/A	Por confidencialidad, no se facilita información al respecto
• Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 401-2	ODS 8	5.2 Generando un entorno de bienestar y confianza
• Empleados con discapacidad	GRI 405-1	ODS 8	5.2 Generando un entorno de bienestar y confianza
Organización del trabajo			
• Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2, GRI 102-41	ODS 8	5.2 Generando un entorno de bienestar y confianza
• Número de horas de absentismo	GRI 403-9a Lesiones por accidente laboral	ODS 8	5.2 Generando un entorno de bienestar y confianza
• Medidas para facilitar la conciliación	GRI 401-2, GRI 401-3	ODS 8	5.2 Generando un entorno de bienestar y confianza
Seguridad y salud			
• Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	ODS 3	5.2 Generando un entorno de bienestar y confianza
• Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	403.9a-b Lesiones por accidente laboral	ODS 3	5.2 Generando un entorno de bienestar y confianza Anexo 1. Información complementaria de personas 2021
• Enfermedades profesionales desagregadas por sexo	403.10a Dolencias y enfermedades laborales	ODS 3	Anexo 1. Información complementaria de personas 2021

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Relaciones sociales			
- Organización del diálogo social - Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país - Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 102-41, GRI 403-1	ODS 8	2.2 Generando un entorno de bienestar y confianza
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2	ODS 8	5.3 Apoyando el crecimiento de nuestras personas
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 103-2	ODS 8	5.3 Apoyando el crecimiento de nuestras personas No se detallan por categoría profesional
No se detallan por categoría profesional	GRI 102-8	ODS 8	5.2 Generando un entorno de bienestar y confianza
Igualdad			
- Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres - Planes de igualdad y medidas adoptadas para promover el empleo - Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo - La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad - Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2	ODS 5	5.2 Generando un entorno de bienestar y confianza

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Relaciones sociales			
- Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos - Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos - Denuncias por casos de vulneraciones 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	GRI 102-12, GRI 102-16, GRI 102-17	ODS 8	1.4 Un gobierno corporativo profesional y transparente 2. Somos sostenibles 5.2 Generando un entorno de bienestar y confianza 7. 4 Colaborando con actores clave del sector



INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Relaciones sociales			
- Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno - Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 102-16, GRI 102-17, GRI 206-1	N/A	1.4 Un gobierno corporativo profesional y transparente
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 102-8	N/A	7.3 Colaborando con el entorno

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	Comentario / Apartado	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		ODS	
- Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local - Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio - Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos - Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-43, GRI 102-12; GRI 102-13	ODS 11 ODS 17	2. Somos sostenibles 3. Somos nuestros grupos de interés 7.3. Colaborando con el entorno 7.4 Colaborando con actores claves
Subcontratación y proveedores			
- Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales - Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental - Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 120-16	ODS 12	1.4 Un gobierno corporativo profesional y transparente 6.2 Cadena de suministro responsable
Clientes			
- Medidas para la salud y seguridad de los consumidores - Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 103-2	ODS 3	7.2 Generando relaciones de confianza 6.4 Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad
Información fiscal y transparencia			
Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4b.vi	ODS 8	1.4 Un gobierno corporativo profesional y transparente
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4b.viii	ODS 8	1.4 Un gobierno corporativo profesional y transparente
Subvenciones públicas recibidas			Se facilita la información en las cuentas anuales consolidadas de Gorlan Team y sociedades dependientes 2021

DIRECCIÓN DE CONTENIDO

Departamento de comunicación y marketing de Gorlan.

DIRECCIÓN DE ARTE Y MAQUETACIÓN

Laura Hoyal.

FOTOGRAFÍAS

www.unsplash.com

www.pexels.com

IMPRESIÓN Y PRODUCCIÓN

Gráficas Ingugom S.L.

Editado en Bilbao, enero 2023.

görlan