

gorlan

Memoria de Sostenibilidad 2023



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 Sectores destino.....16

2 Dinámica empresarial..... 20

- 2.1 Un grupo internacional..... 21
- 2.2 En evolución constante.....30
- 2.3 Nuestros clientes..... 42

3 Grupos de interés y materialidad... 46

- 3.1 Creando lazos duraderos47
- 3.2 Materialidad.....50

4 Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente..... 54

- 4.1 Reduciendo nuestro impacto ambiental 56
- 4.2 Cadena de suministro responsable..... 62
- 4.3 Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad.....68
- 4.4 Colaborando con el entorno..... 70
- 4.5 Nuestro granito solidario..... 74
- 4.6 Colaborando con actores clave 78

5 Nuestro compromiso con la plantilla..... 80

- 5.1 Nuestras personas..... 84
- 5.2 Gestión del talento 94
- 5.3 Generando un propósito compartido..... 100
- 5.4 Responsabilidad en acción, una cultura de seguridad.....114

6 Liderazgo comprometido..... 120

- 6.1 Gobierno corporativo121
- 6.2 Mejores prácticas en gobierno corporativo124
- 6.3 Marco ético125

7 Anexos 130

- 7.1 Anexo 1: Información complementaria de personas.....131
- 7.2 Anexo 2: Parámetros de este informe.....134

8 Informe de verificación independiente de la Memoria de Sostenibilidad 141



Carta del presidente



Jose Julio Gómez Barbero
Presidente ejecutivo

Hasta ahora, el mundo ha demostrado ser más fuerte de lo que muchos esperábamos, ya que, a pesar de que se intuía una posible recesión en 2023, no ocurrió, y hemos podido sortear los problemas casi sin contratiempos. Hecho que hemos experimentado de manera directa, alcanzando un incremento del 24% en nuestras ventas. Es posible que nos haya acompañado el contexto macroeconómico global, pero se lo debemos en gran medida a nuestra apuesta por productos de mayor valor tecnológico destinados a la digitalización de la red de distribución eléctrica y a nuestra perseverancia en el desarrollo de equipos para sistemas de generación de energía renovable y limpia. Sin embargo, el futuro sigue siendo incierto. El informe del Foro Económico Mundial advierte de un mundo que podría no recuperarse tan fácilmente de futuros problemas. En medio de cambios tecnológicos rápidos, preocupaciones económicas y crisis climáticas, nos encontramos con tensiones y conflictos activos entre países. Esta situación global tan inestable y polarizada resulta en una falta generalizada de confianza que podría dificultar el mantenimiento de un crecimiento equilibrado y sostenido. A pesar de haber tenido un buen año, como demuestran nuestros números, también hemos sido testigos de esa inestabilidad comercial viendo una caída significativa en los pedidos a mitad de año. Por eso, es crucial que sigamos trabajando juntos para minimizar estos riesgos globales y aprovechemos las oportunidades que siguen estando presentes en nuestro sector.

Si nos centramos en el detalle de nuestro Grupo, me complace informaros que el año 2023 ha sido un período verdaderamente excepcional, marcado por logros significativos y avances notables que merecen ser reconocidos. Durante este tiempo, nos hemos dedicado a avanzar cualitativamente, consolidando numerosos proyectos y metas ambiciosas. Especialmente, nos hemos enfocado en sentar las bases de tres pilares clave que definirán nuestro crecimiento en los próximos años: la innovación, la transformación digital y nuestro proyecto HUCA destinado a fortalecer nuestro capital humano.

Cuando hablamos de innovación, nuestra perspectiva va más allá de la mera creación de nuevos productos o soluciones. Reconocemos que la innovación implica cultivar una

mentalidad crítica en toda la organización. Hemos alentado a nuestros equipos a experimentar, tomar riesgos calculados y aprender de los resultados, promoviendo así una cultura de mejora continua que nos mantiene siempre alerta y listos para seguir avanzando. Si bien la innovación tecnológica ha sido parte de nuestro ADN desde el inicio, estamos evolucionando hacia un enfoque de innovación más integral. Este nuevo enfoque estratégico implica la implementación de procesos innovadores y soluciones creativas en todas las áreas y departamentos de la empresa. Buscamos fomentar la colaboración y la integración entre diferentes equipos y disciplinas para generar nuevas ideas, mejorar la eficiencia y promover el crecimiento empresarial. Animamos a los empleados a compartir conocimientos, intercambiar ideas y colaborar en la identificación de oportunidades de mejora en todas las áreas, desde la producción y el desarrollo de productos hasta la gestión de personal y la estrategia empresarial.

Entre los hitos más destacados del año, quiero resaltar el Proyecto HUCA, centrado en el desarrollo integral de nuestro capital humano, y la implementación de un sistema integral de ética. En 2023, hemos llevado a cabo importantes programas de formación y hemos implementado cambios significativos en la gestión de la evaluación y el desarrollo del personal. Estos cambios nos permitirán ofrecer a nuestro talento las mejores oportunidades para su crecimiento personal y profesional, en línea con el crecimiento del Grupo. Además, hemos celebrado la incorporación de más de 100 nuevas personas a nuestro equipo y hemos establecido un Código Ético, un órgano colegiado regulador y un canal de denuncias anónimo, elementos fundamentales para preservar y fortalecer nuestros valores a largo plazo.

Como hemos señalado en nuestras memorias anteriores, la digitalización desempeña un papel fundamental en nuestro camino hacia la excelencia operativa. En este sentido, hemos alcanzado un hito significativo con la exitosa implementación de un nuevo sistema ERP de última generación en una de nuestras marcas más relevantes, Telergon. Este avance nos permite dar el salto digital necesario hacia tecnologías más avanzadas, como la inteligencia artificial y la analítica de datos.

Además, el resto de las empresas del Grupo y los departamentos están inmersos en esta transformación, con cambios significativos en sistemas MES, ERP y herramientas de RRHH entre otros. Dentro de este proceso de transformación digital, la ciberseguridad juega un papel crucial en nuestro progreso. Estamos trabajando activamente en la obtención de la certificación ISO 27001 para garantizar nuestra seguridad y la de nuestros clientes.

Además, 2023 ha sido testigo de importantes cambios en nuestro modelo de gobierno corporativo. Personalmente, he decidido delegar mis funciones más operativas en un nuevo director general corporativo para centrarme en mi rol como presidente y en la visión más estratégica de Gorlan.

ALCANCE

Se cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023. En el alcance se ha tenido en cuenta Gorlan Team, S.A.U, y las sociedades dependientes y participadas (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.A.U, a 31 de diciembre de 2023:

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
Tripus Systems GmbH	Integración global
Gorlan Germany, GmbH	Integración global
Gorlan Electric (Shanghai) CO, Ltd.	Integración global
Gorlan Polska, Sp.z.o.o.	Integración global
Tripus Polska, Sp.z.o.o.	Integración global
Gorlan India Pvt, Ltd.	Puesta en equivalencia
Ariadna Instruments, S.L.	Puesta en equivalencia
Pronutec AG.	Puesta en equivalencia

A partir de ahora, será la dirección corporativa de Gorlan la encargada de la gestión y dirección del Grupo en el día a día, asegurándose de que se cumplan los objetivos marcados por el Consejo de Administración. Asimismo, hemos fortalecido nuestra organización con la creación del Comité de Dirección Corporativa, formado por altos ejecutivos de las áreas financiera, comercial, de capital humano y de marketing y sostenibilidad, que acompañarán a nuestro director, Asier Barbarías Juaristi, en ese relevo de funciones. Estos cambios organizativos también se han extendido a Asia con la designación de un nuevo CEO para Gorlan India.

Sin más preámbulos, os doy la bienvenida a nuestra Memoria de Sostenibilidad para el año 2023. En ella encontraréis un detallado informe sobre nuestro desempeño económico, social y medioambiental, elaborado conforme a los estándares internacionales de los Principios de Global Reporting Initiative (GRI) y vinculado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que hemos priorizado. Este proyecto, al que llamamos "Nemo", representa mucho más que un simple informe; es nuestra herramienta para comunicar y reflexionar sobre nuestro progreso en términos de sostenibilidad, inspirándonos a alcanzar metas más ambiciosas cada año. Te invito a explorar este análisis interno y a sumergirte en nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad.



1

1.1 GORLAN DE CERCA → 05

1.2 MODELO DE NEGOCIO → 10

1.3 SECTORES DESTINO → 16

CONOCE
gorlan



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 831 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.**

2023 en números

Hemos incrementado un 62% nuestro EBITDA y un 24% nuestra cifra de ventas respecto del ejercicio 2022 (58% y 35% en 2022 respecto 2021), y nuestro objetivo es seguir consolidando nuestra senda de crecimiento y rentabilidad.

MILLONES € EBITDA

2023	28	2022	17
------	----	------	----

MILLONES VENTAS

2023	178	2022	143
------	-----	------	-----

DEUDA FINANCIERA NETA

2023	8	2022	13
------	---	------	----

PROFESIONALES A CIERRE (*)

2023	831	2022	774
------	-----	------	-----

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



PRINCIPALES HITOS 2023

Estos datos reflejan mejoras significativas en eficiencia energética, seguridad laboral, desarrollo profesional, compromiso ambiental y liderazgo comprometido, alineándose con las estrategias de sostenibilidad y crecimiento de la empresa.

AL FRENTE DEL CAMBIO: NUESTRO COMPROMISO CON EL LIDERAZGO

CONSEJEROS INDEPENDIENTES

80%



Estructura de gobierno corporativo sólida: se ha fortalecido la estructura de gobierno con la formalización del **Consejo de Administración** y el **Comité de Dirección Corporativa**, enfocándose en prácticas de gobierno que añaden valor y salvaguardan los intereses a largo plazo.

NUESTRA PROMESA VERDE: ACTUAR POR EL PLANETA

CONSUMO ELÉCTRICO

↓ 16%

CONSUMO GASOIL

↓ 18%

CONSUMO GAS

↓ 21%

RESIDUOS NO PELIGROSOS

↑ 1 punto

porcentual la cantidad de residuos valorizados.
(de 53% a 54%)

↑ 35 puntos

porcentuales la cantidad de residuos recuperados.
(de 5% a 40%)



↓ 10 puntos

porcentuales la cantidad de residuos eliminados.
(de 14% a 4%)

↓ 26 puntos

porcentuales la cantidad de residuos que van a vertedero.
(de 28% a 2%)

Los productos de **Smart Grids y Green Energy** de las empresas de producto del Grupo reducen el consumo eléctrico tanto en hogares como en la red de distribución, minimizando las pérdidas técnicas y fomentando modalidades de consumo y producción sostenibles.



NUESTRA CONTRIBUCIÓN: CON CADA ACCIÓN, CONSTRUIMOS UN MEJOR MAÑANA



Nuestro Programa 3S centrado en la puesta en marcha de un conjunto de iniciativas destinadas a mejorar el **bienestar físico, mental y emocional** de los empleados del Grupo y además conseguimos impactar positivamente en la sociedad y en el medioambiente. A lo largo de 2023 se crearon **15 iniciativas para mejorar la salud física, 14 para la salud emocional y 2 para la salud mental.**

ELIMINACIÓN de consumo de gas propano.



Mantenimiento de la **certificación ISO 14001** en 3 plantas principales.



Cálculo y certificación de **huella de carbono en Pronutec**: por primera vez se ha calculado la huella de carbono de productos específicos, y se ha desarrollado una herramienta interna para este fin, con el objetivo de establecer metas de descarbonización a corto, medio y largo plazo, alineadas con las iniciativas de la Unión Europea para la neutralidad de carbono para 2050.

JUNTOS AVANZAMOS: NUESTRO EQUIPO, NUESTRO COMPROMISO



HORAS DE FORMACIÓN

↑ **32%**

CONTRATACIÓN INDEFINIDA

↑ **1 punto**
(de 94% a 95%)

INCORPORACIONES DE PERSONAL

↑ **14%**
en nuevas incorporaciones

REMUNERACIÓN MEDIA ANUAL

↑ **5,4%**

ABSENTISMO

↓ **1 punto**
(de 8,95% a 7,83%)

ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES

↓ **8%**
(de 23,65 a 21,85)

ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES

↓ **50%**
(de 0,6 a 0,4)

Tasa de rotación:

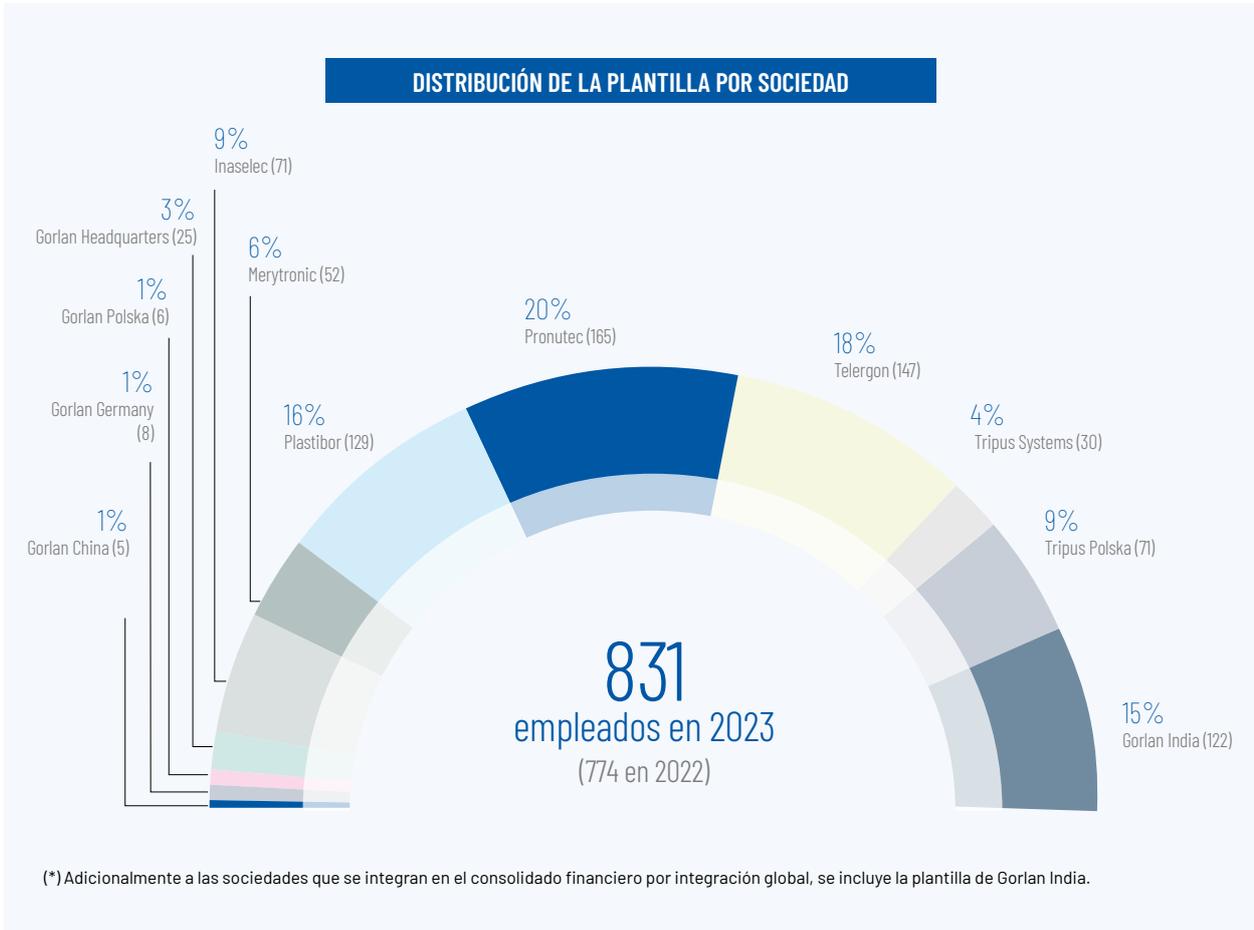
Mantenimiento en **3%** a pesar del crecimiento de la plantilla

La brecha salarial global se reduce en

5 puntos pasando del 26% al 21%

Gestión de talento y desarrollo profesional: se ha implantado un **plan de gestión de talento** adaptado individualmente para potenciar la trayectoria de cada empleado dentro del Grupo, fomentando una cultura inclusiva y promoviendo un ambiente laboral saludable.

Desarrollo de liderazgo y capacitación: se ha establecido la primera edición de una **Escuela de Liderazgo** para desarrollar competencias clave de liderazgo a través de formación y evaluación continua, destinada a fortalecer la capacidad de liderazgo de los principales directivos del Grupo.



¿Hacia dónde vamos?

Todas las empresas que formamos el Grupo, trabajamos de manera coordinada y avanzamos juntas para proporcionar el máximo valor a nuestros clientes. Creemos firmemente que trabajar en conjunto nos permite ofrecer productos y servicios más valiosos y completos. La colaboración es la clave de la innovación tecnológica y, por ende, de nuestro éxito empresarial.

Reconocemos que cada una de nuestras empresas aporta su experiencia y conocimientos únicos, y que to-

das son necesarias para alcanzar el propósito de Gorlan. Operamos bajo unos mismos valores y cultura empresarial, lo que nos permite sumar mucho más juntos.

Nos consideramos afortunados de tener empresas de diferente tipología en nuestro Grupo, siendo diferenciales, multidisciplinares y especializados. Esta diversidad nos permite destacar en un mercado cada vez más competitivo y ofrecer un servicio excepcional a nuestros clientes.



Empresas de producto // Diseño, fabricación y venta propia

Telergon, Pronutec, Merytronic, Tripus, Gorlan India.

Filiales comerciales // Presencia internacional

Gorlan Germany, Gorlan Polska, Gorlan China, Gorlan India y Pronutec AG.

Empresas de subcontratación // Fabricamos de acuerdo con especificaciones de terceros

Inaselec y Plastibor.

Socio tecnológico

Ariadna Grid.

Visión

¿Qué queremos ser?

Queremos ser un Grupo de referencia internacional en el sector eléctrico, partícipes 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 partícipes 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?

Estamos centrados en dar el mayor servicio a nuestras audiencias preferentes: nuestros actuales y potenciales clientes, así como nuestra plantilla. **La innovación, la internacionalización y la sostenibilidad** son los ejes que nos permiten promover las políticas adecuadas para mantener el liderazgo, ser referentes en nuestros sectores de actividad y estar siempre preparados para el cambio.

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*



1.2 Modelo de negocio y estrategia



FACTURACIÓN CONSOLIDADA

178 M€



PERSONAS

831

Un grupo industrial familiar con visión global



Nuestro Grupo opera con una integración profunda, en varias etapas clave, desde la producción hasta la distribución y venta de nuestros equipos. Por un lado, tenemos integraciones hacia atrás, donde transformamos diversas materias primas, como la inyección de plásticos técnicos en las plantas de Plastibor o la estampación de piezas de cobre en Telergon. Otras empresas del Grupo producen semielaborados o realizan el montaje total de algunos de nuestros productos más vendidos en el mundo, como son las bases tripolares, fabricadas en gran medida por nuestra empresa de montajes Inaselec. Gran parte de estas empresas que realizan tareas de subcontratación, aportan valiosas técnicas a nuestras compañías dentro del Grupo así como a otras fuera de nuestro ámbito.

Con el mayor grado de valor añadido encontramos a las empresas de producto, que también colaboran entre ellas para proveer soluciones conjuntas que proporcionan mayores prestaciones a nuestros clientes. Esta estrecha colaboración fomenta la creatividad y la innovación al permitir que diferentes perspectivas se combinen para generar nuevas ideas y enfoques, lo que conduce al desarrollo de productos más avanzados. Un ejemplo de esta colaboración es nuestra solución integral para la digitalización de redes de distribución en baja tensión LVMOS, Smart Grids Low Voltage Monitoring System. Los equipos de I+D+I de Pronutec, Merytronic y Ariadna Grid han creado un siste-

ma que combina varios equipos y plataformas de software. Esta colaboración permite ofrecer un sistema global desde la parte eléctrica, electromecánica, electrónica e inteligencia artificial del dato, entendiendo todas las áreas de conocimiento y generando un gran valor añadido al sistema de distribución eléctrica para mejorar la disponibilidad, calidad y seguridad de esta.

Por otro lado, también tenemos integraciones hacia adelante, encargándonos de la distribución directa de los diferentes equipos desarrollados por nuestras empresas. En la mayoría de los casos, esta venta se gestiona a través de la fuerza de ventas de cada empresa. Sin embargo, hay algunos mercados, como Alemania, China, Polonia, India o Suiza, donde por razones estratégicas específicas, optamos por realizarla directamente desde nuestras filiales locales en esos países aportando mayor cercanía y nivel de servicio.

Este enfoque nos brinda una serie de beneficios que nuestros clientes valoran enormemente. Nos aporta un profundo conocimiento de los procesos productivos, asegurando una alta calidad en nuestros productos. Además, nos da flexibilidad para adaptarnos a las necesidades cambiantes del mercado y aporta conocimiento directo sobre los desarrollos tecnológicos que debemos llevar a cabo en nuestros productos y servicios para atender a tiempo a nuestros clientes.



Internacionalización

Para nosotros, la internacionalización va más allá de simplemente tener presencia en varios países. Significa adaptar nuestros equipos a diversos climas, normativas y preferencias de los clientes en cada uno de esos lugares. Cuando comenzamos nuestro proceso de expansión en 1999, con la apertura de nuestra primera oficina en Buenos Aires, la presencia internacional nos brindó acceso a nuevos mercados. Esto nos permitió diversificar nuestras fuentes de ingresos, expandir nuestra presencia global y experimentar un crecimiento significativo. Actualmente, con ventas en más de cien países, esta diversificación nos ayuda a mitigar los riesgos asociados con la volatilidad económica, los cambios regulatorios y la fluctuación de los precios de las materias primas en cualquier mercado en particular, lo que contribuye a la seguridad y estabilidad de nuestro Grupo.

Además, hemos sido testigos de la transferencia de tecnología y conocimiento que acompaña a la internacionalización. Al expandirnos a nuevos mercados, hemos podido compartir experiencias, casos de uso y conocimientos especializados con socios locales, lo que nos ha permitido impulsar la innovación y el desarrollo tecnológico personalizado a nivel global.

Este crecimiento continuo a lo largo del tiempo nos ha permitido mejorar nuestra eficiencia operativa y aumentar nuestra capacidad de inversión. Hemos podido realizar inversiones importantes en investigación, en infraestructuras, hemos expandido nuestra capacidad industrial y hemos proporcionado un mayor desarrollo de la plantilla, lo que ha fortalecido nuestra competitividad y nos ha mantenido al día con las últimas tendencias.

Con una empresa sólida y robusta, altamente internacionalizada, estamos bien posicionados para convertirnos en líderes en nuestra industria y ejercer una influencia positiva en el mercado.

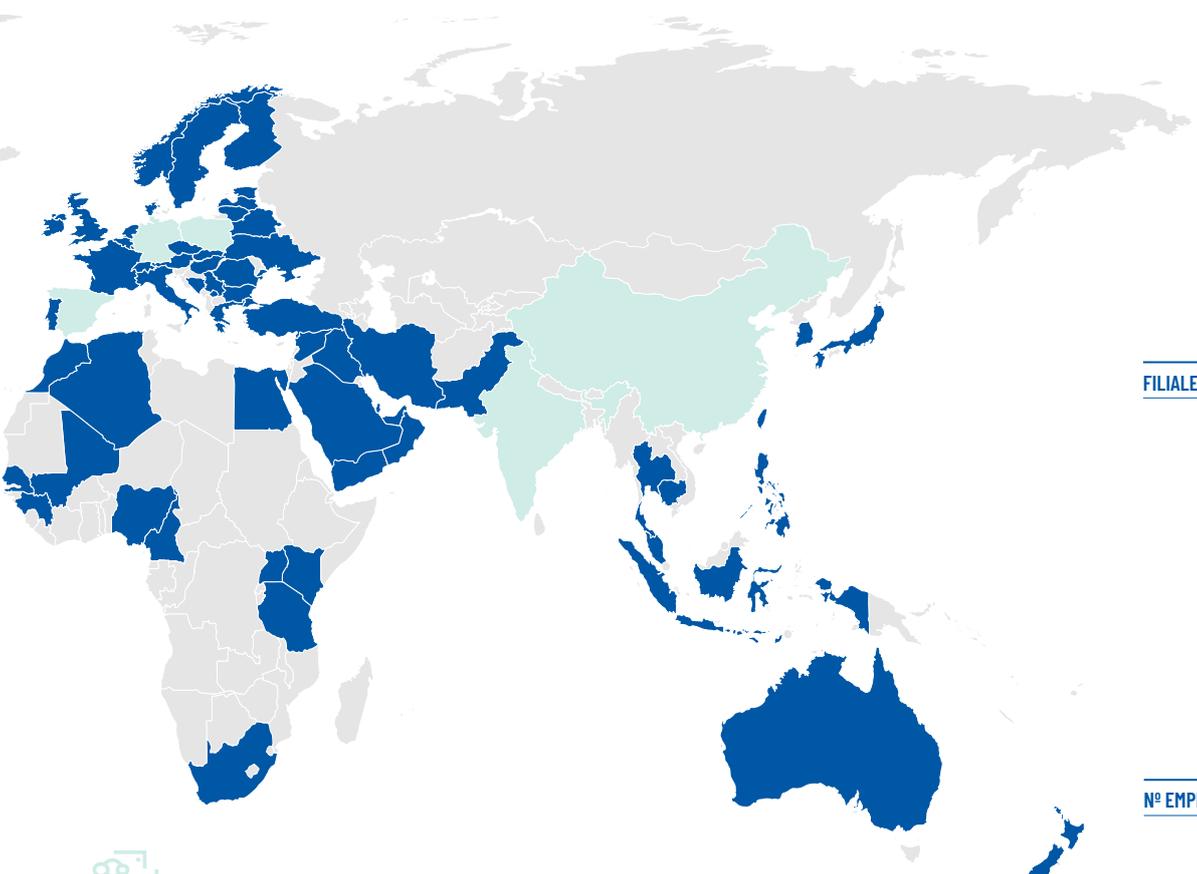


PRESENCIA INTERNACIONAL

en más de

+100

países en los 5 continentes.



 **OFICINAS**
España, Polonia, Alemania, India y China.



FILIALES INTERNACIONALES

4



Nº EMPRESAS PARTICIPADAS

2

(Pronutec AG, Ariadna Grid)



ÁREA TRANSVERSAL DE I+D+I

Personas dedicadas a I+D+I

67

Euros invertidos en I+D+I

5,25 M€



Nº CENTROS PRODUCTIVOS

11



BIZKAIA



Boroa 1 (Amorebieta)

HHQO de Gorlan.
Oficinas centrales y fábrica de Pronutec.
Oficinas centrales y fábrica de transformación de termoplásticos de Plastibor.
Fábrica de Merytronic.



Boroa 2 (Amorebieta)

Oficinas centrales de Merytronic y nueva fábrica de Merytronic en construcción.
Fábrica de transformación de termoestables de Plastibor.

Zubieta (Amorebieta)

Nueva nave industrial en construcción para ampliar la capacidad productiva de Pronutec.

LA RIOJA



Haro

Oficinas centrales y fábrica de Inaselec.
Centro logístico de Pronutec.

ARAGÓN



La Cartuja (Zaragoza)

Oficinas centrales y fábrica de Telergon.

ALEMANIA



Bubesheim

Oficinas centrales de Tripus.
Oficinas centrales y almacén de Gorlan Germany.

INDIA



Coimbatore

Oficinas centrales y fábrica de
Gorlan India.

POLONIA



Dobroszyce

Almacén de Gorlan Polska.

CHINA



Pudong (Shanghai)

Oficinas centrales Gorlan China.



Bierutów

Fábrica y logística de Tripus.
Oficinas centrales de Gorlan Polska.

SUIZA



Lucerna

Oficinas centrales de Pronutec AG.

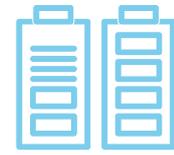


1.3 Sectores destino

Nos proponemos transformar el panorama energético y tecnológico con soluciones que redefinan la eficiencia y sostenibilidad en la distribución eléctrica, energías renovables, industria y transporte ferroviario. Optimizamos redes eléctricas, mejoramos el rendimiento de fuentes renovables, implementamos tecnologías industriales eficientes y modernizamos el transporte ferroviario para lograr un futuro más limpio y eficiente.



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 para conseguir una red de distribución eléctrica actualizada a las nuevas formas de generación y consumo actuales.

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.

Estos son algunos ejemplos de estos aspectos más representativos:



Soluciones destacadas Telergon

Interruptores-seccionadores y conmutadores, tanto manuales como motorizados, con opciones de montaje en caja.



Soluciones destacadas Pronutec

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.



Soluciones destacadas Merytronic

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



GREEN ENERGY

Impulsando la transición energética

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.

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.

Soluciones destacadas **Telergon**

Interruptores-seccionadores hasta 1500V DC, conmutadores híbridos AC DC y seccionadores. Destacamos que la cartera de pedidos ha aumentado de forma relevante, alcanzando máximos históricos y el gran éxito internacional del producto S7, gracias a su tecnología innovadora y patentada orientada a aplicaciones de 1500V DC hasta 500A en parques fotovoltaicos y sistemas de almacenamiento de energía.



Soluciones destacadas **Pronutec**

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



INDUSTRIA



Atendiendo las demandas del sector industrial

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.

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.

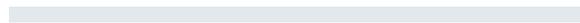


Soluciones destacadas Telergon

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

Soluciones destacadas Pronutec

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



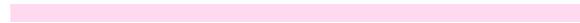
FERROVIARIO



Creamos soluciones innovadoras que impulsan la movilidad sostenible

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.

Nos enfocamos en el desarrollo de soluciones personalizadas y estándar en material rodante e instalación fija para sistemas de 1000V AC y 1500V 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.



Soluciones destacadas Telergon

Sistemas puesta a tierra, desconectores de batería, inversores de cabina, interruptores de mando y control, pedales. Destacamos que en 2023 se logró un récord en facturación y cartera, con un incremento del 20% en las ventas, especialmente en mercados de exportación. Además, se consolidó su presencia en el mercado nacional, desarrollando nuevas soluciones. Por último, en 2023 completaron con éxito su mayor proyecto ferroviario hasta la fecha: 76 trenes BEMU con destino a Alemania, valuados en casi un millón de euros.





2

2.1 UN GRUPO INTERNACIONAL → 21

2.2 EN EVOLUCIÓN CONSTANTE → 30

2.3 NUESTROS CLIENTES → 42

DINÁMICA EMPRESARIAL

2.1 Un grupo internacional

Nuestras marcas

Pronutec / Equipos de protección para redes de distribución BT

pronutec
gorlan

SWITCHGEAR INNOVATION

Diseña, fabrica y comercializa productos para la protección, distribución y monitorización de redes eléctricas de baja tensión.

Tiene una sólida presencia en el sector eléctrico desde hace más de 37 años, forjada gracias a su amplia experiencia y al conocimiento de las necesidades de sus más de 2.420 clientes. Actualmente, está en constante desarrollo de nuevas soluciones y servicios que impulsen la smartización, digitalización y automatización de la red eléctrica de baja tensión para hacer frente a los objetivos globales de descarbonización y flexibilidad de la red.

Con una sólida red comercial internacional, Pronutec cuenta con presencia en más de 70 países a través de sus delegados y filiales comerciales, permitiendo así un acompañamiento cercano al cliente.

“2023 ha sido más que un viaje de logros financieros; desde alcanzar récords de facturación hasta expandir nuestras operaciones y fortalecer nuestro equipo humano. Cada paso que hemos dado este año refleja nuestro compromiso con un crecimiento sostenible en todos los países donde operamos. Este esfuerzo no solo impulsa nuestra presencia global, sino que también consolida nuestra posición en el mercado.”



DIEGO MARTÍN IMBERT
DIRECTOR GENERAL

HITOS 2023

Récord de facturación: crecimiento en todos los países y gamas de producto.

Aumento de incorporaciones en un 30%.

Mejora de márgenes en un 30%.

Cálculo de la huella de carbono organizacional de Pronutec de 2021 incluyendo los alcances 1, 2 y 3 de la empresa y de algunos productos clave.

Organización del encuentro entre viñedos: actividad para fomentar las relaciones entre los diferentes departamentos.

Lanzamiento del Low Voltage Retrofit Supervision (LRS).

Ejecución de la primera encuesta de satisfacción a clientes enviadas a través de la herramienta de CRM.



VOLUMEN DE VENTA
125,1 M€



PERSONAS
165



MUJERES
28%



INCREMENTO DE SEGUIDORES EN LK
+40%

Telergon / Fabricantes especialistas en interruptores



THE SWITCH SPECIALIST

Empresa especializada en el diseño y fabricación de aparellaje de baja tensión, incluyendo soluciones de seccionamiento y protección eléctrica. Telergon, gracias a sus más de 70 años de experiencia como fabricantes, ofrece una amplia gama de productos y soluciones personalizadas para diferentes aplicaciones: distribución de energía, industria, sector ferroviario y energía solar. Como empresa innovadora y orientada al cliente, cuenta con un enfoque de futuro adaptado a las necesidades del sector y de sus clientes. Esto les permite contar con un proceso de mejora continua, productos de calidad y una presencia internacional en más de 100 países.

“Continuamos la senda de crecimiento de dos dígitos en todos nuestros mercados, fortaleciendo nuestras instalaciones y recursos productivos, así como enriqueciendo nuestro catálogo de productos para asegurar una expansión sostenida en los próximos años.”



ROBERTO DELGADO TARANCÓN
DIRECTOR GENERAL



HITOS 2023

Cifra récord de ventas, crecimiento en todos los negocios por encima del 10%.

Aumento de la asistencia e inversión en ferias de nicho de mercado.

Implantación del nuevo sistema de gestión (ERP), Infor LN.

Organización del Family Day: evento en el que se invita a empleados y familiares a participar en diversas actividades recreativas relacionadas con la marca.

Ampliación y mejora de nuestras instalaciones productivas y oficinas: más espaciosas, más eficientes, más cómodas y modernas.



VOLUMEN DE VENTA
34,9M€



PERSONAS
147



MUJERES
24%



INCREMENTO DE SEGUIDORES EN LK
+21,6 %

Merytronic / Empresa tecnológica de alto valor añadido



SMART GRIDS SPECIALIST

Compañía joven y disruptiva, con la misión de impulsar la innovación en el sector energético. Cuenta con un equipo de profesionales altamente cualificados y con una amplia experiencia en diversas disciplinas. Se encuentra 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 les permite estar al día de las nuevas tecnologías que se van a implementar en un futuro cercano en las redes de distribución eléctrica: aplicaciones virtualizadas, inteligencia artificial o ciberseguridad. Gracias a la aplicación de las tecnologías más avanzadas y su profundo conocimiento del sector eléctrico, desarrolla soluciones tanto fijas como portátiles para la identificación, seguimiento, monitorización y digitalización de las redes eléctricas de distribución. Merytronic es la mayor apuesta del Grupo Gorlan por la innovación.

“El 2023 ha sido testigo de nuestro continuo impulso hacia la innovación en la transición energética. Nos destacamos por ser líderes en el diseño e implantación de soluciones Smart Grids, respaldados por el talento y compromiso de nuestro equipo. Además de lograr un notable crecimiento, expandir nuestras instalaciones y diversificar productos y mercados, seguimos invirtiendo y creciendo juntos, reafirmando nuestro compromiso con un futuro más sostenible.”



IRATXE ZULUAGA LIBANO
DIRECTORA GENERAL

HITOS 2023

Récord en ventas.

Traslado a nuevas instalaciones debido al crecimiento: más amplias, con nuevas y mejores tecnologías y un gimnasio en construcción.

Lanzamientos de producto:

- Merytronic PI-3.
- Merytronic LV- DNA para la detección de fraude.

Inclusión del francés como tercer idioma dentro de la web y documentación comercial.

Crecimiento del tráfico de la web en un 25%.



VOLUMEN DE VENTA
16,5 M€



PERSONAS
52



MUJERES
19%



INCREMENTO DE SEGUIDORES EN LK
+25%



Tripus / Fabricantes de interruptores y conectores para la industria del bricolaje y la construcción



SWITCH ON WITH US!

Con más de seis décadas de experiencia en el sector eléctrico, Tripus se destaca como mucho más que un simple fabricante de interruptores. Con sede en Alemania y Polonia, se especializa en ofrecer soluciones de sistemas personalizadas. Además, ofrece una gama de servicios complementarios para respaldar sus productos y soluciones, incluida la fabricación de componentes en máquinas de moldeo por inyección, el montaje de productos a partir de elementos suministrados y especificaciones, y la fabricación de mazos de cables en un centro de procesamiento de cables totalmente automatizado.

“Al reflexionar sobre el año 2023, se hace evidente que la dedicación de nuestra empresa a la mejora continua, el desarrollo de los empleados y la satisfacción del cliente nos ha llevado a nuevas alturas de éxito y reconocimiento en el mercado.”



UWE ALBERS
DIRECTOR GENERAL
DE TRIPUS GERMANY



KRZYSZTOF KRAWCZYK
DIRECTOR GENERAL DE
TRIPUS POLSKA



HITOS 2023

Obtención de la certificación ISO 14001 para Tripus Germany y lanzamiento del nuevo interruptor de protección de motor.

Tripus Polska incorpora un nuevo responsable de desarrollo de negocio para crear su propio departamento comercial y lanza nuevos productos dedicados al sector agrícola.

Organización de actividades en equipo como el viaje de rafting en balsa por el desfiladero de Bardzki.

Desarrollo de campañas de marketing digital en Google y LinkedIn.



VOLUMEN DE
VENTA
11,4 M€



PERSONAS
101



MUJERES
65%



INCREMENTO DE
SEGUIDORES EN LK
96 %

Nuestras filiales comerciales

Distribución, logística y servicio.

Con el objetivo de satisfacer al cliente creando productos y servicios personalizados, contamos con filiales comerciales en varios países. Esto nos permite mantener una comunicación cercana y efectiva con nuestros clientes en todo el mundo.



ALEMANIA

Enfocados en apoyar y facilitar la implementación de soluciones inteligentes para compañías eléctricas, Alemania es el segundo país donde más se comercializa este producto, Gorlan Germany atiende a diversos sectores como el de distribución de energía, industria o green energy, con centenares de clientes satisfechos. Su equipo estable y comprometido, ofrece un servicio cercano y de calidad, cumpliendo con los estándares más exigentes demandados por los clientes alemanes. Además, con la reciente incorporación de un nuevo responsable de desarrollo de negocio, Gorlan Germany fortalece su enfoque hacia en el crecimiento en negocio industria y energías renovables.



CHINA

Especialmente orientados a las energías renovables y otras aplicaciones industriales, Gorlan China se desenvuelve en un mercado amplio y moderno, donde la competencia cada día eleva sus estándares de calidad. Con una exigencia tecnológica en constante crecimiento, la presencia en este mercado es vital. El objetivo principal es satisfacer las demandas de un mercado exigente, superando una barrera cultural significativa. Por esta razón, la cercanía al cliente es fundamental, así como las alianzas estratégicas con socios industriales locales para ampliar la oferta y permitir un servicio más personalizado, enfatizando la rapidez y la proximidad.





POLONIA

Además de tener una sólida presencia en compañías eléctricas y distribución pública, Gorlan Polska destaca por su enfoque en clientes que requieren componentes eléctricos con valor añadido. En un sector altamente exigente, el servicio es fundamental, y la anticipación a las necesidades del cliente es clave para mantener su satisfacción. Se posiciona como el principal proveedor para las compañías eléctricas de un país en auge y sigue creciendo en el sector industrial, incluyendo aplicaciones industriales y minería.



VOLUMEN DE VENTA
13,1 M€



PERSONAS
6



INDIA

Gorlan India resalta por su habilidad de ensamblar el producto y generar valor a nivel local. La reciente incorporación de un nuevo CEO tiene como objetivo impulsar el crecimiento de las ventas y continuar aumentando el valor añadido en el mercado indio. Además, se pretende profesionalizar y fortalecer el gobierno corporativo de la empresa para asegurar un crecimiento sostenible y eficiente en el país.



VOLUMEN DE VENTA
3 M€



PERSONAS
122



pronutec AG

SUIZA

Con sede en Lucerna, Suiza, Pronutec AG se destaca por su amplio alcance en la atención a numerosos clientes en un entorno altamente fragmentado de compañías eléctricas. Su especialidad reside en el montaje de cuadros eléctricos, una labor que requiere precisión y especialización. En respuesta a las exigencias de los clientes suizos, la empresa sobresale por ofrecer productos de calidad excepcional y altamente personalizados, adaptándose a las variadas demandas del sector. Además, Pronutec AG se sitúa a la vanguardia de la smartización en el ámbito eléctrico, proporcionando soluciones innovadoras para satisfacer las necesidades del mercado actual.



VOLUMEN DE VENTA
5,3 M€



PERSONAS
12

Nuestras empresas de subcontratación

Producción conforme a especificaciones de terceros y elaboración de componentes para sectores tan rigurosos como el eléctrico y la automoción, realizando tanto su propia fabricación como ofreciendo servicios de producción para terceros.



Plastibor / Inyección de plásticos técnicos

Desde 2003 dan soporte a sus clientes en todo lo relacionado con sus necesidades de piezas plásticas. Desde el diseño de los productos y procesos, hasta la producción de piezas por inyección. Disponen de un equipo técnico especializado en materiales y técnicas de fabricación de materiales plásticos y equipos productivos para la transformación de termoplásticos técnicos (poliamidas, policarbonatos, PBT, PPS...) y de termoestables como las masas de moldeo de poliéster húmedo (BMC).

“Superamos nuestras metas de rentabilidad y mejora del clima laboral con resultados notables. Este logro no solo se refleja en nuestro compromiso con el desarrollo económico, sino también con el bienestar y el desarrollo personal de cada persona en nuestra familia empresarial.”



JON IÑAKI BILBAO APRAIZ
DIRECTOR GENERAL

HITOS 2023

Mejora en facturación, rentabilidad, productividad y absentismo.

Publicación de 6 promociones internas.

Recepción de la acreditación Hazinnova por el proyecto de innovación dedicado a mejorar la comunicación interna.

Firma del nuevo convenio.



VOLUMEN DE
VENTA
30,1 M€



PERSONAS
129



Inaselec / Calidad y excelencia en producción



Especialistas en la fabricación y montaje de aparellaje eléctrico. Fundada en 2013, se ha consolidado como un referente en la capacidad de automatización de las líneas de producción dentro del Grupo Gorlan. Nacieron como una extensión estratégica de Pronutec, lo que les permite operar de manera coordinada y ser un componente vital del negocio. Su capacidad para reducir los tiempos de entrega les permite responder eficientemente a las necesidades del sector, elevando así la calidad del servicio para todas las empresas del Grupo y para sus clientes.

“Gracias a nuestras inversiones y a la formación de nuestro equipo, hemos mejorado la capacidad de fabricación y adaptabilidad. Y, con orgullo, hemos logrado reciclar el 100% de nuestros residuos. Estos logros reflejan el compromiso con la excelencia y la sostenibilidad de Inaselec.”



IGNACIO GOROSTIZA LACABEX
DIRECTOR GENERAL



HITOS 2023

Más de 20% de incremento en la fabricación de bases tripolares gracias a las inversiones realizadas para mejorar la línea Triver y a la implantación de un cuarto turno.

Formaciones a personas trabajadoras para poder ocupar puestos en diferentes líneas de producción y atender aumentos y disminuciones de carga de trabajo.

100% de los residuos metálicos, plásticos, de madera y cartón reciclados.

Bajada del absentismo en 4,8 puntos.



VOLUMEN DE
VENTA
11,7 M€



PERSONAS
71



2.2 En evolución constante

Tenemos un gran espíritu de adaptación y cambio en nuestra empresa. Utilizamos la innovación y el desarrollo de productos como eje principal para atender las necesidades del mercado y de la sociedad. Fomentamos la cooperación entre los equipos y destinamos recursos continuamente a la investigación y desarrollo para mantenernos en el liderazgo de la innovación en nuestra industria, anticipando las necesidades futuras del mercado.

En 2019 iniciamos la transformación digital que el Grupo requiere a través de varios proyectos que afectan a todas las áreas de nuestra empresa, reconociendo al mismo tiempo el poder transformador de la tecnología digital. Algunos son: Implementar nuevos sistemas ERP y herramientas digitales para mejorar procesos internos, mejorar la experiencia del cliente y crear nuevas oportunidades de negocio a través de nuevas herramientas de automatización de marketing y CRM.

Queremos crear un entorno laboral inclusivo y motivador donde cada persona se sienta valorada y pueda alcanzar su máximo potencial. Por ello, nuestra tercera área de enfoque se centra en fortalecer y fomentar el crecimiento profesional y personal de nuestro equipo. Durante el año 2023, hemos logrado importantes avances en nuestro Proyecto HUCA. Esto incluye la implementación de programas de capacitación y formación diseñados para mejorar los conocimientos y habilidades de nuestra plantilla. Además, hemos establecido procesos y procedimientos para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa.



Innovación y colaboración para facilitar la transición a una economía más sostenible

Innovación en nuestro ADN

El sector eléctrico se encuentra en un momento de profunda transformación y está experimentando una creciente complejidad. La irrupción de nuevas tecnologías de consumo y generación, como las energías renovables, los vehículos eléctricos o las baterías de almacenamiento, está impulsando la necesidad de redes eléctricas más inteligentes, flexibles y sostenibles. Esta complejidad exige aplicar tecnología de vanguardia para abordar los desafíos globales, como la descarbonización, la seguridad del suministro y la eficiencia energética.

El "Comité de Nuevos Productos" de nuestras empresas se erige como un elemento clave para anticipar los desafíos del mercado y mantenernos ágiles frente a la competencia. Este comité, formado por expertos en diferentes áreas, permite evaluar las tendencias del mercado, analizar la retroalimentación de los clientes y crear nuevas líneas de productos. En este contexto, nuestros productos y tecnologías desarrolladas internamente pueden jugar un papel protagonista para el control y seguimiento de las redes eléctricas.

En nuestro caso, la innovación puede involucrar diferentes aspectos, como mejoras en los productos existentes, el lanzamiento de productos completamente nuevos o la introducción de características innovadoras en productos maduros, diseñados con total autonomía o en colaboración con socios tecnológicos o clientes. 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.

Además, disponemos de observatorios de innovación y laboratorios internos que facilitan el diseño y la validación de nuevos productos. Estos espacios nos permiten probar y refinar nuestras soluciones en un entorno controlado antes de su lanzamiento al mercado.

En definitiva, la irrupción de nuevas tecnologías en el sector eléctrico abre un abanico de posibilidades para la creación de un futuro energético más inteligente, sostenible y eficiente. La innovación continua, el compromiso con la sostenibilidad y la capacidad de adaptación serán claves para el éxito de las empresas que quieran liderar este cambio.

Impulsando la descarbonización

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

Nuestros productos están orientados a conseguir una economía más sostenible al fomentar el uso de energías renovables o a través de la introducción de mejoras en las redes de distribución tradicionales. Son algunos de los aspectos clave para conseguir un planeta más verde.



Movilidad eléctrica

La electrificación del transporte es fundamental para cumplir con los objetivos europeos de neutralidad climática para 2050. El sector del transporte es responsable del 35% de las emisiones nacionales de gases de efecto invernadero, así como de afectar la calidad del aire y los niveles de ruido en las áreas urbanas. La movilidad eléctrica ofrece una solución integral y sostenible para estos desafíos, con beneficios notables en la reducción de emisiones, mejora de la calidad del aire y disminución de la dependencia de los combustibles fósiles.

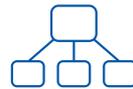
Los vehículos eléctricos contribuyen a mitigar el cambio climático al eliminar las emisiones directas durante su funcionamiento, lo que beneficia la salud pública al reducir la contaminación atmosférica. Nuestras soluciones para estaciones y puntos de carga, centralización de contadores o soluciones e-buses son clave para hacer realidad la movilidad eléctrica.



Energía solar y eólica

Tanto la energía eólica como la fotovoltaica son fuentes de energía limpia, inagotable y renovable que generan un impacto mínimo o nulo en el medioambiente o en el ser humano, al no emitir gases de efecto invernadero. Además, al utilizar fuentes de energía renovable como la solar y la eólica, se promueve la seguridad energética y se reduce la vulnerabilidad a la volatilidad de los precios del petróleo. Sin embargo, la energía solar y eólica son intermitentes y dependen de las condiciones climáticas y la hora del día. Esto puede dificultar la integración de estas fuentes en la red eléctrica. Por eso, es imprescindible invertir en el desarrollo de soluciones de almacenamiento de energía o redes inteligentes para equilibrar la oferta y la demanda.

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



Redes Inteligentes - Smartización de las redes eléctricas.



Las redes eléctricas de baja tensión están cambiando el modo en que se genera y consume la electricidad. Una red que tradicionalmente había sido únicamente consumidora se está convirtiendo en otra que a la vez será también generadora.

Para que la calidad de la energía eléctrica siga siendo la óptima en este sector que se está transformando, será necesario que pase a ser monitorizada en todo momento gracias a la introducción de tecnologías de Smart Grids.

España es líder mundial en el despliegue de estas tecnologías, y en Gorlan, 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.



LVMOS Smart Grids, Low Voltage Monitoring System.

Dotar a las redes de distribución eléctrica de modernas tecnologías de información, que proporcionan datos tanto a las empresas distribuidoras de electricidad como a los consumidores, es clave.

Esto beneficia a ambas partes, especialmente en un contexto donde la red de distribución se vuelve cada vez más complicada. 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 claves 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.

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 avanzada para la gestión de dispositivos, así como la captación, procesamiento y almacenamiento de datos en tiempo real y fuera de línea. Esta solución optimiza el proceso de recolección de datos en campo, ayudando a las empresas distribuidoras a asegurar la calidad del suministro a sus clientes finales, planificar su red y detectar las causas de las pérdidas eléctricas, entre otros valiosos casos de uso. De este modo, se permite una mejor utilización de la energía disponible en cada momento.

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 dis-

tribución 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.

Para alcanzar estos objetivos, es fundamental contar con un equipo comprometido y entusiasta como el nuestro, junto con la colaboración estrecha de nuestros proveedores y clientes. Todo esto, combinado con nuestra experiencia y conocimiento, así como con las alianzas con centros tecnológicos y laboratorios externos, nos mantiene al día con las últimas innovaciones tecnológicas. Esto nos permite desarrollar soluciones innovadoras y sostenibles que destacan en el mercado.

Un hecho que pone de manifiesto nuestro gran conocimiento, como ya adelantábamos, es que Pronutec y Merytronic, somos socios tecnológicos colaboradores en el centro Global Smart Grids Innovation Hub. El Global Smart Grids Innovation Hub de Iberdrola, situado en Bilbao, se consolida como centro mundial de innovación y conocimiento en redes inteligentes para ayudar a dar respuesta a los desafíos de la transición energética. El centro actúa como plataforma tractora de innovación, combinando la capacidad tecnológica de Iberdrola con la de las más de 100 entidades y empresas colaboradoras como las nuestras.



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

Por último, otro impulsor de la innovación son los programas de ayudas de apoyo a la I+D+I empresarial en los que participamos conjuntamente.

Hitos destacables 2023 innovación



Proyectos de investigación:

- **OPTIAM** es un proyecto que tiene como objeto desarrollar equipos eléctricos innovadores integrando criterios de ecodiseño y herramientas digitales de planificación energética con carácter prospectivo que faciliten la toma de decisiones en el despliegue de nuevos proyectos de generación, distribución y almacenamiento. Se trata de un proyecto de colaboración de investigación industrial de carácter estratégico plurianual (2023-2025) en la que participan entidades y/o agentes de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Novedades de producto:

- Lanzamiento del **Low Voltage Retrofit Supervision (LRS)**. Dentro de la gama de soluciones Smart Grids, el LRS es una nueva solución que permite la instalación en vivo de la supervisión avanzada de baja tensión en cualquier tipo de bases tripolares o interruptores automáticos sin necesidad de interrumpir el suministro de energía.
- Presentación oficial de las nuevas soluciones automatizadas durante la feria ENLIT.

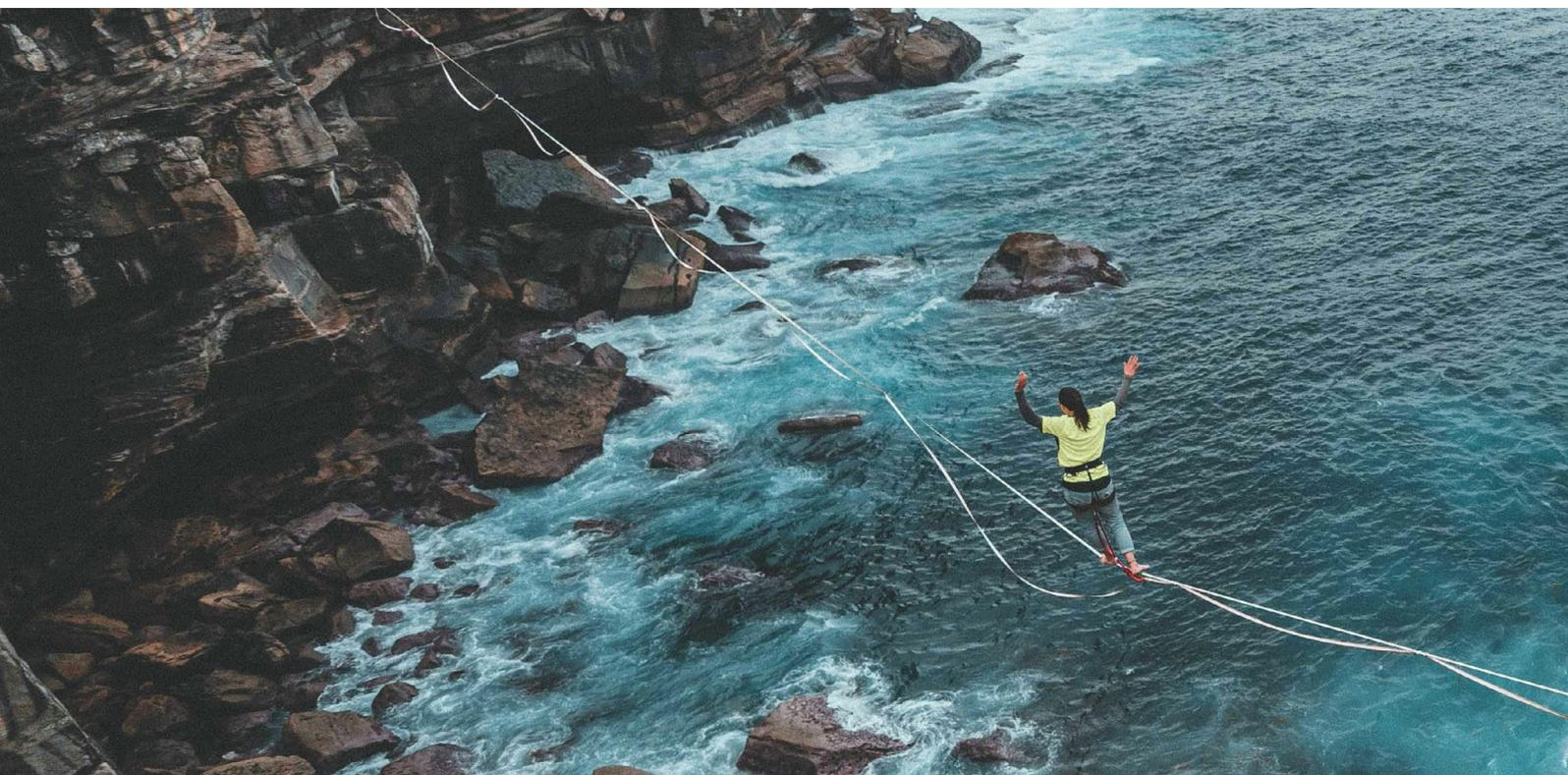


Proyectos de investigación:

- **Transformador OLTC**, proyecto conjunto con Iberdrola que permite mantener un equilibrio de la tensión en baja.
- **ASTRA CC**: proyecto cuyo objetivo persigue la investigación de tecnologías y componentes necesarios para el desarrollo de una arquitectura de red eléctrica que facilite el almacenamiento, y acelere la integración de aplicaciones asociadas a sistemas de energías renovables en redes públicas de red continua.

Novedades de producto:

- **Merytronic PI-3**: Identificación de 3-fases en cable des-energizado. Es una herramienta digital avanzada, robusta y fácil de usar. Ayuda a los usuarios a identificar fácilmente cualquier cable eléctrico sin tensión y sus fases, entre múltiples conductores, en subestaciones, zanjas, arquetas, paneles, conversiones aéreas/subterráneas, etc.
- Solución portátil para la detección de fraude con el **LV-DNA**: Se trata de un completo registrador de datos portátil para la supervisión avanzada de redes de baja tensión.





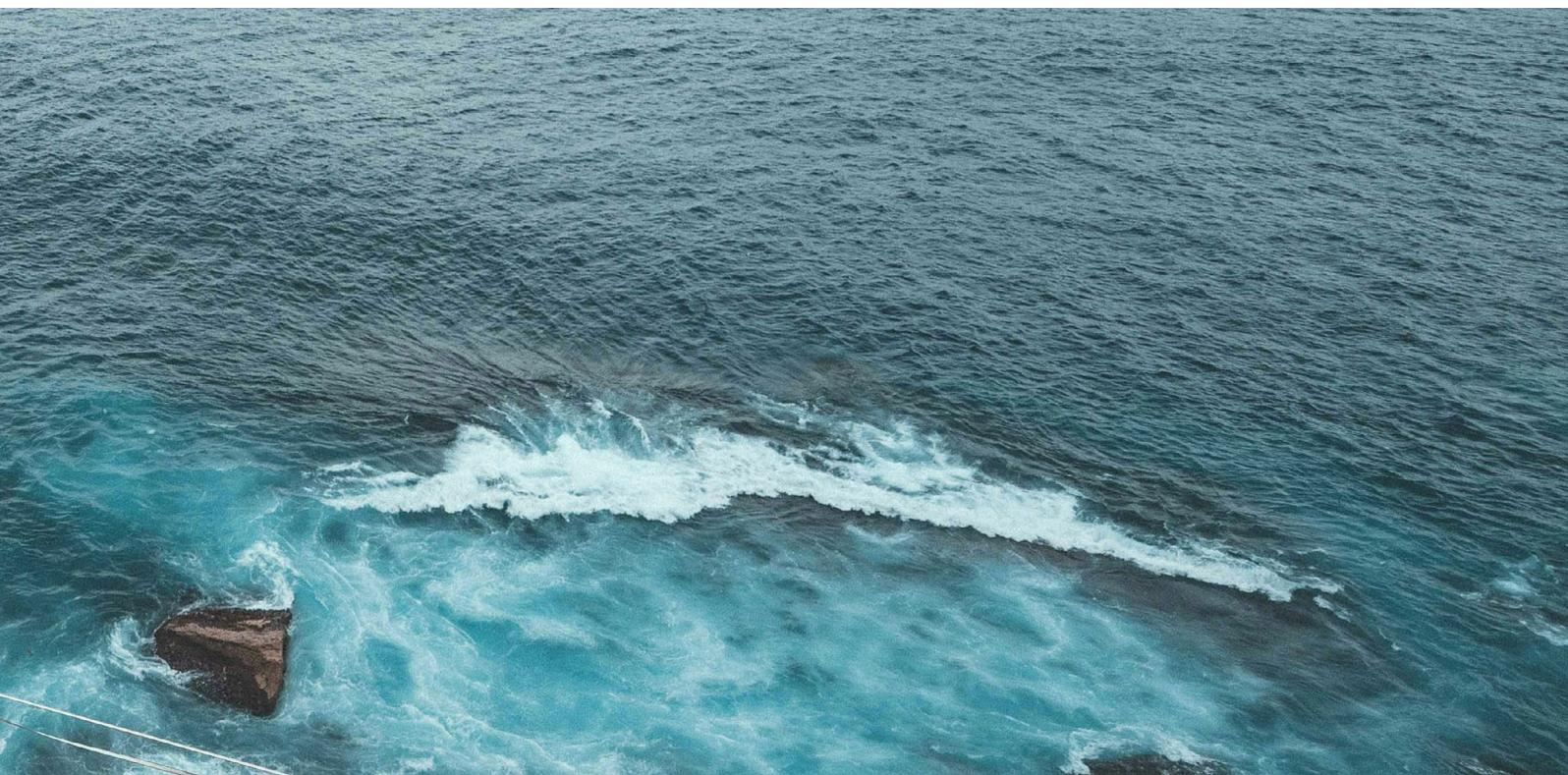
Proyectos de investigación:

- **BRITA** es un segundo proyecto de colaboración interna entre Pronutec y Merytronic que tiene como objetivo reducir las pérdidas energéticas que se producen en los centros de transformación con dos o más transformadores. Esto será posible gracias al desarrollo de un nuevo cuadro de baja tensión que podrá trabajar desconectado del transformador en los momentos de baja demanda energética.

Novedades de producto:

- **Soluciones de accionamiento remoto para interruptores en cuadros de baja tensión** acompañando a los proyectos de mejora en este ámbito impulsados por Pronutec y Merytronic.
- Incremento del porcentaje de materiales plásticos reciclables usados en los interruptores de levas, eliminando el uso de la melamina.
- Interruptores para aplicaciones en el mundo del **BESS** (Almacenamiento de Energía mediante baterías), tales como:
 - Accionamiento lateral sobre nuestra serie S7.
 - Interruptores más compactos y eficientes para aplicaciones "isolation only".
- Incremento de nuestra oferta de interruptores con y sin fusibles para el mercado USA (**certificación UL**).

- 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 generación, distribución y consumo más sostenibles. Destacamos el inicio de la colaboración con ZITU para el desarrollo de una herramienta de control centralizado de equipos de inyección.
- 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 nuestros clientes.





Proyecto HUCA

Impulsando el potencial de nuestro capital humano

En Gorlan, hemos puesto en marcha el Proyecto HUCA, una iniciativa ambiciosa para fortalecer nuestro capital humano. Este proyecto, que se inició en el 2022 y ha ido desarrollándose a lo largo del 2023, se enfoca en crear un entorno de aprendizaje dinámico que impulse la innovación, la comunicación efectiva y el intercambio de conocimientos. Se sustenta en cuatro pilares fundamentales: promover nuestros valores y cultura, reforzar nuestro compromiso con el talento, garantizar empleos de alta calidad y salvaguardar la seguridad y el bienestar de nuestros equipos.

Como parte de este proyecto, hemos establecido la primera edición de nuestra Escuela de Liderazgo, dirigida a miembros de gerencia y alta dirección del Grupo, así como a potenciales líderes identificados en diferentes niveles de la organización. Esta iniciativa busca desarrollar competencias clave de liderazgo a través de sesiones de formación y evaluación continua, con el objetivo de fortalecer nuestra capacidad de liderazgo en toda la empresa.

La Escuela de Liderazgo es solo una de las muchas acciones que estamos llevando a cabo como parte del Proyecto HUCA, que tiene como objetivo central mejorar el desarrollo profesional y personal de nuestras personas, así como impulsar el crecimiento y la innovación en Gorlan.

En Gorlan, fomentamos la evolución a través de un entorno de aprendizaje que estimula el intercambio de conocimientos, la innovación y la comunicación efectiva. El Proyecto HUCA juega un papel crucial en este proceso, ya que busca establecer e implementar políticas de bienestar y herramientas de gestión avanzadas, para que nuestras personas evolucionen y se desarrollen profesionalmente en un ambiente de igualdad de oportunidades.

Para el año 2024, nos proponemos llevar a cabo encuestas de evaluación sobre cada competencia y formación impartida en la Escuela de Liderazgo. Aprovecharemos el valioso feedback obtenido para mejorar continuamente y extender esta iniciativa a perfiles intermedios dentro de nuestra organización. Estamos firmemente convencidos de que el liderazgo puede manifestarse en todos los niveles de la organización.



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 capítulo 5.2)

Nuevo ERP de gestión de talento

Para poder avanzar e implantar el Proyecto HUCA, resulta necesario la implantación de una nueva solución informática para la gestión de personas. Esta implantación 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.

A lo largo de 2023, nos embarcamos en un proyecto de migración del ERP de nóminas, con el fin de centralizar y homogeneizar los datos de gestión de nóminas de todas las empresas del Grupo.

Además, planeamos implementar un portal del empleado y una nueva herramienta de gestión de datos de presencialidad.

En simultáneo, continuaremos respaldando nuestro plan de comunicación interna, que desempeña un papel crucial en la promoción de la cultura empresarial, siendo un componente esencial de todos los proyectos en este 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.



Proyecto Darwin;

Transformación digital + ciberseguridad

Desde 2019 empezamos con una transformación digital en todas las áreas del negocio cambiando la forma en la que trabajamos y proporcionamos valor a nuestros clientes.

Como parte de nuestra visión de transformación digital progresiva del Grupo que se inició en 2019, nos hemos fijado un objetivo claro: mejorar la eficiencia operativa, la experiencia del cliente y nuestra capacidad de adaptación a las cambiantes tecnologías y demandas del mercado. En 2023, después de realizar un análisis DAFO, hemos diseñado un nuevo plan estratégico que servirá de hoja de ruta para el cumplimiento de los objetivos fijados para el próximo trienio 2024-2026.

En los próximos años nos centraremos en cuatro áreas de acción: Continuar con una progresiva transformación digital, asegurar altos estándares de ciberseguridad, el análisis de datos avanzados y la innovación tecnológica.

Transformación Digital

En primer lugar, estamos introduciendo un nuevo sistema ERP (Enterprise Resource Planning) versión Cloud para soportar la automatización y optimización de la gestión de nuestros recursos y procesos internos. La implementación de esta solución conlleva una reingeniería de procesos. Este enfoque integrado no solo nos proporcionará una visión holística de nuestras operaciones, sino que actuará como el nuevo sistema nervioso central en el que se integrarán otras tecnologías, como herramientas de colaboración, sistemas de BI, impresión de etiquetas, gestión de almacenes y gestión documental, entre otras. En 2023, gracias al arduo trabajo del equipo de Telergon y el departamento corporativo de TIC, logramos implementar con éxito el nuevo ERP sentando las bases de dicha implantación. Pronutec e Inaselec seguirán el ejemplo en 2024, y finalmente, Plastibor y Merytronic iniciarán su proceso a finales de 2024 arrancando hacia finales de 2025.

Como ya hemos profundizado anteriormente, durante este ejercicio, hemos actualizado nuestro sistema de control de presencia, la gestión de nóminas o los procedimientos y herramientas de evaluación profesional de

nuestro talento, aspectos fundamentales para el desarrollo y retención de nuestro capital humano.

En el plano más industrial, seguimos mejorando nuestras plataformas para supervisar y controlar las actividades de producción en tiempo real que nos ayudan a maximizar el rendimiento de nuestras operaciones y a cumplir con los estándares de calidad más exigentes.

Seguimos muy implicados en la mejora del uso de Microsoft Office 365 en toda la organización, aprovechando al máximo las herramientas de colaboración y productividad que ofrece y por eso estamos analizando la incorporación de la IA mediante Copilot, en 2024.

Finalmente, estamos planificando la integración de nuestro CRM (Customer Relationship Management) con el nuevo ERP, lo que nos permitirá tener una mayor visión de los costes, la planificación, seguimiento de ofertas y de producción, verificación de precios de venta, control de incidencias de calidad, y poder mejorar así la experiencia de nuestros clientes.

Ciberseguridad

En segundo lugar, en el Grupo nos hemos propuesto una serie de objetivos claros en materia de ciberseguridad para garantizar la protección de nuestros activos digitales y la integridad de nuestros datos. Nuestro primer objetivo es reforzar las bases del sistema TIC, asegurando una infraestructura sólida y resistente ante posibles amenazas cibernéticas.

Para lograr esto, estamos llevando a cabo la implantación de soluciones técnicas avanzadas, así como programas de formación y concienciación para todo nuestro personal. La ciberseguridad es una responsabilidad compartida, y es fundamental que todos los miembros del equipo estén capacitados para identificar y gestionar posibles riesgos. Como parte de ese plan de concienciación hemos realizado una serie de comunicados con píldoras formativas y consejos útiles que resumimos en el siguiente cuadro:



PLAN DE CONCIENCIACIÓN Y DIVULGACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN CIBERSEGURIDAD

FECHA	PROGRAMA	CAMPAÑA
03/03/2023	Importancia de la renovación de contraseñas.	NEXUS
24/03/2023	Alerta! Phishing renta 2022.	NEXUS
16/06/2023	Campaña de formación phishing. Introducción.	E-mail
30/06/2023	Campaña de formación phishing. No piques en el anzuelo.	E-mail
07/07/2023	Campaña de formación phishing. Busca a otro al que engañar.	E-mail
12/07/2023	Inteligencia Artificial - ChatGpt.	E-mail
14/07/2023	Campaña de formación phishing. Aprende a reconocer el email spoofing.	E-mail
21/07/2023	Campaña de formación phishing. La importancia del factor humano.	E-mail
08/09/2023	Publicación, aprobación y comunicación de la nueva Política de Ciberseguridad del Grupo.	E-mail
15/09/2023	Renovación de contraseñas.	E-mail
22/09/2023	Resumimos lo aprendido sobre el Phishing.	E-mail
06/10/2023	Ciberconsejos. Los riesgos del Teletrabajo. ¿Estamos tomando las mismas precauciones de seguridad en casa que en la oficina?	E-mail
03/11/2023	Doble Autenticación. Máxima seguridad.	E-mail
22/12/2023	Nueva funcionalidad antiphishing M365.	E-mail



“Hace ya algunos años que presentamos el proyecto de transformación digital Darwin y siendo ERP el sistema nervioso central de una organización, hemos establecido este como una de nuestras líneas de trabajo más estratégicas. Nos posibilitará seguir avanzado para alcanzar la digitalización global de toda la organización. Ya implementamos Infor LN en Telergon en mayo de 2023 y fue todo un éxito gracias al enorme esfuerzo de todas las personas involucradas y estamos trabajando ahora en Pronutec e Inaselec.”

XABIER PÉREZ MENCHACA
DIRECTOR DE TIC Y DIRECTOR DEL PROYECTO

SANTIAGO FÉLIX CEBOLLA TENÍAS
DIRECTOR DE ESTANDARIZACIÓN Y SERVICIOS GENERALES

GUILLERMO CHICO BUSTINZA
INGENIERO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

ARRATE LAMELA GARCÍA
INGENIERA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

IMANOL GANDIAGA MAIZTEGUI
INGENIERO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Además, nos hemos comprometido a reducir los riesgos en la integridad, custodia y confidencialidad de los datos disponibles. Esto implica la implementación de medidas de seguridad robustas, como cifrado de datos, control de accesos y auditorías regulares, para proteger la información sensible de nuestra organización y de nuestros clientes.

Por último, pero no menos importante, nos esforzamos por cumplir con todos los requerimientos legales, normativos y de nuestros clientes en materia de ciberseguridad. Entendemos la importancia de mantenernos alineados con las regulaciones y estándares del sector, así como con las expectativas de seguridad de nuestros clientes, para garantizar la confianza y la protección de sus datos.

2023	Firma e-mail centralizada y renovada. Doble autenticación MFA.
2024	Seguridad en correos electrónicos (spf-dkim-dmarc). Firma y certificado digitales. Auditoría de ciberseguridad. Encriptación de discos duros. ISO 27001: Merytronic ISO 27001: Ariadna Implantación Directorio active Fase III y formación.
2025	Implantación Directorio activo fase IV. ISO 27001: Pronutec ISO 27001: Inaselec ISO 45000: Merytronic
2026	Reducción de derechos de uso ordenadores personales, uso de pendrives, escritorio remoto. ISO 27001: Telergon
2027	Gestión centralizada de móviles. Gestión usuarios/equipos y programas. Extensión al resto de empresas del Grupo.



Análisis de datos avanzados BI

Nos hemos marcado como tercer objetivo aprovechar al máximo el potencial de nuestros datos y por eso durante este periodo continuaremos impulsando nuestra plataforma de análisis de datos.

La implementación de esta plataforma nos permitirá recopilar, almacenar y analizar datos de manera más eficiente y efectiva. Establecer un almacén de datos centralizado será fundamental en este proceso, ya que nos permitirá tener acceso rápido y fácil a toda nuestra información, eliminando la fragmentación y redundancia de datos que pueden obstaculizar la toma de decisiones.

Uno de los principales objetivos de esta iniciativa es mejorar la toma de decisiones en toda la organización. Utilizaremos análisis avanzados para proporcionar información detallada y precisa que respalde decisiones más estratégicas. Esto nos permitirá identificar oportunidades de crecimiento, optimizar procesos y mejorar la eficiencia operativa en todos los niveles de la empresa.

Es fundamental destacar que una gestión eficiente de los datos podrá contribuir significativamente a nuestros esfuerzos por operar de manera más sostenible.

Innovación tecnológica

En un mundo impulsado por la constante evolución tecnológica, es crucial para nuestra empresa mantenernos al tanto de las últimas innovaciones. En este sentido, hemos establecido desde el departamento de TIC, como objetivo prioritario, el monitoreo de tecnologías emergentes, entre las que destacan la inteligencia artificial generativa (IAG), la automatización robótica de procesos (RPA), el Internet de las cosas (IoT), entre otras.

La inteligencia artificial es una de las fuerzas más disruptivas y transformadoras de nuestro tiempo, con un potencial sin igual para optimizar procesos productivos, impulsar la innovación y abrir nuevas oportunidades de negocio. Sin embargo, también somos conscientes de los desafíos que acompañan a estas tecnologías y debemos reducir los riesgos de acceso a los datos, confidencialidad o la ciberseguridad. Por esta razón, hemos elaborado un plan que nos ayudará a definir objetivos claros, identificar las áreas de aplicación más prometedoras, asignar recursos de manera eficiente y establecer medidas de control y seguimiento.

Comenzaremos con proyectos piloto, conocidos como Proof of Concept (POC), que nos permitirán experimentar con estas tecnologías de manera controlada y evaluar su viabilidad en nuestro contexto empresarial. Por otro lado, en 2024 comenzaremos algunas formaciones en el uso práctico de la inteligencia artificial aplicada a áreas como el marketing, las operaciones, el diseño de productos o la gestión general de los negocios.



2.3 Nuestros clientes

Generando relaciones de confianza

Tenemos una cultura centrada en el cliente y damos importancia al contacto directo con todos ellos. Mediante encuestas y entrevistas, nos sumergimos en la comprensión de sus necesidades y preocupaciones, permitiéndonos así ofrecer soluciones personalizadas. La escucha activa y la retroalimentación constante de nuestros clientes constituyen pilares fundamentales que nos permiten adaptarnos y solventar cualquier contratiempo que pueda surgir. Es por ello por lo que los involucramos activamente en nuestro proceso de desarrollo, asegurándonos de que nuestros productos no solo sean relevantes, sino también de utilidad para ellos.

Tenemos una fuerza de ventas siempre en movimiento, con altos conocimientos técnicos que acompañan a nuestros clientes allí donde estén desde el primer día. Acudimos a sus instalaciones con la máxima frecuencia, para detectar todas las necesidades de primera mano. También utilizamos nuestras instalaciones en las distintas fábricas para acogerles y mostrarles de manera directa nuestros centros productivos, nuestros procesos, nuestra cultura y nuestro diverso país. Por supuesto, en 2023 hemos seguido participando como visitantes y expositores en diversas ferias y exhibiciones de los diferentes sectores donde operamos.

Un año de ferias y exposiciones muy alentador

Sin duda, el retorno a la normalidad en la asistencia a ferias y exposiciones es un indicador alentador del resurgimiento económico tras los desafíos enfrentados en los años previos. En el contexto macroeconómico de 2023, caracterizado por la recuperación gradual de las actividades comerciales y la estabilización de los mercados financieros después de la pandemia, la reanudación de las ferias y exposiciones es un reflejo positivo del restablecimiento de la confianza empresarial y del renovado interés por el networking y la promoción de productos y servicios.

En un entorno donde la digitalización ha ganado aún más relevancia, también consideramos alternativas como la participación en eventos híbridos o virtuales. Sin embargo, las ferias y exposiciones físicas proporcionan un espacio único para el encuentro personal y la interacción directa con nuestros clientes.





Exponemos en distintos países en ferias de diferentes sectores



Elecrama India - Powering the future of energy. Se celebró del 18 al 22 de febrero en el India Expo Mart, Greater Noida, NCR en India.

ELECRAMA es una de ferias más relevantes del sector energético en Asia. Durante los cinco días de duración de la feria, se dieron cita los diferentes agentes del ecosistema de la industria eléctrica y electrónica de la India y del sector energético a nivel global. **Merytronic** estuvo presente en su división de equipos portátiles en esta importante feria junto a **Gorlan India** y la gama completa de producto de **Telergon**.



Middle East Electricity UAE 7-9 marzo 2023 - Un año más participaron, **Pronutec, Merytronic y Telergon**, en la 48ª edición de la Middle East Energy, un evento con más de 800 expositores internacionales, 3 importantes conferencias, 5 sectores de productos y un exclusivo programa VIP. ¡Todo bajo un mismo techo!



Energetab Polonia 12-14 septiembre 2023 - **Pronutec, Merytronic y Telergon** asistieron a la feria de Energetab con sede en Bielsko-Biala, Polonia. En esta edición, el foco estuvo en las energías renovables, la electromovilidad o la adecuada gestión de la red eléctrica, entre otros. Comprometidos con una industria sostenible, apostamos por la digitalización de la red de distribución de baja tensión con nuestras soluciones de Smart Grids e innovamos en el desarrollo de nuevos productos para aplicaciones de energía renovable, con el objetivo de que la transición energética sea una realidad.



Enlit, Paris 28-30 noviembre 2023 - **Merytronic, Ariadna Grid y Pronutec**, volvieron a acudir a la cita más importante de Smart Grids a nivel mundial para presentar las novedades de su solución global de supervisión para redes de Baja Tensión.



SNEC China - Del 24 al 26 de mayo **Telergon, Pronutec** y nuestra filial **Gorlan China** expusieron sus productos en SNEC PV Expo de Shanghai, la feria más importante de energía solar en China. Un evento que albergó más de 1600 expositores de 95 países diferentes, especializados en soluciones para diferentes componentes de las instalaciones fotovoltaicas, de almacenamiento de energía y vehículo eléctrico.



CIRED, Roma 12-15 junio 2023 - CIRED es el foro líder donde se reúne la comunidad de distribución eléctrica, y celebra la conferencia y exposición internacional de electricidad cada dos años en diferentes lugares de Europa con una perspectiva y participación mundial. **Merytronic** estuvo presente en esta 27ª edición junto con **Ariadna Grid y Pronutec**, presentando su Solución Global de Monitorización para redes de Baja Tensión.



TRAKO Polonia 19-22 septiembre 2023 - la feria internacional del sector ferroviario en Polonia. **Telergon** participó por primera vez como expositor en la feria TRAKO que tuvo lugar en Gdansk, Polonia. Una feria internacional del sector ferroviario, que es el punto de encuentro de fabricantes, especialistas e integradores de aplicaciones ferroviarias. Allí, contamos con el apoyo, una vez más, de nuestra filial **Gorlan Polska**.



II congreso redes inteligentes 23 Madrid - Merytronic

Congreso SEC Riyadh 10-11 enero - **Merytronic** estuvo presente, de la mano de su distribuidor Mushor, en la 4ª conferencia de operación y mantenimiento para la distribución organizada por Saudi Electricity Company en Arabia Saudita.

APOYO A FERIAS DE CLIENTES



Feria EEA con RDL. Nueva Zelanda



Feria Solarex con GSMU. Turquía



Intersolar Múnich Alemania 14-16 junio 2023

- Regresamos a una nueva edición de la feria Intersolar Europe 2023, una cita imprescindible para todas las empresas y profesionales de la industria fotovoltaica y de almacenamiento de energía a nivel mundial. Un lugar perfecto para establecer contactos, nuevas alianzas y recibir a nuestros clientes. Una participación de **Telergon y Pronutec**, donde dieron a conocer algunas de sus soluciones desarrolladas especialmente para aplicaciones fotovoltaicas y de almacenamiento de energía.



Intersolar Sudamérica Brasil 29-31 Agosto 2023

- Tras nuestra experiencia positiva en Intersolar Europe, este año hemos participado por primera vez como expositores en Intersolar South America, localizada en Sao Paulo, Brasil. Un evento donde centenares de empresas relacionadas con el sector de la energía renovable se encontraron para compartir avances y novedades. Un importante evento de la industria energética a la que acudieron más de 50.000 asistentes. **Telergon y Pronutec** se unieron una vez más para presentar algunas de sus soluciones diseñadas específicamente para aplicaciones fotovoltaicas.



Energaiá Francia 7-8 diciembre 2023 - **Pronutec y Telergon** se dieron cita en Montpellier, Francia para asistir al foro de energía renovables más importante del país francófono.

Nuevos canales de comunicación

Además de las herramientas de marketing tradicional ya mencionadas, hemos intensificado nuestros esfuerzos hacia estrategias de marketing digital, focalizándonos en dos áreas clave: mejorar nuestro posicionamiento en los motores de búsqueda y crear contenido de alta calidad en redes sociales y blogs. Estas iniciativas no solo han atraído nuevos prospectos, sino que también hemos conseguido buenos indicadores de conversión a clientes, lo que ha resultado en un éxito notable y una consolidación significativa de nuestras estrategias de marketing digital.

Ahora que hemos podido confirmar que nuestras estrategias de captación de prospectos funcionan casi de manera automática, dedicaremos nuestros esfuerzos en continuar nutriendo con contenido personalizado e interesante a nuestros diferentes buyer persona.

Por otro lado, las encuestas de satisfacción a clientes son una herramienta fundamental para comprender la percepción que tienen nuestros clientes sobre los productos, servicios y la experiencia general ofrecida. Estas encuestas proporcionan información valiosa que nos ayuda a identificar áreas de mejora, fortalezas competitivas y oportunidades de crecimiento.

HITOS



Se ha creado un nuevo modelo de encuesta para clientes que les ofrece nueva información y una puntuación NPF de satisfacción general. El Net Promoter Score es una métrica utilizada para medir la lealtad del cliente y su disposición a recomendar una empresa, producto o servicio a otros. Esta encuesta se lanzó al 100% de sus clientes y con una tasa de conversión del 21% han obtenido un NPS total promedio de 60%.



En este caso, para el cierre del 2023, se han enviado por el procedimiento tradicional, mediante email a lista de clientes.

En 2024 tanto Merytronic como Telergon se unirán a Pronutec en el mismo procedimiento implementado pudiendo así tener indicadores comparativos entre las principales empresas del Grupo.

DATOS GORLAN GLOBALES 2023



TOTAL DE SESIONES EN NUESTRAS WEBS

136.858

SESIONES
(+52,27% R/2022)

17%

% DE CONTACTOS
QUE REGRESAN A
NUESTRAS WEBS

68%

% DE LAS SESIONES QUE
VIENEN DE BÚSQUEDAS
ORGÁNICAS

NUEVOS CONTACTOS CREADOS EN 2023

4.638

(+3,62% R/ 2022)

1.209

(26%) DE ELLOS CREADOS A TRAVÉS DE
ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL

NUEVOS CLIENTES CREADOS EN 2023

795 SIENDO 111

(14%) DE ELLOS DE
PROCEDENCIA DIGITAL

425

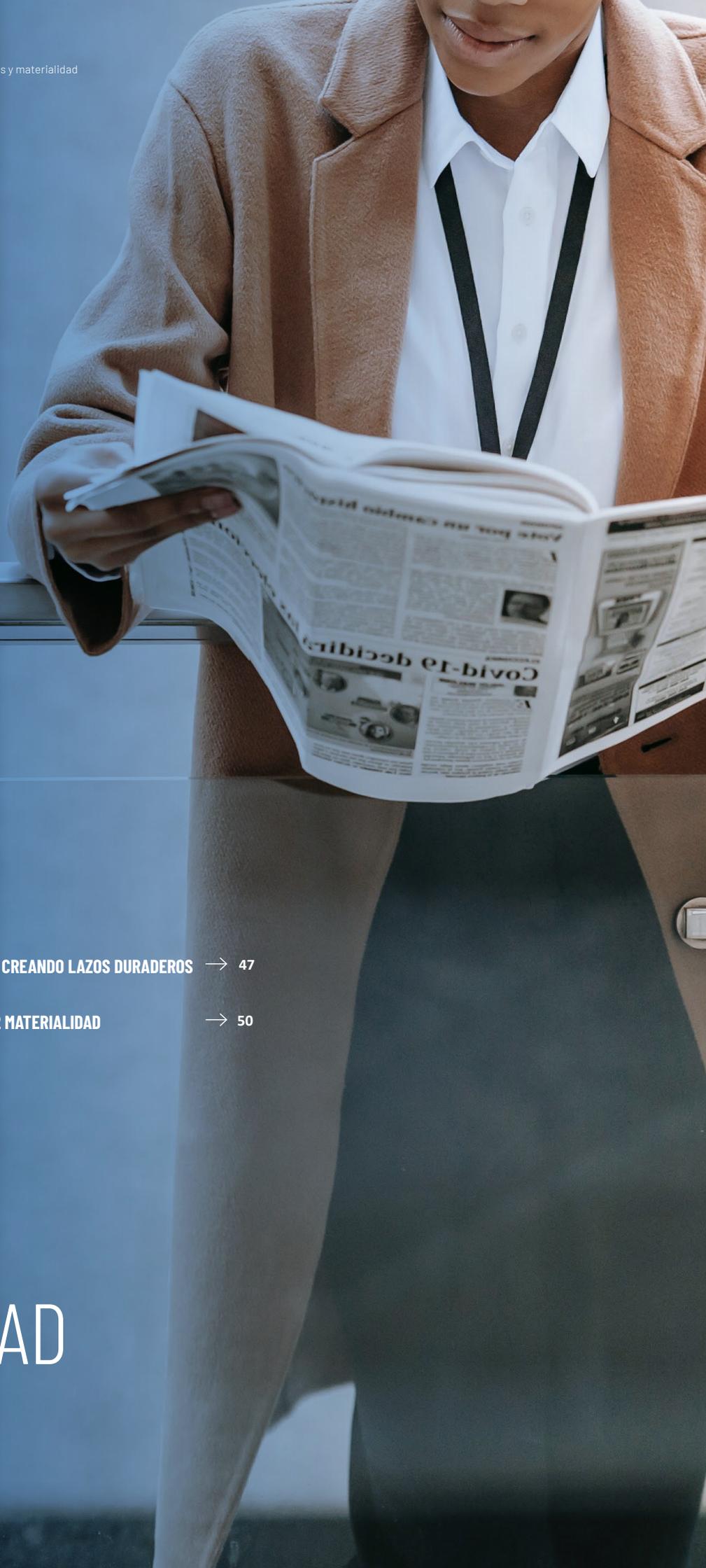
NUEVOS SUSCRIPTORES
A LA NL DEL GRUPO

INTERACCIONES EN NUESTROS
PERFILES DE LINKEDIN

13.017

(318 EN 2022)





3

3.1 CREANDO LAZOS DURADEROS → 47

3.2 MATERIALIDAD → 50

GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD

3.1 Creando lazos duraderos

Gestión de grupos de interés

La gestión de los grupos de interés se sitúa como elemento clave de nuestra organización. Por ello, estamos comprometidos con la transparencia en la información, a través de una mejora continua de los cauces de comunicación con todos ellos, sobre la base de una información corporativa íntegra y fiable que, además de los aspectos financieros, tenga en cuenta las variables 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

CLIENTES

Nuestros clientes son nuestro principal valor, están en el centro de nuestras decisiones y queremos ser partícipes de sus retos, acompañándolos en su desarrollo.

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.
- 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.
- Canal de denuncias.

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 tableros 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 de Administración, 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.
- Canal de denuncias.

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.
- Canal de denuncias.

PROVEEDORES DE 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.
- Canal de denuncias.

COMUNIDAD LOCAL

Desde los orígenes de Gorlan hace 37 años, estamos muy comprometidos con el desarrollo de las comunidades locales en las que operamos tratando de posicionarnos como una excelente opción empleadora, favoreciendo la compra a proveedores km0, y generando empleo para personas discapacitadas.

- Web corporativa y de empresas.
- Redes sociales.
- Canal de denuncias.

CANALES DE COMUNICACIÓN



METAS

KPIS 2023

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 productivas tienen la ISO 9001. En Pronutec se creó un nuevo modelo de encuesta y se lanzó al 100% de nuestros clientes, obteniendo una tasa de conversión del 21% y un NPS total promedio de 60%. En 2024, se espera extender el nuevo modelo de encuesta tanto a Merytronic como Telergon, habiendo enviado a cierre del 2023 las encuestas por el procedimiento habitual. Somos socios tecnológicos colaboradores en el centro Global Smart Grids Innovation Hub de Iberdrola. En 2023, se han lanzado 4 nuevos productos. 	<p>SOCIAL</p> <p>2.3 Nuestros clientes</p>
<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 y seguro. 	<ul style="list-style-type: none"> 95 % de contratación indefinida. Horas de formación media por profesional: 10 horas/persona. Tasa de rotación 3 %. 	<p>SOCIAL</p> <p>5. Nuestro compromiso con la plantilla</p>
<ul style="list-style-type: none"> Generar valor a los socios. 	<ul style="list-style-type: none"> EBITDA/ventas = 16 %. Crecimiento de EBITDA sobre ventas en el último año de un 31 %. 	<p>GOBERNANZA</p> <p>1. Conocer Gorlan</p> <p>6. Liderazgo comprometido</p>
<ul style="list-style-type: none"> Generar valor a los socios y accionistas. 	<ul style="list-style-type: none"> Deuda financiera neta/EBITDA 2023 = 0,28 Mejora de ratio de DFN/EBITDA de un 62 % 	<p>GOBERNANZA</p> <p>1. Conocer Gorlan</p> <p>6. Liderazgo comprometido</p>
<ul style="list-style-type: none"> Impulsar prácticas responsables en la cadena de valor. 	<ul style="list-style-type: none"> Hemos avanzado 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 se ha facilitado a todos nuestros proveedores la adhesión al Código Ético de Gorlan. En 2024, queremos tener una política corporativa de compras, que unifique todas las que existen por empresa actualmente y un manual ético del proveedor. 	<p>AMBIENTAL SOCIAL</p> <p>4.2 Cadena de suministro responsable</p>
<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"> 71% 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 99. Este trabajo supone una facturación a Gorlan de 12,9 millones de euros, un 43% más que en 2022. 	<p>SOCIAL</p> <p>5.1 Nuestras personas</p> <p>5.3 Generando un propósito compartido</p>



3.2

Materialidad



1.

**IDENTIFICACIÓN
DE ASPECTOS
MATERIALES EN
CUESTIÓN DE
SOSTENIBILIDAD**



2.

**EVALUACIÓN
DE LA
IMPORTANCIA**



3.

**PRIORIZACIÓN
DE LAS
TEMÁTICAS**

En nuestro modelo de gestión realizamos la identificación de los posibles impactos, riesgos y oportunidades de sostenibilidad que podemos tener en la economía, el medio ambiente 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 el ejercicio 2022 y 2023, hemos procedido a realizar una actualización de este sin detectarse modificaciones destacables, incluyendo encuestas a un grupo de interés,

y siguiendo las directrices definidas por el estándar Global Reporting Initiative (GRI), así como 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.**

Principales resultados

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

AMBIENTALES



SOCIALES



GOBERNANZA



- Descarbonización y cambio climático

[↗ PARA MAYOR DETALLE VER **CAPÍTULO 4. NUESTRO COMPROMISO CON EL ENTORNO Y EL MEDIOAMBEINTE**](#)

- Calidad y seguridad de los productos

[↗ PARA MAYOR DETALLE VER **CAPÍTULO 4. NUESTRO COMPROMISO CON EL ENTORNO Y EL MEDIOAMBEINTE**](#)

- Satisfacción de clientes

[↗ PARA MAYOR DETALLE VER **CAPÍTULO 2. DINÁMICA EMPRESARIAL**](#)

- Atracción, retención y desarrollo de personas

[↗ PARA MAYOR DETALLE VER **CAPÍTULO 5. NUESTRO COMPROMISO CON LA PLANTILLA**](#)

- Salud y seguridad

[↗ PARA MAYOR DETALLE VER **CAPÍTULO 5. NUESTRO COMPROMISO CON LA PLANTILLA**](#)

- Bienestar de las personas trabajadoras

[↗ PARA MAYOR DETALLE VER **CAPÍTULO 5. NUESTRO COMPROMISO CON LA PLANTILLA**](#)

- Innovación en los productos

[↗ PARA MAYOR DETALLE VER **CAPÍTULO 2. DINÁMICA EMPRESARIAL**](#)

- Digitalización

[↗ PARA MAYOR DETALLE VER **CAPÍTULO 2. DINÁMICA EMPRESARIAL**](#)

- Ética y Gobierno Corporativo transparente y de la sostenibilidad

[↗ PARA MAYOR DETALLE VER **CAPÍTULO 6. LIDERAZGO COMPROMETIDO**](#)



1. Identificación

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

Análisis de contexto interno

- Revisión de toda la información vinculada con ASG que se dispone dentro de la empresa y 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 derechos 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 análisis 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 2023.

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

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. Así mismo, se han realizado encuestas a los grupos de interés, recibiendo respuesta de 123 empleado/as.

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



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.

Objetivos para obtener la doble materialidad

Para el año 2024 nos hemos fijado como objetivo llevar a cabo un análisis de Doble Materialidad. Esta medida representa nuestra primera aproximación a los requisitos establecidos por la nueva directiva de informes de sostenibilidad corporativa (CSRD) y los estándares ESRS (European Sustainability Reporting Standards) desarrollados por la EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), a los cuales deberemos dar cumplimiento en el año 2026 en el reporte de la memoria de sostenibilidad sobre el ejercicio 2025, de este modo nuestro objetivo es anticiparnos a las exigencias normativas.

El principal objetivo del análisis de la doble materialidad es identificar cuáles son los temas más relevantes en el desarrollo de nuestro negocio, que servirán como base en la definición de planes y acciones. Este análisis nos proporciona una visión global desde dos perspectivas:

- **Materialidad de impacto:** impactos reales o potenciales, ya sean positivos o negativos, generados por nuestra actividad sobre las personas o el medioambiente a corto, medio y largo plazo. Abarca aspectos vinculados tanto a nuestras operaciones internas como a toda la cadena de valor.
- **Materialidad financiera:** aspectos de sostenibilidad que conllevan riesgos u oportunidades corporativas para el valor del Grupo, al influir positiva (oportunidad) o negativamente (riesgo) en nuestra posición financiera.

La doble materialidad es crítica, puesto que identifica los impactos, riesgos y oportunidades (IROs) a los que nos enfrentamos evaluando su importancia. Es crucial identificar los hechos significativos que deberán ser integrados en nuestro Plan Estratégico.

MATRIZ DE MATERIALIDAD





4.1 REDUCIENDO NUESTRO IMPACTO AMBIENTAL	→ 56
4.2 CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE	→ 62
4.3 IMPULSANDO LA DESCARBONIZACIÓN BAJO ESTÁNDARES MÁXIMOS DE CALIDAD	→ 68
4.4 COLABORANDO CON EL ENTORNO	→ 70
4.5 NUESTRO GRANITO SOLIDARIO	→ 74
4.6 COLABORANDO CON ACTORES CLAVE	→ 78

NUESTRO COMPROMISO CON EL ENTORNO Y MEDIOAMBIENTE

Como colectivo es nuestro deber
generar un impacto positivo

Aspiraciones + compromisos



Siempre hemos valorado el entorno que nos rodea durante este viaje que emprendimos hace más de tres décadas.

Las empresas del Grupo Gorlan nacieron en Bizkaia, 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.

Además, 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.

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 para aumentar la proporción de energía renovable disponible y mejorar la eficiencia energética.

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 potenciamos for-

maciones que puedan fomentar el desarrollo del producto innovador, como son, por ejemplo, las formaciones en ciberseguridad.

- Desarrollar equipos que ayuden a reducir el consumo eléctrico:

En los hogares; gracias a la incorporación de sistemas Smart en los centros de distribución eléctrica que permitirán diseñar planes de consumo adecuados a cada individuo.

En la red eléctrica; reduciendo las pérdidas técnicas durante su distribución por las ciudades.

- Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

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.

- Asegurar el respeto a los derechos humanos a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

En nuestra empresa, nos comprometemos firmemente a asegurar el respeto de los derechos humanos. Para ello, exigimos que todos nuestros proveedores se adhieran estrictamente a nuestro Código Ético, que establece estándares claros y rigurosos en materia de derechos humanos, condiciones laborales y prácticas comerciales.

- 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.

Tal y como se detalla en el subcapítulo 5.3 Generando un propósito compartido, fomentamos la participación de nuestro equipo en acciones sociales, como la participación y concursos para objetivos benéficos.



4.1

Reduciendo nuestro impacto ambiental

Siguiendo con nuestro compromiso con la sostenibilidad empresarial, destacamos el importante papel de nuestro grupo de trabajo interno dedicado a calidad y medioambiente donde convergen nuevas ideas en términos de seguridad y salud, riesgos laborales, medioambiente y calidad. Esta plataforma de colaboración reúne a los principales responsables de estas áreas estratégicas, quienes comparten sus experiencias y conocimientos para impulsar continuamente mejoras significativas en nuestras operaciones.

Estas reuniones no solo tienen como objetivo fortalecer nuestras prácticas internas, sino también catalizar la implementación de estas mejoras a través de todo nuestro conglomerado de negocios. Cada avance en seguridad y salud, cada logro en la gestión de riesgos laborales, cada paso hacia la preservación del medioambiente y cada mejora en la calidad del producto se convierten en piedras angulares para el progreso colectivo de nuestra organización.

Conscientes de que la sostenibilidad trasciende las fronteras corporativas, estamos firmemente comprometidos en difundir y aplicar estas mejores prácticas en cada rincón de nuestro grupo empresarial. Estas acciones no solo reflejan nuestro compromiso con la excelencia operativa, sino también con la responsabilidad hacia nuestro entorno y las generaciones futuras.



Hitos y objetivos

Hitos destacables 2023

pronutec gorkan

En 2023, por primera vez, Pronutec con la colaboración de Tecnalía ha calculado la huella de carbono la organización y junto con IKA Ingeniería la de algunos productos como el cuadro de baja tensión de Endesa y uno de sus componentes, el Supervisor Avanzado de Línea (SAL).

Además, junto con IKA Ingeniería ha desarrollado una herramienta propia para calcular la huella de cualquier producto y se usará por primera vez en 2024.

Ha implementado códigos QR en algunos productos de alta rotación permitiendo dejar de imprimir los manuales de instalación y uso y proporcionando una reducción de uso de papel de 61,5 kg.

A través de distintas acciones de control de materiales y procedimientos de reproceso ha evitado la obsolescencia de materiales por un valor de 290.811€ y un ahorro de plástico de 250 kg.

Objetivos 2024

En **Gorkan**, apostamos por obtener la certificación ISO 27001 en nuestras empresas para el 2026.

A través de las medidas que estamos adoptando para calcular y certificar nuestra huella de carbono, nos hemos propuesto un objetivo ambicioso: establecer objetivos de descarbonización y reducción de las emisiones a corto, medio y largo plazo. Estamos comprometidos con las iniciativas de la Unión Europea para alcanzar la neutralidad de carbono para el año 2050.

Desde **Plastibor** están trabajando en diferentes proyectos, en colaboración con los fabricantes de BMC, para abordar la economía circular, centrándose en mejorar la reciclabilidad del poliéster termoestable de sus productos.

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

Pronutec se va a certificar según la ISO 14064, es el estándar de carácter internacional que establece las bases para acreditar y garantizar los cálculos realizados para el reporte de los Gases de Efecto Invernadero (GEI) de las organizaciones y que se utiliza como metodología para calcular la huella de carbono.

plastibor gorkan

Han adquirido una nueva máquina eléctrica más eficiente que ayudará a reducir más el consumo eléctrico.

Desde el departamento industrial siguen implementando cambios en los procesos para alcanzar la excelencia operativa.



Sistema de gestión ambiental

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

En el ejercicio 2023 ni 2022 hemos registrado provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protección del medio ambiente, ni existen responsabilidades conocidas y/o compensaciones a recibir.

A continuación, detallamos las principales magnitudes ambientales del ejercicio 2023 y 2022:



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)

4.792.749

2023

5.540.961

2022



A pesar del incremento de nuestra actividad y de espacio en nuestras instalaciones, hemos logrado una reducción del 16% en el consumo energético, evidenciando un considerable progreso en nuestra eficiencia energética.

En relación con la electricidad de origen renovable, a raíz del rápido aumento de nuestra actividad, hemos experimentado un ligero descenso, pasando del 53% en 2022 al 47% en 2023. Sin embargo, este cambio no altera nuestro firme compromiso con la reducción de las emisiones de gases efecto invernadero, ya que seguimos avanzando en iniciativas como la inversión en paneles fotovoltaicos para fortalecer nuestro empleo de energías limpias.

De manera similar al progreso en la reducción del consumo energético, hemos alcanzado una disminución del 21% en el consumo de gas, lo que demuestra un avance considerable en nuestra eficiencia y compromiso reducir el impacto medioambiental.

Por otro lado, cabe destacar, que a partir del ejercicio 2022 comenzamos a monitorizar, además de los ya mencionados, otros consumos energéticos que detallamos a continuación, lo que nos ha permitido analizar la evolución con respecto al 2023 para poder implantar iniciativas que reduzcan nuestro impacto ambiental.

ENERGÍA ELÉCTRICA

47%

CONSUMIDA ES 100% RENOVABLE

CONSUMO GAS (KWH)

1.115.808

2023

1.405.405

2022

PELLETS

37.070 kg

2023

15.000 kg

2022

GASOLINA

3.994 lt

2023

241 lt

2022

GASOIL

338.766 lt

2023

47.217 lt

2022

GAS PROPANO

0 lt

2023

19.200 lt

2022

Consumo de 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.

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.

Generación de residuos

Potenciar una correcta recogida y segregación de los residuos que permita su posterior recuperación, así como la reducción de la generación de estos, 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. Así mismo, resulta destacable que estamos adheridos y estamos en el comité directivo sectorial y en la asamblea general de **AMBILAMP** y **AMBIAFME**.

A continuación, detallamos los residuos generados en 2023 por tipología y destino:

- **Residuos peligrosos (kg):** Residuos peligrosos (kg): En 2023 se generaron 6.342 kg de residuos peligrosos. De estos, el 42% fueron a eliminación, el 23% se valorizó y el 35% se recuperó.

En 2022 se generaron 2.587 kg de residuos peligrosos. De ellos, el 61% fueron a eliminación, el 31% se valorizó y el 8% se recuperó.

CONSUMO DE AGUA

1.899 m ³	1.925 m ³
2023	2022

PLÁSTICO

3.585.491 kg	3.424.084 kg
2023	2022

COBRE

2.237.704 kg	1.794.416 kg
2023	2022

ACERO

362.321 kg	341.092 kg
2023	2022

- **Residuos no peligrosos:** En 2023 se generaron 1.367.053 kg de residuos peligrosos. De estos, el 54% se valorizan, el 40% se recuperan, el 4% se eliminan y un 2% van a vertedero, lo que significa que la mayoría de estos residuos reciben una segunda vida.

En 2022 se generaron 1.004.442 kg de residuos peligrosos. De ellos, el 14% fueron a eliminación, el 53% se valorizaron, el 5% se recuperaron y el 28% se destinaron a vertedero.



- Colaboran con Recirsa para recoger y reciclar el 100% de los residuos generados.
- Colaboran con Palets Bakiola para el aprovechamiento de todos aquellos palets rotos que Inaselec ya no puede utilizar. En el año 2022, se reutilizaron palets por un valor de 6.148 €, mientras que en 2023 se alcanzó la cifra de 15.272 €, lo que representa un aumento del 148%.
- En 2023 ampliaron su colaboración con AMBILAMP y AMBIAFME para la gestión de los residuos generadores por nuestros envases y embalajes.



Forman 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.

Economía circular

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

merytronic
gorlan

En colaboración con el HUB de la Universidad del País Vasco han realizado un análisis de procesos que les permite avanzar hacia el análisis de ciclo de vida.

pronutec
gorlan

Se recicla el 100% de la chatarra generada.

plastibor
gorlan

Inyectan materia prima 100% reciclada en algunos productos.

telergon
gorlan

- Tienen gamas de productos que han alcanzado el 100% de material reciclable.
- Respecto del ejercicio 2022 han incrementado el porcentaje de reciclabilidad de los productos.

Huella de carbono

En **Pronutec** ya está calculada la huella del ejercicio 2021 y disponen de la herramienta para poder seguir calculándola anualmente.

En **Merytronic** han comenzado a dar los primeros pasos para el cálculo,

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





4.2

Cadena de suministro responsable

gorlan

Algunas de las empresas pertenecientes al Grupo Gorlan han emprendido inversiones significativas en tecnología de máquinas de plegado de papel con el propósito de reemplazar los embalajes de papel de burbujas por alternativas en cartón. Esta iniciativa busca no solo reducir la cantidad de material empleado, sino también mejorar la eficiencia y promover la reutilización de los envases, con la aspiración de convertirlos en retornables.





Proveedores

Los proveedores con los que trabajamos y que nos ayudan a lanzar al mercado nuestros productos son una pieza fundamental para poder ser sostenibles. Nuestra estrategia para la cadena de suministro gira entorno a la creación de entornos productivos sostenibles, garantizando el respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores de las empresas proveedoras mediante la eficiencia en el uso de recursos naturales y de energía, sin dejar de lado la importancia de la calidad y la puntualidad en la entrega.

Por ello, apostamos por establecer relaciones de beneficio mutuo con los proveedores que estén basadas en la confianza, y que respeten 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.

La buena gestión de la cadena de suministro es la señal de identidad de Gorlan. Somos capaces de adaptarnos al entorno cambiante y reaccionar de forma ágil ante cualquier novedad en el mercado. Prueba de ello es el no haber tenido roturas en los últimos 4 ejercicios a pesar de la existencia de una escasez 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 y 2023. Como objetivo para el 2024, queremos tener una política corporativa de compras, que unifique todas las que existen por empresa actualmente y un manual ético del proveedor. Durante el ejercicio 2023, las empresas integrantes de Gorlan han proporcionado a sus proveedores documentación detallada que incluye valores y principios a seguir, como el Código Ético, las condiciones de compra y las políticas relacionadas con el medio ambiente, calidad y ciberseguridad, entre otros. Esta información se consolidará en el manual del proveedor. Además, se ha llevado un mayor control de los pedidos con el objetivo de detectar incidencias en la calidad, retrasos, etc.

Por otro lado, se ha implementado una aplicación como canal de comunicación con los proveedores para facilitar la comunicación y evitar fallos, incidencias o anticiparse a retrasos.

pronutec
gorlan

Continúan con su compromiso de reciclar toda la chatarra proveniente de su principal proveedor, quien la recicla al 100% y la reintroduce al mercado nuevamente.

merytronic
gorlan

Merytronic se adelanta a los requerimientos futuros de sus montadores incorporando dentro de la política de medioambiente y calidad, una mención específica a aspectos de ciberseguridad.

gorlan

En el ejercicio 2023 hemos trasladado el nuevo Código Ético a la totalidad de nuestros proveedores del Grupo y les hemos solicitado que confirmen su conformidad con las políticas y valores de la compañía.

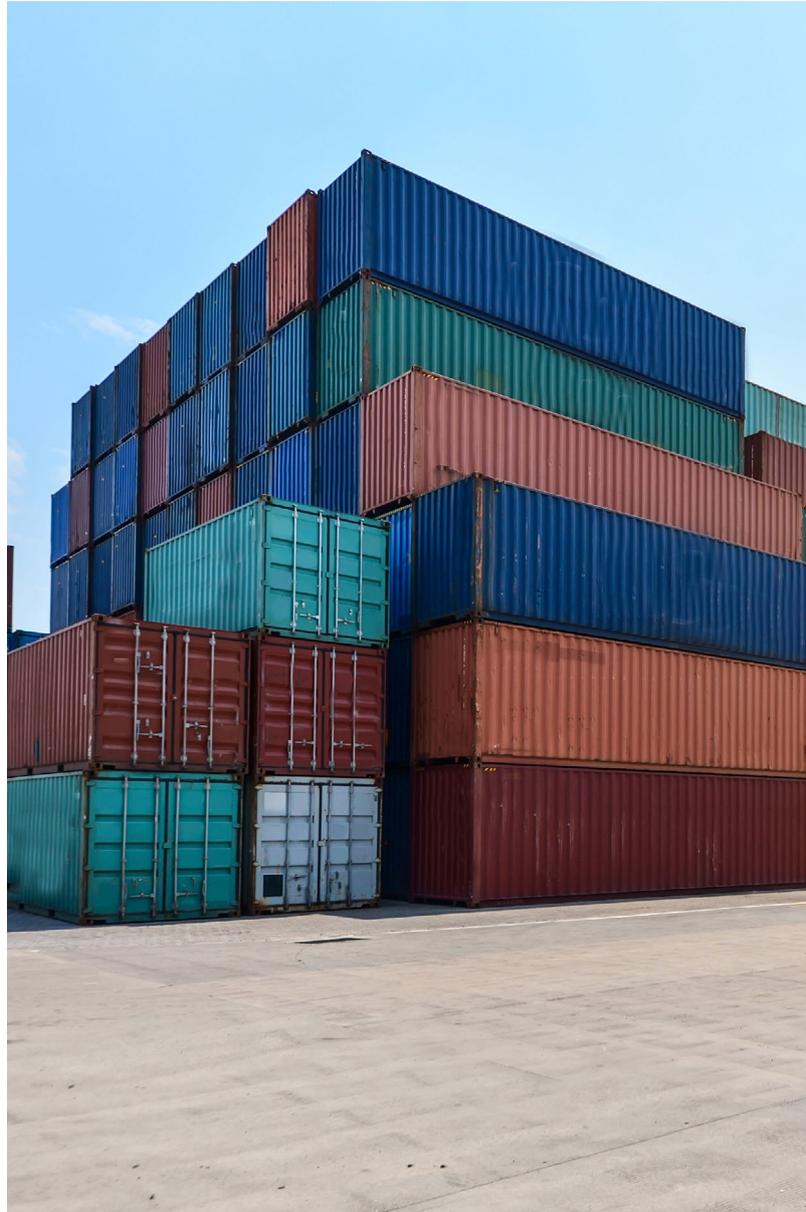
Proceso de homologación de proveedores

En lo referente al proceso de selección, gestión, homologación y evaluación de proveedores, aunque cada sociedad que forma Gorlan dispone de 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.

El Grupo lleva a cabo un proceso de homologación inicial previo al establecimiento de cualquier relación laboral con un proveedor. Se inicia solicitando información sobre distintos ámbitos como el social, el ambiental, el técnico, de calidad o de cumplimiento de requisitos legales puros. Los principales aspectos analizados incluyen la calidad, el grado de cumplimiento en el plazo de entregas, el precio y el sistema de gestión ambiental, entre otros.

Al ser la calidad un aspecto crítico de nuestros productos, solicitamos a todos nuestros proveedores la ISO 9001. En caso de que no dispongan de dicho certificado, se lleva a cabo una auditoría de calidad para la evaluación y homologación de piezas.

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.



pronutec **telergon**
gorlan gorlan

Solicitan a los 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.

plastibor
gorlan

La calidad es su máxima. Por ello, en sus 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

Como mencionábamos previamente, la calidad es un aspecto fundamental para nosotros, por lo tanto, el área encargada de realizar el seguimiento periódico del proveedor es el área de calidad. Esta área mantiene un registro continuo que nos permite verificar que su desempeño y suministros sean satisfactorios, además de ser responsable de detectar cualquier no conformidad. Si un proveedor acumula un determinado número de no conformidades en un período de doce meses, se procederá a su eliminación de la lista de proveedores aprobados y deberá comenzar nuevamente el proceso de homologación si desea trabajar con nosotros. Si existen suficientes indicios de que el proveedor mejorará su servicio en el futuro de acuerdo con nuestras especificaciones, podría ser aprobado nuevamente.

Así mismo, al incorporar a un nuevo proveedor, se establece un proceso de seguimiento que incluye reuniones periódicas, la supervisión de indicadores y la presentación de resultados al Comité de Dirección. Además, se realiza la homologación de las piezas de acuerdo con los requisitos internos y los especificados por los clientes. Durante los primeros pasos, se lleva a cabo un seguimiento exhaustivo.

La reevaluación se realiza de manera continua, de modo que, al registrar un informe de no conformidad, el área de calidad se asegura de que no se haya excedido el número máximo permitido de no conformidades.

Es importante destacar que si el Grupo detecta que el material proporcionado por los proveedores es inadecuado o presenta fallos, se les exigirá que presenten planes de acción concretos, con responsables y fechas establecidas. De esta manera, garantizamos que se tomen las medidas necesarias para corregir cualquier problema y mantener los estándares de calidad requeridos.

merytronic gorlan

Una de sus prioridades en el área de compras es contratar con proveedores locales. Siempre que se pueda, consumen de manera local, como ocurre en el caso de los montadores, donde 3 de sus 4 principales montadores son locales, o con la contratación de un nuevo proveedor local de placas.

Exigen la ISO 9001 y la ISO 14001 a todos los montadores con los que colaboran.

Auditan dos de sus proveedores al año seleccionados por muestreo aleatorio.

telergon 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.

Mejoras en la cadena de fabricación propia



Aumento de la capacidad de producción:

Uno de los pilares fundamentales de su progreso ha sido el notable aumento en su capacidad de producción. En respuesta a las dificultades en el abastecimiento, se realizó un esfuerzo significativo para expandir las operaciones de ambas empresas. Durante el año 2023, se registró un incremento sustancial en la producción diaria, pasando de 356.000 unidades en 2022 a 503.000 unidades por día. Este aumento del 43% en el número de unidades producidas diariamente ha sido posible gracias a una serie de iniciativas centradas en la optimización de los procesos productivos, con especial énfasis en productos de mayor valor añadido como nuestras soluciones de Smart Grids. Innovación y mejoras en la producción.

Para respaldar este crecimiento, se implementaron diversas mejoras en sus cadenas de fabricación. Se llevó a cabo una inversión significativa en la mejora y remodelación de las líneas de producción de Pronutec e Inaselec, lo que les permitió incrementar en un 25% la fabricación de bases portafusibles. Además, se proporcionó formación especializada en los puestos de montaje volviéndoles más eficientes y se reforzaron aspectos relacionados con la calidad, buscando siempre la excelencia en cada etapa del proceso.

Asimismo, la introducción de un cuarto turno en Inaselec, junto con la flexibilización de los procesos, ha contribuido no solo a aumentar su capacidad operativa, sino también a mejorar el clima laboral y reducir el índice de absentismo. Esta estrecha relación entre la mejora del clima laboral y el rendimiento en la producción ha sido un logro destacado del 2023.

Compromiso medioambiental:

Conscientes de su responsabilidad ambiental, en 2023 se han implementado diversas iniciativas para reducir su huella ecológica. La introducción de sistemas de embalaje retornable ha sido un paso significativo en este sentido, permitiendo disminuir el impacto ambiental de Pronutec e Inaselec, significativamente.

Durante el año 2023 nos enfrentamos a diversos desafíos en nuestra cadena de fabricación propia. Sin embargo, con determinación y un enfoque centrado en la innovación y la mejora continua, hemos logrado superar obstáculos y alcanzar hitos significativos. A continuación, se detallan las mejoras implementadas y los logros obtenidos en este periodo.



Reuniones estratégicas y resolución de conflictos:

Se ha mejorado la planificación de la producción al implementar reuniones de planificación para el día siguiente, lo que les ha permitido anticipar desafíos y mejorar la coordinación interna. Además, se han establecido reuniones semestrales con toda la plantilla para analizar indicadores clave y fomentar un diálogo abierto.

Enfoque en la mejora continua:

Con el objetivo de optimizar los procesos de producción, se ha asignado una persona dedicada exclusivamente a la mejora de procesos, reduciendo el tiempo en el ciclo de las máquinas y aumentando la eficiencia en las operaciones de Plastibor. Esta medida ha permitido identificar áreas de oportunidad y aplicar soluciones para incrementar su productividad.

Reorganización del personal y promoción interna:

Durante el 2023, se llevó a cabo una reorganización del personal en Plastibor, lo que incluyó la terminación del contrato con el responsable de producción. Esta decisión, aunque fue difícil, permitió reajustar la estructura interna para garantizar un funcionamiento más eficiente y alinear las operaciones con los objetivos estratégicos. Además, se realizaron dos promociones internas en los departamentos de termoplásticos y BMC, lo que no solo reconoció el talento interno, sino que también contribuyó a mejorar el ambiente laboral y promover un enfoque más participativo en sus relaciones laborales.

Todas estas medidas les han permitido tener una mejor monitorización de los parámetros de producción, brindándoles una mayor capacidad para identificar oportunidades de mejora y optimizar sus procesos. Estableciendo indicadores y objetivos a medio y largo plazo, se ha trazado una ruta clara hacia el éxito sostenible, impulsando el crecimiento y garantizando la competitividad de Plastibor en el mercado.

KPIs y objetivos a medio y largo plazo

Para asegurar nuestra sostenibilidad y contribuir positivamente a la sociedad, hemos definido indicadores vinculados con temas medioambientales y sociales. Entre ellos se incluyen:

plastibor
gorlan

Se ha establecido como KPI la cantidad de plástico inyectado por número de piezas, con el objetivo de optimizar el uso de materiales y aumentar la rentabilidad.

pronutec
gorlan

Ha implementado un nuevo KPI que controla la relación entre la chatarra utilizada y la esperada, demostrando nuestro compromiso con el reciclaje y la eficiencia en el uso de recursos.

plastibor
gorlan

Se han comprometido con un proyecto de embalaje que busca reducir el impacto ambiental a través de la reutilización de embalajes de cartón, reflejando nuestra preocupación por la sostenibilidad.

telergon
gorlan

pronutec
gorlan

El año 2023 ha marcado un período de avances en nuestra cadena de fabricación propia. La implementación de mejoras operativas, la constante innovación y un firme compromiso con la sostenibilidad no solo han optimizado nuestra eficiencia y reducido costos, sino que también han elevado la calidad de nuestros productos, fortaleciendo así nuestra competitividad en el mercado. Estas mejoras han sentado las bases para un crecimiento robusto y sostenido. Nos enorgullece el arduo trabajo de nuestro equipo y estamos entusiasmados por las oportunidades que se avecinan, avanzando hacia un futuro más próspero y sostenible





4.3 Impulsando la descarbonización bajo estándares máximos de calidad

Nuestra línea de productos ayuda a promover una economía más sostenible al impulsar el uso de energías renovables, un factor fundamental para avanzar hacia un planeta más verde y equilibrado.

Estamos comprometidos con el desarrollo y la innovación de soluciones que no solo satisfacen las necesidades actuales, sino que también preservan el medio ambiente para las generaciones futuras.





Una calidad de confianza

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

Compromisos que adquirimos con nuestra política de calidad:

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

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



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



4.4

Colaborando con el entorno

Es fundamental para nosotros fomentar el desarrollo y crecimiento social y económico, apoyando y colaborando con entidades locales como parte de nuestra contribución a la generación de riqueza. Conectar con nuestras comunidades y el medio ambiente circundante es esencial. Impulsamos un impacto positivo en las personas y en el entorno laboral, respaldando el desarrollo económico y la creación de empleo. A través de programas de participación y colaboración con la comunidad y entidades locales, buscamos crear valor social en nuestras áreas de influencia.

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





Fomentando el cuidado y respeto hacia el medio

- En el comienzo del 2023, realizamos una emocionante jornada de **plantación de árboles** con la **Fundación Lurgala** en Undabaso, el robleal mixto más grande de la Biosfera de Urdabai, ubicado en Bizkaia. Contamos con la participación entusiasta de empleados, empleadas y sus familiares, contribuyendo al plantío de 200 árboles y arbustos de 12 especies autóctonas. Este evento no solo representa nuestro compromiso con la recuperación y conservación de los ecosistemas dañados, sino también una oportunidad para fortalecer los lazos sociales y el cuidado del medioambiente en nuestra comunidad.
- En Gorlan, Pronutec, Merytronic, Plastibor, Inaselec y Telergon colaboramos con **Fundación Seur** en el proyecto **Tapones Para Una Nueva Vida**. De esta forma reforzamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y la solidaridad. Con los tapones que les entregamos, la fundación ayuda a financiar tratamientos médicos y ortopédicos que no están cubiertos por la seguridad social, o se cubra sólo en parte.
- Para celebrar el **Día Internacional Libre de Bolsas de Plástico** y concienciar a la plantilla sobre la necesidad de la reducción de las bolsas de plástico de un solo uso, Gorlan regaló unas bolsas de tela corporativas a toda su plantilla.

Apostamos por las nuevas generaciones y el empleo local

- Mantenemos una estrecha colaboración con las principales universidades de nuestra área para atraer y reclutar a los mejores talentos para nuestro equipo.
- Colaboramos con colegios para promover y difundir las carreras técnicas y fomentar la participación de las mujeres en estos campos.
- Ofrecemos una visión de carrera profesional a largo plazo.
- Colaboramos con centros especiales de empleo, promoviendo la integración social.
- La mayoría de nuestros proveedores son locales (menos de 100km a la redonda).
- Nuestro equipo tiene una edad media de 44 años.
- Hemos realizado jornadas de puertas abiertas (Pronutec, Plastibor y Merytronic).
- Las nuevas generaciones visitan Gorlan. A largo del 2023, nos visitaron en nuestras instalaciones de Boroa un grupo de alumnos de bachiller de Lauro Ikastola y otros centros de la zona. El objetivo de esta jornada de puertas abiertas, que ya celebramos también el año pasado, es ofrecer a los estudiantes la oportunidad de conocer de primera mano lo que hacemos, los perfiles que actualmente se están demandando y hacia donde se mueve el sector.



Promoviendo la integración social



- Apoyan la integración social al contratar actividades productivas a Lantegi Batuak y Gureak, ambas organizaciones no lucrativas que generan oportunidades laborales para personas con discapacidad en Bizkaia, promoviendo su integración. En 2023, experimentaron un aumento del 21% en su facturación alcanzando los 582.153€
- Impulsan la formación dual para incorporar a las nuevas generaciones



- Contratan diferentes actividades productivas a Lantegi Batuak. En 2023 el incremento en facturación fue de un 44% alcanzando los 11.972.545€.



- Colaboran con DFA (Disminuidos físicos de Aragón). En 2023 el incremento en facturación fue de un 25% alcanzando los 336.422€.

Patrocinio al equipo de fútbol local



Generando empleo en Haro



- Ocupan el primer lugar como empleador en Haro.
- Colaboración con el Instituto de Formación Profesional.
- Colaboración con la Aceleradora de Empleo.
- Colaboración con el Ayuntamiento y con centros de Miranda de Ebro.
- Creación de una asociación de empresas en el polígono para poner de manifiesto las carencias que ven en el parque industrial en el que se encuentran.





4.5 Nuestro granito solidario

En Grupo Gorlan, nos comprometemos a trabajar en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, llevando a cabo acciones concretas para contribuir a un mundo más sostenible y equitativo. Destacamos las siguientes iniciativas realizadas en el ejercicio 2023:

“Dirigimos recursos hacia comunidades desfavorecidas, creemos en la solidaridad como un vínculo que nos une. La mayor recompensa es compartir con los demás.”



MARÍA GÓMEZ ORMAZABAL,
DIRECTORA CORPORATIVA DE
MARKETING Y SOSTENIBILIDAD



UNA APORTACIÓN A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO POR IMPORTE DE

11.717 €

- Emergencia Siria, Turquía y Marruecos:** Hemos llevado a cabo una donación colaborativa entre todas las personas que conforman la plantilla del Grupo, para respaldar a Turquía, Siria y Marruecos a través de la **Fundación Entreculturas NGDO**, que en esos momentos estaba brindando asistencia a las poblaciones afectadas por las diferentes emergencias humanitarias. Además, Gorlan ha igualado las donaciones de cada miembro del personal con un aporte adicional de un euro por cada euro donado por la plantilla.
- Participación en la carrera contra el Cáncer de Mama:** Por segundo año consecutivo, nos hemos sumado a la carrera solidaria anual Contra el Cáncer de Mama de Bilbao. La carrera fue organizada por ACAMBI, Asociación de Cáncer de Mama y/o Ginecológico de Bilbao, y los más de 55.000€ recaudados serán destinados a un proyecto de investigación desarrollado en el centro BioGune de Zamudio. Así mismo, desde Gorlan aprovechamos para recordar que la mejor forma de luchar es la prevención y la detección precoz.
- Día Mundial del Cáncer de Piel:** En conmemoración del Día Mundial del Cáncer de Piel, hemos lanzado una campaña social para nuestras empresas nacionales, que incluyó una charla interna sobre la prevención del cáncer de piel en colaboración con la **Asociación Española contra el Cáncer**. Además, nos asociamos con la tienda de cosmética ecosostenible Bizi Slow para proporcionar descuentos en protectores solares para todo nuestro equipo, promoviendo así la conciencia y el cuidado de la salud cutánea.
- Día Mundial de la Alimentación:** Para celebrar el Día Mundial de La Alimentación en Pronutec, Plastibor, Merytronic, Inaselec, Telergon y Gorlan hemos realizado una recogida de alimentos en colaboración con el **Banco de alimentos de Bizkaia y el Banco de Alimentos de Zaragoza**, donde se han recogido un total de 152kgs. Hemos querido aportar nuestro granito de arena y sumar esfuerzos para reducir la pobreza alimentaria que actualmente afecta a 1,2 millones de personas en España.
- Compra de 1 kilómetro de la Korrika** como apoyo a nuestra lengua autóctona, el euskera.

“El pequeño apoyo de muchos puede cambiar el mundo.”

Adicionalmente, colaboramos de manera desinteresada con diferentes asociaciones culturales, educativas, sanitarias y deportivas. En el ejercicio 2023 hemos realizado una aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importe de 11.717 € (35.658€ en 2022).



IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

1.573.258€

2023

630.961€

2022

Fiscalidad responsable

Nuestra operativa se ajusta a los estándares fiscales internacionales establecidos por la OCDE, garantizando un cumplimiento tributario transparente y conforme a las mejores prácticas. Esto asegura que el Grupo contribuya adecuadamente a nivel fiscal en todas las regiones donde tiene presencia.

Con nuestra creciente presencia global, reconocemos el impacto que tenemos en otras comunidades y territorios. Por lo tanto, una gestión fiscal responsable es fundamental. La dirección económico-financiera del Grupo se encarga de supervisar y gobernar este proceso, informando sobre aspectos relevantes al Comité de Dirección correspondiente.

Nos regimos por compromisos y principios de actuación que refuerzan 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.
- Suministrar información veraz y completa sobre nuestras operaciones.

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 2023:

BENEFICIO POR PAÍS ANTES DE IMPUESTOS (EN EUROS)

PAÍS	2024	2023
ESPAÑA	18.885.090€	10.931.247€
CHINA	81.198€	447.616€
ALEMANIA	574.894€	670.507€
POLONIA	44.406€	558.247€
INDIA	283.283€	163.636€
SUIZA	178.560€	137.964€

En relación con las subvenciones públicas, en el ejercicio 2023 hemos recibido 572.923€ (433 miles de euros en 2022), tal y como se detalla en las cuentas anuales consolidadas de Gorlan y sociedades dependientes 2023.





4.6

Colaborando con actores clave

Somos miembros activos de las principales asociaciones sectoriales, lo que nos permite tener un impacto significativo en el desarrollo sostenible de la economía y desempeñar un papel crucial en el sector. Participamos activamente en actividades económicas y sectoriales relevantes, formando parte de órganos directivos de asociaciones centradas en la innovación y centros de conocimiento, reconociendo la importancia del talento especializado para estar al día de las últimas novedades y colaborar estrechamente con el sector.

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 Vasca)
- 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 Zaragoza)
- AECOC (Asociación Española de Codificación Comercial)
- UNICEF (Fondo de la Naciones Unidas para la infancia)
- CE (Cluster de Energía)
- CMR (Club de Marketing de La Rioja)
- FER (Federación Empresas de La Rioja)
- CEP (Centro Español de Plásticos)



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

Colegio Oficial de Ingenieros

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



Desde el ejercicio 2019 somos socios colaboradores con Tecnalía.



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



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

Merytronic forma 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).

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.



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



5

5.1 NUESTRAS PERSONAS	→ 84
5.2 GESTIÓN DEL TALENTO	→ 94
5.3 GENERANDO UN PROPÓSITO COMPARTIDO	→ 100
5.4 RESPONSABILIDAD EN ACCIÓN, UNA CULTURA DE SEGURIDAD	→ 114

NUESTRO COMPROMISO CON LA PLANTILLA

Avanzamos sin dejar a nadie atrás



Aspiraciones + compromisos

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 equipo es la dedicación, el esfuerzo y el compromiso.



Nuestra ambición

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.



Compromisos adoptados (áreas de trabajo)

- 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 apartado 5.2 Gestión del talento.](#)
- 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. [Tal y como detallamos en el apartado 5.3 Generando un propósito compartido.](#)
- Fomentar un ambiente laboral saludable: promover un clima laboral positivo y respetuoso, fomentando la comunicación efectiva, la colaboración y el trabajo en equipo. Además, establecer políticas contra el acoso laboral y la discriminación. [Más información en el apartado 5.3 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. [Más información en el apartado 5.3 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. [Más información en el apartado 5.4 Responsabilidad en acción, una cultura de seguridad.](#)
- 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. [Más información en el apartado 5.3 Generando un propósito compartido.](#)
- Promover una cultura íntegra a través del ejemplo y de la divulgación de nuestro Código Ético. [Más información en el apartado 6.3 Marco ético.](#)
- 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 5.3 Generando un propósito compartido.](#)
- Proporcionar beneficios y recompensas: ofreciendo incentivos y reconocimientos por el desempeño y logros alcanzados.
- 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 5.3 Generando un propósito compartido.](#)



ANTI
SOCIAL
SOCIAL
CLUB



5.1 Nuestras personas

En Gorkan, nuestra principal preocupación es el bienestar de nuestras personas. Contamos con un equipo humano diverso y altamente capacitado, formado por profesionales comprometidos. Gracias a su dedicación y excelencia en el trabajo, somos capaces de superar con éxito los desafíos que se nos presentan.

Nos esforzamos por impulsar tanto el desarrollo personal como profesional de todos los miembros del Grupo. Promovemos una comunicación abierta y bidireccional entre todos los niveles de la organización, brindando medidas de conciliación y promoviendo la igualdad de oportunidades para todos.

En nuestra estrategia, ponemos a las personas en el centro. Reconocemos que la transformación del negocio depende del potencial de cada individuo dentro del Grupo. En el año 2023, el esfuerzo conjunto y el compromiso individual fueron fundamentales, y seguiremos trabajando para apoyar y acompañar a nuestro talento humano para hacer frente a los desafíos futuros.

Actualmente, Gorkan lo formamos 831 personas (*) divididas en 5 países y 12 empresas. De este total internacional, el 71% 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 36 mujeres, lo que supone un incremento del 23% con respecto al ejercicio 2022.

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

2023 en cifras



PLANTILLA A CIERRE



HORAS MEDIAS DE FORMACIÓN POR PERSONA



CONTRATACIÓN INDEFINIDA



TASA DE ROTACIÓN



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 supone que nuestra plantilla cuente con una media de edad de aproximadamente 44 años. Sin embargo, también queremos incorporar perfiles jóvenes ayudando a recién graduados a incorporarse en el mundo laboral.

A pesar del crecimiento de la plantilla, hemos mantenido nuestro compromiso con el desarrollo de nuestro personal mediante la formación, lo que ha resultado en un aumento en las horas promedio de capacitación por persona.

Por otro lado, la contratación indefinida ha aumentado debido a que de las 111 nuevas incorporaciones el 81% tienen contrato indefinido, lo que supone un ligero aumento con respecto al 2022 donde se situaba en el 80%.

En relación con la tasa de rotación, se ha mantenido estable, lo que manifiesta que somos capaces de mantener y crear nuevo empleo de calidad y un clima de bienestar que fomenta que las personas quieran trabajar en las empresas del Grupo. En el ejercicio 2023 hemos tenido 17 despidos (9 despidos en el ejercicio 2022), todo ellos han sido acordados con su debida indemnización según la normativa laboral vigente y sin ningún tipo de reclamación.

“Nuestro Grupo valora profundamente el compromiso, confianza e implicación de nuestro equipo, reconociendo que la cultura empresarial puede ser una ventaja competitiva crucial para el éxito, la cual solo se construye en equipo y con un sentido de pertenencia sólido. En Gorlan, entendemos que una gran empresa se forma con personas excepcionales que aportan grandes ideas, respaldadas por un trabajo y dedicación basados en el conocimiento y la experiencia, lo cual define nuestra identidad y éxito.”



JOSE JULIO GÓMEZ BARBERO
PRESIDENTE EJECUTIVO

Principales hitos 2023



HITOS 2023

Nuevos avances del Proyecto HUCA, nuestro plan estratégico dirigido al pilar personas.

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

Avanzamos en la implantación de un nuevo ERP de gestión de talento.

Constitución de la primera edición de la Escuela de Liderazgo con el objetivo fortalecer la capacidad de liderazgo en toda la organización, formando a los líderes del mañana.

En Pronutec, Inaselec y Telergon han implementado un proyecto de cambios de turno en con metodología lean, mejorando significativamente la comunicación entre turnos y la eficiencia operativa en toda la organización, gracias al desarrollo de un sistema innovador y personalizado con la ayuda de consultores externos.

Aprobación del Plan de Igualdad de Inaselec.

En Pronutec, han dado un paso importante al llevar a cabo dos sesiones de protocolo y charlas de sensibilización contra el acoso.

Todos los miembros de Plastibor han participado en los desayunos mensuales con el director general, como parte de nuestra estrategia de comunicación interna.

A nivel del Grupo, se ha llevado a cabo un análisis DAFO para evaluar la situación actual en cuanto a comunicación interna, seguido por la formulación de un plan de acción destinado a mejorar este aspecto.

OBJETIVOS 2024

Ampliar las medidas y programas de desarrollo de habilidades de comunicación interna a todos los niveles dentro del Grupo.

Nos comprometemos a ampliar las evaluaciones 360º a todos los integrantes de nuestra organización para comprender a fondo sus necesidades e inquietudes. Buscamos estandarizar todos los procesos de recursos humanos, unificar criterios y aprovechar al máximo las herramientas de inteligencia empresarial para mantenernos actualizados y expresar al máximo el feedback recibido.





Empleo

Fomentamos la creación de empleo de calidad como parte inherente de nuestra filosofía empresarial. Nos esforzamos por cultivar un entorno de bienestar y confianza, apoyando así el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores. Asimismo, trabajamos para crear las condiciones necesarias de desarrollo, compromiso, orgullo y motivación, invirtiendo en talento y reconocimiento.

winaselec
gorlan

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

pronutec
gorlan

Han actualizado las tablas salariales de la mano de obra indirecta mejorando las condiciones y apostando por la equidad salarial.

plastibor
gorlan

Se ha implementado un sistema de promoción interna basado en objetivos, el cual se centra en evaluar el desempeño y logros de los empleados de manera objetiva y transparente.

Al finalizar el año 2023, contamos con una plantilla interna de 831 personas(*), lo cual representa un aumento neto del 7% en comparación con el año anterior (14% en 2022). 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 111 nuevas personas.



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

Por geografía:

Nuestro principal crecimiento se ha dado en las empresas españolas, predominando las incorporaciones en Pronutec, que representa el 35% de las nuevas incorporaciones.

	2023		2022	
Alemania	38	5%	40	5%
China	5	1%	5	1%
España	589	71%	525	68%
Polonia	77	9%	91	12%
India	122	15%	113	15%
TOTAL	831*		774*	

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

Por categoría profesional:

Nuestro principal crecimiento en valores absolutos 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.

	2023		2022	
Administrador único*	1	0%	1	0%
Alta dirección	9	1%	9	1%
Dirección	37	5%	37	6%
Comerciales	32	5%	28	4%
Técnicos y profesionales	185	26%	169	26%
Empleados y administrativos	49	7%	48	7%
Cualificados nivel 1	82	11%	76	11%
Cualificados nivel 2	219	31%	209	32%
Cualificados nivel 3	96	14%	84	13%
TOTAL	709		661	

(*) A lo largo del 2023 se constituyó el Consejo de Administración del Gorlan, implementando mejores prácticas en gobierno corporativo.

Por tramos de edad:

Nuestro principal crecimiento en valores absolutos se ha dado en los tramos de edad de mayores de 50 años (26 personas) y menos de 30 años (23 personas), y en porcentaje el mayor crecimiento se ha dado en el tramo de edad

de menor de 30 años con un crecimiento del 48%. Por tanto, estamos incorporando tantos perfiles especializados con experiencia, como perfiles con los estudios recién finalizados promoviendo la creación de empleo juvenil.

	2023		2022	
Menores de 30 años	71	10%	48	7%
Entre 30 y 50 años	428	60%	429	65%
Mayor de 50 años	210	30%	184	28%
TOTAL	709		661	

Por tipo de contrato y género:

Nuestro principal crecimiento se ha dado en contratos indefinidos y en ambos géneros. En 2023, un 66% de la plantilla son hombres. Esto representa una media más iguali-

taria que la media del sector, que es de un 75% hombres según los datos del INE 2023.

	2023		2022	
Indefinido Hombre	451	64%	412	62%
Indefinido Mujer	225	32%	205	31%
Temporal Hombre	23	3%	22	3%
Temporal Mujer	10	1%	22	3%
TOTAL	709		661	

Por tipo de jornada y género:

Fomentamos la aplicación de medidas de flexibilidad que permitan conciliar el desarrollo profesional con el perso-

nal y es por esto por lo que prácticamente la totalidad de las incorporaciones se han dado en jornada completa.

	2023		2022	
Completa Hombre	454	64%	416	63%
Completa Mujer	216	30%	205	31%
Parcial Hombre	20	3%	18	3%
Parcial Mujer	19	3%	22	3%
TOTAL	709		661	

Política retributiva

Nuestra política de remuneración se basa en la evaluación de cada puesto de trabajo, considerando sus funciones, responsabilidades y de acuerdo con los convenios y acuerdos de la empresa. Esto garantiza una compensación competitiva y equitativa para toda la plantilla, asegurando que cada individuo sea remunerado conforme a su posición, compromiso y rendimiento, siempre superando el salario mínimo establecido. Respaldamos esta política con cinco principios fundamentales: equidad, legalidad, competitividad, no discriminación y desempeño.

A continuación, proporcionamos un desglose detallado de la remuneración media anual para los años 2022 y 2023 de todos los empleados, desglosada por género, grupos de edad y categoría profesional, excluyendo la categoría de alta dirección, basada en remuneraciones fijas.



	2023	2022
Menores de 30 años	25.969	24.156
Entre 30 y 50 años	31.973	30.275
Mayor de 50 años	38.041	35.872
Funcionarios		
Dirección	74.691	71.667
Comerciales	56.107	54.806
Técnicos y profesionales	39.342	38.195
Empleados y administrativos	28.767	27.811
Cualificados nivel 1	31.903	30.262
Cualificados nivel 2	25.097	22.775
Cualificados nivel 3	19.496	16.559
Personal		
Hombre	36.907	35.883
Mujer	25.673	22.814

De media, las remuneraciones se han incrementado en un 5,4%, pasando de 31.331 euros a 33.130 euros, habiendo subidas en todas las categorías, para todos los grupos profesionales. Adicionalmente, resulta destacable mencionar que la remuneración media de mujeres se ha incrementado más que la de los hombres, ello se ha debido a la definición de puestos de trabajo realizada y a la revisión de los perfiles.

Con relación a la alta dirección, la remuneración media ha ascendido a 136 mil euros en el ejercicio 2023, en comparación con los 125 mil euros de 2022. El Consejo de Administración de la Sociedad Dominante, compuesto por seis personas, ha recibido un total de 385 mil euros en concepto de salarios, remuneraciones y dietas en 2023. Por motivos de confidencialidad y protección de datos personales, no se facilita información desagregada por género, ya que solo hay una mujer en cada grupo.

Según un estudio publicado por The Adecco Group el 30/05/2023, utilizando como base datos del Eurostat, la ganancia media anual por trabajador en España durante el año 2022, en nuestra industria, fue de 28.560 €. En el caso de Gorlan España, excluyendo la remuneración de

los puestos de alta dirección obtenemos una remuneración media de 34.451 € lo que nos sitúa por encima de la media. Asimismo, este es un dato representativo porque si excluimos India de nuestro calculo, como venimos haciendo, la plantilla de Gorlan en España representa el 83% de las personas que conforman el grupo.

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 representando el 66% de la plantilla.
- La pertenencia a un sector altamente masculinizado y la dificultad de poder reclutar perfiles femeninos en puestos técnicos o de mayor responsabilidad.

Brecha salarial

Durante el año 2023, en consonancia con nuestros compromisos en materia de igualdad y diversidad, hemos implementado iniciativas para abordar la brecha salarial dentro de nuestra organización. A pesar de los avances logrados, seguimos enfrentando desafíos debido a la predominancia masculina en roles técnicos y de alta responsabilidad, lo cual dificulta la integración de mujeres en estas áreas y puede actuar como barrera para que las mujeres accedan a roles de mayor jerarquía.

No obstante, reiteramos nuestro compromiso con una compensación justa y equitativa, basada en criterios objetivos, y nos esforzamos por erradicar cualquier forma de discriminación en la determinación de los salarios, alineados con nuestros valores de igualdad y justicia. Por ello, la

remuneración del personal se establece de manera equitativa según parámetros objetivos, independientemente de la identidad de género, religión, raza u otros factores, conforme a lo estipulado en los convenios correspondientes y evitando cualquier forma de discriminación.

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:

	2023	2022
ALEMANIA		
Dirección	17%	11%
Técnicos y profesionales	-6%	-5%
ESPAÑA		
Cualificados nivel 1	6%	5%
Cualificados nivel 2	6%	7%
Cualificados nivel 3	9%	11%
Dirección	16%	11%
Empleados y administrativos	-3%	7%
Técnicos y profesionales	17%	18%
POLONIA		
Cualificados nivel 1	14%	13%
Cualificados nivel 2	12%	5%
Técnicos y profesionales	14%	14%

*Solo se tienen en cuenta estos tres países, ya que en el caso de China, no existe categoría profesional en la que haya empleados de ambos sexos para poder hacer la comparación.



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, a pesar de que la antigüedad media en ambos géneros es similar sin tener en cuenta las categorías, si tenemos en cuenta las categorías, las personas de categoría más elevada en la organización son hombres de mayor antigüedad que las mujeres.

Analizándolo por países:

- En Alemania, con independencia del género la remuneración media de hombres y mujeres de la dirección de Alemania ha crecido. Por un lado destacar, que las mujeres del equipo de dirección son de menor antigüedad, teniendo por tanto una remuneración media menor. Por otro lado, la razón concreta de que la brecha se haya incrementado se debe a que en el 2023 ha salido un hombre del equipo directivo cuya remuneración media era más baja que la del resto de directivos debido a sus responsabilidades, lo que ha hecho incrementar la remuneración media de hombres respecto del año pasado.
- En España, también se ha dado un incremento en la brecha de la dirección, principalmente debido a que se ha incorporado una mujer al equipo de dirección en 2023, bajando por tanto la media de remuneración de las mujeres respecto de los hombres, pero potenciando a su vez el papel de la mujer en el equipo directivo.
- En Polonia, las cifras de brecha salarial ha experimentado un ligero aumento debido a una reducción del 16% de la plantilla, impactando principalmente a nuestras empleadas, quienes conforman una parte significativa de nuestro equipo. Aunque algunas mujeres se han desvinculado de la compañía y hemos incorporado nuevos colaboradores masculinos, la presencia femenina sigue siendo predominante en Polonia, representando un sólido 66% en 2023.

LA BRECHA SALARIAL POR PAÍS

ESPAÑA

17%

ALEMANIA

20%

POLONIA

25%



5.2 Gestión del talento



merytronic
gorlan

Se han reincorporado dos personas que habían trabajado anteriormente con nosotros. Una de ellas actualmente ha sido promocionado a coordinador de seguridad y responsable de aplicaciones.



Acompañamos a todas las personas del Grupo en el crecimiento tanto personal como profesional.

Con el objetivo de mejorar continuamente, hemos diseñado un plan de gestión de talento. Como parte de este plan, comenzamos a definir perfiles por puesto en Telergon y Plastibor en 2021 y 2022, y en 2023 ampliamos esta práctica a otras empresas del Grupo.

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

Estas iniciativas integradas en nuestro plan de gestión de talento como parte del Proyecto HUCA (véase mayor detalle en el siguiente apartado), nos permiten avanzar en la creación de carreras profesionales personalizadas para nuestro equipo en diversas áreas de negocio mejorando la retención del talento. En el ejercicio 2023 hemos tenido promociones internas de ambos géneros.

Proporcionamos oportunidades de crecimiento profesional mediante la creación de desafíos que fomenten el desarrollo de habilidades dentro de la empresa, en conexión con programas de formación que son objeto de revisión y evaluación regular.

Concretamente, en las distintas áreas de negocio, hemos realizado los siguientes avances:

- **Merytronic y Telergon:** han desarrollado una definición de puestos de trabajo que les permite enfocarse en el talento interno, incluyendo fichas detalladas por puesto, una estructura de remuneración específica y un plan de carrera a cinco años, facilitando así la evaluación y reconocimiento del progreso profesional mediante evaluaciones anuales.
- **Inaselec y Pronutec:** han finalizado la definición de puestos de trabajo que habían iniciado en el ejercicio anterior.
- **Plastibor:** han implementado un sistema de promoción interna basado en objetivos, que se centra en evaluar el desempeño y logros de los empleados de manera objetiva y transparente.

HUCA

Desde Gorlan impulsamos la evolución mediante un entorno de aprendizaje que fomenta el intercambio de conocimientos, la innovación y la comunicación efectiva. El Proyecto HUCA, dedicado íntegramente al capital humano del Grupo, es esencial para alcanzar este objetivo. En 2023 comenzó a tomar forma en colaboración con un asesor externo especializado.

“Atraer y fidelizar el talento es clave para el éxito y la sostenibilidad de las empresas. Fruto de esta reflexión estratégica nace nuestro Proyecto HUCA, que tiene como objetivo principal desarrollar el capital humano de Gorlan. Hemos elaborado una propuesta de valor para cuidar a nuestras personas y contar así con el mejor talento. Mediante nuestra Escuela de Liderazgo trabajamos en el desarrollo de las competencias clave para poder desplegar con éxito todas las acciones que queremos llevar a cabo. Como hito principal de HUCA durante este comienzo de año, quiero destacar la labor que estamos realizando para la digitalización de los procesos.”



OHIANE OLMO ARCOS
RESPONSABLE DE CAPITAL HUMANO

HUCA ES UN PLAN ACELERADOR QUE NOS ESTÁ PERMITIENDO IMPLEMENTAR NUESTRA ESTRATEGIA DE PERSONAS CON MAYOR SOLIDEZ Y VELOCIDAD. ESTÁ FUNDAMENTADO EN CUATRO PILARES:



EQUIDAD

Fomentar nuestros valores y nuestra cultura, destacando la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades.



IMPULSO

Potenciar nuestro compromiso con el talento, brindando constantemente oportunidades de desarrollo y progreso profesional.



GARANTÍA

Asegurar empleos de alta calidad, gratificantes y estables.



PROTECCIÓN

Salvaguardar la seguridad, la salud y el bienestar de nuestros equipos.



YOU, nuevo ERP para gestión del talento

Necesitábamos una nueva solución informática para avanzar con el Proyecto HUCA. Por eso, durante el 2023 hemos estado inmersos en la migración de una solución informática para las nóminas, que nos permitirá unificar criterios y tener centralizados los datos de gestión de nóminas de las empresas que constituyen el Grupo. Así mismo, también hemos implementado un portal del empleado para potenciar la comunicación interna y los programas de desarrollo de personas, y una nueva herramienta de gestión de los datos de presencialidad. Las empresas del Grupo se irán sumando a este ERP paulatinamente durante el 2024 con el objetivo de tener el cien por cien de las empresas migradas a fin de año.

Escuela de Liderazgo

En octubre de 2023 dimos el pistoletazo de salida a nuestra primera edición de la Escuela de Liderazgo de la mano de una consultoría externa con el objetivo de lograr el desarrollo de las competencias clave de las personas en posiciones de liderazgo y perfiles potenciales que ayuden al desarrollo de nuevas formas de ser y hacer. El programa consiste en trabajar cuatro competencias y para cada una se realizan tres sesiones de trabajo de cuatro horas de duración.

Esta primera edición, cuenta con la participación de 4 grupos:

- 1 grupo formado por personas de las Direcciones Corporativas y las Direcciones Generales de cada una de las empresas del Grupo Gorlan.
- 3 grupos formados por personas de las Direcciones de área, así como potenciales líderes identificados en distintos niveles.

Con la Escuela de Liderazgo hemos creado un modelo propio que responde a la misión, visión y valores en la gestión de la organización y sus personas. En 2023 se han realizado las siguientes acciones:

- Definición de la figura de ser líder: responsabilidades, requisitos y competencias asociadas.
- Diseño del sistema de evaluación del liderazgo.
- Instauración de los programas de desarrollo competencial, de conocimientos y experiencia.
- Creación de la primera edición de la Escuela de Liderazgo.
- Diseño de programas de coaching y mentoring.
- Identificación de personas con potencial de liderazgo.

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.



Proyectos paralelos



Proyecto de Comunicación Interna

Mediante dinámicas con equipos de personas de distintas áreas de trabajo se ha reflexionado sobre la comunicación interna en cada organización. Fruto de la implicación y experiencia de las personas participantes en este proceso, se ha podido realizar un ejercicio de análisis de mejora identificando las fortalezas y

principales áreas de mejora, priorizando las siguientes líneas de actuación:

- Formación en habilidades de comunicación.
- Se ha realizado un proyecto de estandarización del procedimiento de cambio de turno con metodologías Lean.



Proyecto "piloto" Evaluación de Desempeño

Este proyecto consiste en dotar a las organizaciones de herramientas para el desarrollo profesional y personal. Para conseguirlo, empezamos a trabajar en un modelo de evaluación del desempeño "ad hoc" para Merytronic y Plastibor que se desarrollará e integrará en el resto de las organizaciones el próximo año.

Este modelo tiene como objetivo principal, proporcionar retroalimentación constructiva sobre el desempeño de las personas, para poder identificar fortalezas y áreas de mejora, para establecer planes de desarrollo y poder alcanzar un crecimiento profesional continuo.

A través del desarrollo llevado a cabo en 2023, donde se ha diseñado un diccionario de competencias personales para ser evaluadas junto con las competencias técnicas y de gestión, hemos identificado la oportunidad de implementar este modelo en todas las empresas del Grupo. Este despliegue permitirá proporcionar a cada entidad una ficha corporativa más profesional, donde se puedan detallar los conocimientos específicos requeridos para cada puesto, así como definir competencias corporativas comunes basadas en nuestros valores. Además, se realizará un análisis detallado de cada perfil de puesto, con el objetivo de identificar y desarrollar las responsabilidades estratégicas, operativas y relacionadas con el capital humano.

Objetivos de la Evaluación de Desempeño:

- Retroalimentación constructiva: recibir comentarios valiosos sobre el desempeño nos brinda la oportunidad de crecer profesionalmente y desarrollar nuevas habilidades.
- Establecer responsabilidades: durante este proceso de evaluación, se analiza el trabajo realizado y se hace una revisión futura. Esto nos permite tener una visión clara de lo que se espera de las personas y de cómo poder contribuir de manera más efectiva a los objetivos.
- Identificar necesidades de formación: nos brinda la oportunidad de adquirir nuevas habilidades o mejorar las existentes.
- Reconocimiento: permite reconocer el buen trabajo. Esto es bueno para aumentar la satisfacción laboral.
- Mejora de la comunicación: se fomenta una comunicación abierta y honesta.



2023

Implantación de YOU, nuevo ERP para gestión del talento.

Primera edición de la Escuela de Liderazgo.

Proyecto de Comunicación Interna para Pronutec, Telergon e Inaselec.

Proyecto "piloto" de Evaluación de Desempeño para Plastibor y Merytronic.



2022

DAFO para conocer el grado de madurez de cada empresa.

Creación de un comité estratégico para definir las principales líneas estratégicas.

Entorno de aprendizaje continuo



HORAS DE FORMACIÓN

2023 **6.835**

2022 **5.186**

En Gorlan, nos dedicamos a asegurar que nuestros profesionales cuenten con la formación adecuada, lo cual consideramos fundamental para el crecimiento y éxito del Grupo. Implementamos un completo plan de acogida para todos los nuevos miembros de nuestro equipo, proporcionándoles desde el inicio todas las formaciones y herramientas necesarias para que puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva y desarrollarse como profesionales.

Reconociendo la necesidad de abordar los desafíos del sector con enfoques innovadores, nos esforzamos por mejorar nuestra eficiencia, sostenibilidad y responsabilidad. Esto implica el uso de metodologías dinámicas y efectivas que nos permitan avanzar hacia nuestros objetivos.

En estrecha colaboración con los diferentes departamentos, llevamos a cabo un exhaustivo diagnóstico de las necesidades de desarrollo profesional de nuestros equipos. Nuestro objetivo es mejorar la cualificación de nuestra plantilla y desarrollar competencias que beneficien tanto a nivel individual como colectivo. Aspiramos a impulsar la mejora continua y el crecimiento tanto a nivel personal como profesional.

Además, la definición de puestos de trabajo, las evaluaciones de desempeño y el plan de carrera son elementos clave que contribuyen a determinar la formación necesaria para nuestro equipo, asegurando así que estén preparados para enfrentar los retos y oportunidades que se presenten en su trayectoria profesional dentro de Gorlan.

Queremos reflejar la realidad de nuestra formación y para ello durante 2024 mejoraremos los procedimientos para solicitar y recibir formación interna y así recoger el total de horas dedicadas a la capacitación interna. También crearemos una metodología para que aquellas personas formadas fuera del entorno laboral puedan después convertirse en formadores del resto de la plantilla y así desplegar el conocimiento por toda la organización.

Nuestra dedicación a la capacitación del personal y nuestra apuesta por el talento se reflejan en el significativo aumento que hemos experimentado en las horas de formación en 2023, con un incremento del 32%, lo que se traduce en un total de 6.835 horas de formación.

5.3

Generando un propósito compartido

Gorlan no sería lo que es sin el esfuerzo de todos y todas. Queremos que cada persona alcance sus metas, tanto en lo personal como en lo profesional. Por eso, promovemos un ambiente donde el desarrollo, la justicia y el equilibrio son clave.

Programa 3S por nuestro bienestar



Las personas que pertenecen al Grupo Gorlan son un aliado estratégico al que debemos cuidar. Uno de los ODS de Naciones Unidas integrados en la cultura del Grupo es el Objetivo 3: garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

Como parte del Proyecto HUCA, llevamos a cabo iniciativas y actividades corporativas destinadas a mejorar el bien-

estar de nuestra plantilla. Este conjunto de acciones se engloba 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. Además, varias de estas actividades también tienen como objetivo desarrollar el entorno que nos rodea o cuidar el medio ambiente.



SALUD FÍSICA

Promovemos la salud física con acciones relacionadas con la alimentación, la mejora y adecuación de nuestras instalaciones y maquinarias, el deporte y la divulgación de consejos para prevenir enfermedades.



SALUD EMOCIONAL

Creemos que las acciones de ocio en equipo y el voluntariado ayudan al bienestar personal y a la salud emocional.



SALUD MENTAL

A raíz de una encuesta de satisfacción relacionada con acciones y programas RSC dirigida a empleados, nos dimos cuenta de que la salud mental era algo que preocupaba mucho a nuestras personas. Por eso, creamos acciones relacionadas con ello.

ESTAS SON LAS PRINCIPALES ACCIONES QUE HEMOS DESARROLLADO DENTRO DEL PROGRAMA 3S EN 2023.



Productos 100% saludables con una etiqueta verde en todas las máquinas de vending.

Salud física

Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.



Espacio habilitado para que se puedan celebrar clases de pilates dos veces por semana.

Salud física

Gorlan, Pronutec, Merytronic y Plastibor.



Fruta para toda la plantilla una vez por semana.

Salud física

Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec, Plastibor y Tripus.



Carrera de las Empresas organizada por ESIC Business & Marketing School en Zaragoza.

Salud física / Desarrollo de nuestro entorno

Telergon.



Carrera solidaria contra el cáncer de mama de Bilbao con ACAMBI y en Zaragoza.

Salud física / Desarrollo de nuestro entorno

Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon y Plastibor.



Grupos de senderismo y pádel para entrenar y participar en torneos y competiciones solidarias.

Salud física

Telergon.



Comienzo de las obras de un gimnasio gratuito para toda la plantilla.

Salud física

Gorlan, Pronutec, Merytronic y Plastibor.



Divulgación de consejos mensuales para prevenir el cáncer de la mano de la AECC en los boletines informativos.

Salud física

Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.



Reconocimientos médicos voluntarios anuales a toda la plantilla.

Salud física

Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.



Seguro médico privado para toda la plantilla.

Salud física

Tripus



Charlas sobre los riesgos identificados en los informes de investigación de los accidentes producidos.

Salud física

Telergon



Plantación de 200 árboles y arbustos junto a nuestros compañeros/as y familias en Undabaso, Urdabai (Bizkaia), con la Fundación Lurgaia.

Salud emocional / Medioambiente

Gorlan, Pronutec, Merytronic y Plastibo



Construcción de marquesinas de descanso en el exterior de las instalaciones.

Salud física

Plastibor



Campamento ocular: revisión general de la salud ocular de toda la plantilla para promover cuidados preventivos y seguimiento.

Salud física

Gorlan India



Curso de entrenamiento físico enfocado a ejercicios a realizar antes de comenzar la jornada para evitar rigidez y torceduras.

Salud física

Gorlan India



318kgs de juguetes donados a las fundaciones Koopera y Fedérico Ozanam en la recogida solidaria de Navidad.

Salud emocional / Desarrollo de nuestro entorno

Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.



Árbol de los buenos propósitos en Navidad: árboles donde las personas redactan y cuelgan un propósito para mejorar su calidad de vida y la de sus compañeros/as.

Salud emocional

Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec, Plastibor y Tripus.



152kgs de alimentos recogidos para los Bancos de Alimentos de Bizkaia y Zaragoza.

Salud emocional / Desarrollo de nuestro entorno

Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.



Recogida de tapones de plástico en colaboración con la Fundación Seur en el proyecto Tapones Para Una Nueva Vida.

Salud emocional / Medioambiente

Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.



Entrega de bolsas de tela en el Día Internacional Libre de Bolsas de Plástico.

Salud emocional / Medioambiente

Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.



Donaciones colaborativas a la ONG Entreculturas por medio de una landing para personas trabajadoras dirigida a causas de ayuda humanitaria en las catástrofes climáticas de Siria, Turquía y Marruecos.

Salud emocional / Desarrollo de nuestro entorno

Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.



Charlas sobre voluntariado de la mano de Cáritas Bizkaia.

Salud emocional / Desarrollo de nuestro entorno

Gorlan, Pronutec, Merytronic y Plastibor.



Participación en el proyecto solidario Villasur Raid donando material dental, médico y deportivo para el orfanato de La Pouponniere de Senegal.

Salud emocional / Desarrollo de nuestro entorno

Gorlan



Encuentro entre Viñedos: tres jornadas en Haro que consistieron en visitar Inaselec, la bodega Cune y una comida.

Salud emocional

Pronutec y Gorlan



Excursión de rafting en pontón por el desfiladero de Bardzki (Polonia).

Salud emocional

Tripus



Concurso interno de fotografía "Comparte tu verano" con premio para el ganador y otro para el ganador del sorteo realizado entre todas las personas que participaron.

Salud emocional

Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec, Plastibor, Tripus, Gorlan India, Gorlan Germany, Gorlan Polska y Gorlan China.



Family day: evento para empleados y familiares con visita a la planta y diversas actividades recreativas.

Salud emocional

Telergon



Obsequios de jubilación y para aquellas personas que llevan más de 25 años trabajando en el Grupo.

Salud emocional

Gorlan, Pronutec, Telergon y Plastibor.



Campaña 12 meses, 12 causas: cada mes un consejo sobre salud mental en nuestros boletines informativos.

Salud mental

Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.



Evaluación de riesgos psicosociales y elaboración de un plan de medidas preventivas y correctivas.

Salud física, emocional y mental

Pronutec

Comunicación Interna

En Gorlan, reconocemos la importancia del diálogo como cimiento para fortalecer la confianza y el compromiso. Nos esforzamos por promover una cultura de comunicación abierta y constante, donde cada voz sea escuchada y valorada.

Entendemos la comunicación interna no solo como una tarea, sino como un proceso estratégico vital para el buen funcionamiento de la organización. Por ello, nos comprometemos a utilizar diversos canales y herramientas de comunicación para garantizar que la información fluya de manera efectiva en todos los niveles de la empresa.

Creemos firmemente en la necesidad de fomentar el intercambio de ideas y opiniones, ya que esto no solo enriquece nuestro entorno laboral, sino que también nos ayuda a trabajar de manera más colaborativa y cohesionada hacia nuestros objetivos comunes.

Nos esforzamos por facilitar un flujo constante de información y garantizar que todas las personas estén debidamente informadas y comprometidas con nuestra misión, visión y valores compartidos. Es por esto que revisamos y ajustamos nuestro plan de comunicación interna anualmente.

OBJETIVOS DE NUESTRA COMUNICACIÓN INTERNA



Mejora de la comunicación: buscamos establecer un plan de comunicación interna efectivo que promueva la claridad, apertura y fluidez en todos los niveles. Esto contribuirá a evitar malentendidos, conflictos y rumores, fomentando así la colaboración y el trabajo en equipo.

Fomentar la innovación y creatividad: queremos fomentar una comunicación receptiva que estimule el intercambio de ideas y conocimientos, y así potenciar la innovación, la creatividad y la resolución conjunta de problemas, generando nuevas oportunidades y mejoras para la organización.

Alcanzar metas y objetivos: nuestra comunicación interna tiene como objetivo transmitir la visión, misión y estrategia de la empresa a todos los niveles. Esto ayudará a alinear a nuestros equipos con los objetivos organizacionales y a trabajar en la misma dirección, contribuyendo así a alcanzar metas y objetivos comunes.

Mejorar el clima laboral: nos comprometemos a promover una comunicación transparente, donde se escuchen y valoren las opiniones de todas las personas del equipo. Esto creará un ambiente de trabajo más positivo y motivador.

Compromiso de las personas: todas las personas trabajadoras deben sentirse informadas, valoradas y comprometidas con la organización a través de una comunicación efectiva.

Identidad y cultura organizacional: reconocemos el papel crucial de la comunicación interna en la construcción y fortalecimiento de la identidad y cultura organizacional. A través de la comunicación de nuestros valores, creencias y comportamientos esperados, promovemos una mayor cohesión y sentido de pertenencia.

Gestión del cambio: durante períodos de cambio o transformación, nos comprometemos a mantener una comunicación interna efectiva para informar a la plantilla, abordar inquietudes y resistencias, y mantenerlos comprometidos y motivados durante el proceso de cambio.



PRINCIPALES HITOS 2023

Encuestas de clima laboral

Realizaron una encuesta de clima laboral en Merytronic, cuyos resultados les han proporcionado información valiosa para implementar mejoras y abordar áreas de oportunidad en ambas empresas. Para el próximo año, tenemos previsto extender esta iniciativa a todas las empresas del Grupo, lo que nos permitirá recopilar datos detallados y aplicar medidas específicas para mejorar el ambiente laboral en todos nuestros centros.

Evaluación riesgos psicosociales

Se han realizado encuestas psicosociales en Pronutec y Telergon y se han puesto en marcha planes de mejora con las acciones preventivas correspondientes.

UTILIZAMOS VARIOS CANALES DE COMUNICACIÓN:

CANAL DIGITAL INTERNO – NEXUS

Enviamos un boletín informativo mensual desde cada marca (Pronutec, Telergon, Merytronic, Plastibor y el corporativo de Gorlan) donde se habla de las noticias del mes, viajes, ferias, lanzamientos, próximas actividades del Programa 3S, consejos de salud y seguridad, nuevas incorporaciones o cambios organizativos entre otros. Los contenidos dentro de Nexus están diferenciados por temática y colores para facilitar la lectura y captar la atención del lector.

COMUNICACIÓN EN CASCADA (PERSONA-PERSONA)

La comunicación en cascada es esencial para promover la transparencia dentro de Gorlan. Consiste en la transmisión de información, tanto formal como informal, de persona a persona. Para garantizar su efectividad, hemos establecido actividades mínimas anuales para todos los equipos y departamentos:

- Presentación oficial del plan de gestión aprobado para toda la empresa.
- Seguimiento semestral de los objetivos operativos con todo el personal y mensualmente con las direcciones.
- Exposición de conclusiones anuales en un evento navideño.
- Este enfoque garantiza un flujo eficiente de información desde la dirección hacia todos los niveles de la organización, asegurando que la información se transmita de manera adecuada y oportuna.

EVENTOS CORPORATIVOS

- Convención de ventas de Gorlan: se celebró en diciembre en Pamplona y reunió 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 2024. Además, se organizaron distintas actividades en equipo de carácter lúdico, para potenciar la buena sintonía entre diferentes empresas.
- Convención de marketing y comunicación: se celebró en noviembre en Zaragoza con motivo del estreno de las nuevas oficinas de Telergon.
- Convención de Gorlan India: se celebró en junio en Coimbatore para presentar los resultados y la evolución de la empresa y hasta allí viajaron nuestro presidente ejecutivo y el director general de Telergon.
- Lunch navideño: cada empresa celebra un almuerzo donde está presente el presidente ejecutivo y el director general para despedir el año y hacer balance de los principales retos superados.





DINÁMICAS Y PLANES AD HOC

- Desayunos Plastibor: toda la plantilla ha tenido la oportunidad en primera mano de expresar sus inquietudes y conversar con el director general, potenciando la cercanía entre las diferentes categorías.
- Plan de Comunicación Hazinnova de Plastibor: se realizó un diagnóstico de partida para intentar buscar soluciones y así, poder mejorar la comunicación interna. El proyecto tuvo una duración total de 3 meses y una vez finalizado, se implementaron varias acciones.
- Plan de Comunicación Interno para Pronutec, Telergon e Inaselec: dentro del Proyecto HUCA, se ha llevado a cabo un proyecto paralelo para trabajar la comunicación interna de algunas empresas. Para ello, se realizó un diagnóstico de situación con la colaboración de distintas personas de la organización y un colaborador externo. Una vez analizadas las fortalezas y áreas de mejora, se elaboró un plan de acción a trabajar. Finalizada esta fase, se seleccionaron los asistentes a las sesiones de formación donde se trabajaron sus habilidades de comunicación.

CANALES TRADICIONALES

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

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

En diciembre, realizamos una encuesta para evaluar el grado de satisfacción de las personas con las comunicaciones y las acciones del Programa 3S. Destacamos que se valoraron positivamente los boletines mensuales, el interés por los temas tratados y la frecuencia.

Las acciones favoritas llevadas a cabo dentro del Programa 3S fueron: la entrega de fruta semanal, las acciones deportivas y la recogida solidaria de juguetes. Además, en 2024 nos proponen hacer visitas a otras empresas del Grupo, más acciones como la de Encuentro entre Viñedos y actividades deportivas.

CANAL DE DENUNCIAS (WHISTLEBLOWER)

Es un medio de denuncia externo y anónimo que funciona como herramienta para reportar irregularidades o hechos que puedan constituir un delito o incumplimiento de nuestro Código Ético. Es un sistema de comunicación, ya que no acepta solo denuncias y está disponible para el uso de todos los agentes de interés de Gorlan.



Flexibilidad y conciliación

En nuestro compromiso por crear un entorno de bienestar y garantizar la igualdad de oportunidades, impulsamos iniciativas que promueven la conciliación familiar y ofrecen flexibilidad laboral. Las acciones que implementamos para fomentar esta conciliación entre la vida personal y profesional brindan a nuestros empleados opciones que, en muchas ocasiones, les permiten evitar la necesidad de optar por una jornada laboral parcial.

El desarrollo de estas medidas en materia de conciliación ha demostrado ser un refuerzo positivo en la consecución de nuestro objetivo de atraer, retener y desarrollar el talento dentro de nuestra organización. Seguimos manteniendo el compromiso de facilitar la conciliación a todas nuestras personas. Además de contar con medidas universales de conciliación en el Grupo, también consideramos las circunstancias particulares de cada individuo para brindar soluciones adaptadas a eventos personales puntuales o de largo plazo, sin necesidad de reducir sus jornadas laborales si así lo desean.

ENTRE LAS MEDIDAS MÁS DESTACADAS:

- **Teletrabajo:** en los puestos que lo permitan, existe la posibilidad de disfrutar de hasta 40 días de trabajo telemático.
- **Flexibilidad horaria:** contamos con horarios flexibles de entrada, de salida y de comida.
- **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.

Hitos destacables 2023

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

- La mano de obra indirecta tiene hasta 8:30 horas al año para asuntos propios (a recuperar en la jornada intensiva de verano).
- Ampliación de la flexibilidad del horario de entrada y salida.
- En 2023, un total de 49 personas se han beneficiado de las medidas de flexibilidad expuestas anteriormente, por ello, se ha reducido el número de personas con necesidad de adaptar su jornada laboral a 12 personas, en comparación con las 14 personas que tenían una adaptación horaria en 2022.

Merytronic: realizaron un análisis individualizado de la situación de cada una de las personas que compone el equipo para intentar facilitar las medidas de flexibilidad y de conciliación que sean necesarias para su bienestar



JORNADA COMPLETA



Igualdad

Pronutec, Telergon, Plastibor e Inaselec ya cuentan con su propio Plan de Igualdad y se está trabajando para que Merytronic tenga el suyo en 2024.

En todas las organizaciones, compartimos un sólido compromiso con la equidad y el trato justo, incluso en ausencia de un Plan de Igualdad específico. Las medidas adoptadas en dichos planes 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:

- 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**







Los principales hitos transversales de 2023 y continuos alcanzados en Gorlan en materia de igualdad han sido:

Establecer contactos y alianzas con redes locales y autonómicas que trabajen la igualdad: asociación del Grupo a FVEM y Murgibe.

Revisar el uso del lenguaje e imágenes: formación de lenguaje inclusivo para todos los departamentos de marketing y comunicación.

Acordar una política de igualdad y no discriminación por parte de la empresa: en el Código Ético del Grupo dentro del mandamiento 2 El Valor de las Personas se recogen los siguientes principios:

- ✓ Promover y valorar la diversidad de las personas, su punto de vista y su experiencia.
- ✓ Facilitar medidas de conciliación de la vida personal y laboral.
- ✓ Fomentar la igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo profesional existentes a través de la meritocracia.
- ✗ Abuso, acoso, intimidación u otro tipo de vejación hacia algún agente de interés.
- ✗ Discriminación por razón de sexo, género, raza, religión, discapacidad, edad u orientación sexual o política.
- ✗ Acciones que no respetan el Plan de Igualdad.

Mejorar las herramientas de recogida de información en cuanto a la gestión de personas incorporando la variable sexo.

Revisión de los perfiles y procesos de selección para evitar sesgos de género en el lenguaje, imagen o criterios empleados.

Realizar campañas internas de sensibilización en materia de Igualdad para toda la plantilla: 8M y 25N.

Colaborar con centros educativos para que aumente el número de mujeres en el sector industrial: días de puertas abiertas, charlas en universidades y contacto con centros de FP.



Hitos destacables en Plastibor

Mejora de las condiciones laborales de las mujeres reduciendo la temporalidad de las personas e incrementando la estructura fija del personal de mano de obra directa. En este sentido, se han incorporado 5 mujeres con contrato indefinido en los últimos 2 años. (Acción que se incluirá en la memoria de buenas practica desarrollada por Murgibe para la Diputación Foral de Bizkaia en 2024).

Mejora de las instalaciones de las trabajadoras mediante una ampliación de los vestuarios. (Acción que se incluirá en la memoria de buenas practica desarrollada por Murgibe para la Diputación Foral de Bizkaia en 2024).



Hitos destacables en Pronutec

Creación del Protocolo para la Prevención y Actuación ante Situaciones de Acoso.

Formación a personas de referencia en materia de acoso.

Se ha comenzado con las formaciones de sensibilización en materia de acoso a toda la plantilla. Dos charlas de Deloitte en 2023 y se hará en interno al resto de la plantilla en 2024.

Se ha realizado una **evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género** y se han diseñado las acciones preventivas correspondientes.

Impulso de contratación de mujeres en mano de obra directa (MOD) ampliando el perfil de destreza manual. (Acción que se incluirá en la memoria de buenas practica desarrollada por Murgibe para la Diputación Foral de Bizkaia en 2024).



Hitos destacables en Telergon

Se ha elaborado y aprobado el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral, Sexual o por Razón de Sexo.

En verano de 2023 se adherieron a la comisión para la potenciación de la presencia de la mujer en la industria. Es un grupo de trabajo organizado por la FEMZ (Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza) en la que participan diferentes empresas del sector. El objetivo de estas reuniones es poner en común novedades en materia de igualdad y compartir buenas prácticas que se llevan a cabo en las empresas para fomentar la igualdad.

En 2023, de la mano de FEMZ y Fundación Federico Ozanam, Telergon se adhirió al censo de empresas sensibilizadas con la atención de mujeres víctimas de violencia de género financiado por INAEM. Mediante esta inscripción, en el futuro, desde Federico Ozanam les enviarán información de perfiles disponibles para llevar a cabo una posible contratación en la organización y facilitarles de este modo el acceso al mercado laboral.



Diversidad e inclusión

Como nuestro Código Ético indica, uno de nuestros objetivos es “llevar a cabo relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la meritocracia, la no discriminación, el respeto a la diversidad, la salud y el bienestar”. También ponemos el foco en la inclusión de las personas con discapacidad y prueba de ellos es que hemos implementado una serie de medidas y proyectos para promover la inclusión de estas personas.

Procesos de selección: garantizamos igualdad de condiciones para favorecer la contratación de personas con discapacidad en nuestras ofertas laborales.

Centros colaboradores: colaboramos activamente con centros especiales de empleo como Lantegi Batuak, Gureak y DFA (Disminuidos Físicos de Aragón) para fomentar su inclusión social y laboral. En el 2023, generamos empleo para 99 personas con discapacidad, un incremento respecto a las 94 personas empleadas en 2022. Asimismo, la facturación a estas empresas ha sido de 12.891.120€ (9.143.000€ en 2022), lo que refleja nuestro compromiso de proporcionar oportunidades laborales estables y significativas. Es relevante destacar que estas personas trabajan principalmente para el Grupo Gorlan, dedicando aproximadamente el 82% de su tiempo a nuestras actividades. En 2022, este porcentaje fue del 81%.

Plantilla: Al cierre del ejercicio 2023 contamos en nuestro equipo con 9 personas con discapacidad, las mismas que en 2022.

Accesibilidad: nuestras instalaciones cuentan con accesos adaptados que facilitan la entrada de personas con discapacidad. Además, nos aseguramos de cumplir con las normativas vigentes al realizar nuevas inversiones en edificios para adaptar nuestras instalaciones y servicios generales.

Telergon tiene como objetivo instaurar un enclave laboral de 5 personas en la sección de montaje.

“Promover y valorar la diversidad de las personas, su punto de vista y su experiencia.”

TEXTO EXTRAÍDO DEL MANDAMIENTO 2
EL VALOR DE LAS PERSONAS, CÓDIGO
ÉTICO DE GORLAN





5.4 Respons- abilidad en acción, una cultura de seguridad

Con el firme propósito de alcanzar la meta de “cero accidentes”, mantenemos la convicción de que todos los incidentes son evitables y nos esforzamos continuamente en esa dirección.





Prevención de riesgos

El respeto por la salud y la seguridad del personal del Grupo es uno de nuestros principales valores, una de nuestras máximas prioridades y uno de nuestros más sólidos compromisos.

La seguridad y la salud de las personas son principios fundamentales que guían todas nuestras acciones. Consideramos que interiorizar las normas de seguridad y salud es esencial en nuestra rutina laboral, ya que ello contribuye significativamente a crear entornos de bienestar y a alcanzar con éxito nuestras metas en este ámbito. Durante el año 2023, reforzamos aún más nuestro compromiso con estos valores fundamentales. Implementamos estratégicamente un responsable corporativo cuya labor principal consiste en promover una cultura de seguridad y salud en toda la organización. Esta decisión ha sido crucial para establecer una base sólida que nos ha permitido desarrollar e implementar diversas medidas y acciones dirigidas a garantizar la total seguridad y salud de nuestros colaboradores y profesionales. Además, hemos intensificado nuestros esfuerzos en la formación y concienciación en materia de seguridad y salud, brindando oportunidades de aprendizaje y actualización continua a todo nuestro personal. Nos enorgullece afirmar que aspiramos a mejorar día a día en materia de seguridad y salud laboral dentro de nuestro sector, comprometiéndonos a seguir innovando y perfeccionándonos en este ámbito de manera constante.

Con el firme propósito de alcanzar la meta de “cero accidentes”, mantenemos la convicción de que todos los incidentes son evitables y nos esforzamos continuamente en esa dirección.

DESTACAMOS LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES EN EL EJERCICIO 2023:



- Avanzamos en nuestro proyecto de implementación de una plataforma integral para controlar y coordinar las actividades empresariales a nivel de Grupo.
- Hemos acometido inversiones significativas para mejorar y adecuar los puestos de trabajo en todas las instalaciones.
- Hemos llevado a cabo evaluaciones exhaustivas para identificar y abordar posibles riesgos en todas las áreas operativas del Grupo.
- Ampliación de las oportunidades de formación en materia de seguridad y salud para todos los empleados.
- Actualización de los procedimientos a nivel grupo de investigación, control y accidentabilidad.
- 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.



Hitos destacables 2023

Telergon:

- Se han efectuado inversiones significativas en salud y seguridad laboral para mejorar las condiciones de trabajo. Estas inversiones abarcan la modernización y adaptación de las máquinas de manipulación, transpaletas y carretillas, además de la implementación de mejoras en sus espacios productivos.
- Han elaborado un plan específico para reducir la siniestralidad.
- Seguimiento de la metodología de las 5S, también en oficinas.

Plastibor:

- Se ha llevado a cabo una evaluación exhaustiva de su sistema de respiración de vapores y polvo, incluyendo el análisis de gases presentes, concentraciones y riesgos para la salud. Basándose en estos hallazgos, han realizado mejoras en los equipos y procedimientos para garantizar la seguridad y salud de su plantilla.

Inaselec:

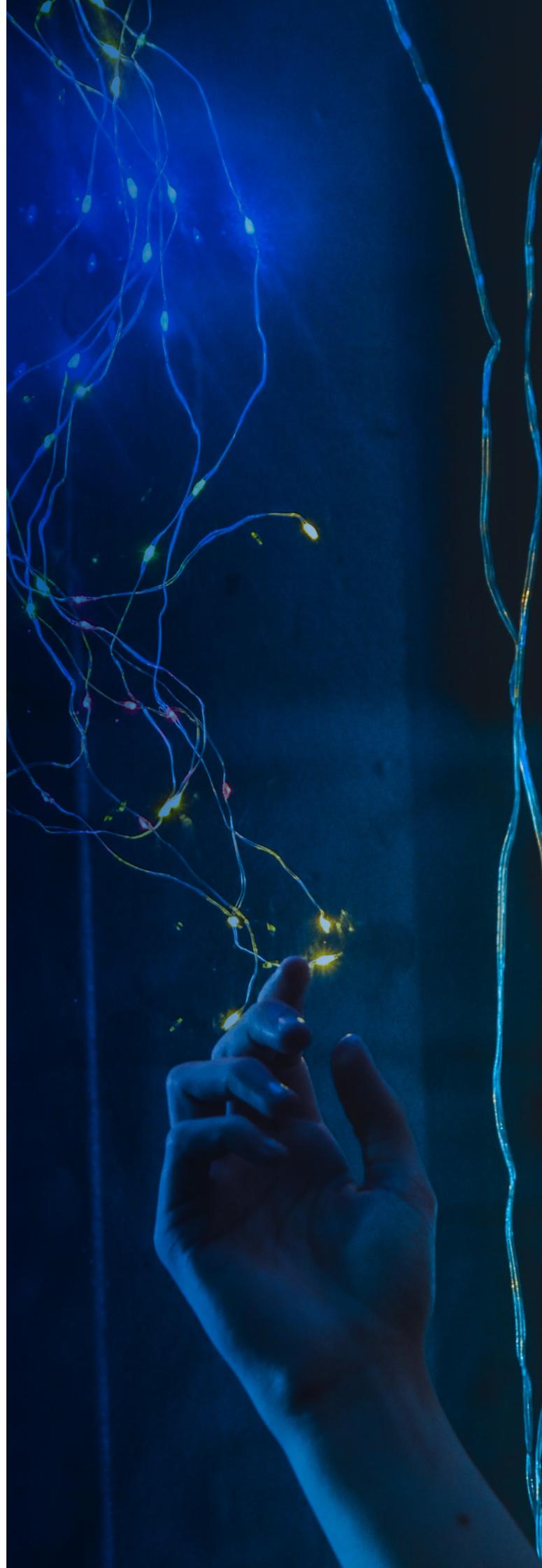
- Se ha realizado una encuesta psicosocial y de la misma se han derivado medidas convertidas en campañas de sensibilización.

Pronutec:

- Han reorganizado la planta para crear un nuevo acceso más seguro para el personal. Esta medida no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también reduce el tránsito innecesario en la fábrica, minimizando así los riesgos potenciales y mejorando el entorno de trabajo de manera significativa.
- Han llevado a cabo un estudio lumínico para evaluar y mejorar la iluminación en sus instalaciones, asegurando un ambiente de trabajo seguro y confortable para todos sus colaboradores.

Gorlan :

- Nos enfocamos en el bienestar integral de nuestras personas, por eso hemos desplegado una serie de iniciativas para promover un estilo de vida saludable. Ofrecemos talleres de alimentación saludable y facilitamos revisiones médicas periódicas.
- Además, hemos actualizado a nuestro equipo en materia de RCP y primeros auxilios, y hemos instalado desfibriladores en la mayoría de nuestras plantas para estar preparados ante cualquier emergencia.
- También incentivamos la actividad física con clases de pilates, promovemos opciones saludables en nuestras máquinas vending y brindamos consejos mensuales sobre salud mental.
- La entrega semanal de fruta fresca, gracias a nuestra colaboración con Welbi, refuerza nuestro compromiso continuo con el bienestar.



Durante el ejercicio 2023, hemos experimentado un notable aumento en nuestra inversión en seguridad y salud, pasando de 12.000€ en 2022 a una cifra significativa de 166.000€ en 2023. Esta decisión se debe a nuestra firme convicción de garantizar la protección y el bienestar de nuestra valiosa plantilla.

Gracias a esa inversión y el trabajo realizado a lo largo del año, se han observado mejoras en los indicadores de siniestralidad en comparación con el 2022. El número de accidentes, el índice de frecuencia y el índice de gravedad han disminuido. Estos avances se deben en parte a la incorporación de un nuevo responsable corporativo de Prevención de Riesgos laborales cuya misión es elevar los estándares de seguridad y salud de Grupo. Además, el descenso en los índices de siniestralidad puede atribuirse a la mejora en nuestra comunicación y capacidad de crear una mayor cultura de seguridad y prevención.

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. Como resultado, hemos experimentado una mejora sustancial. En 2023, registramos cero accidentes de trabajo con baja y dos accidentes de trabajo sin baja, en comparación con los tres en ambos casos que se registraron en 2022.

INVERSIÓN

166

2023

Miles de euros
Inversión en mejorar
la salud y seguridad

SUPERVISIÓN

8

2023

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 perdidas por accidentes laborales que han provocado baja por cada mil horas trabajadas.

Absentismo

Gracias a la estandarización de los conceptos de absentismo en el Grupo realizada en 2022, ahora podemos comparar y monitorear esta métrica de manera efectiva, lo que nos permite tomar medidas para reducirlo. En 2022, recopilamos datos de todas las empresas del Grupo, totalizando 91.420 horas no trabajadas por diversos motivos. En 2023, este total aumentó a 93.654 horas, un crecimiento del 2% respecto al año anterior, aunque menor que el crecimiento de la plantilla, que ha sido del 7,4% en 2023. Continuaremos trabajando para mejorar y reducir estas cifras ahora que tenemos la capacidad para monitorearlas adecuadamente. Con respecto a la tasa de absen-

tismo, en 2022 a nivel de Grupo fue del 8,95%, mientras que en 2023 ha sido del 7,83%, lo que se traduce en una notable mejora en la gestión de las ausencias laborales.

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 médicos. A continuación, detallamos las horas de absentismo por naturaleza en 2023:



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 siendo el proceso que inicia, guía y mantiene las conductas orientadas a lograr un desarrollo profesional y personal.

Hitos destacables 2023

Nuestro objetivo es elevar el compromiso y la motivación de todos. Para lograrlo, ofrecemos diversas actividades grupales que no están vinculadas directamente con el cumplimiento de objetivos operativos, sino que buscan el desarrollo personal.

A medida que nuestro equipo crece, el riesgo de accidentes aumenta si no implementamos medidas de control más rigurosas. Por ello, hemos creado un nuevo departamento de salud y seguridad, con un responsable corporativo de prevención de riesgos laborales.

El ratio de absentismo en Plastibor ha mejorado un 4% con respecto al ejercicio 2022, descendiendo de un 15% a un 11%.

Gracias a la implantación de un cuarto turno en la producción de Inaselec junto con la flexibilización de los procesos, hemos mejorado notablemente el clima laboral y hemos reducido los niveles de absentismo de un 10,62% en 2022 a un 5,71% a finales del 2023.

En Telergon ha mejorado especialmente el nivel de absentismo de la mano de obra indirecta en un 4%.

En Alemania, en Tripus Germany, la tasa de absentismo ha mejorado notablemente, disminuyendo del 9% al 6%, y en Gorlan Germany, del 6% al 1%.



Servicios de prevención ajenos

En nuestras empresas principales, en el área de prevención, nos asociamos con servicios externos especializados en diversas áreas, como salud y seguridad, higiene, ergonomía-psicosociología y vigilancia de la salud. Esta colaboración asegura que nuestros empleados y colaboradores tengan acceso a los servicios necesarios para su bienestar y seguridad.

Relaciones laborales

En nuestras empresas, garantizamos la representación legal de los trabajadores mediante delegados o Comités de Empresa, con los cuales establecemos canales de comunicación adecuados para fomentar la consulta y participación de todos. Además, promovemos la consecución de acuerdos formales con estas representaciones, lo que facilita el diálogo y la concertación social. Asimismo, en las empresas donde corresponde, contamos con Comités de Salud y Seguridad, como en Pronutec, Telergon y Plastibor, con quienes celebramos reuniones periódicas para abordar temas relacionados con la salud y seguridad laboral.

Respecto a los convenios laborales, toda nuestra plantilla se beneficia de convenios colectivos, acuerdos de empresa y otras normativas laborales específicas del país, los cuales regulan y protegen sus derechos y condiciones laborales.



6



6.1 GOBIERNO CORPORATIVO → 121

**6.2 MEJORES PRÁCTICAS
EN GOBIERNO CORPORATIVO** → 124

6.3 MARCO ÉTICO → 125

LIDERAZGO COMPROMETIDO

6.1

Gobierno corporativo

El gobierno corporativo de Gorlan se compromete a impulsar constantemente la mejora y a gestionar con transparencia y rigor. Nuestro enfoque en prácticas de gobierno sólidas no solo añade valor, sino que también salvaguarda los intereses a largo plazo del Grupo Gorlan y de todas las partes involucradas.

Estructura de los órganos de gobierno

Los principales órganos de gobierno del Grupo son el Consejo de Administración y el Comité de Dirección Corporativa, apoyados por el Comité de Ética y Cumplimiento y los distintos comités de dirección de cada una de las sociedades del Grupo que se reúnen periódicamente con 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.

El año 2023 marcó un hito significativo en la historia de nuestro Grupo, con la formalización tanto del Consejo de Administración como del Comité de Dirección Corporativa. Esta decisión estratégica se tomó tras presenciar un crecimiento espectacular, y demuestra nuestro compromiso firme con la gestión responsable en todas nuestras operaciones. Estos órganos directivos están ahora mejor equipados para liderar nuestra organización hacia un futuro prometedor, guiados por una visión compartida de crecimiento sostenible y éxito empresarial.



**CÓDIGO DE ÉTICA
Y POLÍTICAS**



- Consejo de Administración** *Decisivo*
- Comité de Dirección Corporativa** *Estratégico*
- Comité de Ética y Cumplimiento** *Estratégico*
- Comités adicionales** *Operativos*

Consejo de Administración

En 2023 el Consejo Asesor ha pasado a ser Consejo de Administración siendo este el máximo órgano de gestión y supervisión del Grupo. Actualmente está compuesto por seis miembros, de los cuales cinco, son independientes. Está es su estructura:



● Finanzas ● Gobierno corporativo ● Sostenibilidad ● Sector

Comité de Dirección Corporativa

En 2023 el presidente, con el aval del Consejo, ha traspasado algunas de sus responsabilidades operativas y ha diseñado una nueva estructura organizativa nombrando director general a una persona que llevaba más de 20 años trabajando para el Grupo Gorlan. Además, se han creado cuatro direcciones corporativas quedando así el CDC (Comité de Dirección Corporativa):

1. **Presidente ejecutivo**
2. **Director General Corporativo (DGC)**
3. **Director Financiero-IT Corporativo (CFO)**
4. **Director de Capital Humano Corporativo (CHRO)**
5. **Director Comercial Corporativo (CCO)**
6. **Directora de Marketing y Sostenibilidad Corporativa (CMO &CSO)**

El CDC hace seguimiento a los planes de gestión de todas las empresas y desarrollará un plan estratégico que servirá como guía maestra para los distintos planes de negocio de los años sucesivos y asegurará que aprovechemos plenamente nuestras capacidades y recursos. Para ello, celebran un comité principal mensualmente y otro informativo semestralmente con los gerentes de Pronutec, Telergon, Merytronic, Plastibor e Inaselec.

Comités adicionales

Detallamos las empresas que en 2023 tuvieron su propio **Comité de Dirección**, cuántos miembros lo componen y la periodicidad con la que se reúnen:

EMPRESA	Nº MIEMBROS	PERIODICIDAD
Pronutec	10 personas	Mensual
Telergon	9 personas	Mensual
Plastibor	7 personas	Mensual
Inaselec	7 personas	Mensual
Merytronic	9 personas	Mensual
Gorlan	8 personas	Mensual
Tripus GmbH	9 personas	Bimensual
Tripus Polska	9 personas	Bimensual
Gorlan India	4 personas	Mensual
Gorlan Germany	7 personas	Trimestral
Gorlan Polska	5 personas	Trimestral
Gorlan China	3 personas	Trimestral

Estas son empresas que en 2023 tuvieron su propio **Comité de Nuevos Productos**, cuántos miembros lo componen y la periodicidad con la que se reúnen:

EMPRESA	Nº MIEMBROS	PERIODICIDAD
Pronutec	10 personas	Mensual
Telergon	10 personas	Mensual
Merytronic	12 personas	Bimensual
Tripus	13 personas	Mensual

Comité de Ética y Cumplimiento:

EMPRESA	Nº MIEMBROS	PERIODICIDAD
Gorlan	12 personas	Trimestral

Comité de Transformación Digital:

EMPRESA	Nº MIEMBROS	PERIODICIDAD
Gorlan	4 personas	Bimensual

En 2023 tuvieron su propio **Comité de Negocio Estratégico** las siguientes empresas:

EMPRESA	Nº MIEMBROS	PERIODICIDAD
Pronutec	4 personas	Mensual
Telergon	4 personas	Mensual
Merytronic	4 personas	Mensual

Comité de HUCA:

EMPRESA	Nº MIEMBROS	PERIODICIDAD
Gorlan	9 personas	Cuatrimestral

6.2 Mejores prácticas en gobierno corporativo

Un modelo de cumplimiento normativo tiene como objetivo primordial salvaguardar los intereses de la organización en su totalidad, así como de sus partes involucradas, que incluyen accionistas, directivos, empleados, clientes y la comunidad en general.

Abarca la mitigación de riesgos y la prevención de sanciones y multas. Asimismo, se enfoca en resguardar a los administradores y directivos mediante la promoción de la responsabilidad personal, la transparencia y la adecuada documentación. Para los empleados, se procura un entorno laboral seguro y el cumplimiento de las normativas laborales vigentes.

Con respecto a los clientes y socios comerciales, se garantiza la integridad en las transacciones comerciales y la protección de los datos sensibles. La salvaguarda de la reputación corporativa se logra mediante una imagen

sólida, el fomento de la responsabilidad social empresarial, y la prevención de fraudes y prácticas corruptas.

Desde Gorlan creemos firmemente que una gestión responsable protege los intereses de accionistas e inversores, promoviendo así la confianza en la empresa y su dirección. Este enfoque holístico, al considerar todas estas facetas de protección, contribuye significativamente a la estabilidad y sostenibilidad a largo plazo de las empresas del Grupo en el dinámico entorno empresarial actual.

En línea con las mejores prácticas en gobierno corporativo promovemos la transparencia, la responsabilidad, la equidad y el respeto por los intereses de todas las partes involucradas en una organización. Por esto, durante 2023 hemos llevado a cabo varios proyectos que nos permiten avanzar hacia un modelo cada vez más robusto.

PRÁCTICA DE BUEN GOBIERNO	ACCIONES
Transparencia y Divulgación de Información: proporcionar información clara, precisa y oportuna sobre la situación financiera, desempeño y decisiones estratégicas de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Dos veces al año las distintas empresas del Grupo hacen una presentación oficial del plan de gestión y de sus avances para todas las personas trabajadoras.
Independencia del Consejo de Administración: fomentar que la junta directiva esté compuesta por miembros independientes que no tengan conflictos de interés y que puedan tomar decisiones imparciales en beneficio de la empresa y sus accionistas.	<ul style="list-style-type: none"> • El Consejo de Administración de Gorlan está formado por cuatro consejeros externos independientes, un secretario externo independiente y el presidente del Grupo, es el único consejero dominical.
Responsabilidades del consejo: establecer un claro marco de responsabilidades y funciones para la junta directiva, incluida la supervisión de la gestión ejecutiva y la adopción de decisiones estratégicas importantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Las funciones, responsabilidades y normativas que rigen el funcionamiento del Consejo de Administración de Gorlan quedan recogidas en un documento llamado: Acta Constitutiva.
Compensación Justa y Alineada con el Desempeño: diseñar sistemas de compensación para directivos y ejecutivos que estén alineados con el desempeño de la empresa a largo plazo y que eviten incentivos perversos.	<ul style="list-style-type: none"> • A finales de 2023 se aprobó el Proyecto LANCE que se desarrollará durante 2024: Tiene como objetivo establecer un sistema de remuneración variable para la alta dirección alineado con los retos estratégicos de largo plazo del Grupo.
Participación de los Accionistas: fomentar la participación de los accionistas en la toma de decisiones de la empresa y proporcionarles canales efectivos para expresar sus preocupaciones y opiniones.	<ul style="list-style-type: none"> • Como empresa familiar tenemos muy presentes las preocupaciones y voluntades de los accionistas ya que la familia accionista debe definir la visión a largo plazo del Grupo y asegurarse de que esté alineada con los valores familiares. Esta visión debe servir como marco para la toma de decisiones estratégicas.
Ética Empresarial y Cumplimiento Normativo: promover una cultura ética dentro de la organización y asegurar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables.	<ul style="list-style-type: none"> • En 2023, hemos implementado nuestro sistema integral de ética del Grupo. • Durante 2024, llevaremos a cabo nuestra hoja de ruta para tener implementado un modelo oficial de cumplimiento para todo el Grupo.
Gestión de Riesgos: implementar procesos robustos de gestión de riesgos para identificar, evaluar y mitigar los riesgos que enfrenta la empresa en su operación.	<ul style="list-style-type: none"> • Tenemos como objetivo para 2024 realizar un profundo análisis de los riesgos del Grupo que recogerá las principales líneas de defensa y clasificándolos según su tipología: Riesgo regulatorio o normativo, riesgo reputacional, riesgo operativo y riesgo estratégico.
Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social Empresarial: integrar consideraciones ambientales, sociales y de gobierno (ESG) en la estrategia empresarial y las operaciones cotidianas.	<ul style="list-style-type: none"> • Anualmente publicamos nuestra memoria de sostenibilidad que resume los avances en nuestra estrategia ESG.

6.3 Marco ético

Sistema integral de ética

En 2023, como parte de nuestra evolución hacia un modelo de cumplimiento ejecutivo, hemos avanzado con el establecimiento y uso de un código y Comité de Ética, así como algunas de las herramientas para atender y dar seguimiento a las denuncias de conductas no éticas dentro de una organización. Lo llamamos el sistema integral de ética de Gorlan.

La implementación de un sistema integral de ética conlleva, el diseño de una estrategia de comunicación a fin de dar a conocer el Código Ético, el mensaje e imagen del Comité de Ética y el uso de los medios de denuncia.

El objetivo es garantizar que todos nuestros grupos de interés mantienen una conducta acorde no solo con la legislación actual, sino también y por encima de todo, acorde a nuestros valores y cultura empresarial.

Hoy en día, conceptos como la **ética laboral** y la **responsabilidad social** son factores determinantes del valor de nuestra marca. Nuestras decisiones, estrategias y cultura organizacional se sustentan en **los principios de la ética, la integridad y el buen gobierno.**

EL SISTEMA INTEGRAL DE ÉTICA



CÓDIGO ÉTICO



¿QUÉ ES?

El Código de Ética es la base de la cultura organizacional y plasma en su centro el conjunto de valores, normas y principios a ser adoptados como cultura del negocio. Es una recopilación de los valores, principios y pautas éticas y de conducta que conforman la cultura de Gorlan.

Su creación, actualización y correcta transmisión a través de todos los niveles de la organización es una de las mejores medidas de prevención contra las conductas no éticas y repercute de manera positiva mejorando la relación entre empleados, proveedores y clientes, además de que fortalece la imagen y reputación de nuestra empresa.

¿CUÁLES SON SUS OBJETIVOS?

- Establecer y difundir los valores y principios éticos de la organización.
- Comunicar los comportamientos que se desean.
- Delimitar claramente los comportamientos que no serán tolerados: lo ilegal y lo inapropiado.
- Explicar las medidas que deben tomarse en caso de detectar conductas inapropiadas.

¿CUÁL ES SU ALCANCE?

Es aplicable a todas las personas trabajadoras y a las que tienen una relación contractual laboral con Gorlan. Es necesario leerlo y cumplirlo.

Plantilla: todas las personas que se incorporan a partir de octubre del 2023 lo reciben en el plan de acogida, el resto lo recibieron a través de una comunicación interna.

Proveedores: se lo hacemos llegar a todos los proveedores y recibimos una respuesta que acredita la aceptación de nuestro código.

Distribuidores: se lo hacemos llegar a todos nuestros distribuidores y desde 2024, se añadirá una cláusula en los nuevos contratos.

¿DÓNDE SE ENCUENTRA?

Está disponible en español, inglés, alemán, polaco y chino en los tabloneros de nuestras instalaciones, en nuestro canal de comunicación interna Nexus y en las webs de todo el Grupo.

COMITÉ DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO



¿QUÉ ES?

Además de contar con un Código de Ética claro y actualizado, se necesita un Comité de Ética que vigile el cumplimiento de dicha ley y así mismo, establezca y aplique las sanciones correspondientes. En nuestro caso, este Comité está conformado por ejecutivos de la alta dirección con un amplio conocimiento sobre el Código de Ética.

El Comité de Ética del Grupo, trabaja mediante sesiones periódicas con base en una agenda que tiene el fin de revisar y resolver los casos referentes a faltas al código de ética. Asimismo, dicho órgano analiza las evidencias que se reúnan y los elementos de juicio que permitan emitir un dictamen justo y objetivo para cada uno de los casos.

¿QUÉ HACE?

- Vigila el cumplimiento del sistema integral de ética.
- Revisa y resuelve los casos existentes.
- Establece y aplica las sanciones y planes de acción correspondientes.
- Impulsa la cultura ética dentro del Grupo.
- Revisa y actualiza periódicamente la normativa.
- Trabaja mediante sesiones periódicas en base a una agenda.

¿QUIÉNES LO CONFORMAN?

1. Director general corporativo
2. Director comercial corporativo
3. Director de capital humano corporativo
4. Director financiero-IT corporativo
5. Directora de marketing y sostenibilidad corporativa
6. Director general de Pronutec
7. Directora general de Merytronic
8. Director general de Plastibor
9. Director general de Inaselec
10. Director general de Telergon

CANAL DE DENUNCIAS



Si bien es fundamental la implementación de un Código y Comité de Ética como base de nuestra cultura organizacional, es necesario la adopción de medios de denuncia externos anónimos como herramienta para que los colaboradores, clientes y proveedores reporten malas prácticas, a fin de que el cumplimiento del código y establecimiento de sanciones se lleve a cabo de manera justa y transparente. En conjunto, estos tres elementos conforman el sistema integral de ética.

En línea con nuestro compromiso ético y para asegurar el cumplimiento de la Ley 02/2023 de Protección al Informante de manera eficiente, hemos implementado un sistema independiente, seguro, sencillo, adaptable y fácil de usar: <https://whistleblowersoftware.com/secure/CanalDenunciasGorlan>.

¿QUÉ ES?

Es un medio de denuncia externo y anónimo que funciona como herramienta para reportar malas prácticas.

¿PARA QUÉ SE USA?

Para comunicar posibles irregularidades o hechos que puedan constituir un delito o incumplimiento de nuestro Código Ético. Es un sistema de comunicación, no acepta solo denuncias.

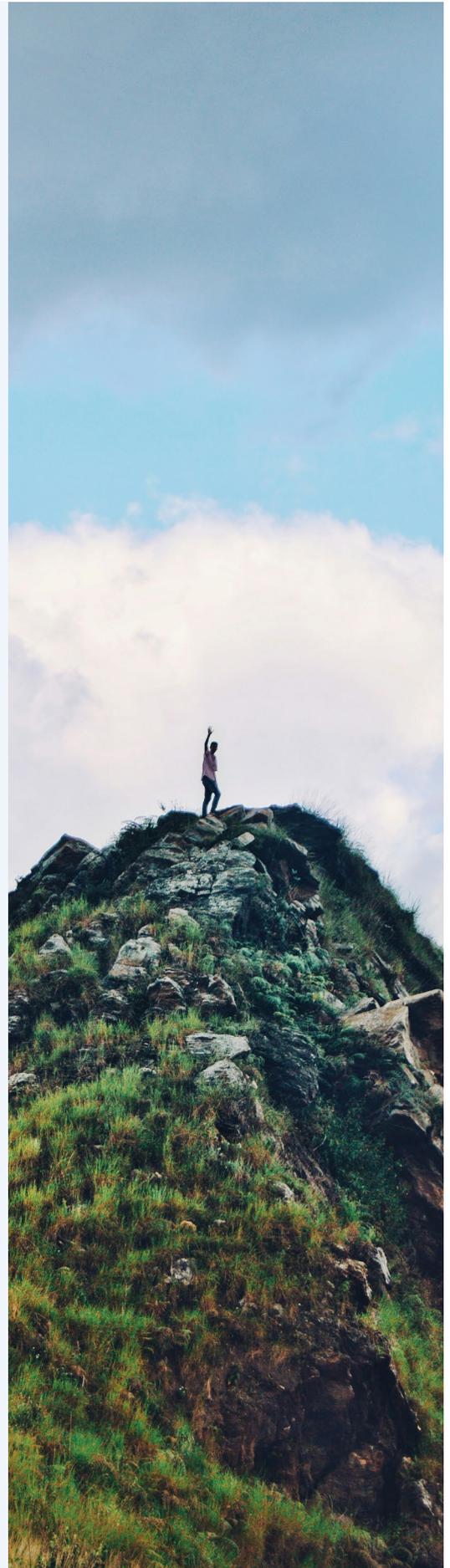
¿QUIÉN LO PUEDE USAR?

Todos los agentes de interés de Gorlan: personas trabajadoras, clientes, accionistas y socios, financiadores, proveedores, gobierno, sociedades civiles y organismos formativo.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS:

- Permite hacer denuncias de forma anónima o confidencial.
- Se puede seleccionar la persona a la que se le notificará la denuncia. Cada empresa tiene sus propios gestores.
- La denuncia/comunicación se puede realizar a través de texto escrito o una nota de voz (distorsionada o sin distorsionar).
- Permite hacer el seguimiento de la denuncia a través de un código único.
- Está disponible en español, inglés, alemán, polaco, tamil y chino.
- Se regula a través de un procedimiento interno.

Durante el año 2023, no se recibieron denuncias.



En 2023 se ha desarrollado la Política de Obsequios y Regalos para que, ante la oferta de un regalo u otros beneficios no monetarios, las personas sepan sin lugar a duda qué obligación tienen y qué procedimientos deben seguir. La política especifica el valor aceptable y el tipo de obsequio permitido para los empleados.

Reconocemos que el respeto a los derechos humanos es esencial para construir un mundo más justo y sostenible. Por eso, hemos establecido una serie de principios sólidos que guían nuestras acciones en toda nuestra cadena de valor.



COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS: NUESTRO FUNDAMENTO PARA UNA CADENA DE VALOR ÉTICA

1. Nos comprometemos a respetar y promover los derechos humanos fundamentales, tales como la dignidad, la libertad y la igualdad, conforme a lo establecido en la **Declaración Universal de Derechos Humanos**.
2. Seguimos los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos** de las Naciones Unidas para garantizar que nuestras operaciones no violen los derechos humanos y para abordar cualquier impacto negativo que puedan tener.
3. Apoyamos los **Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, incluyendo el derecho a un trabajo digno, la libertad sindical y la abolición de todas las formas de trabajo forzoso.

“En Gorlan, los derechos humanos son más que una prioridad; son la base de nuestra ética empresarial y de nuestra visión de un futuro equitativo y sostenible para todos”.



MARÍA GÓMEZ ORMAZABAL,
DIRECTORA CORPORATIVA DE
MARKETING Y SOSTENIBILIDAD

NUEVAS POLÍTICAS APROBADAS CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

OBJETIVOS 2024

Formación sobre el sistema integral de ética a personas clave que luego deberán comunicar a sus equipos.

Formalizar el órgano regulador ético: crear una agenda anual, asignación responsabilidades y funciones a los componentes del comité y establecer los flujos de información y reporte al consejo.

Auditoría interna: se realizarán tres envíos aleatorios a 90 personas del Grupo para evaluar su nivel de conocimiento sobre el sistema integral de ética.

Implementar un modelo de cumplimiento que incluya el análisis e identificación de los principales riesgos del Grupo, un plan para la eliminación, mitigación o traslado de potenciales riesgos y el establecimiento de un sistema de control y reporting.





**ANEXO 1 - INFORMACIÓN
COMPLEMENTARIA DE PERSONAS** → 132

**ANEXO 2 - PARÁMETROS DE
ESTE INFORME** → 134

ANEXOS

Anexo 1 - Información complementaria de personas.

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

2023

Modalidad de contrato y jornada /Tramos de edad	Menor de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	TOTAL
Contrato indefinido	52	411	201	664
Jornada completa	52	391	196	639
Jornada Parcial	-	20	5	25
Contrato temporal	6	14	15	35
Jornada completa	4	14	2	20
Jornada Parcial	2	-	13	15
TOTAL	58	425	216	699

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

TABLA 2. PROMEDIO DE CONTRATOS POR MODALIDADES Y POR GÉNERO

2023

Modalidad de contrato y jornada /Género	Hombre	Mujer	TOTAL
Contrato indefinido	444	220	664
Jornada completa	436	203	639
Jornada Parcial	8	17	25
Contrato temporal	21	14	35
Jornada completa	8	12	20
Jornada Parcial	13	2	15
TOTAL	465	234	699

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

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

2023

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	38	31	174	44	75	212	80	559
Jornada completa	1	9	36	31	167	35	74	207	79	541
Jornada Parcial	-	-	2	-	7	9	1	5	1	18
Contrato temporal	-	-	-	-	6	1	7	5	16	18
Jornada completa	-	-	-	-	1	1	2	3	13	15
Jornada Parcial	-	-	-	-	5	-	5	2	3	3
TOTAL	1	9	38	31	180	45	82	217	96	699

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

TABLA 4 – NÚMERO DE DESPIDOS POR GÉNERO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL
2023

Género	Nº despidos	Categoría profesional	Nº despidos	Tramos de edad	Nº despidos
Hombre	5	CUALIFICADOS NIVEL 2	4	Mayor de 50	3
Mujer	12	CUALIFICADOS NIVEL 3	11	Entre 30 y 50	11
TOTAL	17	EMPLEADOS Y ADMINISTRATIVOS	1	Menores de 50	3
		TECNICOS Y PROFESIONALES	1	TOTAL	17
		TOTAL	17		

2022

Género	Nº despidos	Categoría profesional	Nº despidos	Tramos de edad	Nº despidos
Hombre	5	ALTA DIRECCIÓN	1	Mayor de 50	2
Mujer	4	CUALIFICADOS NIVEL 2	3	Entre 30 y 50	7
TOTAL	9	CUALIFICADOS NIVEL 3	1	TOTAL	9
		DIRECTIVOS	1		
		EMPLEADOS Y ADMINISTRATIVOS	3		
		TOTAL	9		

TABLA 5 – ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD DESAGREGADOS POR GÉNERO
2023

Índices de siniestralidad	Hombre	Mujer
Índice de frecuencia	22,81	19,94
Índice de gravedad	0,27	0,68

2022

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

Anexo 2: Parámetros de este informe

Cobertura

Esta Memoria de Sostenibilidad 2023 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 2023. Se cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31

de diciembre de 2023. La información contenida en el mismo referida al ejercicio 2022, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio 2023. En este sentido, 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

MODELO DE NEGOCIO

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
• Descripción del modelo de negocio	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	ODS 9 ODS 11	1. Conoce Gorlan 2. Dinámica empresarial
			1. Conoce Gorlan 2. Dinámica empresarial
			Alcance - Carta presidente 3. Grupos de interés y materialidad
• Organización y estructura	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	N/A	6.1 Gobierno corporativo
• Presencia geográfica	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	N/A	1.2 Modelo de negocio y estrategia
• Objetivos y estrategias	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	ODS 9	1.1 Gorlan de cerca
• Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura		ODS 11	1.2 Modelo de negocio y estrategia 1.3 Sectores destino

ESTRATEGIA Y GESTIÓN DE RIESGOS

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
• Descripción de las políticas que aplica la compañía	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	ODS	2. Dinámica empresarial 3. Grupos de interés y materialidad
• Resultados de las políticas que aplica la compañía		3, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 17	
• Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculados a las actividades de la compañía			

PERFIL DEL INFORME DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
• Análisis de materialidad	GRI 3-2, GRI 3-3	ODS 3, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 17	3. Grupos de interés y materialidad

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Gestión ambiental			
<ul style="list-style-type: none"> Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad Procedimientos de evaluación o certificación ambiental Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales Aplicación del principio de precaución Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales 	GRI 3-2, GRI 307 - 1, GRI 2-24, GRI 3-1	ODS 12	1. Conoce Gorlan 4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente
Contaminación			
<ul style="list-style-type: none"> Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente. Cualquier otra forma de contaminación atmosférica. 	GRI 302-4	ODS 7 ODS 11	1. Conoce Gorlan 4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente
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. 	RI 306-2	ODS 12	4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente
<ul style="list-style-type: none"> Acciones para combatir el desperdicio de alimentos 		N/A	No aplica, identificado como tema no material
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	4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente
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 	GRI 305-5	ODS 7 ODS 11	1. Conoce Gorlan 4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente
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

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Empleo			
• Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7	ODS 8	5. Nuestro compromiso con la plantilla
• Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	ODS 8	5. Nuestro compromiso con la plantilla
• 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. Nuestro compromiso con la plantilla 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. Nuestro compromiso con la plantilla
• Brecha Salarial	GRI 405-2	ODS 8	5. Nuestro compromiso con la plantilla
• Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 3-3	ODS 8	5. Nuestro compromiso con la plantilla
• Remuneración media de consejeros y directivos	GRI 3-3, GRI 405-2	N/A	6. Liderazgo comprometido
• Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3	ODS 8	5. Nuestro compromiso con la plantilla
• Empleados con discapacidad	GRI 405-1	ODS 8	5. Nuestro compromiso con la plantilla
Organización del trabajo			
• Organización del tiempo de trabajo	GRI 2-7	ODS 8	5. Nuestro compromiso con la plantilla
• Número de horas de absentismo	GRI 403-9a Lesiones por accidente laboral	ODS 8	5. Nuestro compromiso con la plantilla
• Medidas para facilitar la conciliación	GRI 3-3	ODS 8	5. Nuestro compromiso con la plantilla
Seguridad y salud			
• Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2, GRI 403-6	ODS 3	5. Nuestro compromiso con la plantilla
• Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	403.9a-b Lesiones por accidente laboral	ODS 3	5.3 Generando un propósito compartido 5.4 Responsabilidad en acción, una cultura de seguridad Anexo 1. Información complementaria de personas 2021
• Enfermedades profesionales desagregadas por sexo	403.10a Dolencias y enfermedades laborales	ODS 3	No ha habido enfermedades profesionales en el 2023 ni 2022
Relaciones sociales			
• Organización del diálogo social			
• Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-29, GRI 2-30, GRI 3-3	ODS 8	5. Nuestro compromiso con la plantilla
• Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo			

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Formación			
• Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	ODS 8	5. Nuestro compromiso con la plantilla
• Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	ODS 8	5. Nuestro compromiso con la plantilla
• Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	ODS 8	5. Nuestro compromiso con la plantilla
Igualdad			
• Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 411-1	ODS 8	1. Conoce Gorlan 2. Dinámica empresarial 4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente 5. Nuestro compromiso con la plantilla 6. Liderazgo comprometido
• 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			

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
• Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 411-1	ODS 8	1. Conoce Gorlan 2. Dinámica empresarial 4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente 5. Nuestro compromiso con la plantilla 6. Liderazgo comprometido
• 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			



INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
<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	6. Liderazgo comprometido
<ul style="list-style-type: none"> Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro 	GRI 2-28; GRI 413-1	N/A	4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
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 	GRI 413-1 GRI 2-28	ODS 11 ODS 17	2. Dinámica empresarial 3. Grupos de interés y materialidad 4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente
Subcontratación y proveedores			
<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 	GRI 308-2 GRI 424-2	ODS 12	4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente 6. Liderazgo comprometido
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 	GRI 416-1, GRI 2-26	ODS 3	4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente
Información fiscal y transparencia			
<ul style="list-style-type: none"> Beneficios obtenidos por país 	GRI 207-4b. vi	ODS 8	4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente
<ul style="list-style-type: none"> Impuestos sobre beneficios pagados 	GRI 207-4b. viii	ODS 8	4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente
<ul style="list-style-type: none"> Subvenciones públicas recibidas 	GRI 201-4	ODS 8	4. Nuestro compromiso con el entorno y medioambiente



INFORME DE VERIFICACIÓN
INDEPENDIENTE
DE LA MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD



Deloitte.

Deloitte, S.L.
Ercilla, 24
48011 Bilbao
España
Tel: +34 944 44 70 00
www.deloitte.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD (CONSOLIDADA) DE GORLAN TEAM, S.L.U. (Y SOCIEDADES DEPENDIENTES) DEL EJERCICIO 2023

Al Socio Único de Gorlan Team S.L.U.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, de la Memoria de Sostenibilidad (Consolidada) adjunta correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Gorlan Team, S.L.U. (y sociedades dependientes) (en adelante “Gorlan” o “el Grupo”).

El contenido de la Memoria de Sostenibilidad incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo 2 “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 e índice de contenidos GRI” incluido en la Memoria de Sostenibilidad adjunta.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación de la Memoria de Sostenibilidad de Gorlan, así como el contenido de la misma, es responsabilidad de los Administradores del Grupo. La Memoria de Sostenibilidad se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 2 “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 e índice de contenidos GRI” de la citada Memoria de Sostenibilidad.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que la Memoria de Sostenibilidad esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de Gorlan Team, S.L.U. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación de la Memoria de Sostenibilidad.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Deloitte, S.L. inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 13.650, sección 8ª, folio 188, hoja M-54414, inscripción 96ª.
C.I.F.: B-79104469. Domicilio social: Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1, Torre Picasso, 28020, Madrid.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene en consecuencia, un sistema global de control de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2023. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en International Standard on Assurance Engagement 3000 (ISAE 3000), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Gorlan que han participado en la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en la Memoria de Sostenibilidad y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en la Memoria de Sostenibilidad del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 3.2 de la Memoria de Sostenibilidad (“Materialidad”), considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en la Memoria de Sostenibilidad del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en la Memoria de Sostenibilidad del ejercicio 2023.



- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en la Memoria de Sostenibilidad del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que la Memoria de Sostenibilidad de Gorlan Team, S.L.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del Anexo 2 “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018 e índice de contenidos GRI” de la citado Memoria de Sostenibilidad.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.

Íñigo Úrculo

3 de junio de 2024

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2024 Núm. 01/24/14139
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR
Sello distintivo de otras actuaciones



SORNI68352

Reunidos los Administradores de GORLAN TEAM, S.L.U. con fecha de marzo de 2024 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 34 del Código de Comercio, proceden a formular las cuentas anuales consolidadas y el informe de gestión consolidado del ejercicio anual terminado en el mismo mes de 2024. Las cuentas anuales vienen constituidas por los documentos anexos que preceden a este escrito.

D. JOSE JULIO GÓMEZ

Presidente

Consejero dominical ejecutivo

D. CARLOS OEHLING

Consejero

Externo independiente

**D. ANTONIO ESPINOSA DE
LOS MONTEROS**

Consejero

Externo independiente

D^a ANA ANDUEZA

Consejera

Externa independiente

D. JAVIER GARCÍA

Secretario

Externo independiente

D. IÑIGO ZAVALA

Consejero

Externo independiente

gorlan

www.gorlan.com