

gorlan



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022

ÍNDICE

	Carta del presidente.....	2
1	Conoce Gorlan.....	4
	1.1. Gorlan de cerca.....	5
	1.2. Modelo de negocio y estrategia.....	10
	1.3. En evolución constante.....	18
	1.4. Gobierno corporativo.....	26
2	Sostenibilidad	34
	2.1. Personas	36
	2.2. Producto.....	38
	2.3. Entorno.....	40
3	Grupos de interés	42
	3.1. Creando lazos sólidos y duraderos.....	43
4	Materialidad	46
5	Personas.....	52
	5.1. Nuestras personas.....	53
	5.2. Generando un propósito compartido.....	62
	5.3. Salud y seguridad	74
	5.4. Gestión del talento	78
6	Producto	82
	6.1. Sectores destino.....	83
	6.2. La tecnología para hacer el mejor producto.....	86
	6.3. Cadena de suministro responsable.....	90
	6.4. Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad	94
7	Entorno.....	98
	7.1. Reduciendo nuestro impacto ambiental.....	99
	7.2. Nuestros clientes	106
	7.3. Colaborando con el entorno.....	110
	7.4. Colaborando con actores clave	114
8	Anexos	118
	8.1. Anexo 1.....	119
	8.2. Anexo 2	123



Carta del presidente



Jose Julió Gómez Barbero
Presidente

A principios del año 2022, mientras despertábamos de la pesadilla de la pandemia, nos vimos inmersos en un desafío por la complejidad de la guerra de Ucrania y una crisis energética sin precedentes. Además, la economía se enfrentaba a una inflación desbocada y a la subida de los tipos de interés, lo que completó el cuadro. En este contexto, hemos comprobado que nuestra estrategia de innovación, crecimiento y sostenibilidad a largo plazo ha demostrado ser la correcta. Pese a ello, ha sido un año complejo y veo necesario detenerme unos instantes para recordar y resaltar a continuación los retos y logros más significativos a los que nos hemos enfrentado durante este año tan convulso.

Hemos encarado dificultades en la cadena de suministro debido al incremento en los precios de las materias primas, a la dificultad de búsqueda de proveedores alternativos y a la escasez de recursos. No obstante, hemos conseguido adaptarnos a los cambios, reorganizar nuestra red de proveedores y mejorar la eficiencia en el gasto apostando por la flexibilidad en todos los aspectos de nuestro negocio. Gracias al respaldo de algunos de nuestros clientes, lo que nos ha permitido trasladar eficazmente los incrementos de precios al mercado, y a nuestro esfuerzo, hemos logrado obtener resultados satisfactorios y mantener un nivel de servicio acorde a las necesidades.

En nuestro porfolio de productos, hemos observado un aumento notable en la demanda de aquellos de mayor valor añadido, como los relacionados con la supervisión, digitalización, telegestión y monitorización. Estos productos, más avanzados tecnológicamente, han adquirido una mayor relevancia y representan una parte cada vez más significativa de nuestras operaciones.

La estrategia de anticipación tecnológica que se llevó a cabo desde 2013, con la creación de Merytronic, se ha revelado como una opción idónea en este escenario donde la transición energética representa uno de los desafíos globales más significativos. Esta visión anticipada ha fortalecido al Grupo y su modelo para enfrentar el futuro. Es fundamental para nosotros que nuestras empre-



sas se basen en la creatividad, la intuición, la innovación y la transparencia, ya que consideramos que estos principios son esenciales para adaptarse a un entorno en constante evolución y así mantenerse relevantes.

Afortunadamente, los mercados a los que nos dirigimos, tales como el sector de la distribución eléctrica, el fotovoltaico y el ferroviario, han mostrado tener un crecimiento sólido y una alta demanda. Esto nos ha brindado oportunidades para expandir nuestro alcance y fortalecer nuestra posición en dichos sectores.

También considero relevante resaltar que, en el segundo semestre, hemos dejado atrás por completo los impactos de la pandemia y hemos sido testigos de una recuperación y normalización de los mercados internacionales. Igualmente, hemos podido retomar las visitas a nuestros clientes y en nuestros centros productivos, así como la asistencia a ferias como expositores y como visitantes.

No obstante, hemos enfrentado dificultades en el reclutamiento de personal para toda variedad de roles y perfiles. A pesar de ello, hemos tenido un total de 123 nuevas incorporaciones, lo cual refleja un crecimiento constante y continuo en el equipo humano de la Familia Gorlan. Me enorgullece ver cómo nuestro equipo se fortalece y crece, siendo un indicador de nuestro compromiso con el éxito y el desarrollo sostenible.

Otro hito es que seguimos avanzado en el desarrollo del proyecto Darwin. Este proyecto engloba iniciativas de digitalización, marketing digital, la implementación de un nuevo ERP (Infor LN) preparado para las demandas actuales del Grupo y la llegada de la inteligencia artificial, entre otros aspectos. Representa un hito importante en nuestro camino hacia la innovación y la mejora continua.

No puedo terminar esta introducción sin mencionar el lanzamiento del proyecto HUCA como muestra de nuestro compromiso con el capital humano. Aprovecho para aclamar el esfuerzo, compromiso y dedicación de nuestro equipo. Su contribución ha sido fundamental para superar los desafíos y alcanzar resultados destacados.

En esta Memoria de Sostenibilidad, encontrarás detallada toda la información acerca del desempeño económico, social y medioambiental del Grupo Gorlan durante el año 2022. Este informe ha sido elaborado siguiendo los estándares internacionales de los Principios de Global Reporting Initiative (GRI) y los hemos relacionado con Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) sobre los que decidimos poner el foco.

Es el segundo año que nuestro proyecto "Nemo" sale a flote. Para nosotros Nemo es mucho más que un documento que recopila y comunica la información sobre el

Alcance

Se cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. En el alcance de este se ha tenido en cuenta Gorlan Team, S.L.U. y sociedades dependientes (en adelante Gorlan, Grupo Gorlan o Grupo), 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 2022:

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

desempeño de la organización en términos de sostenibilidad. Nos sirve de marco para inspirarnos a alcanzar metas mayores cada año.

El pez más famoso del mundo y el legendario capitán del submarino Nautilus, dan nombre a un proyecto que tiene como principal objetivo sumergirse en las aguas del Grupo Gorlan y surcar así los mares de cada una de nuestras empresas. De estos dos personajes extraemos lecciones de aventura y exploración. El emprendimiento implica enfrentarse a situaciones inciertas, la superación de obstáculos y el descubrimiento de nuevas perspectivas. Estos son valores que nos representan y que queremos transmitir.

Te invito a continuar leyendo esta memoria, y sumergirte así en este exhaustivo análisis interno y externo del Grupo Gorlan durante el ejercicio 2022.



1

Conoce gorlan

1.1. Gorlan de cerca	5
1.2. Modelo de negocio y estrategia	10
1.3. En evolución constante	18
1.4. Gobierno corporativo	26





1.1.

Gorlan de cerca

Nuestro propósito

Somos un Grupo empresarial industrial y familiar fundado en 1986. En la actualidad, contamos con un equipo de más de 750 personas que trabaja con un único propósito: **facilitar la transición energética en los modelos de distribución de la energía a través de la innovación tecnológica.**

2022 en cifras

Hemos incrementado un 58% nuestro EBITDA y un 35% nuestra cifra de ventas respecto del ejercicio 2021 (34% y 15% en 2021 respecto 2020), y nuestro objetivo es seguir consolidando nuestra senda de crecimiento y rentabilidad.

EBITDA (MILLONES €)

2022	17	2021	11
------	----	------	----

VENTAS (MILLONES €)

2022	143	2021	106
------	-----	------	-----

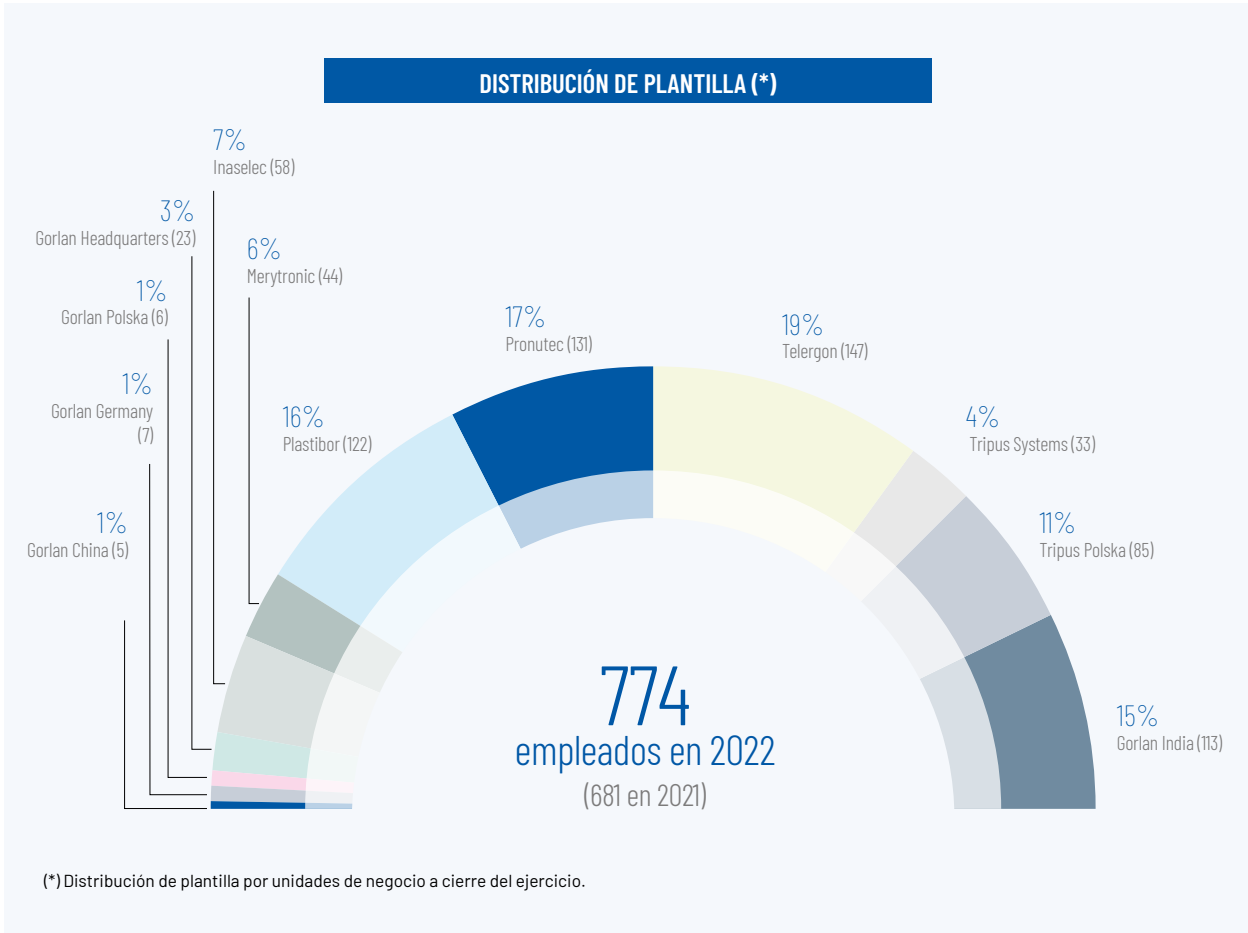
DEUDA FINANCIERA NETA (MILLONES €)

2022	13	2021	14
------	----	------	----

PROFESIONALES A CIERRE (*)

2022	774	2021	681
------	-----	------	-----

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



Echamos la vista atrás

RESUMEN DE UN AÑO EXTRAORDINARIO

A pesar de la problemática generalizada por la falta de materias primas, hemos sabido reaccionar y adaptarnos mejor que nuestros competidores, lo que nos ha permitido ganar mayor cuota de mercado y crecer en todas las magnitudes.

En el último año, nuestra empresa ha experimentado un logro sin precedentes al alcanzar máximos históricos tanto en ventas como en rentabilidad gracias a unos productos cada vez más tecnológicos y diferenciadores.

Este éxito nos impulsa a mantener nuestra ambición por seguir superando nuestras propias expectativas siendo nuestra aspiración ser actores clave en la carrera hacia la transición energética.

Sin embargo, mientras nos esforzamos por alcanzar nuevas metas, también somos conscientes de la importancia de promover un crecimiento que tenga en cuenta el impacto social, económico y ambiental de las operaciones de la empresa.

>> [Más información en la carta del presidente.](#)



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 participes 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?

Todas las empresas que formamos el Grupo, trabajamos de manera coordinada y avanzamos conjuntamente hacia unos objetivos comunes. Porque todas somos necesarias para alcanzar el propósito de Gorlan. Bajo unos mismos valores y cultura, juntos sumamos mucho más.

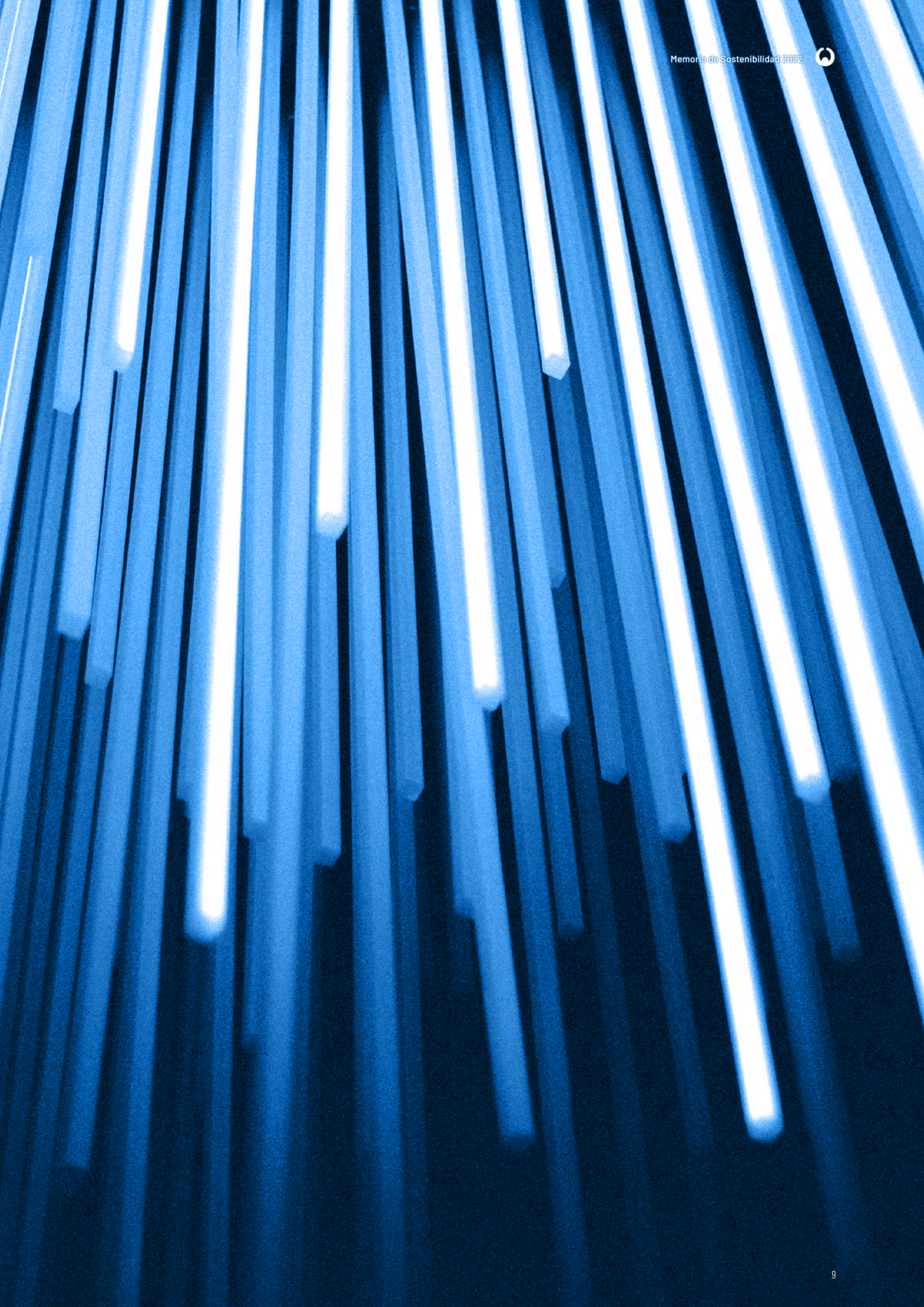
Somos afortunados de tener empresas de diferente tipología que permiten que seamos capaces de aportar un mayor valor al cliente siendo diferenciales, a la par que multidisciplinares y especializados.

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

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

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

Socio tecnológico: Ariadna Grid.





1.2.

Modelo de negocio y estrategia

Diseño

El área transversal de I+D+i en las empresas de producto es una de nuestras fortalezas. Nos esforzamos día a día para fabricar las mejores soluciones, productos y servicios que se adapten a las necesidades concretas de nuestros clientes, y den respuesta a los desafíos actuales y futuros para hacer posible una sociedad más sostenible, innovadora y eficiente.

Venta

Consideramos cuidadosamente nuestras decisiones comerciales para garantizar que están alineadas con nuestros valores y principios éticos. Buscamos oportunidades de colaboración con socios que comparten nuestra visión de un crecimiento responsable y trabajamos para construir relaciones a largo plazo basadas en la confianza y el beneficio mutuo. La satisfacción del cliente es nuestra prioridad, por ello ofrecemos un producto en continua mejora y evolución y un servicio a la altura de unas expectativas cada vez más exigentes.



FAMILIAR

100%

Cercanía, sentimiento de pertenencia y gestión de un patrimonio propio que permite la independencia, son valores intrínsecos a la empresa familiar.

Cadena de suministro

La automatización de procesos junto con la incorporación de máquinas y sistemas de última tecnología, nos permiten continuar personalizando gran parte de nuestros productos, manteniendo unos estándares de calidad óptimos. Priorizamos la flexibilidad, motivo por el que gran parte de nuestros proveedores y fabricantes de producto semielaborado se encuentran en áreas próximas a nuestras fábricas. Esta proximidad, junto con las tiradas de producción cortas, nos otorga flexibilidad y control sobre los procesos, permitiéndonos adecuar nuestra oferta comercial a la nueva demanda que pueda surgir. En línea con los compromisos adoptados, en 2023 incorporaremos nuevas políticas y procedimientos de cumplimiento que permitirán garantizar que cumplimos con todas las leyes, regulaciones y normativas aplicables a nuestra industria a lo largo de toda la cadena de valor.

Contamos además con empresas comerciales propias y una red comercial que nos permite tener presencia internacional en más de 100 mercados. Todo ello nos diferencia de nuestros competidores y nos posiciona como referentes en nuestros sectores.

Gracias a nuestra integración vertical podemos tomar decisiones sobre las actividades y procesos de diseño, fabricación y comercialización de nuestros productos y servicios.



AÑOS DE HISTORIA

36



CENTROS PRODUCTIVOS

10



PRESENCIA INTERNACIONAL

en más de

100

países en los 5 continentes.



ÁREA TRANSVERSAL DE I+D+i

con un equipo de más de

60

personas y una inversión de más de

5 M€



FILIALES INTERNACIONALES

5

Nuestras marcas

Equipos de protección para redes de distribución BT.



SWITCHGEAR INNOVATION

Pronutec se enfoca en impulsar la smartización y la digitalización de las redes eléctricas del futuro mediante nuevas soluciones y servicios que den respuesta a los retos del mercado. Está presente de forma constante en los departamentos de normalización para conocer las necesidades y en base a ello desarrollar productos.

Con una cartera actual de más de 2.420 clientes directos, diseña, fabrica y comercializa productos para la protección, distribución y monitorización de redes eléctricas de media y baja tensión.

A pesar de tener el domicilio social en Vizcaya, cuenta con presencia internacional en más de 70 países a través sus delegados y filiales comerciales, permitiendo un acompañamiento cercano del cliente.

La **escucha activa** del cliente es su **prioridad**. El objetivo es seguir creando valor para los clientes a través de sus **productos innovadores** que permitirán alcanzar el **éxito energético**.



HITOS 2022

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

Aprobación del Plan de Igualdad.

Extensión a otro nuevo pabellón, Boroa 1.5, para dar respuesta al gran aumento de pedidos.

Incremento de la facturación en un 53%, creciendo tanto el mercado nacional como en el de exportaciones, alcanzando un peso de un 61% en la facturación del Grupo.

Incremento en un 28% del equipo.



VOLUMEN DE VENTA*
+104,5 M€



PERSONAS
131



INCREMENTO DE SEGUIDORES EN LK
+42,4%



MUJERES
27%

* Incluye las ventas de la marca Pronutec en su conjunto, incluyendo los productos vendidos a través de las filiales comerciales.

Fabricantes especialistas en interruptores desde 1953.



THE SWITCH SPECIALIST

Como especialistas en interruptores, diseña y fabrica soluciones de seccionamiento y protección en baja tensión. Telergon se anticipa a las necesidades de sus clientes y ofrece equipos electromecánicos para aplicaciones industriales, distribución de energía, sector ferroviario y energía verde.

Es una empresa innovadora, orientada al cliente y están firmemente comprometidos con la I+D+i como herramienta para impulsar el futuro de la industria. Por ello, cuentan con una amplia gama de productos estándar, pero también ofrecen la posibilidad de personalizarlos en base a requisitos concretos.

Su conocimiento, adquirido a través de una experiencia de más de 70 años, junto con la implicación de un equipo pro-

fesional diverso y altamente cualificado, les permite contar con una red comercial propia y con presencia en más de 100 países, brindando siempre el mejor servicio y trabajando bajo los más estrictos estándares de calidad.

Gracias a su **flexibilidad** son especialistas en crear **soluciones personalizadas** adaptadas a sus **clientes**.



HITOS 2022

Adaptación de los productos con nuevos ensayos y certificaciones para el mercado del BESS.

Incremento del porcentaje de reciclabilidad de los productos.

Con el lanzamiento del M3, continua la apuesta por incrementar su porfolio de producto en el mercado industrial.

Renovación de las oficinas e instalaciones productivas, convirtiendo el edificio en uno más eficiente y que favorezca el bienestar de las personas.

Se han obtenido 213 leads a través de las nuevas herramientas de marketing digital.



VOLUMEN DE VENTA*
+32,7 M€



PERSONAS
147



INCREMENTO DE SEGUIDORES EN LK
+36,6%



MUJERES
24%

* Incluye las ventas de la marca Telergon en su conjunto, incluyendo los productos vendidos a través de las filiales comerciales.

Empresa tecnológica de alto valor añadido.

merytronic
gorlan

SMART GRIDS SPECIALIST

Una empresa joven y disruptiva, creada para impulsar la innovación en el sector energético.

Merytronic cuenta con un equipo de profesionales altamente cualificados, con gran experiencia en diferentes disciplinas, que, junto a la aplicación de las tecnologías más avanzadas y su amplio conocimiento del sector eléctrico, les permite desarrollar soluciones innovadoras tanto fijas como portátiles, para la identificación, seguimiento y monitorización de las redes eléctricas de distribución.

Su tecnología y conocimiento les sitúa como una **empresa sostenible referente en innovación.**



HITOS 2022

Incremento de la facturación en un 87% respecto al año pasado.

Incremento del equipo en un 42%.

Crecimiento del tráfico de la web en un 21%.

Celebración del décimo aniversario.



VOLUMEN DE VENTA*
+14,6 M€



PERSONAS
44



INCREMENTO DE SEGUIDORES EN LK
+61,3%



MUJERES
18%

*Incluye las ventas de la marca Merytronic en su conjunto, incluyendo los productos vendidos a través de las filiales comerciales.

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



SWITCH ON WITH US!

Con más de 4.500 referencias en su porfolio y más de 1.200 clientes en Europa, trabajan para la industria del bricolaje y la construcción. Están presentes en dos ubicaciones, Alemania y Polonia, lo que les permite potenciar la cercanía con los clientes. Gracias a esta proximidad al mercado y los cortos ciclos de desarrollo, pueden ofrecer soluciones individuales al más alto nivel.



HITOS 2021

Lanzamiento de una nueva página web.

Tripus Polska ha adquirido energía eléctrica procedente de una instalación de energía renovable cubriendo 412.0836 MWh y reduciendo las emisiones de CO₂ en 205.757 t.



VOLUMEN DE VENTA
+13,5 M€



PERSONAS
118



MUJERES
70%



Nuestras filiales internacionales

Distribución, logística y servicio.

Teniendo como primer objetivo siempre la satisfacción del cliente y la creación de productos y servicios personalizados, contamos con filiales comerciales en diferentes países que nos faciliten la cercanía y comunicación con el mismo.

gorlan
germany

ALEMANIA

Después de años de experiencia en el mercado alemán, consideramos relevante poder servir a los clientes de dicho país de una manera más individual, directa y cercana. Por ello en 2003 creamos Gorlan Germany.

gorlan
polska

POLONIA

Con el objetivo de ampliar nuestra presencia y nuestros productos en Polonia, en el ejercicio 2010 creamos esta sociedad.



gorlan
india

INDIA

La incorporación de Telergon llevó implícita la incorporación de Gorlan India en 2005.

Cuenta con más de 20 años liderando el montaje de apartamenta en el mercado indio, con una fuerza de ventas propia e independiente en todo el país.

gorlan
china

CHINA

Con el objetivo de proporcionar servicios localizados, personalizados y eficientes para los clientes chinos, en el ejercicio 2013 se fundó en Shanghái esta sociedad.

pronutec AG

SUIZA

Pronutec AG se crea en 2017 transfiriendo las actividades de baja tensión de PFISTERER SEFAG AG.



Nuestras empresas de subcontratación

Fabrican de acuerdo con especificaciones de terceros. Producen 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 materiales termoestables y termoplásticos. En la transformación de termoestables, se inyectan piezas de poliéster termoestable partiendo de masas de moldeo de poliéster húmedo. En la parte de termoplásticos, se inyectan piezas de termoplásticos técnicos como poliamidas, policarbonatos, PBT, PPS, etc.

HITOS 2022

Incorporación de una nueva gerencia.

Lanzamiento de una nueva página web.

Creación de los *Desayunos Plastibor* para poder mantener conversaciones en un entorno de confianza respecto de las preocupaciones que tiene las personas trabajadoras.

Incremento de la facturación en un 31%.



Calidad y excelencia en producción.

Se dedican exclusivamente a la fabricación y montaje completo de aparellajes eléctricos. Es una empresa creada en 2013 que se va afianzando como referente de la automatización de las líneas de producción dentro del Grupo. Creada como segundo pulmón productivo de Pronutec, están totalmente coordinados y son una pata imprescindible del negocio.

Ayudan a reducir los plazos de entrega pudiendo así responder a las demandas del mercado. Esto hace que se mejore la calidad en términos de servicio para todas las compañías del Grupo Gorlan.

HITOS 2022

Comienzo del Plan de Igualdad con el objetivo de que se apruebe en 2023.

Incremento de la plantilla propia en un 23% y aumento de las personas temporales con las que se colabora.



1.3.

En **evolución** constante

La **innovación** y la **digitalización** como facilitadores del cambio.

Somos un Grupo con gran espíritu de adaptación y cambio. Reaccionamos a las necesidades del mercado y de la sociedad utilizando la innovación y la digitalización como facilitadores en estos procesos. Para nosotros, la colaboración entre equipos y a través de las distintas áreas de negocio son un requisito clave para poder recuperarse de las dificultades y los contratiempos que puedan surgir durante el cambio.



CAPITAL HUMANO I+D+I

63

personas dedicadas a I+D+i en 2022, lo que supone un 17% más que en 2021.



INVERSIÓN I+D+I

5.211

miles de euros invertidos en I+D+i en 2022, lo que supone aproximadamente un 4% de la facturación y un 30% del EBITDA.



“La búsqueda de la excelencia y nuestra perseverancia nos impulsan a alcanzar **nuevos objetivos y enfoques**. No obstante, es nuestra ambición de mejorar lo establecido, nuestra actitud crítica y proactiva, y nuestra colaboración en equipo son los factores que nos han llevado a **obtener resultados exitosos**”.

ESTHER PLASENCIA ALONSO
DIRECTORA DE I+D+i DE PRONUTEC.

Innovación

En Gorlan promovemos la innovación a todos los niveles.

La innovación tecnológica forma parte del ADN de Gorlan desde su nacimiento, pero estamos evolucionando hacia un modelo de innovación transversal. Este nuevo enfoque estratégico implica la aplicación de procesos innovadores y soluciones creativas en todas las áreas y departamentos de la empresa. Es un concepto que busca fomentar la colaboración y la integración entre diferentes equipos y disciplinas, con el objetivo de generar nuevas ideas, mejorar la eficiencia y promover el crecimiento empresarial.

En lugar de limitar la innovación a un solo departamento o área específica, buscamos involucrar a todos los niveles y funciones de la organización. Esto significa que se alienta a los empleados a compartir conocimientos, intercambiar ideas y trabajar juntos para identificar oportunidades de mejora en todas las áreas, desde la producción y el desarrollo de productos hasta la gestión de personal y la estrategia empresarial.

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. Nuestra filosofía de mejora continua nos ayuda a no conformarnos con lo conseguido y a buscar siempre el traspaso de los límites.

Estos son algunos ejemplos de estos aspectos más representativos:

Diseño

Innovación de productos y alianzas tecnológicas

Para nosotros la innovación de productos es un componente fundamental para nuestro crecimiento. Compartimos una cultura empresarial arraigada en la búsqueda constante de nuevas ideas y soluciones que permitan crear una red de baja tensión totalmente digitalizada y adaptada a los nuevos usos, que permita avanzar hacia modelos de consumo más sostenibles.

[>> Más información en el apartado 6. Producto.](#)

En nuestro caso la innovación de productos puede involucrar diferentes aspectos, como mejoras en los productos existentes, el lanzamiento de productos completamente nuevos o la introducción de características innovadoras en productos ya establecidos, diseñados con total autonomía o en colaboración con socios tecnológicos. También puede implicar la adopción de nuevas tecnologías, la exploración de nuevos mercados o la identificación de nuevas formas de satisfacer las necesidades de los clientes.



Alianzas tecnológicas

Gracias al trabajo conjunto de Merytronic, Pronutec y Ariadna Grid hemos conseguido ofrecer una solución global de monitorización y supervisión de las redes de distribución de baja tensión y crear soluciones fijas y portátiles para el mantenimiento y digitalización de las redes eléctricas de distribución.



Ariadna Grid, ha desarrollado una plataforma de visualización e interpretación de datos en tiempo real, permitiendo optimizar el proceso de captura de datos en campo para la digitalización de la red eléctrica, que ayuda a las empresas distribuidoras a asegurar la calidad de suministro a sus clientes finales y a identificar las causas de las pérdidas eléctricas entre otros interesantes casos de uso, permitiendo una mejor utilización de la energía disponible en cada instante.

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 solución 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.

Precisamente, nuestra ventaja competitiva está asociada a que somos capaces de ofrecer una solución llave en mano de toda la solución completa, desde la captura inicial de las señales eléctricas en el centro de transformación hasta la propia visualización y análisis de datos en las pantallas de los centros de control.

Smart Grids, Low Voltage Monitoring System

Dotar a las redes de distribución eléctricas de modernas tecnologías de información que proporcionan datos tanto a las empresas distribuidoras de electricidad como a los consumidores es clave. Esto supone una ventaja para ambas partes, ahora que la distribución de la red es cada vez más compleja. Hemos pasado de generar electricidad únicamente en lugares alejados del punto de consumo, a tener una red mucho más participativa dónde todos podemos ser generadores y consumidores en cualquier lugar.

La smartización y la digitalización son aspectos clave que están transformando el sector. En la medida en que esta parte avanza, se debe progresar en esa misma línea para obtener conocimiento del estado de la red en cada momento y así gestionarla eficientemente.

Venta

Innovación en marketing y ventas

Queremos ofrecer el mejor servicio a nuestros más de 4.000 clientes por eso también debemos introducir nuevas metodologías de venta más adecuadas a sus necesidades. Para ello, hemos creado un departamento de marketing corporativo encargado de alinear la estrategia de marketing de todas las marcas de Gorlan e incrementar las sinergias entre sí. Hemos incrementado las capacidades del equipo al compartir conocimientos entre perfiles con distintos talentos. Esta colaboración también nos ha permitido llevar a cabo proyectos corporativos que de otro modo no habría sido posible.



Cadena de suministro

Innovación en procesos

Continuamente tratamos de incrementar el grado de automatización y digitalización en nuestros procesos industriales. Lo estamos consiguiendo con la introducción de la tecnología. Esto nos está permitiendo reducir los tiempos y ser más eficientes en todas nuestras empresas.



HITOS 2022

Inaselec cuenta con un comité de mejora, en el que participan personas de Pronutec y personas de Inaselec, y cuyo objetivo es realizar mejoras en procesos.

OBJETIVO 2023

Incorporar un MES (Manufacturing Execution System) para posibilitar la captura de los datos de la planta, teniendo como objetivo obtener un consumo cero de papel.



Por último, cabe destacar la evolución de algunos de los procesos de Telergon, que han pasado de ser manuales a incorporar robots y controles de calidad en línea, lo que les ha permitido incrementar su capacidad y la garantía de los productos.



Por otro lado, otra de nuestras empresas de subcontratación donde los procesos son clave, es Plastibor. Cuentan con medios productivos de última generación (automatización, robots e instalaciones de alimentación centralizada) y tienen 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), lo que les permite utilizar los recursos materiales y el tiempo de manera óptima. A continuación, detallamos las acciones realizadas en el ejercicio 2022 vinculadas a la continua mejora de los procesos:

HITOS 2022

Se ha contratado a una persona para dedicarse exclusivamente a analizar los procesos. De esta manera ha conseguido mejorar un 4% en el tiempo del proceso de inyección.

En colaboración con Gaiker y Leartiker, Plastibor ha conseguido importantes mejoras en un proceso de alta criticidad para asegurar la calidad de sus piezas. Adicionalmente, va a incorporar un nuevo proveedor que les permitirá investigar y hacer pruebas con las materias primas para conocer mejor el comportamiento de los materiales.

OBJETIVOS 2023

Implantación de un nuevo software que permitirá la trazabilidad en directo del proceso de producción y la simulación.

Se mejorará un proceso de la cadena de producción en colaboración con un externo.



Transformación digital

Nuestra forma de ser; siempre cambiantes y adaptados al entorno.

Actualmente estamos inmersos en un proceso de transformación digital gradual que tiene como objetivo mejorar nuestra eficacia y flexibilidad operativa.

Proyecto Darwin

En octubre de 2019 lanzamos el proyecto Darwin, un proyecto transversal y que impacta en todas las áreas de negocio. Este gran proyecto se compone a su vez de múltiples proyectos de digitalización, como, por ejemplo: 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 novedosos entornos digitales de trabajo en equipo, la incorporación de inteligencia artificial en nuestras analíticas o la migración a un nuevo ERP, entre otros. En todos ellos, la colaboración entre departamentos de diferentes empresas ha sido y está siendo transformadora.

La digitalización es un pilar fundamental de nuestra estrategia de negocio. Estamos convencidos de que puede ayudarnos a agilizar procesos y a obtener información en tiempo real que aporte un mayor valor añadido para lograr agilidad y mayor certeza en la toma de decisiones, así como a incrementar la eficiencia energética, calidad y seguridad de nuestras plantas.

Como parte de este proyecto, en 2021 hicimos 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.

Dentro del proyecto Darwin, dos de las iniciativas destacables del ejercicio son: Warehouse Mobility y Gorlan Planta.

Adicionalmente, se comenzó con un proyecto de renovación de las páginas web para actualizar la imagen de los activos digitales del Grupo a los nuevos códigos visuales, ganar en autonomía y flexibilidad a la hora de introducir cambios en ellas y sobre todo hacerlas más intuitivas.

Concretamente, en el 2021 se renovaron las páginas web de Pronutec, Telergon y Merytronic y se creó una web corporativa para Gorlan. En 2022, dando continuidad a este proceso, se han renovado las páginas web de Tripus y Plastibor, y se ha creado una página dentro de la Gorlan para Inaselec. Todo ello, con el objetivo de que nuestros clientes encuentren la información que necesitan en cada momento.

Con este último objetivo, también se aprobó en 2021 la implantación de una herramienta que permite disponer 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 un servicio post venta.

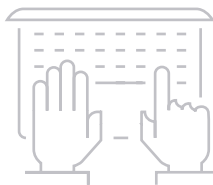
Además, tenemos que seguir actualizando las herramientas de trabajo internas que permiten al equipo de Capital Humano llevar a cabo nuestra nueva estrategia de personas (Proyecto HUCA). Durante este año 2022 se ha completado el diagnóstico de la situación de Gorlan y el análisis de necesidades que culminará durante el 2023 con la implementación de un nuevo software de gestión del talento y portal del empleado para poder ejecutar el plan de acción desarrollado.

>> Más información en el apartado 5.2. Generando un propósito compartido y 7.2. Nuestros clientes.

Comunicación abierta; dentro y fuera

Dentro de este proyecto de digitalización también hemos querido aprovecharnos de la tecnología para potenciar y mejorar la comunicación interna y externa, para entender de primera mano las necesidades de nuestros grupos de interés, y así poder dar una respuesta apropiada a cada uno de ellos.

>> Más información en el apartado 5.2. Generando un propósito compartido y 7.2. Nuestros clientes.



HEMOS INCREMENTADO NUESTRO *POOL* DE SEGUIDORES EN REDES SOCIALES:

69%
GORLAN

42%
PRONUTEC

37%
TELERGON

52%
PLASTIBOR

61%
MERYTRONIC

> Acciones internas

Para ello, en el ejercicio 2021, lanzamos nuestro primer canal digital de comunicación interna, llamado Nexus y en 2022 hemos evolucionado la propuesta de contenidos basándonos en los comentarios y sugerencias recibidas de nuestros lectores.

> Acciones externas

También se han desarrollado planes de contenido específicos para cada marca (Pronutec, Telergon, Merytronic y Tripus) destinados a compartir información sobre lanzamientos de productos y asistencia a eventos entre otros. Estos planes de contenido han generado un impacto positivo creciendo los seguidores de nuestras redes sociales. Además, hemos creado un plan de contenido corporativo para Gorlan que publica información sobre el Grupo. En 2022 nuestra comunidad en LinkedIn ha crecido un 69%. Los principales canales usados han sido LinkedIn, Newsletters y blogs de las páginas web de las empresas del Grupo.

Finalmente, en 2022 se creó la página de LinkedIn de Gorlan India para dar cobertura al mercado indio.



Ciberseguridad

Somos conscientes de que todos los avances tecnológicos en digitalización tienen que venir acompañados de las mejores prácticas en ciberseguridad. Por ello, en el ejercicio 2021 ya realizamos 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 la periodicidad a un año a medio plazo.

Para evolucionar y mejorar en este ámbito, en el 2021 y en el 2022, se han llevado a cabo diferentes acciones que detallamos a continuación:

ACCIONES DESDE 2021

Actualización de todos los sistemas operativos de todos los operadores.

Cambios de sistemas en la telefonía para tener Microsoft Teams y 4G.

Realización de un análisis de riesgos de ciberseguridad.

Creación de un equipo de trabajo que tiene como objetivo analizar y desarrollar robustos sistemas de seguridad que protejan nuestros equipos contra ataques cibernéticos.

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 mensual que tiene como objetivo dotar de recursos, pautas y consejos de seguridad para el día a día de las personas trabajadoras del Grupo.





HITOS 2022

Segunda fase de instalación y configuración del directorio activo: unificación de criterios a nivel de Grupo, integración en el directorio activo de todos los usuarios, equipos y sistemas para monitorizar y gestionar todos los recursos de forma centralizada y con los mismos criterios.

Elaboración de una política de seguridad con el objetivo de hacerla pública y que se aplique en el próximo año.

En Merytronic han llevado a cabo varias iniciativas:

- Cumplen con la normativa de ciclo de vida de ciberseguridad.
- Alianzas con centros tecnológicos para formar a ingenieros en temas de ciberseguridad.

Plan de formación y concienciación 2022 a nivel de Grupo

Objetivos:

- Informar y formar sobre el uso de los sistemas informáticos.
- Exponer consejos útiles y de uso cotidiano.
- Concienciar sobre la confidencialidad y los riesgos existentes.
- Mejorar la seguridad y la confidencialidad, y por lo tanto minimizar los riesgos existentes.

Plan de contenidos:

- Kits de concienciación, trípticos con información detallada y consejos para evitar distintos peligros:
 - Phishing, qué es y cómo prevenirlo.
 - Uso de datos móviles: roaming.
 - Uso de ordenador de las salas con seguridad.
 - Envío de correos masivos ocultando los destinatarios.
 - Borrado de ficheros.
 - Contraseñas seguras.
 - Confidencialidad.

OBJETIVOS 2023



Instalación de doble autenticación en aplicaciones críticas.

Implantación del cambio de claves de usuarios obligatoria cada 6 meses.



Tienen como objetivo para el ejercicio 2023 la obtención de la certificación en materia de ciberseguridad (ISO 27001).

Van a aplicar a sus productos de Smart Grids la norma IEC 62443 junto con la colaboración de Ikerlan y ORBIK.



Renovación de servidor, switches y ap's wifi.

OBJETIVOS 2024



Realizar una auditoría en materia de ciberseguridad.



1.4.

Gobierno corporativo

Nuestro gobierno corporativo asume su compromiso con la mejora continua y con una gestión eficaz, transparente y rigurosa. Las prácticas de buen gobierno contribuyen a generar valor y a proteger los intereses a largo plazo de la compañía y sus grupos de interés.

Durante el ejercicio 2021 se constituyó un **Consejo Asesor como órgano consultivo**, dotando al Grupo de una gobernanza más institucionalizada y profesionalizada. El objetivo es que personas independientes con experiencia y conocimientos se conviertan en parte del Consejo de Administración el 1 de enero de 2024.

En el ejercicio 2022, ha habido un total de 5 consejos oficiales celebrados y evidenciados con sus respectivas actas (en el 2021 se celebró la primera sesión).

Por otra parte, existen comités de dirección por cada una de las sociedades del Grupo que se reúnen periódicamente con el objetivo de tener visión global y poder hacer seguimiento de los principales indicadores de gestión. Estos órganos de gestión permiten controlar la consecución de objetivos operativos a la vez que reaccionar rápido a necesidades concretas de cada área. A continuación, detallamos las empresas que en 2022 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	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, **comité de nuevos productos, comité de mejoras, comité de calidad y comité de TIC.**

Como hecho destacable del ejercicio 2022, y alineado con los objetivos de expansión y crecimiento del Grupo, hemos constituido un **comité de desarrollo corporativo**, del que forman parte el administrador único y diferentes personas del comité de dirección, concretamente, lo componen 7 personas y se reúnen con una periodicidad bimensual.

En Gorlan contamos con un administrador único que percibe una remuneración anual que no se facilita por criterios de confidencialidad.

En el ejercicio 2022, fiel a su compromiso con la gestión responsable, ha continuado con su formación obteniendo dos certificaciones nuevas: Certificado IC-A y Diploma IC-A en Buen Gobierno de las Sociedades, por el Instituto de Consejeros -Administradores(I-CA).

Con relación a la alta dirección, la remuneración media asciende a 125 miles de euros en el ejercicio 2022 (117 miles de euros en 2021). No se facilita la información desagregada por género por criterios de confidencialidad y protección de datos personales, al haber una mujer en la alta dirección.

Marco ético

Nuestra toma de decisiones, estrategia y cultura están basadas en la ética, la integridad y el buen gobierno.

Para asegurar que todas las personas del Grupo mantengan una conducta alineada, no solo con la legislación vigente, sino también con el Código Ético del Grupo y con el resto de normativa interna desarrollada; contamos con una serie de sistemas y mecanismos que nos ayudan a la prevención, identificación y corrección de conductas no deseadas en el seno de la organización.

El Código Ético

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.

El Código Ético junto con el comité de ética y el canal de denuncias anónimo externalizado, reforzarán nuestro nuevo sistema integral de ética.

Tal y como se indica en nuestro Código Ético, fomentamos pautas de conducta estructuradas en seis

MANDAMIENTOS



- 1 El poder de los 10 principios**
Nos basamos en los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- 2 El valor de las personas**
Valoramos y respetamos a todos nuestros agentes de interés por igual con el objetivo de velar por su salud y bienestar en todo momento.
- 3 La honestidad es la mejor política**
Establecemos claros límites y procesos que nos garantizan la gestión correcta de los riesgos.
- 4 En equipo funciona mejor**
Fomentamos el trabajo en equipo sin exclusiones.
- 5 Lo que no se explica, se imagina**
Impulsamos vías de comunicación para alcanzar una sintonía entre los valores empresariales y las expectativas sociales.
- 6 El arte de la seguridad**
Alcanzamos los más altos estándares en materia de ciberseguridad, privacidad y protección de datos.



CANAL DE DENUNCIAS



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 dónde 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.

OBJETIVOS 2023

Para continuar progresando y evolucionando en este ámbito, nos hemos fijados los objetivos que detallamos a continuación:

Firma de entendimiento y recepción del Código Ético por parte de todos los agentes de interés.

Creación de un comité de ética

Constituir un comité de ética que esté formado por miembros de la dirección ejecutiva y se encargue de vigilar el cumplimiento del Código Ético y establecer y aplicar las sanciones que correspondan en caso de que suceda algún incumplimiento.

Como principales objetivos de este comité podemos encontrar la evaluación de controversias, conflictos y faltas relacionadas con el Código Ético; e impulsar una cultura ética dentro de la organización a través de la revisión de las políticas internas, así como de la revisión de las buenas prácticas y conductas de los negocios que se realizan.

Implantar un canal de denuncias anónimo externalizado

Hasta ahora teníamos un canal de denuncias interno, pero con la implementación de una herramienta externalizada que dé respuesta a los nuevos requerimientos normativos, reforzaremos nuestro compromiso. El canal se encontrará accesible en todo momento en la página principal de las webs del Grupo, para que colaboradores, clientes y proveedores reporten malas prácticas y se aplique el Código Ético en consecuencia.

Implantación de un modelo de prevención de riesgos penales.

Creación de una Política de Obsequios y Regalos.



Corrupción y soborno

Desde nuestros inicios, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes han guiado nuestro ejercicio.

Declaramos nuestro rechazo y prohibimos cualquier conducta relacionada con sobornos y/o prácticas similares

tanto a particulares como a autoridades y funcionarios públicos, prohibiendo de forma expresa cualquier comportamiento no ético o susceptible de influir en la voluntad de personas ajenas a la organización con el fin de obtener algún beneficio, ventaja o contraprestación.

Establecemos claros límites y procesos que nos garantizan la gestión correcta de los riesgos.



Tolerancia cero con la corrupción, los sobornos, y el lavado de dinero mediante el control interno del departamento financiero y auditorías externas.

- Segregación de funciones: establecemos una adecuada segregación de funciones en todos los niveles jerárquicos del Grupo.
- Control de transacciones: disponemos de controles específicos sobre transacciones económicas de gran importe o naturaleza inusual, así como sobre pagos o cobros extraordinarios no previstos o aquellos realizados a cuentas/entidades bancarias abiertas en paraísos fiscales, comprobando en todo momento la identidad real del ordenante del pago, las características de la operación, entre otros.
- Doble firma para efectuar la totalidad de las transacciones.



Todos los obsequios, invitaciones, donaciones, paquetes de hospitalidad y actividades de patrocinio que ofrezcamos o recibamos deberán ser acordes a la Política de Obsequios y Regalos que aprobaremos en 2023.



Cumplimos la legalidad vigente en los países en los que se opera, adoptando, de forma complementaria, compromisos, normas y directrices internacionales allí donde no exista un desarrollo legal adecuado.



Ofrecer o aceptar sobornos de ningún tipo.



Prohibición de registros falsos en los libros contables.

- Garantías en contabilidad: garantizamos que la información financiera sea fiable, contabilizando todos los pagos y transacciones en la contabilidad mercantil.

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

Por último, queremos seguir implementando medidas de análisis y control que minimicen los riesgos intrínsecos

de nuestro negocio y por eso en 2023 se creará el departamento de cumplimiento que tendrá como función garantizar que la empresa cumple con las leyes y regulaciones aplicables, protegiendo así la reputación de la organización, mitigando riesgos legales y promoviendo una cultura ética y de cumplimiento en toda la empresa.

Fiscalidad responsable

Nuestra gestión está alineada con los estándares de fiscalidad vigentes a nivel internacional (Directrices de la OCDE), asegurando un modelo de cumplimiento tributario transparente y basado en las mejores prácticas fiscales, y garantizando una correcta contribución fiscal del Grupo en cada uno de los territorios en los que operamos.

En la medida que cada vez tenemos más presencia internacional, nuestro impacto en las poblaciones en las que operamos es cada vez mayor. Por ello, nuestra buena gestión fiscal resulta clave.

La dirección económico-financiera del Grupo es el área responsable de una correcta gobernanza y supervisión de todo ello, elevando aquellos aspectos que considere relevantes al comité de dirección correspondiente.

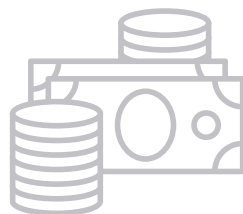
Contamos con unos compromisos y principios de actuación bajo los que nos regimos todo el Grupo y que afianzan nuestra responsabilidad en el desarrollo económico sostenible:

- Velar por el cumplimiento de las normas tributarias en los distintos países y territorios en los que operamos, satisfaciendo los tributos que resulten exigibles de acuerdo con el ordenamiento jurídico.
- Potenciar una relación con las administraciones tributarias inspirada en los principios de confianza, buena fe, profesionalidad y colaboración.

- Prohibición de utilizar estructuras societarias opacas o artificiosas con la finalidad de ocultar o reducir la transparencia de las actividades.
- Supervisar que la tributación guarde una relación adecuada con la estructura, ubicación de sus actividades y los riesgos empresariales del mismo.
- 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 Grupo. De hecho, en el ejercicio 2022 hemos realizado una revisión y actualización de nuestro "Master File".
- Suministrar información veraz y completa sobre nuestras operaciones.

En relación con las subvenciones públicas, en el ejercicio 2022 hemos recibido 433 miles de euros, tal y como se detalla en las cuentas anuales consolidadas de Gorlan y sociedades dependientes 2022.

Nuestro compromiso con los territorios en los que operamos se demuestra a través de la gestión responsable y la generación de oportunidades. Como reflejo de nuestra contribución al entorno y al cumplimiento de nuestras responsabilidades tributarias, a continuación, detallamos los beneficios por país antes de impuestos y el impuesto sobre beneficio pagado para el ejercicio 2022 y 2021:



IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS

630.961 €

2022

507.677 €

2021

BENEFICIO POR PAÍS ANTES DE IMPUESTOS

ESPAÑA

11.232.847 € 5.462.570 €

2022

2021

CHINA

447.616 € 661.211 €

2022

2021

ALEMANIA

670.507 € 756.861 €

2022

2021

POLONIA

558.247 € 314.264 €

2022

2021

DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS



En línea con nuestro compromiso ético, contamos con un Código Ético que establece nuestras pautas y principios fundamentales. Además, ofrecemos canales de denuncia para informar sobre cualquier infracción al Código o comportamiento inapropiado. En 2023, para garantizar el cumplimiento de la Ley 02/2023 de Protección al Informante de una manera eficiente, implantaremos un sistema simple, personalizable y fácil de usar.

Durante el año 2022 se recibieron 2 denuncias asociadas a la vulneración de los derechos humanos estando resueltas las mismas a cierre del ejercicio (en 2021 no se recibió ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos).

Por último, hay que destacar que estamos analizando los diferentes impactos que tiene la Directiva de debida diligencia de derechos humanos y medioambiente, para poder fijar en la organización la hoja de ruta que nos permita avanzar hacia el cumplimiento de esta.





Garantizar el respeto a los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor es una de nuestras principales prioridades.

Nos basamos en:

- 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).





2

Sostenibilidad

2.1. Personas	36
2.2. Producto	38
2.3. Entorno	40



Nos esforzamos por proteger el medioambiente y mejorar la calidad de vida de las comunidades en las que trabajamos, así como la de nuestro equipo, al mismo tiempo que aplicamos las mejores prácticas de gobernanza.

Gracias a la confianza que depositan **nuestros clientes y a nuestra sólida experiencia**, nos hemos convertido en un agente estratégico para impulsar la transición energética y transformar el sector eléctrico.

Nuestro modelo de negocio persigue combinar el crecimiento sostenible y una rentabilidad a largo plazo, generando valor para nuestros grupos de interés y para toda la sociedad. Nos focalizamos en tres objetivos claros:

Objetivos

1. Generar resultados netos positivos de manera recurrente en el tiempo.
2. Cuidar del entorno y de nuestras personas.
3. Aportar valor añadido a nuestros clientes con un producto diferencial, innovador y sostenible y apoyar a nuestros proveedores para que puedan crecer con nosotros.

Para nosotros,
la sostenibilidad es
un compromiso y
una oportunidad de
crear valor para todos
nuestros grupos de
interés.

Para lograr estos objetivos, contamos con 3 pilares claves que marcan nuestra forma de trabajar y actuar: **las personas, el producto y el entorno.**

En el ejercicio 2021 reflexionamos y asentamos las bases de nuestros objetivos y compromisos en cada uno de los 3 pilares claves mencionados. Para demostrar nuestro progreso continuo, iremos dando seguimiento año a año del cumplimiento de dichos compromisos.

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). Son fundamentales para nuestra estrategia y recalcan nuestro compromiso con el plan de Naciones Unidas por lograr un futuro mejor, más justo y sostenible para todos. Por ello, hemos realizado una reflexión de cuáles de ellos son más relevantes para Gorlan, realizando un seguimiento del cumplimiento de los compromisos asociados a los mismos.



2.1.

Personas

Avanzamos sin dejar a nadie atrás.



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 las debemos cuidar y ofrecer un puesto de trabajo apropiado, correctamente remunerado y seguro.

Gracias a la experiencia y al excelente trabajo de nuestras personas, somos capaces de crear valor para nuestros grupos de interés, ofreciendo productos diferenciales. Si hay algo que forma parte del ADN de nuestro gran equipo es la dedicación, el esfuerzo y el compromiso.

Compromisos adoptados (áreas de trabajo)

- Realizar un diagnóstico de la situación actual de las políticas que rigen el desarrollo de nuestro equipo, que nos permitirá posteriormente implantar un plan de gestión de talento adaptado a cada persona para potenciar su trayectoria dentro del Grupo, basándonos en indicadores de desempeño.
 - Tal y como detallamos en el capítulo 5, en el ejercicio 2022, dentro del contexto del proyecto HUCA, nuevo plan estratégico de recursos humanos, hemos realizado este diagnóstico que nos ha permitido fijar las líneas de acción a trabajar en el futuro.
[>> Más información en el apartado 1.3. En constante evolución y 5.1. Nuestras personas.](#)
- Promover una cultura inclusiva donde se vele por la diversidad y la igualdad de oportunidades en todas las etapas del desarrollo profesional y poniendo especial atención a los procesos de contratación y promoción.
 - En lo que respecta a contratación, estamos colaborando con diferentes centros de estudios para incentivar la realización de carreras técnicas por ambos géneros. Respecto de las promociones, en el ejercicio 2022 hemos llevado a cabo un análisis de los puestos de trabajo que nos permite tener un modelo objetivo de promoción.
[>> Más información en el apartado 5.4. Gestión del talento.](#)
- Fomentar un ambiente laboral saludable: promover un clima laboral positivo y respetuoso, fomentando la comunicación efectiva, la colaboración y el trabajo en equipo, y establecer políticas contra el acoso laboral y la discriminación.
[>> Más información en el apartado 5.2. Generando un propósito compartido.](#)





- Establecer canales de comunicación abiertos: facilitando la comunicación bidireccional entre los empleados y la dirección, donde los empleados puedan expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias de manera segura y confidencial.
 - En el ejercicio 2021 lanzamos un plan de comunicación que sigue progresando y evolucionando año a año, habiéndose solicitado la opinión de nuestro equipo al respecto para potenciar aquellas oportunidades de mejora detectadas.
 - >> [Más información en el apartado 5.1. Nuestras personas y 5.2. Generando un propósito compartido.](#)
- Unificar los estándares más exigentes de seguridad y salud del Grupo en aquellas empresas con menor nivel de desarrollo en los procedimientos de control.
 - Hemos incorporado a un responsable de seguridad y salud del Grupo que nos está impulsando a obtener mayores niveles de madurez en este ámbito.
 - >> [Más información en el apartado 5.3. Salud y seguridad.](#)
- Apoyar el desarrollo profesional y personal*: brindando oportunidades de aprendizaje y crecimiento, ofreciendo capacitaciones, programas de mentoría y desarrollo de habilidades tanto dentro como fuera del ámbito laboral.
 - El primer paso del proyecto HUCA ha sido realizar una definición clara de los puestos de trabajo. Una vez realizado este ámbito procederemos a crear carreras profesionales ad hoc, con la formación necesaria, para fomentar el desarrollo profesional.
 - >> [Más información en el apartado 5.1. Nuestras personas y 5.4. Gestión del talento.](#)
- Ofrecer programas de bienestar*: organizando actividades de bienestar físico, emocional y mental. Proporcionando acceso a servicios de atención médica, revisiones periódicas de salud, programas de prevención de enfermedades y promoción de estilos de vida saludables.
 - Continuamos apostando por iniciativas saludables y de bienestar en el entorno, como son las clases de pilates o las formaciones sobre alimentación saludable.
 - >> [Más información en el apartado 2.1. Personas y 5.2. Generando un propósito compartido.](#)
- Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas y todos.
 - Año a año continuamos incrementando nuestra plantilla, siendo principalmente contratos indefinidos a jornada completa.
 - >> [Más información en el apartado 5.1. Nuestras personas.](#)
- Promover una cultura íntegra a través del ejemplo y de la divulgación de nuestro Código Ético.
 - Tal y como adelantábamos en el capítulo 1, nos hemos fijado determinadas acciones de divulgación y formación en este ámbito para el próximo año.
 - >> [Más información en el apartado 1.4. Gobierno corporativo.](#)
- Promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal: implantando políticas que permitan a los empleados tener tiempo para descansar, disfrutar de actividades personales y dedicarse a su vida fuera del trabajo mediante la incorporación de medidas de flexibilidad conciliación detalladas posteriormente.
 - >> [Más información en el apartado 5.1 Nuestras Personas](#)
- Proporcionar beneficios y recompensas: ofreciendo incentivos y reconocimientos por el desempeño y logros alcanzados.
 - >> [Más información en el apartado 5.1. Nuestras personas.](#)
- Fomentar la participación y el sentido de pertenencia: involucrar a los empleados en la toma de decisiones y en la planificación de proyectos.
 - >> [Más información en el apartado 5.1. Nuestras personas.](#)

2.2. Productos



La creatividad y el trabajo en equipo son la tecla de la innovación.

La creatividad y el trabajo en equipo son la clave para promover la innovación dentro de nuestra organización. Al promover una cultura de creatividad y colaboración, se puede estimular la generación de ideas innovadoras y aprovechar el potencial colectivo de nuestros equipos para impulsar el desarrollo de productos que generen un impacto positivo en la sociedad.

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, 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.

Compromisos adoptados (áreas de trabajo)

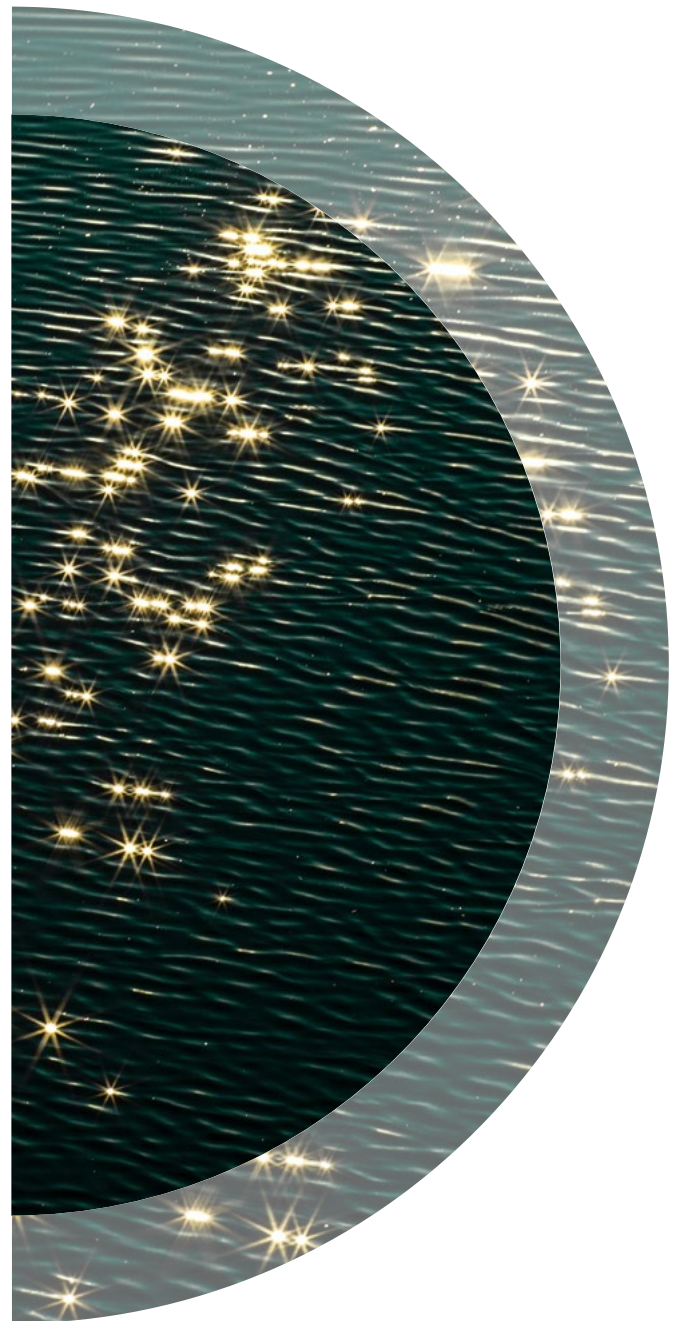
- Fomentar la innovación y el desarrollo de la tecnología para facilitar la construcción de infraestructuras más resilientes a través de la inversión continuada y la generación de alianzas con clientes y socios tecnológicos.
- Continuamos trabajando en formar alianzas con los principales actores claves del sector. Asimismo, nuestra plantilla e inversión asociada a I+D+i sigue aumentando año a año, a la par que promovemos la formación técnica continuada para incorporar las funcionalidades y características técnicas más rigurosas en nuestros equipos. En 2022, se han realizado formaciones en ciberseguridad de producto.

>> Más información en el apartado 1.3. En constante evolución. La innovación y la digitalización como facilitadores del cambio.





- 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.
[>> Más información en el apartado 6.2. La tecnología para hacer el mejor producto.](#)
- Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
 - Garantizar la calidad de suministro. La digitalización y la smartización de las redes son las palancas claves del sector en la actualidad. Gracias a nuestro conocimiento y experiencia, y a ir de la mano de nuestros clientes, estamos logrando productos que protegen el planeta.
[>> Más información en el apartado 6.2. La tecnología para hacer el mejor producto.](#)





2.3.

Entorno

Como colectivo es nuestro deber generar un impacto positivo.



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.

Compromisos adoptados (áreas de trabajo)

- 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 hacia los derechos humanos a lo largo de toda nuestra cadena de valor.
 - Fomentar la colaboración del capital humano en distintas acciones sociales y culturales que favorezcan la mejora; del medioambiente y de la calidad de vida de las personas que lo habitamos.
- Nuestra cartera de productos está focalizada en impulsar la transición energética y queremos continuar avanzando con nuestros nuevos productos en esta línea. Nosotros aportamos nuestro granito de arena impulsando el desarrollo de energías renovables como la fotovoltaica o la introducción de tecnologías Smart en las redes de distribución de baja tensión para que la infraestructura actual pueda evolucionar hacia un modelo más complejo permitiendo la generación distribuida o la carga masiva de vehículos eléctricos, entre otros, sin que afecten a la calidad de suministro.
- >> [Más información en el apartado 6. Producto.](#)
- Tal y como se detalla en el capítulo 7, fomentamos la participación de nuestro equipo en acciones sociales, como la participación y concursos para objetivos benéficos.
- >> [Más información en el apartado 7.3. Colaborando con el entorno.](#)





3

Grupos de interés

3.1. Creando lazos sólidos y duraderos..... 43

3.1.

Creando lazos sólidos y duraderos

La gestión de los grupos de interés es fundamental para nuestra organización. Estamos comprometidos con la transparencia en la información, mejorando constantemente la comunicación con ellos. Proporcionamos información corporativa completa y confiable que abarca aspectos financieros, ambientales, sociales y de gobierno.

En línea con nuestro compromiso con la excelencia y con el entorno, operamos con justicia, transparencia y equidad, protegiendo el interés común de los grupos de interés, 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.

Gracias a una buena comunicación podremos conocer cuáles son las expectativas de nuestros grupos de interés y fijar acciones que permitan satisfacer las necesidades de cada uno de ellos sin perder de vista los valores de nuestras empresas.

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

Cientes

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 de sugerencias y denuncias
- 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 360º 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 la transición energética de la economía. 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

Cadena de valor

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 36 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. Por otro lado, fomentamos la participación de nuestra plantilla en eventos y actividades socio-culturales y benéficas para apoyar grupos colectivos desfavorecidos y en riesgo de pobreza o de exclusión social.

- Web corporativa y de empresas
- Redes sociales
- Formaciones y actividades de participación voluntaria.

METAS

KPIS 2022

PILAR ASG

- | | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la calidad y seguridad de los productos. • Propiciar la satisfacción de clientes. • Colaborar conjuntamente para ofrecer soluciones de mayor valor añadido. | <ul style="list-style-type: none"> • Todas nuestras plantas tienen la ISO 9001. • En Pronutec estamos trabajando en una nueva encuesta que lanzaremos en 2023. • Encuesta bianual de Telergon (en la de 2021 91% respondieron que nos recomendarían). • Somos socios tecnológicos colaboradores en el centro Global Smart Grids Innovation Hub de Iberdrola. • En 2022, se han lanzado tres nuevos productos. | <ul style="list-style-type: none"> • PRODUCTO • ENTORNO |
|--|--|---|

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer empleo digno. • Promover el desarrollo de la carrera profesional en el Grupo. • Proporcionar un entorno laboral de bienestar. | <ul style="list-style-type: none"> • 94 % de contratación indefinida. • Horas de formación media por profesional: 8 horas/persona. • Tasa de rotación 3 %. | <ul style="list-style-type: none"> • PERSONAS |
|---|---|--|

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Generar valor a los socios y accionistas. | <ul style="list-style-type: none"> • EBITDA/ventas 2022 = 12 %. • Crecimiento de ebitda sobre ventas en el último año de un 58 %. | <ul style="list-style-type: none"> • GOBIERNO RESPONSABLE • PRODUCTO |
|---|---|--|

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar solvencia y liquidez. | <ul style="list-style-type: none"> • Deuda financiera neta/EBITDA 2022 = 0,74. • Mejora de ratio de DFN/EBITDA de un 41 %. | <ul style="list-style-type: none"> • GOBIERNO CORPORATIVO • PRODUCTO |
|--|--|--|

- | | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar prácticas responsables en la cadena de valor. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. • En 2023, crearemos un nuevo manual del proveedor unificado para todo el Grupo. • En 2023 todos nuestros proveedores se acogerán al Código Ético de Gorlan. | <ul style="list-style-type: none"> • PRODUCTO • ENTORNO |
|--|--|---|

- | | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ejercer responsablemente nuestra labor como empresa tractora en la generación de empleo y riqueza en los entornos en los que operamos. | <ul style="list-style-type: none"> • 97 % 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 94. • Este trabajo supone una facturación a Gorlan de 9,2 millones de euros. | <ul style="list-style-type: none"> • ENTORNO |
|--|--|---|



4

Materialidad



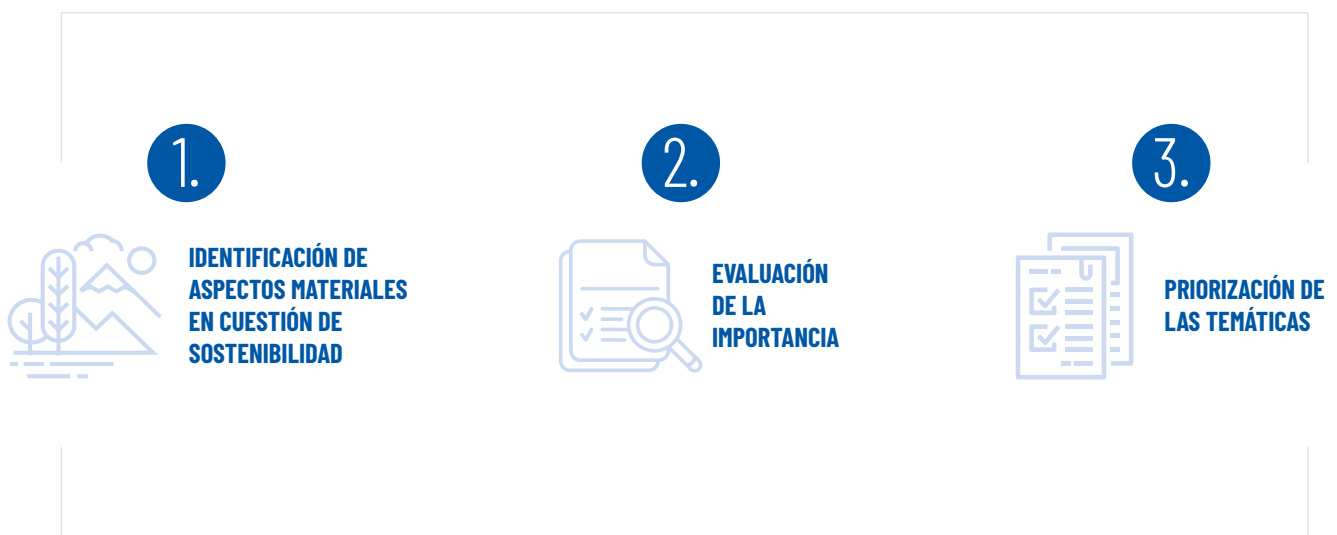
En nuestro modelo de gestión realizamos la identificación de los posibles impactos, riesgos y oportunidades de sostenibilidad que podemos tener en la economía, el medioambiente y las personas, así como posibles impactos, riesgos y oportunidades que podrían afectar a nuestros negocios, con el objetivo de detectar aspectos materiales para nuestros grupos de interés y para nuestras actividades.

En base a la identificación realizada, desarrollamos y aplicamos diversos compromisos, políticas, procedimientos de gestión y medidas asociadas a los temas materiales.

En el ejercicio 2021 realizamos nuestro primer análisis de materialidad, dándonos una visión de cuáles eran los aspectos de sostenibilidad en los que debíamos poner foco. En este ejercicio, hemos procedido a realizar una actualización de este, incluyendo encuestas a toda plantilla del Grupo, y siguiendo las directrices defini-

das por el estándar Global Reporting Initiative (GRI), así como por la Ley 11/2018.

La metodología aplicada, que se describe a continuación, tiene en cuenta las características del sector donde operamos, las actividades que desempeñamos, las políticas que aplicamos en el ámbito del desarrollo sostenible, los objetivos a largo plazo, especialmente los del ámbito ESG, y sus relaciones con sus grupos de interés. Se describe en tres fases: Identificación, Evaluación y Priorización.





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 el 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 de las comunicaciones y demandas recibidas por parte de los grupos de interés.

Análisis de contexto externo

- » Revisión de documentación pública de los competidores.
- » Examinar las obligaciones legales que nos 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 de-

rechos humanos, la taxonomía ambiental, la Ley de Cambio Climático y Transición Energética y 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), así como los futuros estándares de reporting de sostenibilidad europeos (ESRS del EFRAG).
- » 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 2022.

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. EVALUACIÓN DE LA IMPORTANCIA

Para proceder a evaluar 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. Asimismo, se han realizado encuestas a los grupos de interés, recibiendo respuesta de 123 personas de la plantilla.

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, 25 personas han participado en la valoración, siendo 8 de las mismas de la dirección. En estas encuestas y reuniones se ha puesto de manifiesto la importancia operacional y reputacional de cada uno de los temas relevantes identificados previamente.



3. PRIORIZACIÓN DE LAS TEMÁTICAS

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

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

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:



• Descarbonización y cambio climático

>> [Para mayor detalle ver capítulo 6. Producto](#)

• Calidad y seguridad de los productos

>> [Para mayor detalle ver capítulo 7. Entorno](#)

• Innovación en los productos

>> [Para mayor detalle ver capítulo 6. Producto](#)

• Satisfacción de clientes

>> [Para mayor detalle ver capítulo 7. Entorno](#)

• Ética y Gobierno Corporativo transparente y de la sostenibilidad

>> [Para mayor detalle ver capítulo 1. Gorlan de Cerca](#)

• Atracción, retención y desarrollo de personas

>> [Para mayor detalle ver capítulo 5. Personas](#)

• Digitalización

>> [Para mayor detalle ver capítulo 1. Gorlan de Cerca](#)

• Salud y seguridad

>> [Para mayor detalle ver capítulo 5. Personas](#)

• Bienestar de las personas trabajadoras

>> [Para mayor detalle ver capítulo 5. Personas](#)

Matriz de materialidad



ASUNTOS MATERIALES

TEMAS MATERIALES PRIORIZADOS

- 1 Descarbonización y cambio climático
- 2 Calidad y seguridad de los productos
- 3 Satisfacción de clientes
- 4 Atracción, retención y desarrollo de personas
- 5 Salud y seguridad
- 6 Bienestar del personal
- 7 Innovación en los productos
- 8 Ética y gobierno corporativo transparente y de la sostenibilidad
- 9 Digitalización

OTROS TEMAS MATERIALES

- 10 Economía circular y uso sostenible de los recursos
- 11 Sistema de gestión ambiental y cultura medioambiental
- 12 Compromiso con la comunidad local
- 13 Igualdad, diversidad e inclusión
- 14 Cadena de suministro responsable
- 15 Gestión del riesgo
- 16 Comunicación con agentes de interés
- 17 Ciberseguridad



5

Priorizar el desarrollo de nuestro talento



Personas

5.1. Nuestras personas	53
5.2. Generando un propósito compartido	62
5.3. Salud y seguridad	74
5.4. Gestión del talento	78

5.1. Nuestras personas

Las personas están en el centro de nuestra estrategia.

La transformación del negocio implica sacar lo mejor de cada una de las personas que conforman el Grupo. Este esfuerzo individual y colectivo ha sido clave en 2022 y trabajaremos para seguir apoyando y acompañando a nuestro capital humano para hacer frente a los retos que están por llegar.

Actualmente, Gorlan está formado por 774 personas (*) localizadas en 5 países y distribuidas en 12 empresas. De este total internacional, el 68% de las personas se encuentran ubicadas en España.

A pesar de tratarse de un sector fuertemente masculinizado y menos atractivo para las mujeres, trabajamos para romper esa barrera, tratando de visibilizar las ventajas que nuestra industria puede ofrecerles. En el último ejercicio hemos contratado a 28 mujeres.

Nuestro negocio se ubica en un sector en el que la innovación marca la diferencia por lo que, a la hora de contratar, valoramos considerablemente la experiencia. Este criterio sumado a nuestra baja rotación hace que nuestra plantilla cuente con una media de edad de aproximadamente 47 años. Sin embargo, también queremos incorporar perfiles jóvenes ayudando a recién graduados a incorporarse en el mundo laboral.

“Una gran empresa se crea con grandes personas que tienen grandes ideas. Detrás de un trabajo exitoso siempre hay personas exitosas. Y así es Gorlan, un Grupo basado en el conocimiento, experiencia, trabajo y dedicación de las personas que la componen”.

JOSE JULIO GÓMEZ BARBERO
PRESIDENTE

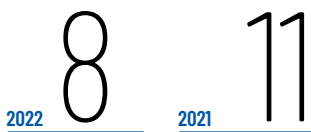


(*) Adicionalmente a las sociedades que se integran en el consolidado financiero por integración global, se incluye la plantilla de Gorlan India.

2022 en cifras



MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN POR PERSONA



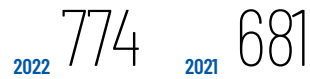
TASA DE ROTACIÓN



CONTRATACIÓN INDEFINIDA



PLANTILLA A CIERRE



Las horas medias de formación por persona y la contratación indefinida se han reducido respecto del ejercicio anterior debido al elevado crecimiento de personas que ha tenido el Grupo. Por un lado, las horas de formación se han mantenido similares al año pasado, pero al haber tenido un incremento tan grande de la plantilla las horas medias se reducen.

Por otro lado, la contratación indefinida se ha reducido debido a que de las 123 nuevas incorporaciones el 80 % tienen contrato indefinido, lo que provoca la reducción sobre el total al haber estado cercana al 100 % anteriormente.

En relación con la tasa de rotación, se ha reducido un punto, lo que manifiesta que además de un crecimiento continuo, estamos creando empleo de calidad y un clima de bienestar que fomenta que las personas quieran quedarse a trabajar en las empresas del Grupo. En el ejercicio 2022 hemos tenido 9 despidos (2 despidos en el ejercicio 2021), todos ellos han sido acordados con su debida indemnización según la normativa laboral vigente y sin ningún tipo de reclamación.

HITOS 2022

Lanzamiento del proyecto HUCA, nuestro plan estratégico dirigido al pilar Persona.

Definición de puestos de trabajo en Merytronic, Telergon, Pronutec, y Plastibor, con el objetivo de afianzar el talento.

Aprobación de inversión para un nuevo ERP de gestión de talento.

Aprobación del Plan de Igualdad de Pronutec.

Aprobación formal del procedimiento de teletrabajo.

Desayunos mensuales con el director general de Plastibor como dinámica del plan de comunicación interna.



Proyecto HUCA

Acompañado de un nuevo ERP.

Nuestra estrategia de capital humano se fundamenta en un nuevo proyecto que hemos lanzado en el ejercicio 2022 y se desarrollará a lo largo de los próximos años 2023 y 2024 en colaboración con un asesor externo especializado.

Desde Gorlan, impulsamos la evolución mediante un entorno de aprendizaje que promueve el intercambio de conocimientos, la innovación y la comunicación efectiva, siendo el "proyecto HUCA" indispensable para conseguirlo.

HUCA es un plan acelerador que nos está permitiendo implementar nuestra estrategia de personas con mayor solidez y velocidad. Está fundamentada en cuatro pilares: fomentar nuestros valores y nuestra cultura, destacando la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades; potenciar nuestro compromiso con el talento, brindando constantemente oportunidades de desarrollo y progreso profesional; asegurar empleos de alta calidad, gratificantes y estables; y salvaguardar la seguridad, la salud y el bienestar de nuestros equipos.

El propósito central del Proyecto HUCA es establecer e implementar políticas de bienestar y nuevas herramientas de gestión de personal vanguardistas que posibiliten a nuestras personas evolucionar y desarrollarse profesionalmente en igualdad de oportunidades.

Programa 3S

Como parte del proyecto HUCA, hemos comenzado a activar iniciativas y actividades corporativas, de participación voluntaria, destinadas a mejorar el bienestar de nuestra plantilla. Este conjunto de acciones, que desarrollaremos más adelante, se engloban en el programa 3S y tienen como principal objetivo generar conciencia sobre la importancia de cuidar la salud física, la salud mental y la salud emocional para el bienestar de nuestro capital humano.

>> **Más información en el apartado 5.2. Generando un propósito compartido.**



HITOS 2022

Hemos realizado un DAFO para conocer el grado de madurez de cada empresa que constituye el Grupo, extendiéndose las buenas prácticas de las más avanzadas a las menos avanzadas.

Hemos constituido un comité estratégico, del que forma parte el presidente, para definir las principales líneas estratégicas de actuación.

OBJETIVOS 2023

En el próximo ejercicio constituiremos un comité operativo que se encargará del funcionamiento y supervisión del proyecto.

Realizaremos una evaluación 360º a todas las gerencias, responsables de departamento y al resto de la organización.

Llevaremos a cabo un estudio de las necesidades de la plantilla.

Nuevo ERP de gestión de talento

Para poder avanzar e implantar el proyecto HUCA, resulta necesario la implantación de un nuevo ERP para la gestión de personas. Este ERP nos permitirá tener una mayor calidad de los resultados y necesidades del capital humano para tomar decisiones más ágiles que ayuden a potenciar la carrera profesional de todas nuestras personas, y convertirnos en referentes para el talento.

En el 2023 vamos a estar inmersos en un proyecto de migración de ERP de las nóminas, que nos permitirá tener homogeneizados y centralizados los datos de gestión de nóminas de las empresas que constituyen el Grupo. Asimismo, también implementaremos un portal del empleado y una nueva herramienta de gestión de los datos de presencialidad.

En paralelo a todo lo anterior, nos reforzamos y apoyamos en el plan de comunicación interna, que nos ayuda a potenciar la cultura empresarial, palanca imprescindible de todos los proyectos del área.

Para el 2024, tenemos como objetivo trabajar en un proyecto de evaluación de competencias que nos permita atender el módulo de talento, con todo lo asociado a evaluaciones y desarrollo.

Empleo

Nos esforzamos por crear las condiciones necesarias de desarrollo, compromiso, orgullo y motivación, invirtiendo en talento y reconocimiento.



Las personas mejor evaluadas que procedían de ETT han pasado a formar parte de la plantilla propia.

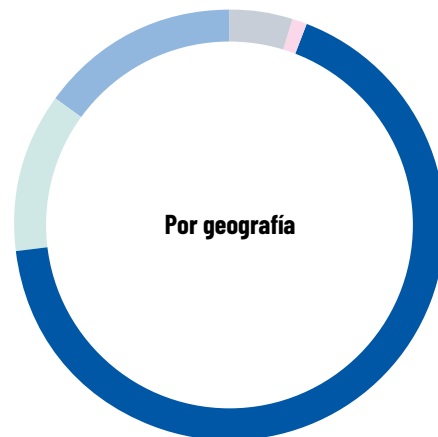


Han introducido mejoras en la compensación de las bajas laborales por contingencias comunes, por accidente laboral y por gestación desde la semana 37, mientras la mutua no reconozca el riesgo laboral durante el embarazo.

Al finalizar el año 2022, contamos con una plantilla interna de 774 personas (*), lo cual representa un aumento neto del 14% en comparación con el año anterior (2% en 2021). Este crecimiento tan extraordinario que hemos experimentado ha supuesto un desafío enriquecedor para todas las personas del Grupo, especialmente para el equipo de Capital Humano y los equipos receptores que han acogido y formado a 123 nuevas personas.

Por geografía

Nuestro principal crecimiento se ha dado en las empresas españolas, predominando las incorporaciones en Pronutec.



País	2022	2021
España	68% (525)	67% (456)
India	15% (113)	14% (98)
Polonia	12% (91)	12% (82)
Alemania	5% (40)	6% (40)
China	1% (5)	1% (5)

Plantilla Total

2022	774	2021	681
------	-----	------	-----

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



Alta dirección	Dirección	Técnicos y profesionales	Comerciales
2022 1% (8)	2022 6% (39)	2022 26% (169)	2022 4% (28)
2021 1% (8)	2021 7% (40)	2021 22% (128)	2021 4% (26)
Cualificados nivel 1	Cualificados nivel 2	Cualificados nivel 3	Empleados y administrativos
2022 11% (76)	2022 32% (209)	2022 13% (84)	2022 7% (48)
2021 8% (47)	2021 31% (178)	2021 16% (95)	2021 10% (61)

Por categoría profesional*

Nuestro principal crecimiento se ha dado en cualificados nivel 2 y en técnicos y profesionales, si bien en la mayoría de las categorías hemos tenido nuevas incorporaciones. Una vez más, reivindicamos nuestro papel en

la sociedad y en nuestro entorno al actuar como generadores de empleo, al promover la incorporación de **diversos perfiles, señalando así nuestro compromiso** con la diversidad y la inclusión.

(*) Derivado de la redefinición de puestos de trabajo, se han reevaluado algunas categorías en 2022 dándose modificaciones respecto del criterio seguido en la información publicada en 2021, habiéndose modificado en este informe los datos de 2021 para su correcta comparativa con 2022.



<30 años	30-50 años	+50 años
2022 48	2022 429	2022 184
2021 35	2021 375	2021 173



Indefinido hombre	Indefinido mujer
2022 412	2022 205
2021 369	2021 189
Temporal hombre	Temporal mujer
2022 22	2022 22
2021 15	2021 10



Completa hombre	Completa mujer
2022 416	2022 205
2021 370	2021 176
Parcial hombre	Parcial mujer
2022 18	2022 22
2021 14	2021 23

Por tramos de edad

Nuestro principal crecimiento en valores absolutos se ha dado en el tramo de edad de 30 a 50 años, y en porcentaje el mayor crecimiento se ha dado en el tramo de edad de menor de 30 años. Por tanto, estamos incorporando tantos perfiles especializados con experiencia, como perfiles con los estudios recién finalizados promoviendo la creación de empleo juvenil.

Por tipo de contrato y género

Nuestro principal crecimiento se ha dado en contratos indefinidos y en ambos géneros. En 2022, un 66% de la plantilla son hombres. Esto representa una media más igualitaria que la media del sector, que es de un 74% hombres según los datos del INE2022.

Por tipo de jornada y género

Fomentamos la aplicación de medidas de flexibilidad que permitan conciliar el desarrollo profesional con el personal y es por esto por lo que prácticamente la totalidad de las incorporaciones se han dado en jornada completa.

Política retributiva

Nuestra política de remuneración se basa en la evaluación de cada puesto de trabajo, considerando sus funciones y responsabilidades, y se encuentra en línea con los convenios y acuerdos de la empresa. De esta manera, garantizamos una posición competitiva y equitativa para toda la plantilla, **asegurando que la compensación sea acorde con el puesto, el compromiso y el rendimiento de cada individuo, superando siempre el salario mínimo establecido.**

Para que se pueda cumplir todo lo anterior, seguimos los siguientes 5 principios fundamentales:

CINCO PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:

1. Principio de equidad
2. Principio de legalidad
3. Principio de competitividad
4. Principio de no discriminación
5. Principio de desempeño

Seguidamente, proporcionamos una descripción detallada de la remuneración media anual correspondiente a los años 2022 y 2021 de todas las personas trabajadoras, desglosada por género, rangos de edad y categoría profesional(*), excluyendo la categoría de la alta dirección, en base a remuneraciones fijas:

Por tramos de edad	2021	2022
Menor de 30 años	21.450	24.156
Entre 30 y 50 años	28.292	30.275
Más de 50 años	33.278	35.872

Por categoría profesional	2021	2022
Directivos	65.786	71.667
Comerciales	52.060	54.806
Técnicos y profesionales	36.111	38.195
Empleados y administrativos	26.931	27.811
Cualificados nivel 1	27.899	30.262
Cualificados nivel 2	21.371	22.775
Cualificados nivel 3	16.437	16.559

Por género	2021	2022
Hombre	33.570	35.883
Mujer	21.104	22.814

De media, las remuneraciones se han incrementado en un 7%, pasando de 29.247 euros a 31.331 euros, habiendo subidas en todas las categorías, para todos los grupos profesionales. Según una encuesta publicada el 20/06/2023 por el INE, la ganancia media anual por trabajador durante el año 2021, en nuestra industria, fue de 25.896,82 euros.

La remuneración promedio de los hombres supera a la de las mujeres debido principalmente a los siguientes factores:

- La presencia mayoritaria de hombres en puestos de alta responsabilidad, como directivos y comerciales en empresas comercializadoras, cuyos salarios están vinculados a remuneraciones superiores a la media.
- La distribución geográfica de la plantilla, ya que en países como Polonia, donde la remuneración media es inferior, predominan las mujeres.
- La antigüedad media de los hombres es mayor que la de las mujeres debido a su ingreso previo en el mercado laboral.
- La pertenencia a un sector altamente masculinizado y la dificultad de poder reclutar perfiles femeninos en puestos técnicos o de mayor responsabilidad.



REMUNERACIÓN MEDIA HOMBRES

33.699 €



REMUNERACIÓN MEDIA MUJERES

21.360 €

(*) Derivado de la redefinición de puestos de trabajo, se han reevaluado algunas categorías en 2022 dándose modificaciones respecto del criterio seguido en la información publicada en 2021, habiéndose modificado en este informe los datos de 2021 para su correcta comparativa con 2022.

Brecha salarial

Durante el ejercicio 2022 y de la mano de los Planes de Igualdad, hemos comenzado a fijar diversas acciones con el objetivo de reducir la brecha salarial. Sin embargo, sigue habiendo una predominancia de hombres en las carreras más técnicas, siendo complejo incorporar mujeres en los puestos especializados. También existe esta complejidad en la contratación de cargos con mayor responsabilidad.

Asimismo, la antigüedad media del hombre continúa siendo superior a la de la mujer, por lo que dificulta la tarea de reducir las diferencias salariales.

Otro de los aspectos a considerar es que en Gorlan impulsamos las promociones internas, y a pesar de ser un aspecto muy positivo para que nuestras personas se desarrollen, al haber más hombres en la plantilla y con mayor antigüedad, resulta más difícil que una mujer pueda acceder a puestos de mayor responsabilidad.

En todo caso, nos aseguramos de establecer una compensación equitativa basada en criterios objetivos, sin importar la identidad de la persona que ocupa el puesto. Nos comprometemos a evitar cualquier forma de discriminación en la fijación de salarios, ya sea por género, religión, raza u otras características.

Para evaluar la brecha salarial, hemos calculado la diferencia entre la remuneración media fija de hombres y mujeres en puestos de trabajo que cuentan con representación de ambos géneros en cada una de nuestras sociedades. Los resultados reflejan el porcentaje por el cual las mujeres ganan menos en comparación con los

hombres. A continuación, se presenta un desglose de la brecha salarial por geografía y categoría profesional:

Geografía	Categoría profesional	Brecha salarial 2021	Brecha salarial 2022
Alemania	Dirección	17%	11%
	Técnicos y profesionales	22%	-5%
	Cualificados nivel 3	5%	N/A
España	Dirección	8%	11%
	Técnicos y profesionales	18%	18%
	Empleados y administrativos	5%	7%
	Cualificados nivel 1	8%	5%
	Cualificados nivel 2	3%	7%
	Cualificados nivel 3	10%	11%
Polonia	Técnicos y profesionales	N/A	14%
	Cualificados nivel 1	N/A	13%
	Cualificados nivel 2	N/A	5%

La disparidad salarial se atribuye a varios factores, incluyendo la distribución de diferentes puestos de trabajo dentro de cada categoría profesional, donde los hombres ocupan los roles con mayores responsabilidades. Además, la baja representación histórica de las mujeres en el mercado laboral ha resultado en una menor antigüedad promedio para las mujeres, con un promedio de 11 años en comparación con los 16 años de los hombres.

Analizándolo por países

En Alemania se han reducido las diferencias entre hombres y mujeres, siendo en todas las categorías cada vez más cercanas a cero.

En España aquellas cifras que se ven incrementadas respecto del año anterior se deben principalmente a las promociones realizadas. Concretamente, se han dado promociones de mujeres pasando de cualificados de tercera a cualificados de segunda, lo que ha provocado el incremento de la brecha de cualificados de segunda, al entrar las nuevas promociones dentro de la menor subcategoría en la categoría cualificados de segunda. Sin embargo, si

analizamos la información a nivel de detalle de subcategoría observamos que la remuneración de hombres y de mujeres es muy similar. En consecuencia, las disparidades entre hombres y mujeres, así como el cambio en la brecha, se explican principalmente por la composición de las subcategorías dentro de la categoría. Si analizamos las subcategorías individualmente, no habría distinciones significativas.

En Polonia en años anteriores no había representantes de ambos géneros que estuvieran en la misma categoría. Este año el equipo ha aumentado un 12% lo que ha incorporado a nuevas personas en diferentes categorías.

De acuerdo con el informe del World Economic Forum "Global Gender Gap 2022", se observa una brecha salarial del 28% en España, del 14% en Alemania y del 9% en Polonia.

En nuestro caso, si sacamos la brecha por país, en España tenemos una brecha de un 20%, en Alemania de un 17% y en Polonia un 23%.

Proseguimos con nuestra estrategia de acción para contribuir a reducir estas disparidades, buscando superar la media de nuestro sector, en todos los países dónde operamos, como meta prioritaria.



5.2.

Generando un propósito compartido

El trabajo y compromiso de todas las personas que formamos parte del Grupo son esenciales para la consecución de los grandes retos afrontados durante estos últimos años. Queremos que nuestras personas alcancen el éxito personal y profesional y es por esto que impulsamos ecosistemas de bienestar basados en el desarrollo, la justicia y el equilibrio.





Bienestar

En Gorlan, valoramos las capacidades individuales de cada miembro de nuestro equipo. Nos comprometemos a fomentar un entorno en el que todos puedan alcanzar su máximo potencial. Buscamos aprovechar los talentos innatos de cada persona para promover su crecimiento tanto a nivel personal como profesional.

Las personas son fundamentales y juegan un papel clave en el desempeño hacia el crecimiento de cualquier empresa. En Gorlan, contamos con un equipo humano comprometido y una cultura compartida que nos permite enfrentar los desafíos futuros, siempre guiados por nuestros 7 valores ya mencionados.

Existen diversas medidas que hemos ido implementando y compromisos que hemos ido adoptando para favorecer el bienestar de nuestras personas trabajadoras en el entorno laboral y promover nuestros valores.

Estas son las principales acciones que hemos desarrollado dentro del Programa 3S en 2022.

Comunicación interna

Valoramos el diálogo como base para construir la confianza. Por esta razón, fomentamos la comunicación abierta y el diálogo entre todas las personas que forman parte de Gorlan. Creemos que el intercambio de ideas y opiniones nos enriquece, promoviendo así un ambiente colaborativo y participativo en el que todos se sientan escuchados y valorados.

La comunicación debe ser concebida como un proceso estratégico que requiere la implementación de medios adecuados para respaldarlo.

No debemos considerar la comunicación como una obligación o como una mera transmisión de información. Más bien, debemos entenderla como algo inherente y necesario para el buen funcionamiento de la organización. La comunicación juega un papel fundamental al alinear a las personas hacia un objetivo común, permitiendo que los engranajes de la empresa trabajen en armonía.

Utilizamos varios canales de comunicación, que irán incrementándose poco a poco de aquí a futuro:

Canal digital interno – Nexus >> Se desarrolla en la página 65.

Comunicación en cascada (persona-persona) >> Se desarrolla en la página 65.

Eventos corporativos >> Se desarrolla en la página 65.

Encuestas de satisfacción >> Se desarrolla en la página 65.

Canales tradicionales:

- Correo electrónico corporativo y personal
- Tablón de anuncios
- Reuniones
- Exposiciones
- Circulares



A través de la comunicación perseguimos los siguientes objetivos

- **Mejorar de la comunicación:** un plan de comunicación interna efectivo promueve una comunicación clara, abierta y fluida dentro de la organización. Esto ayuda a evitar malentendidos, conflictos y rumores, y fomenta la colaboración y el trabajo en equipo.
- **Fomentar la Innovación y creatividad:** una comunicación receptiva fomenta el intercambio de ideas y conocimientos. Esto puede estimular la innovación, la creatividad y la resolución conjunta de problemas, lo que puede generar mejoras y nuevas oportunidades para la organización.
- **Alcanzar metas y objetivos:** permite transmitir la visión, misión y estrategia de la empresa a todos los niveles. Esto ayuda a alinear a nuestros equipos con los objetivos organizacionales y a trabajar en la misma dirección, lo que contribuye a lograr metas y objetivos comunes.
- **Mejorar del clima laboral:** al promover una comunicación transparente, escuchar y valorar las opiniones de las personas, se genera un ambiente de trabajo más positivo y motivador.
- **Compromiso de las personas:** ayuda a que los empleados se sientan informados, valorados y comprometidos con la organización.
- **Identidad y cultura organizacional:** la comunicación interna juega un papel importante en la construcción y fortalecimiento de la identidad y cultura organizacional. A través de la comunicación de los valores, creencias y comportamientos esperados, se promueve una mayor cohesión y sentido de pertenencia.
- **Gestión del cambio:** durante períodos de cambio o transformación, una comunicación interna efectiva es esencial para informar a la plantilla, abordar inquietudes y resistencias, y mantenerlos comprometidos y motivados durante el proceso de cambio.



HITOS 2022

A) NEXUS: CANAL DIGITAL

Los contenidos dentro de Nexus están diferenciados por temática para facilitar la lectura y captar la atención del lector.

Como hito relevante del ejercicio 2022, cabe destacar que hemos lanzado una encuesta de satisfacción en referencia a la comunicación, habiendo obtenido una participación de un 70%.

Con los resultados de esta, hemos decidido reestructurar todo el plan de comunicación para cumplir con lo demandado por el colectivo de personas que forman Gorlan.

En relación con las temáticas respecto de las que publicar, al igual que en el ejercicio 2021, hemos dado gran protagonismo a la ciberseguridad. Adicionalmente, en el 2022, hemos potenciado todo lo asociado a salud y seguridad.

B) COMUNICACIÓN EN CASCADA: PERSONA-PERSONA

La comunicación en cascada es una herramienta clave para favorecer la transparencia. Es toda aquella información formal o informal que se transmite por canales persona-persona. Dado que los perfiles de los emisores son diferentes, desde Gorlan establecemos unas actividades fijas mínimas que deben celebrarse a lo largo del año por los diferentes equipos y departamentos:

- Presentación oficial del plan de gestión ya aprobado, a toda la empresa.

- Seguimiento de objetivos operativos de la empresa semestralmente con todo el personal y mensualmente con las direcciones.

- Conclusiones anuales que se presentan en un evento navideño antes de finalizar el año.

A través de la comunicación en cascada, se establece un flujo informativo para que aquella información que deba trasladarse al conjunto de la organización desde la dirección se transmita de la forma idónea.

C) EVENTOS CORPORATIVOS

Por primera vez en 2022, hemos realizado unas **jornadas anuales de ventas de Gorlan** reuniendo a los departamentos de ventas, marketing, I+D+i y direcciones generales, para presentar los resultados anuales de ventas, los nuevos avances de producto y la estrategia de ventas para 2023. Además, se organizaron distintas actividades en equipo de carácter lúdico, para potenciar la buena sintonía entre diferentes empresas. Este evento tuvo lugar en Pamplona en el mes de diciembre.

Además, en Navidad se organiza un **Lunch Navideño**, al que se invita a toda la organización, para despedir el año y hacer balance de los principales retos superados.

Por último, con la incorporación del nuevo director general de Plastibor se han creado los **Desayunos de Plastibor**.

Toda la plantilla ha tenido la oportunidad de primera mano de expresar sus inquietudes y conversar con el director general, potenciando la cercanía entre las diferentes categorías de la organización. Esta acción nace para cumplir con dos importantes objetivos. Primero, que toda la plantilla pueda reunirse al menos, una vez, con la dirección en un entorno relajado para conocerse mejor. En segundo lugar, en estos encuentros se discutió sobre los temas que, según la encuesta de satisfacción realizada a la plantilla en 2021, más debe mejorar Plastibor como empresa: la comunicación, la innovación y la formación. Esta iniciativa ha resultado ser un éxito y nuestro objetivo es poder trasladar este evento al resto de empresas para cubrir otros objetivos relacionados con la comunicación.

D) ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

Pronutec ha realizado una encuesta psicosocial que permitirá tener una visión del clima laboral y la percepción del trabajador de la empresa. Concretamente, durante el ejercicio 2022 han culminado la fase cuantitativa del estudio

psicosocial, y en el próximo ejercicio continuarán con la fase cualitativa y se informará de los resultados finales. Como próximo paso vinculado a esta iniciativa, en 2023 llevarán a cabo entrevistas confidenciales.

Actividades de participación voluntaria

Durante el presente ejercicio hemos seguido desarrollando y aumentando el número de actividades de participación voluntaria vinculadas con el cuidado y la salud y el ejercicio físico. Estas actividades opcionales permiten a nuestra plantilla participar de manera activa y mejorar su bienestar tanto físico como mental. Creemos que estas iniciativas contribuyen a fortalecer el sentido de comunidad y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.



HITOS 2022

Empresas ubicadas en Boroa: en nuestras empresas de Boroa prestamos un espacio para que se puedan organizar clases de pilates, con el objetivo de mejorar el bienestar y la calidad de vida de todas nuestras personas.



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



Alimentación consciente y saludable. En este sentido hemos realizado varias acciones:

- Hemos cambiado el proveedor de máquinas de vending por uno que aportaba mayor selección de productos saludables.
- Hemos etiquetado y señalizado los productos 100% saludables.
- Hemos organizado un taller online con las divulgadoras científicas María Hernández-Alcalá y Elena Pérez de FuturLife 21, sobre comida saludable y hábitos de compra que promueven una alimentación saludable y un consumo responsable.
- Hemos entregado menús semanales con recetas que sirven de ejemplo para poder instaurar dichos hábitos.



Beneficios y recompensas

El compromiso, fidelidad y diligencia de nuestras personas nos enorgullece especialmente y por eso queremos reconocerles año a año.



HITOS 2022

Celebración de las jubilaciones: la organización celebra la trayectoria de la persona jubilada con un obsequio de reconocimiento y una celebración conjunta con el resto de los compañeros y compañeras.

En diciembre, entregamos un obsequio especial para todas aquellas personas que llevan más de **25 años trabajando en la organización**. A partir de este momento siempre se hará entrega de "el orbital", una escultura forjada en hierro sobre alabastro por el reconocido artista Jon Alberdi. Cada estandarte está personalizado, numerado y firmado por el artista.

Valoramos mucho el esfuerzo que hacen nuestras personas por visitar a nuestros clientes en cualquier lugar del mundo. Estas visitas suponen un esfuerzo adicional para ellos, al tener que pasar incluso fines de semana lejos de casa; y un valor adicional para nosotros, al poder mostrarnos cerca de nuestros clientes. Este tipo de gestos que realizan nuestras personas por el Grupo se ven recompensados con días de asuntos propios extras.

Flexibilidad y conciliación

Buscando crear un entorno de bienestar y garantizar la igualdad de oportunidades, impulsamos iniciativas que promueven la conciliación familiar y ofrecen flexibilidad.

Las acciones que implementamos para fomentar la conciliación entre la vida familiar y laboral brindan a la plantilla opciones que, en muchas ocasiones, evitan la necesidad de optar por una jornada laboral parcial.

El desarrollo de medidas en materia de conciliación ha demostrado ser un refuerzo positivo en la consecución de nuestro objetivo de atraer, retener y desarrollar el talento. Así, seguimos manteniendo el objetivo de intentar facilitar la conciliación a todas nuestras personas. En el Grupo existen ciertas medidas universales de conciliación, que detallamos más adelante. Además, tenemos en cuenta el caso particular de cada persona para tratar de dar solución a eventos personales puntuales o de largo plazo sin necesitar reducir sus jornadas cuando así se desee.

ENTRE LAS MEDIDAS MÁS DESTACADAS A NIVEL DE GRUPO

Teletrabajo: en el presente ejercicio, hemos aprobado el procedimiento de teletrabajo. Esta modalidad se permite en aquellos puestos de trabajo habilitados que, debido al material necesario y la actividad diaria realizada, es posible llevarlos a cabo fuera del puesto de trabajo. A lo largo del año, permitimos hasta 40 días de trabajo telemático.

Flexibilidad horaria: contamos con horarios flexibles de entrada, de salida y de comida, para que nuestras personas puedan adecuar su jornada laboral a lo que necesiten.

Calendario: cada empresa cuenta con su propio calendario personalizado de trabajo, el cual es comunicado previamente a todo el equipo para facilitar la organización del día a día.

Desconexión laboral: aplicamos determinadas prácticas para fomentar la desconexión. Entre ellas destacan, contar con teléfonos de empresa distintos de los personales y fomento de la cultura de esfuerzo dentro del horario laboral mediante la obligación de fichar en la entrada y salida del trabajo.

HITOS 2022

Telergon: ha incorporado algunas mejoras para facilitar la flexibilidad y la conciliación, entre las que destacan:

- La mano de obra indirecta tiene hasta 8h al año para asuntos propios (a recuperar en la jornada intensiva de verano).
- Ampliación de la flexibilidad del horario de entrada y salida.

Telergon: en 2022, 14 personas se han acogido a medidas de conciliación, lo que demuestra que las favorecen estando actualmente el 10% de la plantilla con dichas medidas.



JORNADA COMPLETA

2022 **94%** 2021 **94%**

Seguimos manteniendo el objetivo de intentar facilitar la conciliación a todas nuestras personas.

Absentismo

Durante el ejercicio 2022 hemos realizado una labor de homogeneización de conceptos de absentismo en el Grupo para que podamos compararlo y monitorizarlo de manera apropiada y fijar las medidas que sean oportunas para reducirlo en la medida de lo posible. Prueba de ello es que en el ejercicio 2021 sólo facilitábamos el dato de horas absentismo de las sociedades Pronutec, Merytronic, Gorlan, Telergon, Inaselec, Plastibor y Tripus Germany que era de 61.498 horas, mientras que en el ejercicio 2022, gracias a una mejora en la recopilación de la información, hemos obtenido la información de todas las empresas que forman el Grupo, sumando un total de 91.420 horas no trabajadas por distintos motivos. Lo mismo ocurre para el caso de la **tasa de absentismo**, en el ejercicio 2021 era de 8,87% teniendo en cuenta sólo las sociedades Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec, Plastibor y Gorlan, mientras que en el ejercicio 2022 es el **8,95% para todo el Grupo**.

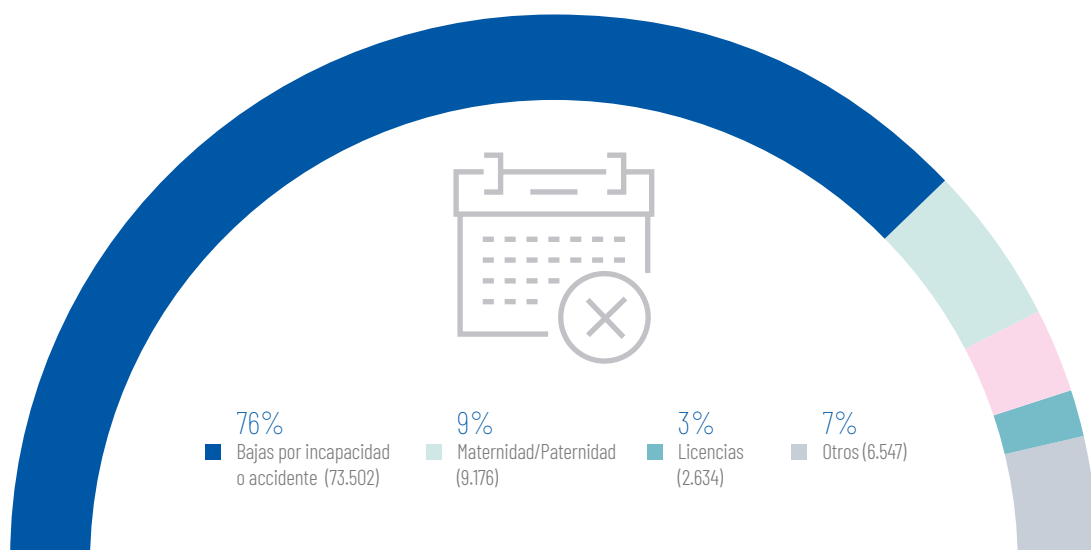
Las horas de absentismo que estamos midiendo en el Grupo incluyen principalmente: actividad sindical, bajas derivadas de accidentes de trabajo, maternidad/paternidad, lactancia, huelgas, licencias, bajas derivadas de incapacidad temporal, bajas derivadas de accidentes de trabajo, visita a consulta y reposo médico. A continuación, detallamos las horas de absentismo por naturaleza en 2022:

Nos encontramos trabajando para poder reducir las tasas de absentismo, monitorizando las principales causas que lo provocan. En esta línea, se han establecido acciones concretas para fomentar la motivación de la plantilla y reducir los accidentes a cero, siendo el proceso que inicia, guía y mantiene las conductas orientadas a lograr un desarrollo profesional y personal.

HITOS 2022

Nuestro equipo es cada vez más grande por lo que el riesgo de que ocurra un accidente aumenta, si no se acometen medidas de control más rigurosas. Por eso, hemos constituido un nuevo departamento de salud y seguridad con un responsable corporativo para prevención de riesgos laborales.

Queremos incrementar el compromiso y motivación de todas las personas y para ello estamos ofreciendo actividades colectivas de diferentes índoles que no están directamente relacionadas con el cumplimiento de objetivos operativos, sino que buscan el desarrollo personal.



Igualdad

Uno de nuestros principales compromisos es la igualdad de derechos y oportunidades entre todas nuestras personas. Por ello, hemos continuado trabajando en políticas y compromisos específicos con el objetivo de promover la diversidad y equidad en todo el Grupo.

Aseguramos que la igualdad de oportunidades esté presente en todos los procesos de la organización, incluyendo la contratación del nuevo personal. Por ello, aplicamos procedimientos de selección que favorecen la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Nuestro Código Ético representa los valores de Gorlan que son la base de nuestro Grupo y deben ser respetados siempre. Para asegurarnos de que no suceden incumplimientos, disponemos de un canal de comunicación confidencial y transparente: actua@gorlan.com, así como de buzones físicos distribuidos en nuestras empresas.



Plan de Igualdad

En el Grupo, disponemos de un plan de igualdad que irá implantándose progresivamente en todas las empresas hasta que el 100% de las personas trabajadoras del Grupo queden amparadas bajo un mismo marco. Telergon y Plastibor ya cuentan con un Plan de Igualdad 2021-2025 y con un comité de igualdad. Se han llevado a cabo acciones en un 37% de las líneas de trabajo. En el ejercicio 2022, se une a esta buena práctica Pronutec, cuyo plan ha sido aprobado en el primer semestre del año y su evolución ha sido del 11%. En Inaselec, se ha comenzado a trabajar en el mismo, estando a cierre del ejercicio muy avanzado. El resto de las organizaciones se encuentran en proceso de análisis y diagnóstico para acogerse al Plan de Igualdad en cuanto sea posible.

En todas las organizaciones, se comparte un sólido compromiso con la equidad y el trato justo, incluso en ausencia de un plan de acción específico. Las medidas adoptadas se aplican de manera generalizada, reafirmando nuestro compromiso con la no discriminación.

En línea con los Planes de Igualdad firmados, hemos identificado 3 desafíos a alcanzar en Gorlan, para los cuales implementaremos acciones específicas:

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

Bajo el paraguas del Plan de Igualdad, cada empresa ha plasmado las acciones contempladas en el mismo junto con su nivel de prioridad (alta, media y baja). Para la programación en los planes operativos anuales, se ordenarán las acciones en base al nivel de prioridad definida (primero las de alta, seguidas por la de nivel medio, y finalmente las de nivel bajo).

Objetivos y líneas de trabajo del Plan de Igualdad Gorlan 2021-2025

OBJETIVO 1: FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Visibilizar e integrar la igualdad de género en todos los documentos o soportes que definan estrategias o políticas de la organización.
2. Incorporar aspectos relacionados con la igualdad en el "Manual de acogida".
3. Revisar y presentar los avances del Plan de Igualdad a la dirección en particular y a la plantilla en general.
4. Acordar una política de igualdad y no discriminación por parte de la empresa.
5. Dar a conocer el Plan de Igualdad a toda la plantilla.
6. Establecer contactos y alianzas con redes estatales e internacionales y autonómicas que trabajan la igualdad.
7. Revisar el uso del lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y corregir cuando sea necesario.
8. Mantener la comisión negociadora para el impulso del Plan.
9. Evaluar económicamente las acciones derivadas del desarrollo del Plan de Igualdad.
10. Elaborar un plan operativo sobre las actuaciones a desarrollar anualmente con el Plan de Igualdad.
11. Elaborar una memoria anual sobre las actuaciones del Plan de Igualdad.
12. Difundir entre la plantilla esta memoria de impacto.

OBJETIVO 2: GESTIÓN DE PERSONAS

13. 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.
14. Compartir con la plantilla los resultados de los procesos en los que participan (encuestas, evaluaciones generales, 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).
15. Realizar encuestas de opinión de la plantilla en cuanto a la incorporación de la igualdad.
16. Revisar los criterios empleados en los perfiles de puestos para detectar sesgos de género.
17. Colaborar con las empresas del Grupo en las acciones de comunicación.
18. Realizar acciones de difusión interna sobre el plan de gestión y las políticas adoptadas.
19. Promover el uso inclusivo del lenguaje e imágenes en cada oferta de trabajo.

20. 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.
21. Revisar los procesos de selección contratados de forma externa analizando lenguaje usado en las ofertas, requisitos de los puestos, etc.
22. Revisar la comunicación sobre las vacantes existentes.
23. Recoger las necesidades de conciliación de vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
24. Identificar los puestos de igual valor.
25. Realizar un seguimiento anual de la situación salarial según sexo.
26. Corregir los desvíos detectados en aquellos puestos que superen el 10% de diferencia, analizando los motivos y promoviendo un equilibrio salarial.
27. Realizar informes para aquellos desvíos detectados que superen el 25%.
28. Elaborar un protocolo o procedimiento propio para la actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.
29. 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.
30. Comunicar a la plantilla la existencia del protocolo, así como a las nuevas incorporaciones.
31. Sensibilizar a toda la plantilla sobre la detección e identificación de actitudes de acoso sexual o por razón de sexo.
32. Incorporar la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales e incluir acciones específicas para la valoración y seguimiento de la salud de las mujeres.
34. Realizar la evaluación de los riesgos laborales teniendo en cuenta los específicos de género.
35. Realizar una evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género y diseñar las acciones preventivas correspondientes.
36. Realizar campañas internas de sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla.

OBJETIVO 3: NUESTRO ENTORNO

37. 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.
38. Colaborar con centros educativos para que aumente el número de mujeres en el sector industrial.

Diversidad e inclusión

En el Grupo, llevamos a cabo una serie de medidas y proyectos destinados a promover la inclusión de las personas con discapacidad.

Procesos de selección

Cuando publicamos ofertas, en igualdad de condiciones favorecemos la incorporación de personas con discapacidad.

Colaboraciones

Para fomentar la inclusión social y la integración laboral de las personas con discapacidad, colaboramos con centros especiales de empleo como Lantegi Batuak, Gureak y DFA (disminuidos físicos de Aragón). Durante el ejercicio 2022, hemos generado empleo para más de 94 personas, lo que representa un incremento significativo en comparación con las 84 personas empleadas en 2021. Además, en el año 2022, hemos incrementado nuestra facturación a estas empresas, alcanzando los 9.143 miles de euros, en comparación con los 6.457 miles de euros del año anterior, lo que supone un crecimiento del 42%. Es importante destacar que estas

personas trabajan exclusivamente para el Grupo Gorlan aproximadamente el 81% de su tiempo, lo que refleja nuestro compromiso de proporcionarles oportunidades laborales estables y significativas. En 2021, el porcentaje fue del 80%.

Plantilla propia

Al cierre del ejercicio 2022 contamos en nuestro equipo con 9 personas con discapacidad (las mismas que en 2021).

Accesibilidad

En nuestras oficinas hemos implementado accesos adaptados que permiten la entrada fácil y cómoda de personas con discapacidad. Además, nos aseguramos de cumplir con las normativas y estándares vigentes al realizar nuevas inversiones en edificios, así como al adaptar o acondicionar nuestras instalaciones y servicios generales. Estos planes de inversión se llevan a cabo considerando las necesidades específicas de colectivos menos favorecidos para garantizar un entorno inclusivo y accesible.





5.3.

Salud y seguridad

Prevención de **riesgos**.

La prevención de riesgos laborales recae en el compromiso de cada persona, siendo **una responsabilidad colectiva en nuestra organización**.





Interiorizar las normas de seguridad, salud como aspectos clave en el trabajo diario es un punto crítico para garantizar entornos de bienestar y poder alcanzar las metas propuestas en este ámbito.

La salud y seguridad son parte de nuestros valores. Como hemos mencionado anteriormente, para reforzar este pilar en el ejercicio 2022 hemos procedido a la incorporación de un responsable corporativo que fomenta esta cultura. Esto nos ha ayudado a desplegar medidas y acciones destinadas a garantizar la total seguridad y salud de nuestros profesionales y colaboradores, y a reforzar la formación en este ámbito.

Todo ello, con el objetivo último siempre de tener “cero accidentes”, y teniendo la firme creencia de que todos los accidentes pueden y deben ser evitados.



DESTACAMOS LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES EN EL EJERCICIO 2022

- > Creación de un área corporativa de prevención de riesgos laborales que coordina todo el Grupo.
- > Obligatoriedad de monitorizar e informar de los accidentes de subcontratas y/o ETT.
- > Plataforma corporativa para gestionar la documentación requerida en el área de PRL.
- > Creación de un procedimiento a nivel de Grupo de investigación, control y accidentabilidad.
- > Formaciones en seguridad y salud.
- > Comienzo a nivel de Grupo de un proyecto de una plataforma de control y coordinación de actividades empresariales.

HITOS 2022

Telergon

- Han realizado una inversión para favorecer las medidas de seguridad asociadas a una maquinaria y han elaborado de un plan específico de reducción de la siniestralidad.
- Seguimiento de la metodología de las 5S, también en oficinas.

Plastibor: han hecho una evaluación de toda la planta desde el punto de vista de seguridad y salud, dando lugar a la modificación del suelo en el área de BMC e implantando medidas para mejorar la ergonomía.

Pranutec: ha realizado una encuesta psicosocial y de la misma se han derivado medidas convertidas en campañas de sensibilización.

Inaselec: se han realizado varios estudios ergonómicos, adecuando las paradas y la rotación de puestos a una mejora en este ámbito, así como instalando barras de seguridad.

Gorlan: medidas adoptadas a nivel grupal

- Hemos realizado un taller de alimentación saludable para potenciar la salud de nuestras personas.
- Ponemos a disposición de nuestro equipo realizarse revisiones médicas periódicas.
- Para que estemos lo mejor preparados ante cualquier imprevisto que pudiera surgir, hemos impartido cursos de RCP y de primeros auxilios y hemos diseñado protocolos para casos de emergencia, a su vez, hemos instalado desfibriladores en la mayoría de nuestras plantas.

INVERSIÓN

2022 **12**

miles de euros de inversión en mejorar la salud y seguridad

SUPERVISIÓN

2022 **8**

personas dedicadas exclusivamente a supervisar la salud y la seguridad



PLANTILLA PROPIA



PLANTILLA EXTERNA (*)



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.

(*) No se realiza la comparativa con 2021 al ser 2022 el primer año en el que se recopilan datos sobre la plantilla externa.

Durante el ejercicio 2022 se han incrementado los indicadores: número de accidentes, índice de frecuencia e índices de gravedad. Esto se ha debido principalmente a la incorporación de 123 nuevas personas en el Grupo. Además, incluimos datos nuevos, de sociedades que en 2021 no estaban reportando indicadores. En el ejercicio 2021 reportábamos datos de Pronutec, Merytronic, Inaselec, Plastibor y Telergon, y Gorlan que suponía un 78% de la plantilla total, mientras que en 2022 reportamos información de la totalidad de la plantilla, 82 personas adicionales. El incremento de los índices de siniestralidad, por tanto, se han debido principalmente al gran crecimiento de la plantilla, así como que desgraciadamente ha habido bajas de larga duración.

Por otro lado, tal y como anticipábamos y manteniendo el compromiso de cumplir con la directiva europea de debida diligencia en la cadena de valor, hemos comenzado a monitorizar y poner medidas sobre los accidentes de la plantilla externa (ETT y subcontratas), ya que es nuestra

obligación y deber preservar la salud y seguridad de todas las personas que conforman nuestra cadena de valor, con independencia de que sean plantilla propia o no.

Servicios de prevención ajeno

En el área de prevención, en nuestras empresas principales, contamos con servicios de prevención externos especializados en distintas áreas, tales como salud y seguridad, higiene, ergonomía-psicosociología y vigilancia de la salud. Esta colaboración nos permite garantizar que tanto nuestros empleados y empleadas como colaboradores dispongan de las prestaciones necesarias para su bienestar y seguridad.



Relaciones sociales

En nuestras empresas, aseguramos la representación legal de las personas trabajadoras a través de delegados o comités de empresa. Establecemos canales de comunicación adecuados con ellos para fomentar la consulta y participación de todas las personas. Además, promovemos la consecución de acuerdos formales con las representaciones legales, lo que nos permite avanzar en procesos de diálogo y concertación social. Asimismo, en aquellas sociedades en las que aplica, contamos con comités de salud y seguridad, como en Pronutec, Telergon y Plastibor, con los cuales mantenemos reuniones periódicas para abordar temas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.

En cuanto a los convenios laborales, toda nuestra plantilla se beneficia de convenios colectivos, acuerdos de empresa y otras normas laborales específicas del país en el que se encuentran. Estos instrumentos regulan y protegen sus derechos y condiciones laborales.





5.4.

Gestión del talento

Impulsamos el **crecimiento tanto personal como profesional** de todas las personas del Grupo.



En el ejercicio 2022 hemos diseñado un plan de gestión de talento, dentro del proyecto HUCA, que nos permite profundizar en diseñar y desarrollar carreras profesionales personalizadas para nuestro equipo humano. Concretamente, en las distintas áreas de negocio, hemos realizado los siguientes avances:



- En Merytronic han procedido a realizar una definición de puestos de trabajo que les permitirá focalizarse en su propio talento. Cuentan con unas fichas por puesto de trabajo, una retribución por puesto, y un plan de carrera asociado a 5 años. De manera que mediante evaluaciones anuales podrán valorar y premiar la evolución de la carrera profesional.



- En Pronutec, han iniciado el proceso de definición de puestos de trabajo.



- En Plastibor, han finalizado la definición de puestos de trabajo, iniciado en el ejercicio anterior.



- Telergon ha continuado con el proceso de asignación y definición de puestos de trabajo ya iniciado en 2021, consiguiendo acordar unos escalones de puestos y una escala salarial a cada escalón de puesto, todo ello acordado con la representación legal de la plantilla.



- Inaselec ha realizado un análisis y descripción de puestos de trabajo.

Como hemos mencionado anteriormente, es importante resaltar que otorgamos prioridad a las promociones internas. Antes de buscar perfiles externos para cubrir nuevas vacantes, siempre consideramos y evaluamos las posibilidades de promoción interna. En el ejercicio 2022 hemos tenido promociones internas de ambos géneros.

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.



Entorno de aprendizaje continuo

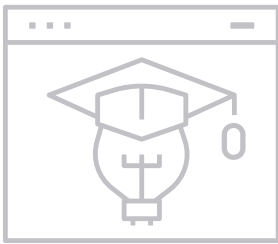
En Gorlan, nos preocupamos por garantizar que nuestros profesionales tengan la formación adecuada, ya que consideramos que es fundamental para su crecimiento y éxito del Grupo.

Para ello, implementamos un plan de acogida para todas las personas que se unen a nuestro equipo, brindándoles desde el principio todas las formaciones y herramientas necesarias para desempeñar su trabajo y desarrollarse como profesionales.

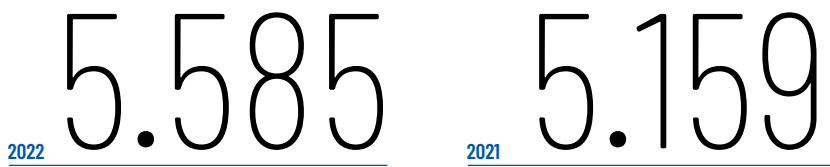
Dado que el sector requiere enfoques nuevos para enfrentar los desafíos, nos esforzamos por ser más eficientes, sostenibles y responsables. Esto solo puede lograrse si utilizamos las metodologías más efectivas y dinámicas.

En colaboración con los departamentos correspondientes, llevamos a cabo un diagnóstico de las necesidades de los integrantes de los equipos con el objetivo de mejorar la cualificación profesional y desarrollar competencias que beneficien tanto a nivel individual como colectivo. De esta manera, buscamos impulsar la mejora continua y el crecimiento tanto a nivel personal como profesional.

Asimismo, la definición de puesto de trabajo llevada a cabo, unida al impulso de realización de evaluaciones y al plan de carrera, serán un factor más para definir la formación necesaria para nuestro equipo.



HORAS DE FORMACIÓN





ACCIONES DESTACABLES 2022

merytronic
gorlan

Dada la importancia de la automatización y digitalización de las redes, una persona ha realizado un máster "Profesional en Ciberseguridad" para poder aplicarlo posteriormente a producto, así como poder formar al resto del equipo.



6

Crear
soluciones
innovadoras
y sostenibles

Producto

6.1. Sectores destino	83
6.2. La tecnología para hacer el mejor producto	86
6.3. Cadena de suministro responsable	90
6.4. Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad	94



6.1.

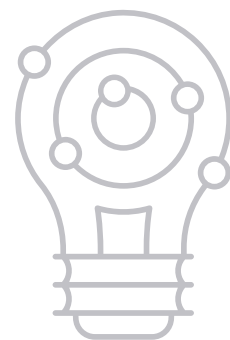
Sectores destino

Distribución de energía

Nos especializamos en productos que abarcan la gestión integral de redes eléctricas de baja tensión, ofreciendo soluciones avanzadas en maniobra, protección, monitorización y control.

Soluciones de distribución en Baja Tensión

La distribución de la baja tensión plantea nuevos retos que requieren la automatización y digitalización de las redes. Desde Gorlan ponemos el foco en desarrollar nuevas soluciones que permitan adaptar el sistema de distribución hacia un futuro sostenible y eficiente.



telergon
gorlan

- Interruptores-seccionadores y conmutadores, tanto manuales como motorizados, con opciones de montaje en caja. También ofrecen interruptores de levas y conmutadores modulares.

pronutec
gorlan

- Cuadros de distribución para Centro de Transformación, bases portafusibles tipo NH, sistemas de monitorización de redes de baja tensión, red de enlace, y fusibles de media y baja tensión.

merytronic
gorlan

- Soluciones de digitalización de redes eléctricas, monitorización de redes de baja tensión, identificación de línea y fase en redes de baja tensión, localización y trazado de cables subterráneos, detección de fallas e identificación de cables para seguridad eléctrica.

Green energy

Nuestra inversión en investigación y desarrollo se centra en crear productos que impulsen la adopción de energías renovables en todos los hogares del mundo, facilitando así la transición hacia un futuro sostenible y basado en fuentes de energía limpia.

Impulsando la transición energética

Somos expertos en soluciones para sectores de energía renovable, especialmente en energía fotovoltaica. Nuestra inversión en investigación se enfoca en desarrollar productos que faciliten la adopción de energías renovables. Ofrecemos soluciones integrales que incluyen combinadores de caja, inversores de tipo string, cuadros de baja tensión, sistemas de almacenamiento de energía y puntos de carga para vehículos eléctricos.



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



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

Industria

Nos especializamos en adaptar nuestros productos para cumplir con los requerimientos del sector industrial y las aplicaciones de electrónica de potencia, ofreciendo soluciones personalizadas y de alta calidad.

Atendiendo las demandas del sector industrial

Ofrecemos una amplia variedad de soluciones para corriente alterna (AC). Nos adaptamos a las necesidades de fabricantes de cuadros industriales y OEM en diversos subsectores, brindando productos de alta calidad, fáciles de aplicar y manejar. Nuestros diseños están respaldados por certificaciones de laboratorios acreditados y cumplen con las normas IEC/EN 61439, asegurando la calidad excepcional en cada uno de nuestros productos.



- Interruptores-seccionadores con fusibles, interruptores modulares y levas.



- Cuadros de distribución para centros de transformación de abonado, armarios de medida, elementos de medida, fusibles de media y baja tensión, y aparataje modular.



Ferrovionario

Poseemos una amplia experiencia en soluciones de mando y control, accesos, tracción y puesta a tierra. Además, nos destacamos por nuestra capacidad de adaptación al ofrecer soluciones personalizadas según las necesidades específicas de nuestros clientes.

Creamos soluciones innovadoras que impulsan la movilidad sostenible

Nos enfocamos en el desarrollo de soluciones personalizadas y estándar en material rodante e instalación fija para sistemas 1000 V AC y 1500 V DC. Gracias a nuestra amplia gama de soluciones, hemos participado en casi un centenar de proyectos a nivel mundial. Además, hemos llevado a cabo más de 60 proyectos ferroviarios en más de 30 países, ofreciendo soluciones integrales que abarcan desde la instalación fija hasta otras áreas de la industria del transporte.



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





6.2.

La **tecnología** para hacer el mejor producto

En los últimos años las redes eléctricas han estado y están en continua transformación. Con la entrada de nuevos actores al mercado, como el vehículo eléctrico, los contadores inteligentes, las microrredes, la generación renovable distribuida o las baterías de almacenamiento distribuido, se han vuelto cada vez más complejas. Ahora es imprescindible estar continuamente innovando y aplicando la tecnología más moderna para poder dar una respuesta a los desafíos globales con los que nos encontramos.

Gracias a nuestros productos y a las tecnologías de supervisión, monitorización y automatización que desarrollamos internamente, se puede 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.

Creemos en el desarrollo de nuevos productos, respetuosos con el medioambiente y basados en la innovación tecnológica son la palanca de cambio que permite diferenciarnos de nuestra competencia en la carrera hacia la transición energética.

Para lograr todo esto es necesario contar con un equipo comprometido e ilusionado como el



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).

nuestro, a la par que vamos de la mano de nuestros proveedores y clientes. Todo ello, unido a nuestra experiencia y conocimiento, así como a las colaboraciones que tenemos con centros tecnológicos y laboratorios externos, hacen que estemos al día de las últimas novedades tecnológicas.

Contamos con determinados elementos en el Grupo que nos ayudan a que esto sea una realidad. Uno de ellos es el "comité de nuevos productos". Todas las empresas de producto cuentan con su propio comité que se reúne al menos de manera mensual. Siendo esta un área estratégica para nosotros, dicho comité está compuesto por los principales directivos y responsables técnicos. El objetivo de este es trabajar para impulsar la creación de nuevos productos que permitan anticiparnos a los retos del mercado siendo más ágiles que nuestros competidores. Evaluamos tendencias de mercado y compartimos las inquietudes que nos transmiten los clientes que después derivan en nuevas líneas de producto.

Además de las colaboraciones externas mencionadas, 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 los nuevos requerimientos de nuestros clientes.

GRACIAS AL TRABAJO CONJUNTO DE LAS EMPRESAS QUE FORMAN GORLAN, SOMOS CAPACES DE OFRECER SOLUCIONES INTEGRALES A GRANDES PROYECTOS.

pronutec
gorlar

telergon
gorlar

- Su departamento de Innovación acompaña de cerca al cliente, lo que les permite crear soluciones de alto valor añadido. Además, cuentan con un laboratorio propio que ponen a disposición de los clientes para realizar pruebas.
- Entre sus retos principales, se encuentra la automatización. Desde Pronutec ya han comenzado a trabajar para poder ofrecer lo antes posible una solución al mercado, y están en proceso de elaboración de los primeros prototipos.
- La innovación es uno de sus valores.
- Desde el 2012 cuentan con 14 patentes concedidas, 28 validadas y 9 en proceso de concesión.
- Telergon cuenta con un observatorio de innovación propio, dedicándose una persona a labor de investigación pura.
- Además de contar con laboratorio propio y oficina técnica, colaboran con laboratorios externos.

Merytronic, catalizador de la innovación

Dentro del Grupo, Merytronic es nuestra mayor apuesta por la innovación. Nuestro objetivo es desarrollar sistemas, desde el inicio hasta el fin, que nos permitan tener la trazabilidad del estado de la red de distribución de baja tensión, con accesibilidad a datos en tiempo real. Para ello, estamos creando herramientas tecnológicas que permitan a nuestros clientes hacer frente a 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.

“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”.

IRATXE ZULUAGA LÍBANO
DIRECTORA GENERAL DE MERYTRONIC, BILBAO

Smartización de las redes eléctricas

Smart Grids de baja tensión

Está 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, son socios tecnológicos colaboradores en el centro Global Smart Grids Innovation Hub. Aportamos nuestro conocimiento y experiencia en el desarrollo de proyectos relacionados con digitalización de redes. Una apuesta continua por la investigación y el desarrollo de productos dentro del mundo de la distribución eléctrica.



6.3.

Cadena de suministro responsable



Ser sostenibles no depende únicamente de nosotros, también depende de aquellos con los que nos relacionamos y nos ayudan a poner en el mercado nuestro producto: los proveedores. Nuestra estrategia para la cadena de suministro tiene como objetivo contribuir a crear entornos productivos sostenibles, siendo eficientes en el uso de recursos naturales y de energía, garantizando el respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores de las empresas proveedoras, sin olvidarnos de la importancia de la calidad y la entrega en plazo.

Por ello, apostamos por establecer relaciones que sigan lo estipulado por las normativas de referencia en este ámbito, como la directiva de debida diligencia de derechos humanos y el reglamento de minerales y metales en conflicto. De este modo ayudamos a impulsar el desarrollo sostenible de la economía.

Cabe destacar, que si algo nos caracteriza es nuestra buena gestión de la cadena de suministro. Somos ágiles reaccionando y adaptándonos a este entorno cambiante, esto nos permite no tener roturas a pesar de que los 3 últimos ejercicios hayan estado marcados por una falta generalizada de abastecimiento. Nuestro equipo de compras ha realizado un trabajo excelente de búsqueda y homologación de nuevos proveedores, que ha permitido garantizar el suministro.

En Gorlan en el ejercicio 2021 iniciamos un camino para la profesionalización del área de compras que hemos continuado durante el ejercicio 2022. Como objetivo para el 2023, queremos tener una política corporativa de compras, que unifique todas las que existen por empresa actualmente y un manual ético del proveedor.

merytronic
gorlan

- En el ejercicio 2022 Merytronic ha reestructurado el área de compras, reforzándola con una incorporación más al área. Ha centralizado compras con menos distribuidores y montadores siguiendo con la política de cercanía.



Como objetivo para el 2023, queremos tener una única política corporativa de compras.

Proveedores

En relación con el proceso de selección, gestión, homologación y evaluación de proveedores, a pesar de que cada una de las empresas que forma el Grupo tiene sus procedimientos propios individuales, todas ellas comparten los mismos pilares base. En todos los casos existe una variable de criticidad (ya sea por volumen de compra a un proveedor, por la relevancia del producto/servicio asociado, etc.) que es la que determina el proceso a seguir.

Proceso de homologación de proveedores

Antes de iniciar cualquier relación laboral con un proveedor, el Grupo realiza un proceso de homologación inicial para determinar si se puede comenzar a trabajar con dicho proveedor. El proceso comienza con una solicitud de información que abarca desde ámbitos sociales y ambientales, hasta ámbitos técnicos y de calidad, así como de cumplimiento de requisitos legales puros. Entre los principales aspectos analizados destacan: la calidad, el grado de cumplimiento en el plazo de entregas, el precio y el sistema de gestión ambiental.

Dada la tipología de nuestros productos la calidad es un asunto crítico, por ello a todos nuestros proveedores les solicitamos la ISO 9001. En caso de que no cuenten con ella, se les exige mayor documentación y/o algún plan de acción específico.

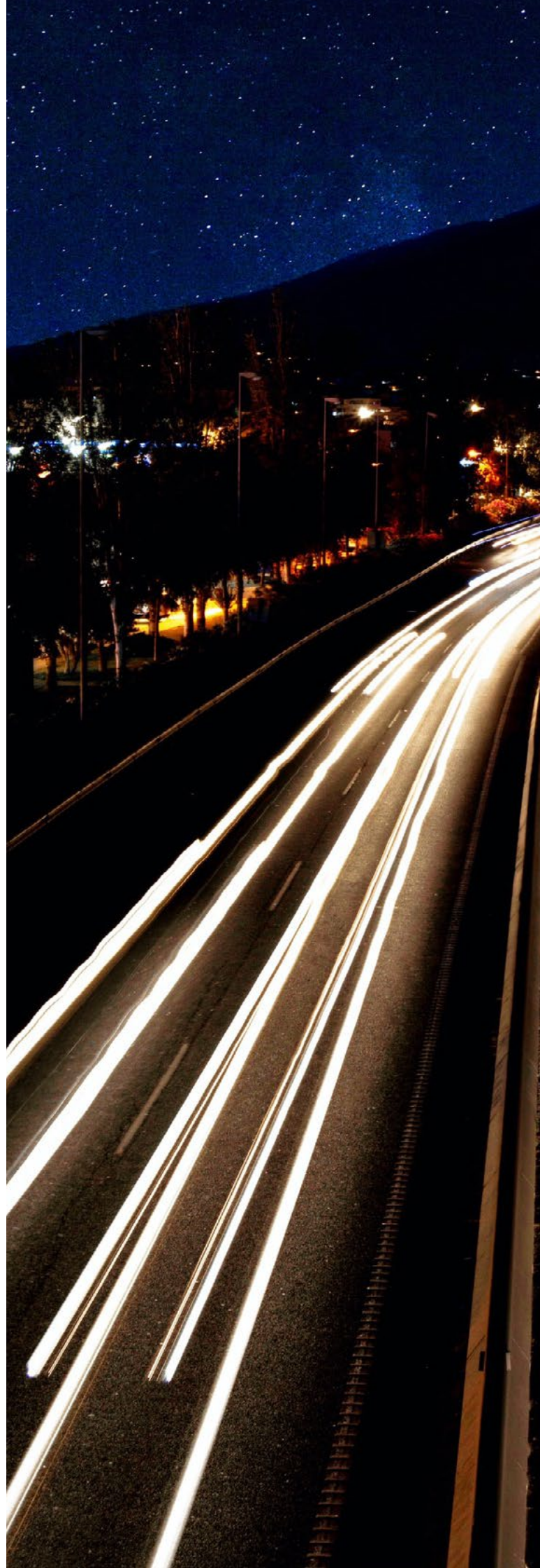
Una vez que un proveedor es homologado forma parte del listado de proveedores aprobados, y a partir de ese momento, se procede a un seguimiento periódico de los mismos.



- Solicitan a sus proveedores el cumplimiento del reglamento de minerales y metales en conflicto, y un reporte asociado, asegurando la protección de los derechos humanos en la cadena de suministro.



- La calidad es nuestra máxima. Por ello, en los criterios de selección de proveedores incluyen la solicitud del estándar ISO 9001, estándar IATF 16949 y la realización de auditorías ya sea por el propio Plastibor o realizada por un externo especializado.





Seguimiento periódico de proveedores

Tal y como adelantábamos, la calidad es un asunto capital para nosotros por ello el área responsable de realizar el seguimiento periódico del proveedor es el área de calidad, manteniendo un registro continuado que permita comprobar que su actuación y sus suministros son satisfactorios. También es el responsable si un proveedor incurriera en un determinado número de no conformidades en doce meses, se procedería a dar de baja el mismo de la lista de proveedores aprobados, y tendría que comenzar desde el principio todo el proceso de homologación en caso de que quisiera trabajar con Gorlan. Dicho proveedor podría ser nuevamente aprobado si existen indicios suficientes de que el servicio prestado en el futuro estará de acuerdo con lo especificado en el sistema de Gorlan.

La reevaluación se hace de forma continua de modo que, al registrar un informe de no conformidad, el área de calidad se asegura de que no se ha superado el número máximo de no conformidades permitido.

Cabe destacar que si se detecta por parte del Grupo que el material es inadecuado o tiene fallos, se les exige a los proveedores planes de acción concretos, con responsables y fechas.

merytronic
gorlan

- Una de sus prioridades en el área de compras es contratar con proveedores locales. Siempre que se puede, se consume de manera local.
- Merytronic exige la ISO 9001 y la ISO 14001 a todos los montadores con los que colaboran.
- Auditan dos proveedores al año seleccionados por muestreo aleatorio.

pronutec
gorlan

- Desde el área de calidad lideran 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.

plastibor
gorlan

- Plastibor realiza auditorías a proveedores de manera periódica.



6.4.

Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad

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

HITOS 2022



- Lanzamiento de un interruptor de 2P reales capaz de alcanzar los 550A -1500V DC (750V DC por polo) y el S7, que ofrece un rendimiento optimizado y constante a lo largo de toda su vida útil gracias a la tecnología patentada de corte con soplado magnético MAGIC. Este interruptor se ensambla en una línea de montaje semi-automática que garantiza los más altos estándares de seguridad.
- Soluciones específicas "Isolation Only" con ensayos de corto circuito adaptados a las necesidades de protección y seccionamiento de los sistemas de almacenamiento de energía por baterías (BESS).



Nuestros productos están orientados a conseguir una economía más sostenible al fomentar el uso de energías renovables es un aspecto clave para conseguir un planeta más verde.



GREEN ENERGY

Movilidad eléctrica

No es posible alcanzar los objetivos europeos de neutralidad climática a 2050 sin una electrificación del transporte. 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.

Gracias a nuestras soluciones podemos hacer que la movilidad eléctrica sea una realidad a través del almacenamiento de esta.

ESTACIONES DE CARGA



PUNTOS DE CARGA



CENTRALIZACIÓN DE CONTADORES



E-BUSES



FOTOVOLTAICA

Energía fotovoltaica

Las características de la energía fotovoltaica, energía limpia, inagotable y renovable, hacen que sea imprescindible para conseguir un mundo mejor. Como especialistas en el sector, ofrecemos soluciones en seccionamiento y protección adaptadas a las diferentes necesidades de cada instalación.

COMBINER BOXES



CONTENEDORES DE BATERÍAS



STRING INVERTERS



INVERSORES



Una calidad de confianza

Tal y como anticipábamos, la calidad de nuestros productos es nuestra máxima. Disponemos de las más exigentes homologaciones requeridas por los distintos clientes, lo que hace que los actores clave del mercado estén confiando en nosotros. Esta calidad está implícita en todos los procesos que intervienen: investigación, diseño, fabricación, gestión comercial y administrativa, etc. Y para lograrla, es necesario una colaboración y comunicación continua con clientes y proveedores.

Contamos con una política de calidad en la que detallamos los siguientes compromisos

- 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.
- Nos comprometemos a mantener un entorno seguro y saludable para todos los empleados, asegurando su formación constante y competencia, mientras gestionamos de manera eficiente los recursos humanos y la infraestructura necesaria para nuestros procesos de fabricación.
- 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
gorklar



DE LAS CERTIFICACIONES A LA EXCELENCIA

ISO 9001 / ISO 14001
Certificado por TÜV Rheinland

ESTÁNDARES GENERALES
IEC 60947-1 & 3

IEC IECCE 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

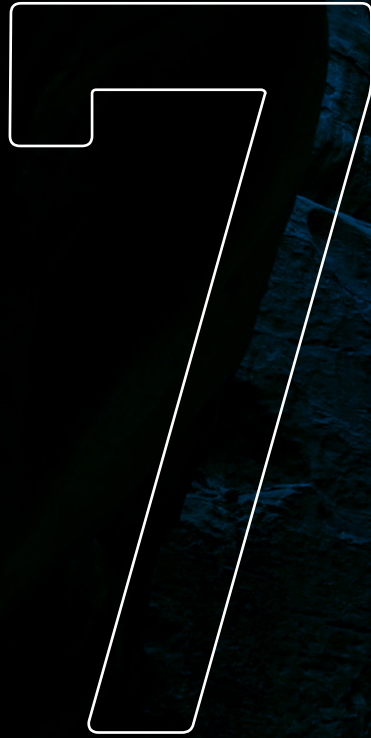
- AIT (Austrian Institute of Technology)
- IPH Berlin
- UL



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.

En relación con la gestión de las reclamaciones y quejas, contamos con distintos canales de atención al cliente y vías para realizar las reclamaciones, siendo las más utilizadas el correo electrónico y el teléfono. Cada empresa cuenta con su sistema de reclamaciones y quejas adaptado a su realidad, que son recibidas por calidad, y desde dicha área la redirigen al departamento que aplique en función de su naturaleza. Esto nos permite estar evolucionando en continua mejora y aplicar las acciones correctivas en caso de que fueran pertinentes.

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.



Procurar un futuro mejor

Entorno

7.1. Reduciendo nuestro impacto ambiental	99
7.2. Nuestros clientes	106
7.3. Colaborando con el entorno	110
7.4. Colaborando con actores clave	114



7.1.

Reduciendo nuestro impacto ambiental

“Reconocemos que el éxito a largo plazo no solo se trata de alcanzar grandes números, sino de construir una base sólida que nos permita desarrollarnos adoptando prácticas empresariales sostenibles que minimicen nuestro impacto ambiental y maximicen el bienestar social”.

BORJA GÓMEZ ORMAZABAL
DIRECTOR DE DESARROLLO CORPORATIVO

Para conseguir un entorno sostenible no sólo son necesarios nuestros productos y servicios, sino que también tiene especial relevancia el impacto que tenemos en el planeta al producirlos. Por ello, prestamos especial atención a nuestro sistema de gestión ambiental. Dentro de nuestra manera de funcionar y de nuestros principios está el objetivo de preservar el medioambiente, principalmente mediante 3 vías:

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.
- Proteger el medioambiente, así como 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.



HITOS Y ACCIONES RELEVANTES 2022

Reforma en curso de las instalaciones de Telergon afectando a la mayor parte de oficinas y una parte relevante de taller, convirtiendo el edificio en uno mucho más eficiente energéticamente y más accesible.

Puesta en marcha de una planta fotovoltaica en Pronutec en diciembre de 2022 de 135 Kwp (129.033Kwh/año).

Adquisición y colocación de un nuevo compresor de aire que nos ayudará a reducir el consumo de Kwh y a reducir las emisiones de CO₂.

Implementación de un horario y temperaturas máximas y mínimas de climatización general y particular dentro de despachos cerrados.

Realización de un plan energético a 2 años.

Completado el estudio para la instalación de cargadores eléctricos en 2023, fijándose el número de cargadores a instalar en cada planta (Pronutec 4; Plastibor 1; Telergon 4).

Ampliación de la plataforma Ambilamp (scrap sobre luminarias y bombillas) y Ambiafme (scrap sobre resto de material lumínico).

Nombramiento de una persona en el Grupo que monitorice y supervise los indicadores ambientales para fijar objetivos.

Monitorización y supervisión mensualizada de los consumos.

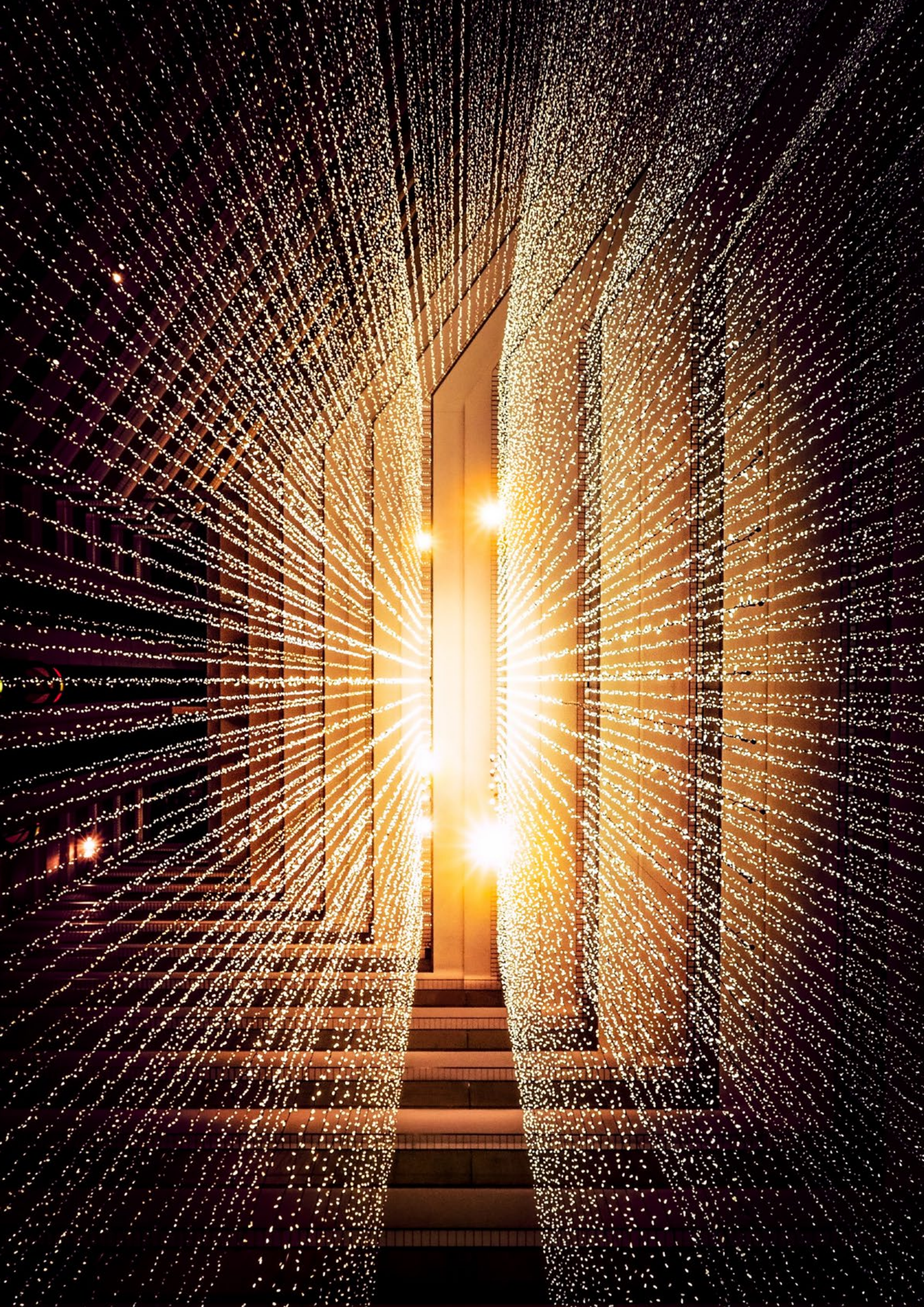
OBJETIVOS 2023

Todos los años elaboramos un informe de evaluación de aspectos e impactos ambientales. Derivada de dicha evaluación nos hemos fijado como objetivo principal para el 2023 la sustitución de luminarias ordinarias por las de tipo LED que presentan mejoras claras desde el punto de vista de eficiencia energética en todas aquellas plantas en las que actualmente no las tengan.

Asimismo, y dando continuidad al proyecto de instalación de placas solares iniciado en 2022, se prevé continuar con la instalación de estas en aquellas empresas en las que sea aprobado.

En lo que respecta a economía circular, se va a trabajar en la reciclabilidad del poliéster termoestable.

Telergon implementará un aparcamiento de bicicletas y monopatinos con el objetivo de fomentar el uso de estos vehículos frente a los de motor."



Sistema de gestión ambiental

Nuestro sistema de gestión medioambiental es la base sobre la que asentamos nuestra actividad y nuestra cultura ambiental. En el mismo tenemos indicadores de seguimiento que nos permiten monitorizar los principales consumos y definir objetivos y estrategias que nos ayuden a reducir nuestro impacto ambiental. Cabe destacar que tres de nuestras plantas principales, Pronutec, Telergon y Merytronic, cuentan con la cer-

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

Ni en 2022 ni en 2021 hemos registrado provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protección del medioambiente, ni existen responsabilidades conocidas y/o compensaciones a recibir.

A continuación, detallamos las principales magnitudes ambientales de los ejercicios 2022 y 2021:



Consumo energético

Realizamos 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. A continuación, detallamos los datos asociados al consumo:

CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA (KWH)

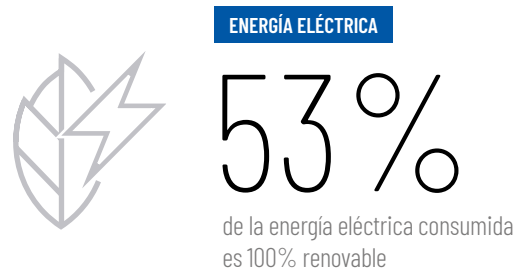
2022 5.540.961

2021 3.476.552

En el ejercicio 2021 se incluyó información de las sociedades Pronutec, Merytronic, Inaselec, Plastibor y Telergon. Sin embargo, en el ejercicio 2022 se ha obtenido la información de la totalidad del Grupo. Si comparásemos el consumo con el mismo perímetro que en el ejercicio 2021, los consumos del 2022 ascenderían a 4.931.721 kWh. Este incremento viene principalmente por Pronutec, debido al incremento de la actividad. Si observamos la evolución de las cifras, vemos que el incremento porcentual del consumo de electricidad es muy similar al crecimiento de ventas (en torno a un 40%).

Fomento de la contratación de energía 100% de origen renovable.

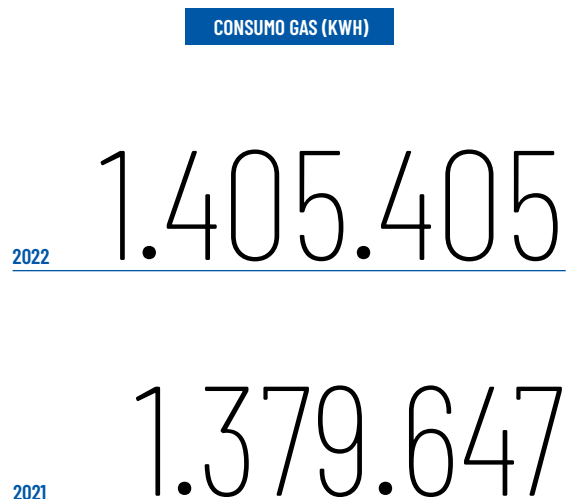
En relación con la electricidad que procede de origen renovable, hemos pasado de tener un **32% de consumo en 2021 a tener un 53% en 2022**, lo que demuestra nuestro compromiso por reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.



La actividad se ha incrementado en un 39% y el consumo de gas sólo en un 1,8%, por lo que podemos concluir que estamos siendo más eficientes.

Por otro lado, cabe destacar, que a partir del ejercicio 2022 se han empezado a monitorizar, además de los ya mencionados, otros consumos energéticos que detallamos a continuación:

PELLETS	GASOLINA
15.000 kg	241 litros
GAS PROPANO	GASOIL
19.200 litros	47.217 litros



Consumo agua

Nuestras actividades productivas no son intensivas en consumo de agua, por lo que los datos que mostramos a continuación se refieren principalmente al uso de esta por las personas del equipo: **1.925 m³ en 2022**.

Consumo de materias primas

Las tres principales materias primas que consumimos en el Grupo son plástico, cobre y acero. A continuación, detallamos los consumos asociados: **plástico 3.424.084 kg; cobre 1.794.416 kg; acero 341.092 kg**.

Generación residuos

Potenciar una correcta recogida y segregación de los residuos que permita su posterior recuperación, así como la reducción de la generación de los mismos, son dos de los objetivos que tenemos en el Grupo. 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. Asimismo, resulta destacable que estamos en el comité directivo sectorial y en la asamblea general de **AMBILAMP y AMBIAFME**.

A continuación, detallamos los residuos generados en 2022 por tipología y destino:

- **Residuos peligrosos:** 2.587 kg, de los que 61% van a eliminación, 31% se valorizan y 38% se recuperan.
- **Residuos no peligrosos:** 1.004.442 kg, destacando que el 53% de los mismos se valorizan, 5% se recuperan, 26% van a vertedero y 14% a eliminación. Es decir, a la mayoría de estos se les da una segunda vida.



- Colaboramos con Recirsa para recoger y reciclar el 100% de los residuos generados.
- Colaboramos con Palets Bakiola para el aprovechamiento de todos aquellos palets rotos que Inaselec ya no puede utilizar.



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 equipo 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.



Economía Circular

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

merytronic
gorlan

Merytronic, en colaboración con el HUB de la Universidad del País Vasco, ha hecho un análisis de procesos que les permite avanzar hacia el análisis de ciclo de vida.

pronutec
gorlan

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

plastibor
gorlan

En Plastibor se inyecta materia prima 100% reciclada en algunos productos.

telergon
gorlan

- Tiene gamas de producto que han alcanzado el 100% de material reciclado.
- Respecto del ejercicio 2022, Telergon ha incrementado el porcentaje de reciclabilidad de los productos.
- Han fijado como requisito para las gamas de nuevos productos que deben tener al menos un 15% más de reciclabilidad respecto de la versión anterior.

Huella de carbono

Se han comenzado a dar los primeros pasos para el cálculo de la huella de la organización, como son la supervisión y la monitorización de los consumos a partir de los cuales se procedería a realizar el cálculo.

merytronic
gorlan

- Se ha comenzado a realizar el cálculo de la huella de carbono de determinados productos.

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.





7.2.

Nuestros clientes

“Valoramos enormemente la interacción con nuestros clientes, ya que consideramos que es fundamental para comprender sus necesidades de manera directa. Nos enorgullece afirmar que estamos dispuestos a ir donde ellos estén. Nos esforzamos por ser la opción líder en términos de coste, calidad y servicio, y nos adaptamos con flexibilidad a su demanda”.

ROBERTO DELGADO TARANCÓN
DIRECTOR GENERAL DE TELERGON



Generando relaciones de confianza

Los clientes están en el centro de lo que hacemos y de cómo lo hacemos. Por ello, entendemos como elemento clave conseguir la superación continua de sus expectativas con las mejores soluciones, productos y servicios. Acompañamos su crecimiento y les brindamos respuestas a los desafíos emergentes que los mercados puedan plantearles, promoviendo la transición energética mediante la implementación de innovaciones tecnológicas.

Prueba de que estamos avanzando en el buen camino es que, a pesar de los problemas de abastecimiento habidos en la economía en general, hemos conseguido aumentar las ventas y la cartera de clientes.

Para continuar en esta senda positiva, algunas de las iniciativas que hemos iniciado en el ejercicio 2022 son:

Herramienta CRM

La implantación de esta nueva herramienta de seguimiento de los contactos del Grupo forma parte del proyecto Darwin, nuestro plan estratégico de transformación digital, y ha sido diseñada para analizar y monitorizar todos los datos relevantes del cliente, con el objetivo de poder dar posteriormente un mejor servicio. Esta herramienta nos permitirá atender los requerimientos cada vez más exigentes de nuestros clientes de forma más ágil y centralizada.

Automatización de marketing

Hemos implantado un software de marketing digital que ayudará a aumentar el tráfico de nuestras páginas web, convertir más visitantes en clientes y ejecutar campañas de inbound marketing completas. A la par que tenemos una base de contactos única para todo el Grupo.

Unificar la estrategia de marketing y digitalizarla. Nuestro proyecto DigiMark

Con el objetivo de desarrollar un proyecto de marketing comercial digital orientado al uso de internet como canal de captación de nuevas oportunidades de negocio nace DigiMark en 2021. Este proyecto ha permitido que actualicemos completamente las páginas web de Pronutec, Telergon, Mertronic en 2021 y de Plastibor en

2022. Durante el año 2023 llevaremos a cabo la renovación de las páginas de las filiales internacionales. Estas nuevas webs serán el lugar de aterrizaje de los clientes y prospectos digitales. De esta forma, queremos mejorar la experiencia del usuario, aportar una imagen más fresca y actual, y llevar a cabo acciones de marketing digital que nos ayuden a captar nuevo negocio, monitorizar lo realizado y medir el resultado de su impacto.

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.

Gracias al incremento de presencia que estamos ganando en el mercado por nuestras soluciones diferenciales y transformadoras, estamos logrando incrementar las relaciones de alto nivel con nuestros clientes.

pronutec
gorlan

- Invitan a sus clientes a visitar su fábrica y conocer de primera mano sus capacidades y el valor diferencial que brindan.

telergon
gorlan

- La confianza de sus clientes se refleja en su asociación con reconocidas multinacionales, quienes los han elegido para fabricar líneas de productos bajo su marca.

gorlan

- Desde la corporación, mantenemos reuniones con el equipo directivo de nuestros clientes.

plastibor
gorlan

- Han modificado su estrategia comercial tras realizar un análisis comparativo de competidores. Esto les ha ayudado a poner foco en aquellas piezas que aportan un mayor valor.
- Han reforzado el equipo de monitorización de entregas para mejorar la atención al cliente.

Internacionalización

Gracias a nuestra presencia internacional, podemos estar cerca de nuestros clientes para irles acompañando en sus proyectos. La cercanía es nuestro punto fuerte.

Apostamos por la internacionalización, aprovechando todas las oportunidades que nos brinda. Esto nos empuja a optimizar la cadena de suministro y logística, permite garantizar mayor seguridad al diversificar en distintos mercados, potencia nuestro crecimiento y nos anticipa a las tendencias del sector. Estamos comprometidos en capitalizar al máximo estas oportunidades para seguir manteniendo a la vanguardia de nuestra industria.

“La internacionalización es un reto que Gorlan ha superado con creces. Prueba de ello es que nuestros productos están presentes en más de 100 países y son capaces de cumplir con cualquier norma internacional”.

ASIER BARBARIAS JUARISTI
DIRECTOR DE INTERNACIONALIZACIÓN DE
GORLAN, BILBAO



Atención

Nuestra página web es el punto de encuentro con nuestros clientes digitales.

En el ejercicio 2021 iniciamos un proceso de creación y actualización de las páginas web mejorando sus funcionalidades, que unido a nuestro proyecto ya mencionado **DigiMark**, nos va a permitir mejorar la experiencia del usuario y la búsqueda de productos. Durante el ejercicio 2022 hemos mejorado aspectos de diseño y hemos continuado implementando novedades.

En nuestras redes sociales compartimos todas las noticias y eventos realizados por nuestras empresas. Además, en Pronutec, Telergon y Merytronic, tenemos encuestas de satisfacción de clientes, y buscamos expandir esta práctica a todo el Grupo, con el objetivo de garantizar la satisfacción de nuestros clientes en todas nuestras divisiones.



De acuerdo con los resultados de la encuesta de 2021, los clientes destacan la excelente atención en las exportaciones, tanto por parte de los delegados comerciales como del equipo de soporte en la fábrica. Agradecen su rapidez en responder y resolver sus dudas y requerimientos. La valoración obtenida es de 9 sobre 10. En el caso de los clientes del mercado nacional, la puntuación es de 8 sobre 10. Durante el ejercicio 2022 se han centrado en mejorar la encuesta para ponerla en marcha en 2023.



En 2021 el 91% de los clientes encuestados expresaron su disposición a recomendar los productos de Telergon a otros colegas del sector. Esta encuesta se realiza de manera bianual por lo que la próxima la realizarán en el 2023.

OBJETIVOS DE LA ENCUESTA

- 1 Mantener indicadores actualizados de satisfacción general.
- 2 Evaluar y comparar la opinión del equipo interno, así como de clientes nacionales y de exportación, para identificar posibles discrepancias.
- 3 Recopilar la opinión de nuestro equipo comercial y nuestros clientes sobre la calidad de nuestros productos.
- 4 Identificar acciones y pasos específicos para mejorar los indicadores negativos y fortalecer los indicadores positivos.
- 5 Analizar cómo las incidencias de calidad y los plazos de entrega afectan la satisfacción de los clientes.
- 6 Evaluar la posición de la empresa en comparación con los competidores y conocer la percepción de nuestros clientes principales.



7.3.

Colaborando con el entorno

Conectarnos con nuestras comunidades y el medioambiente que nos rodea resulta **imprescindible**. Por ello, impulsamos tener un impacto positivo en las personas y en el entorno en el que trabajamos, apoyando el desarrollo económico y la creación de empleo en todos aquellos lugares en los que operamos.

Promovemos programas de participación y colaboración con la comunidad y entidades locales para crear valor social donde estamos presentes.

Apostamos por las nuevas generaciones y el empleo local

merytronic

- Mantienen una estrecha colaboración con las principales universidades de su área para atraer y reclutar a los mejores talentos para su equipo.
- Colaboran con colegios para promover y difundir las carreras técnicas y fomentar la participación de las mujeres en estos campos.
- Ofrecen una visión de carrera profesional a largo plazo.
- Colaboran con centros especiales de empleo, promoviendo la integración social.
- La mayoría de sus proveedores son locales (menos de 100km a la redonda).
- Su equipo tiene una edad media de 37 años.

plastibor

- Impulsan la formación dual para incorporar a las nuevas generaciones.

merytronic

plastibor

pronutec

- Hemos realizado jornadas de puertas abiertas en nuestras instalaciones de Boroa.



Promoviendo la integración social

plastibor

- Contratan diferentes actividades productivas a Lantegi Batuak y a Gureak, promoviendo la integración social.
- En 2022 el incremento en facturación fue de un 56% alcanzando los 481.396 euros.

pronutec inaselec

- Contratan diferentes actividades productivas a Lantegi Batuak, una organización no lucrativa que genera oportunidades laborales para personas con discapacidad en Bizkaia, promoviendo su integración.
- En 2022 el incremento en facturación fue de un 40% alcanzando los 8.327.042 euros.

telergon

- Colaboran con DGA (Disminuidos físicos de Aragón).
- En 2022 el incremento en facturación fue de un 28% alcanzando los 222.058 euros, lo que supone 5.800 horas adicionales de contratación a las de otros años.



Patrocinamos al equipo de fútbol local

tripus



Generando empleo en Haro

inaselec

- Inaselec ocupa el primer lugar como empleador en Haro.
- Trabajan junto con el Instituto de Formación Profesional.
- Colaboran con la Aceleradora de Empleo.
- Colaboran con el ayuntamiento y con centros de Miranda de Ebro.
- Han creado una asociación de empresas en el polígono para poner de manifiesto las carencias que ven en el parque industrial en el que se encuentran.

Nuestro granito solidario

Nos comprometemos a alinearnos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y tomar medidas concretas para promover un mundo más sostenible y equitativo. Entre ellas, en el ejercicio 2022 destacamos las siguientes:

Impulsando el destino de recursos a los colectivos menos favorecidos

La solidaridad es un sentimiento de unidad que nos mueve.

Emergencia Ucrania

Tras estallar la guerra hemos realizado varias donaciones económicas destinadas a ayuda humanitaria a través de la ONG Entreculturas. Una primera donación a nivel empresa de 30.000 euros, y otra segunda donación colaborativa entre empleados y empleadas. Esta segunda acción la realizamos a través de un formulario online que habilitó Entreculturas y estuvo disponible para todas las personas trabajadoras del Grupo Gorlan. Por cada euro que las personas trabajadoras donaron, Gorlan donó otro euro y en esa segunda donación colaborativa, que duró un mes y medio, se recaudaron en total 3.620 euros (1.810 cada colectivo).

11.600 mascarillas

Hemos donado y repartido 11.600 mascarillas entre las organizaciones sin ánimo de lucro: Fundación Gizakía (entidad social para prevención de conductas de riesgo en la adolescencia, el tratamiento de personas con adicciones y la inclusión socio-laboral) y la ONG Entreculturas.



Nuestro concurso infantil solidario

En diciembre, organizamos un concurso de dibujo infantil solidario, como felicitación navideña, en el que invitábamos a participar a niños y niñas familiares de nuestras personas trabajadoras bajo la pregunta “¿Qué quieres por Navidad?” Participaron 42 menores. El dibujo ganador lo publicamos en nuestro LinkedIn y por cada me gusta recibido donamos un euro al proyecto educativo Tximeleta de Cáritas Bizkaia, habiéndose recogido 374 euros.



Campaña solidaria de recogida de juguetes

Por segundo año consecutivo, todas las empresas nacionales, hemos organizado una campaña solidaria de recogida de juguetes y material escolar, 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 363 kg de juguetes que, unidos a la campaña del 2021, nos hace alcanzar una cifra total de 933 kg de juguetes recogidos para ayudar a niños y niñas con bajos recursos o en riesgo de exclusión.



Un gran equipo apoyando
iniciativas por una buena causa

Con el pequeño apoyo de
muchas personas se puede
cambiar el mundo.

Participación en la carrera contra el cáncer de mama

Nos hemos sumado a la carrera anual contra el cáncer de mama de Bilbao. La carrera fue organizada por ACAMBI, Asociación de Cáncer de Mama y/o Ginecológico de Bizkaia, y los más de 51.000 euros recaudados fueron destinados a un proyecto de investigación desarrollado en el centro BioGune de Zamudio.



Recogida solidaria de tapones en colaboración con la Fundación SEUR

En 2019 se puso en marcha una iniciativa de la mano de Plastibor, con la que cada año consiguen recoger aproximadamente 15.000 tapones de plástico. En el ejercicio 2022 se han unido a esta iniciativa todas las empresas nacionales del Grupo, demostrando nuestro compromiso con la sostenibilidad a la par que ayudamos a una causa solidaria. Lo recaudado se destina a menores con graves problemas de salud para que su calidad de vida y la de sus cuidadores y familiares mejore.

Apoyo a nuestra lengua

Compra de 1 kilómetro de la Korrika como apoyo a nuestra lengua autóctona, el euskera.

El Bosque de los Zaragozanos

Desde Telergon, junto con otras empresas de la zona, colaboraron en apadrinar la plantación de árboles y arbustos de Peñaflores y de Las Planas. El objetivo es abrir nuevos espacios no sólo para el disfrute presente y futuro de la ciudadanía, sino también, y sobre todo, a mejorar su calidad medioambiental futura, a generar un verdadero pulmón para una ciudad que quiere ser un ejemplo para otras grandes urbes de dentro y fuera de España. Más de 168 hectáreas y casi 135.000 árboles y arbustos plantados en dos temporadas.



Adicionalmente, colaboramos de manera desinteresada con diferentes asociaciones culturales, educativas, sanitarias y deportivas. En el ejercicio 2022 en total hemos realizado una aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro de 35.658 euros.



Entorno de bienestar para nuestras personas en India

- Facilitan diferentes beneficios sociales a sus personas.
- Se aseguran de que tengan una vivienda digna.
- Tienen un fondo de ayudas para garantizar que las familias con problemas estén en un entorno de bienestar.
- Han ofrecido una dosis de vacunación contra la COVID-19, gratuita para su equipo y seguro médico para toda la familia.
- Cuentan con un comité de acoso sexual.
- Ponen a disposición de su equipo un servicio de autobús para que puedan acudir a su puesto de trabajo.
- Realización en 2022 de una jornada sobre concienciación del cáncer de mama.



7.4.

Colaborando con actores clave

Somos miembros activos de las principales asociaciones sectoriales de renombre. Esto nos permite conseguir un mayor impacto en el desarrollo sostenible de la economía y ser actores decisores relevantes en el sector.

Nos involucramos en las actividades de entidades económicas y sectoriales relevantes, y participamos activamente en los órganos rectores y de dirección de asociaciones centradas en la innovación y centros de conocimiento, reconociendo la importancia del talento especializado.

Asociaciones a las que pertenecemos

- AFME (Asociación de fabricantes de material eléctrico).
- AEFAME (Asociación de la Empresa Familiar de Euskadi).
- KIMUA (Asociación de Jóvenes 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).
- UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia).



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 formaciones orientadas a mercado dentro del ámbito de la sostenibilidad y eficacia de los recursos, las redes energéticas y las energías renovables.

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



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

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.

Nuestras alianzas

E4S Alliance

En Merytronic formamos parte del consorcio "E4S Alliance", cuyo objetivo es acelerar la creación de una arquitectura basada en estándares, abierta, interoperable y segura, que abarque los retos técnicos y comerciales a los que se enfrentan las empresas eléctricas de todo el mundo. Para la digitalización de los Centros de Transformación, el consorcio ha adoptado la premisa de una mayor eficiencia en el desarrollo de una arquitectura de referencia para la Plataforma del Centro de Transformación (SSP).



Desde el ejercicio 2019 somos socios colaboradores con Tecnalía.

Prime Alliance

PRIME Alliance se constituyó con el propósito de desarrollar y utilizar soluciones abiertas y estandarizadas para apoyar las funcionalidades de la medición y la red inteligente. Desde Merytronic, somos miembros de dicha alianza.



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

Recuperando la normalidad en las jornadas y workshops

Tras unos años de limitaciones por la situación epidemiológica, nos alegra comprobar que retomamos la normalidad respecto de nuestras ferias y exposiciones, permitiéndonos recuperar de nuevo la cercanía con nuestros grupos de interés.

Expositores en ferias



Regresaron a la feria Intersolar 2022 con su propio stand. Cita imprescindible para todas las empresas relacionadas con la industria fotovoltaica y de almacenamiento de energía.



Prueba de su apuesta por la digitalización de la red de distribución de baja tensión con soluciones de Smart Grids, asistieron a la feria de Energetab en Polonia. Presentaron sus soluciones para distribución, incluido también fotovoltaica.



Participaron como expositores en EnerGäia 2022.



Participaron conjuntamente en la Middle East Energy 2022, un evento con más de 800 expositores internacionales, en el que se presentó su solución global para la monitorización de la red de baja tensión en el contexto de las Smart Grids.



Asistieron al principal evento europeo sobre Smart Grids, ENLIT Europe 2022. En la misma se dan cita los principales protagonistas del sector energético y de la industria eléctrica. Estuvieron Merytronic, Pronutec y Ariadna Grid presentando su solución global de supervisión para redes de baja tensión, este año con algunas novedades que la hacen aún más interesante.



telergon
gorlan

pronutec
gorlan

merytronic
gorlan

Tras dos años de parón por la pandemia, hemos regresado a Hannover Messe, la principal feria industrial del mundo, estando focalizado el futuro del sector en la digitalización y la sostenibilidad.

sps
smart production solutions

telergon
gorlan

Expusieron en SPS 2022, el evento de Smart Production Solutions para industria Nüremberg, Alemania.



Visitantes a ferias

- Desde Pronutec asistieron a la feria Light and Building 2022. En esta edición focalizada en encontrar nuevas soluciones lumínicas y tecnológicas.
- A través de un distribuidor, Pronutec acude a la feria SolarEx, feria más destacada de energías renovables realizada en Turquía.

De la mano de nuestros alianzas y colaboraciones, participamos en los principales eventos del sector

- Este diciembre tuvo lugar en Madrid la primera edición del Congreso de Redes inteligentes organizado por FutuRed. Desde Merytronic realizaron su ponencia: "Un nuevo modelo de red de BT resiliente para la carga masiva de vehículos eléctricos y la generación distribuida".
- Oporto acogió el CIRED Porto Workshop 2022, focalizada en "La movilidad eléctrica y los sistemas de distribución de energía". Merytronic elaboró y presentó un artículo técnico "A new model of resilient lv network for massive ev charging and distributed generation" en colaboración con Ariadna Grid, Pronutec e I-De (Iberdrola).
- Asistieron al WORKinn Talent Hub desde Pronutec, Merytronic y Plastibor, y nuestro partner Ariadna Grid para acercar a los jóvenes talentos a nuestras ofertas laborales.



8

Anexos

8.1. Anexo 1	119
8.2. Anexo 2	123

8.1.

Anexo 1

Información complementaria de personas

Tabla 1 – Promedio de contratos por modalidades y por tramos de edad**2022**

Modalidad de contrato y jornada /Tramos de edad	Menor de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	TOTAL
Contrato indefinido	32	384	166	582
Jornada completa	32	363	160	555
Jornada parcial	-	21	6	27
Contrato temporal	4	13	20	37
Jornada completa	4	13	4	21
Jornada parcial	-	-	16	16
TOTAL	36	397	186	619

2021

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

2022

Modalidad de contrato y jornada /Género	Hombre	Mujer	TOTAL
Contrato indefinido	384	198	582
Jornada completa	377	178	555
Jornada parcial	7	20	27
Contrato temporal	18	19	37
Jornada completa	5	16	21
Jornada parcial	13	3	16
TOTAL	402	217	619

2021

Modalidad de contrato y jornada /Género	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

2022

Modalidad de contrato y jornada/ Tramos de edad	Adm. único	Alta direcc.	Dirección	Comerciales	Téc. y prof.	Emple. y adminis.	Cualifi. nivel 1	Cualifi. nivel 2	Cualifi. nivel 3	TOTAL
Contrato indefinido	1	9	39	28	154	42	68	176	65	582
Jornada completa	1	9	36	28	149	32	67	170	63	555
Jornada parcial	-	-	3	-	5	10	1	6	2	27
Contrato temporal	-	-	-	-	8	3	7	8	11	37
Jornada completa	-	-	-	-	2	2	1	6	10	21
Jornada parcial	-	-	-	-	6	1	6	2	1	16
TOTAL	1	9	39	28	162	45	75	184	76	619

2021

Modalidad de contrato y jornada/ Tramos de edad	Adm. único	Alta direcc.	Dirección	Comerciales	Téc. y prof.	Emple. y adminis.	Cualifi. nivel 1	Cualifi. nivel 2	Cualifi. nivel 3	TOTAL
Contrato indefinido	1	9	37	26	123	56	44	174	89	559
Jornada completa	1	9	36	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	1	9	37	26	127	61	45	176	95	577

Tabla 4 –Número de despidos por género, edad y categoría profesional

2022

Género	Número de despidos
Hombre	5
Mujer	4
TOTAL	9

Categoría profesional	Número de despidos
Alta dirección	1
Cualificados nivel 2	3
Cualificados nivel 3	1
Directivos	1
Empleados y administrativos	3
TOTAL	9

Tramo de edad	Número de despidos
Mayor de 50 años	2
Entre 30 y 50 años	7
TOTAL	9

Tabla 5 – Índices de siniestralidad desagregado por género

2022

	Hombre	Mujer
Índice de frecuencia	33,78	5,70
Índice de gravedad	0,87	0,07

8.2. Anexo 2

Parámetros de este informe

Cobertura

Esta Memoria de Sostenibilidad 2022 forma parte del informe de gestión, como un anexo de este, e incluye información en el ámbito ambiental, social y de gobierno, de acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis de materialidad realizado en el año 2022. Se cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. La información contenida en el mismo referida al ejercicio 2021, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio 2022. En este sentido, excepto lo explicitado en el apartado de plantilla y de remuneraciones medias, el Grupo no se ha visto obligado a reexpresar ninguna información de ejercicios anteriores.

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 e índice de contenidos GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Modelo de negocio			
• Descripción del modelo de negocio	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	ODS 9 ODS 11	1. Conoce Gorlan 2. Sostenibilidad <hr/> 1. Conoce Gorlan 2. Sostenibilidad <hr/> Alcance 3. Grupos de interés
• Organización y estructura	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	N/A	1.4. Gobierno corporativo
• Presencia geográfica	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	N/A	1. Conoce Gorlan
• Objetivos y estrategias • Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	ODS 9 ODS 11	1. Conoce Gorlan 2. Sostenibilidad 3. Grupos de interés 1.4. Gobierno corporativo

Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 e índice de contenidos GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Estrategia y gestión de riesgos			
<ul style="list-style-type: none"> 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 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	ODS 3, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 17	2. Sostenibilidad 3. Grupos de interés
Perfil del informe de información no financiera			
<ul style="list-style-type: none"> Análisis de materialidad 	GRI 3-2, GRI 3-3	ODS 3, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 17	4. Materialidad
Cuestiones medioambientales Gestión ambiental			
<ul style="list-style-type: none"> Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, en la salud y la seguridad 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 3-2, GRI 307 – 1, GRI 2-24, GRI 3-1	ODS 12	1.3. En constante evolución 6.3. Cadena de suministro responsable 6.4. Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad
Cuestiones medioambientales Contaminación			
<ul style="list-style-type: none"> Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente Cualquier otra forma de contaminación atmosférica 	GRI 302-4	ODS 7 ODS 11	1.3. En constante evolución 6.3. Cadena de suministro responsable 6.4. Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Cuestiones medioambientales			
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
<ul style="list-style-type: none"> Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos 	GRI 306-2	ODS 12	6.3. Cadena de suministro responsable
<ul style="list-style-type: none"> Acciones para combatir el desperdicio de alimentos 		N/A	No aplica, identificado como tema no material
Cuestiones medioambientales			
Uso sostenible de los recursos			
<ul style="list-style-type: none"> 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 303-3, GRI 303 - 5 GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4	ODS 12	6.3. Cadena de suministro responsable
Cuestiones medioambientales			
Cambio climático			
<ul style="list-style-type: none"> Emisiones de gases de efecto invernadero Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero 	GRI 305-5	ODS 7 ODS 11	1.3. En constante evolución 6.3. Cadena de suministro responsable 6.4. Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad
Cuestiones medioambientales			
Biodiversidad			
<ul style="list-style-type: none"> 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

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo			
• Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7	ODS 8	5.1. Nuestras personas
• Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	ODS 8	5.1. Nuestras personas
• Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7	ODS 8	Anexo 1. Información complementaria de personas
• Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	ODS 8	5.1. Nuestras personas Anexo 1. Información complementaria de personas
• Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	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 3-3	ODS 8	5.1. Nuestras personas
• Remuneración media de consejeros y directivos	GRI 3-3, GRI 405-2	N/A	1.4. Gobierno corporativo
• Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3	ODS 8	5.2. Generando un propósito compartido
• Empleados con discapacidad	GRI 405-1	ODS 8	5.2. Generando un propósito compartido
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Organización del trabajo			
• Organización del tiempo de trabajo	GRI 2-7	ODS 8	5.2. Generando un propósito compartido
• Número de horas de absentismo	GRI 403-9a Lesiones por accidente laboral	ODS 8	5.2. Generando un propósito compartido
• Medidas para facilitar la conciliación	GRI 3-3	ODS 8	5.2. Generando un propósito compartido

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Cuestiones sociales y relativas al personal Seguridad y salud			
• Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2, GRI 403-6	ODS 3	5.2. Generando un propósito compartido
• Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	403.9a-b Lesiones por accidente laboral	ODS 3	5.2. Generando un propósito compartido Anexo 1. Información complementaria de personas
• Enfermedades profesionales desagregadas por sexo	403.10a Dolencias y enfermedades laborales	ODS 3	No ha habido enfermedades profesionales en el 2022
Cuestiones sociales y relativas al personal 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 2-29, GRI 2-30, GRI 3-3	ODS 8	5.2. Generando un propósito compartido
Cuestiones sociales y relativas al personal Formación			
• Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	ODS 8	5.4. Gestión del talento
• Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	ODS 8	5.4. Gestión del talento
• Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	ODS 8	5.2. Generando un propósito compartido

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Igualdad			
<ul style="list-style-type: none"> • 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 405-1	ODS 5	5.2. Generando un propósito compartido
Información sobre el respeto a los derechos humanos			
<ul style="list-style-type: none"> • 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 2-26, GRI 3-3, GRI 411-1	ODS 8	1.4. Gobierno corporativo 2. Sostenibilidad 5.2. Generando un propósito compartido 7.4. Colaborando con actores clave
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Formación			
<ul style="list-style-type: none"> • Políticas implementadas en el campo de la formación 	GRI 404-2	ODS 8	5.4. Gestión del talento
<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales 	GRI 404-1	ODS 8	5.4. Gestión del talento
<ul style="list-style-type: none"> • Accesibilidad universal de las personas con discapacidad 	GRI 405-1	ODS 8	5.2. Generando un propósito compartido

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Cuestiones sociales y relativas al personal Igualdad			
<ul style="list-style-type: none"> • 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 405-1	ODS 5	5.2. Generando un propósito compartido
Información sobre el respeto a los derechos humanos			
<ul style="list-style-type: none"> • 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 2-26, GRI 3-3, GRI 411-1	ODS 8	1.4. Gobierno corporativo 2. Sostenibilidad 5.2. Generando un propósito compartido 7.4. Colaborando con actores clave
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno • Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales 	GRI 2-26, GRI 205-2	N/A	1.4. Gobierno corporativo
<ul style="list-style-type: none"> • Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 	GRI 2-28; GRI 413-1	N/A	7.3. Colaborando con el entorno

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>GRI 413-1</p> <p>GRI 2-28</p>	<p>ODS 11</p> <p>ODS 17</p>	<p>2. Sostenibilidad</p> <p>3. Grupos de interés</p> <p>7.3. Colaborando con el entorno</p> <p>7.4. Colaborando con actores claves</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>GRI 308-2</p> <p>GRI 424-2</p>	<p>ODS 12</p>	<p>1.4. Gobierno corporativo</p> <p>6.3. Cadena de suministro responsable</p>
Información sobre la sociedad			
Clientes			
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas para la salud y seguridad de los consumidores • Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas 	<p>GRI 416-1, GRI 2-26</p>	<p>ODS 3</p>	<p>7.2. Nuestros clientes</p> <p>6.4. Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad</p>
Información sobre la sociedad			
Información fiscal y transparencia			
<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios obtenidos por país 	<p>GRI 207-4b.vi</p>	<p>ODS 8</p>	<p>1.4. Gobierno corporativo</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Impuestos sobre beneficios pagados 	<p>GRI 207-4b.viii</p>	<p>ODS 8</p>	<p>1.4. Gobierno corporativo</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Subvenciones públicas recibidas 	<p>GRI 201-4</p>	<p>ODS 8</p>	<p>1.4. Gobierno corporativo</p>

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, julio 2023.

görlan