

gorlan

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2024



ÍNDICE

CARTA DEL PRESIDENTE 4

1. UN GRUPO INTERNACIONAL CON RAÍCES FAMILIARES

1.1 Gorlan en un vistazo..... 7

1.2 Nuestro modelo 12

1.3 Sectores destino 28

1.4 Nuestros clientes 30

2. GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD

2.1 Creando lazos duraderos..... 37

2.2 Materialidad 40

3. COMPROMISOS Y ASPIRACIONES PARA UN FUTURO SOSTENIBLE

3.1 Compromiso con el medioambiente y la descarbonización..... 48

3.2 Cadena de suministro responsable y colaborativa 56

3.3 Cultura de seguridad y bienestar en el trabajo 63

3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla 80

3.5 Impacto social y conexión con la comunidad..... 94

4. LIDERAZGO COMPROMETIDO

4.1 Liderar con visión 101

4.2 Sistema de integridad y cumplimiento..... 107

5. ANEXOS

5.1 Anexo 1: Información complementaria de personas..... 115

5.2 Anexo 2: Parámetros de este informe 118

6. INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE 124

CARTA DEL PRESIDENTE



Jose Julio Gómez Barbero
Presidente ejecutivo

Mirar hacia atrás con perspectiva nos permite comprender cuánto hemos evolucionado, no solo como organización, sino también como equipo humano comprometido con un propósito común. Al reflexionar sobre 2024, debemos reconocer que hemos enfrentado un entorno desafiante, tanto en términos globales como locales. La caída superior al 20% en nuestra cifra de negocio consolidada refleja un contexto global complejo, caracterizado por altos niveles de inventarios en nuestros clientes internacionales, debido a compras desmesuradas postcovid, y una notable disminución del interés inversor en el sector de las compañías eléctricas nacionales, que resultó en una reducción de más de 20 millones de euros. Estos factores, junto con la incertidumbre regulatoria, han puesto a prueba nuestra resiliencia. Sin embargo, a pesar de esta caída en ventas, hemos mantenido una buena rentabilidad, lo que demuestra que, en tiempos volátiles, la diversificación y el crecimiento del Grupo continúan aportando solidez y capacidad de adaptación.

2024 ha sido un año que nos ha exigido determinación, flexibilidad y visión. A pesar de la volatilidad global, hemos mantenido el rumbo, consolidado nuestras fortalezas y avanzado con firmeza hacia los objetivos estratégicos que nos hemos propuesto. En este sentido, seguimos avanzando en áreas clave para el futuro del Grupo: innovación de producto, digitalización, evolución de nuestro capital humano y la apertura de nuevos mercados.

A nivel macroeconómico, los informes más recientes sobre la competitividad europea, como los de Mario Draghi y Enrico Letta, confirman que la productividad y la innovación tecnológica serán los pilares fundamentales para garantizar el crecimiento futuro de Europa. En este contexto, continuamos apostando por la investigación y el desarrollo de soluciones tecnológicas de alto valor, especialmente orientadas a la digitalización de las redes eléctricas, la automatización industrial y la generación de energía limpia, adaptando nuestras operaciones a las nuevas realidades de un sector en plena transformación. Nuestro mayor compromiso es nuestra contribución directa a los Objetivos de De-



sarrollo Sostenible 7 (Energía asequible y no contaminante) y 9 (Industria, innovación e infraestructura), impulsando la transición energética y fomentando la innovación.

A pesar de la caída de las ventas, seguimos comprometidos con nuestra expansión internacional, abriendo nuevas oportunidades. La reciente creación de Gorlan Electric Zhejiang, en China, es un claro ejemplo de nuestra apuesta por ampliar horizontes y diversificar nuestra presencia global.

En paralelo, la transformación digital sigue siendo una prioridad. Hemos logrado migraciones exitosas de nuestros sistemas ERP a nivel empresarial, lo que fortalece nuestra agilidad operativa. Además, hemos creado un equipo dedicado a incorporar Inteligencia Artificial Generativa, identificando casos de uso para optimizar nuestros procesos. También hemos puesto en marcha un plan integral de ciberseguridad, que comenzó con la certificación ISO 27001 en Merytronic, y que se expandirá al resto de nuestras empresas en 2025.

Destaco con especial énfasis el fortalecimiento del Proyecto HUCA y las iniciativas de formación y liderazgo que estamos implementando. Estas acciones no solo consolidan nuestra cultura organizacional, sino que nos permiten adaptarnos a las necesidades de un entorno global cada vez más competitivo. En 2024 celebramos la graduación de los primeros 38 participantes en la Escuela de Liderazgo Gorlan, un entorno de aprendizaje y crecimiento para personas clave del Grupo.

Hoy más que nunca, sabemos que el crecimiento sostenible no es una opción, sino una necesidad. Por eso, esta Memoria de Sostenibilidad 2024, elaborada conforme a los estándares GRI y alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que hemos priorizado, no es solo un informe, sino una declaración de principios, un ejercicio de transparencia y una hoja de ruta compartida.

Os invito a recorrer estas páginas con el mismo espíritu con el que fueron escritas: con rigor, compromiso y la convicción de que el futuro se construye desde el presente.

ALCANCE

Se cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. En el alcance se ha tenido en cuenta Gorlan Team, S.L.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.L.U., a 31 de diciembre de 2024:

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



UN GRUPO INTERNACIONAL CON RAÍCES FAMILIARES

1.1 GORLAN EN UN VISTAZO → 07

1.2 NUESTRO MODELO → 12

1.3 SECTORES DESTINO → 28

1.4 NUESTROS CLIENTES → 30



1.1 GORLAN EN UN VISTAZO

Somos una empresa industrial y familiar fundada en 1986 que ofrece productos de alto valor añadido para el sector eléctrico. Apostamos por la integración vertical para poder tomar decisiones sobre las actividades y procesos de diseño, fabricación y comercialización de nuestros productos y servicios.

Al remontarnos al año de fundación de Gorlan, descubrimos más que una fecha; encontramos el nacimiento de una visión y unos valores que han perdurado hasta nuestros días. El ADN emprendedor que iniciaron nuestros fundadores

refleja el espíritu trabajador y la pasión por el desarrollo en todo lo que hacemos. Cercanía, sentimiento de pertenencia y gestión de un patrimonio propio que permite la independencia, son valores intrínsecos a la empresa familiar.

Nuestro propósito es **transformar el presente de la energía para garantizar un futuro más sostenible. A través de la innovación y el compromiso con nuestro equipo y la sociedad, impulsamos soluciones que equilibran progreso, bienestar y respeto por el planeta.**

Datos clave 2024



EBITDA (M€)



VENTAS (M€)



DEUDA FINANCIERA NETA (M€)

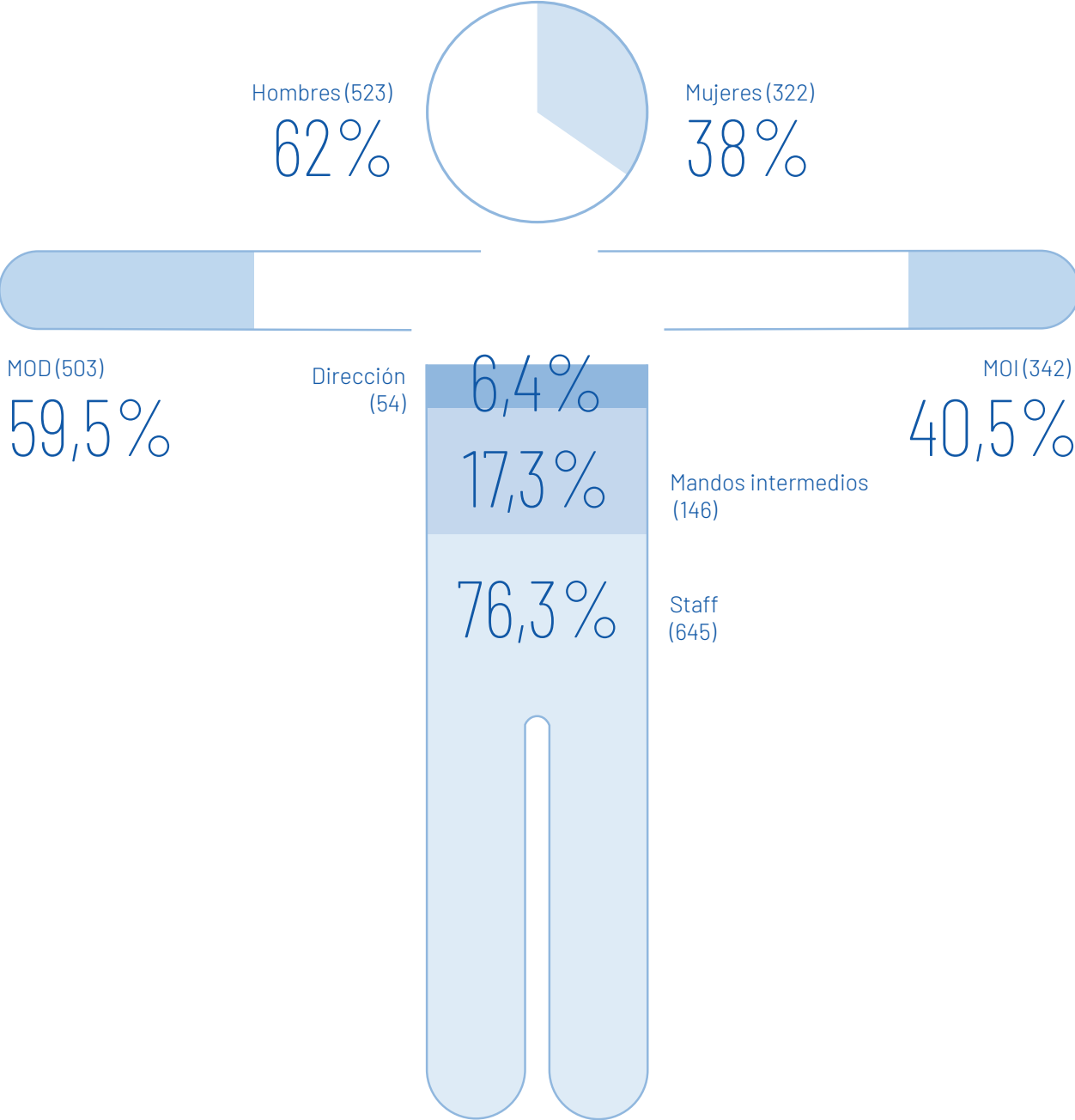


PROFESIONALES A CIERRE



* El Grupo presenta más activos líquidos que deuda, lo que da muestra de su solidez y buena salud financiera.

Un equipo único



LIDERAZGO

38 

personas se han graduado en la Escuela de Liderazgo

INNOVACIÓN

88 

personas dedicadas a I+D

40% 

consejeros con funciones específicas ASG y de gobierno corporativo

80%

consejeros independientes

Principales hitos 2024

Al frente del cambio



NUESTRO COMPROMISO CON EL LIDERAZGO

Gobierno corporativo robusto, ético y orientado al largo plazo.

El Consejo de Administración mantiene una estructura equilibrada e independiente. Se han dado pasos decisivos en el ámbito del cumplimiento normativo, con la implantación de un modelo oficial de *compliance* penal, la elaboración del primer mapa de riesgos del Grupo y la puesta en marcha del Proyecto COMETA, que ofrecerá formación en ética y cumplimiento a toda la plantilla. El Consejo y del Comité de Dirección están involucrados directamente en políticas de sostenibilidad, ética o cumplimiento normativo, reflejando un compromiso institucional integral con los principios ASG.

Nuestra contribución



CON CADA ACCIÓN CONSTRUIMOS UN MAÑANA MEJOR

Aunque nuestro mayor impacto se da gracias a nuestra **propuesta de valor empresarial** y a la naturaleza de nuestros productos y soluciones, también prestamos una especial atención a la salud, seguridad y bienestar de nuestra plantilla a través del **Programa 3S**.

Apertura de nuestro gimnasio corporativo en las instalaciones de Boroa 2, con sala de máquinas y organización diaria de clases de TRX y pilates funcional.



100 plazas disponibles para clases dirigidas.



Juntos avanzamos

NUESTRO EQUIPO, NUESTRO COMPROMISO



EXPANSIÓN INTERNACIONAL CONSOLIDADA

Crecimiento sostenido en nuestras filiales de Alemania, Polonia, India y China. En este último país, destacamos la fundación en abril de 2024 de una nueva *joint venture*: Gorlan Electric Zhejiang, fortaleciendo así nuestra presencia en el mercado asiático.

Nuestra promesa verde

ACTUAR POR EL PLANETA

- Nueva dirección corporativa de HSEQ.
- Mantenimiento de las certificaciones ISO 14001 en 4 plantas principales:



- Nueva estrategia de Certificación Multisite programada para todo el Grupo en 2025, en las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

↓ 8% de consumo eléctrico

46% de energía renovable generada (+3 puntos porcentuales r/2023)

8% del consumo eléctrico total del Grupo corresponde a nuestra propia generación 100% renovable. (+6 puntos porcentuales r/2023)

Residuos no peligrosos:

98% del total

83%

de los residuos no peligrosos son valorizados y el 17% restante son recuperados por lo que el

100%

de nuestros residuos no peligrosos tienen una segunda vida.

EMPRESA	ESTADO DEL CÁLCULO	AÑO DE REF.
PRONUTEC	• Certifica la huella de carbono de la organización en los alcances 1, 2 y 3, en base a GHG Protocol.	2024
	• Calcula la huella de carbono de varios productos a través de una herramienta propia.	2024
	• Forma parte del Proyecto OPTIAM para poder modelizar el impacto ambiental de sus productos desde el ecodiseño.	2025
MERYTRONIC	• Ha comenzado el proceso de cálculo de la huella de carbono organizacional.	2025
GRUPO GORLAN (GLOBAL)	• A través de la herramienta de Pronutec certificada, todas las empresas del Grupo podrán analizar su huella organizacional.	2025

1.2 NUESTRO MODELO

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. Poniendo el foco en nuestros 7 valores fundamentales:

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





Estrategia empresarial

Nuestra estrategia se basa en una visión integral del negocio, que combina innovación tecnológica, integración vertical y proximidad al cliente como pilares fundamentales para crear valor sostenible. Esta visión nos permite anticiparnos a los cambios del entorno, adaptarnos con agilidad a las nuevas demandas del mercado y consolidar una posición competitiva sólida a nivel global.

Uno de los ejes centrales de esta estrategia es la integración vertical, que abarca desde la transformación de materias primas hasta la distribución directa de productos en mercados internacionales. Esta estructura integrada nos otorga un conocimiento profundo de cada fase del proceso productivo, permitiéndonos garantizar altos estándares de calidad, eficiencia operativa y capacidad de adaptación constante.

En las primeras etapas del proceso productivo, empresas del Grupo como Plastibor, Telergon e Inaselec aportan capacidades técnicas esenciales, desde la transformación de materiales hasta el ensamblaje de productos clave como las bases tripolares. Esta colaboración industrial impulsa nuestra eficiencia y solidez tecnológica. En las fases de mayor valor, nuestras compañías de producto unen esfuerzos

para desarrollar soluciones integradas e innovadoras. Un claro ejemplo es LVMOS, un sistema inteligente para redes de baja tensión creado por Pronutec, Merytronic y Ariadna Grid, que combina hardware y software para optimizar el rendimiento y la seguridad del suministro eléctrico.

Nuestra estrategia también apuesta por la automatización y la incorporación de tecnologías de última generación, sin renunciar a la personalización. Gracias a la producción flexible y a la proximidad de nuestros proveedores ubicados estratégicamente cerca de nuestras fábricas, podemos realizar series cortas y adaptar rápidamente nuestra oferta a las nuevas exigencias del mercado. Este modelo operativo nos dota de agilidad, control y capacidad de respuesta.

Nuestra estrategia comercial complementa esta estructura con una red internacional consolidada, compuesta por filiales propias y fuerzas de ventas especializadas. En mercados clave como Alemania, China, Polonia, India o Suiza, operamos directamente a través de nuestras filiales locales, ofreciendo un servicio más cercano, eficiente y alineado con las particularidades de cada país. Esta presencia global, unida a la capacidad de adaptación local, nos permite atender a más de 100 mercados con un alto nivel de excelencia operativa.



“La combinación de innovación constante, integración vertical y cercanía al cliente es lo que nos permite diferenciarnos en un entorno altamente competitivo, y lo que nos posiciona como un referente en cada uno de los sectores en los que operamos.”

ASIER BARBARIAS JUARISTI

DIRECTOR GENERAL CORPORATIVO



Digitalización

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. Ejemplo de ello es nuestra mejora de procesos internos y sistemas de gestión desde 2019. Con el Proyecto Darwin, la transformación digital y los procesos de ciberseguridad. [Ver capítulo 3.3 Cultura de seguridad y bienestar en el trabajo.](#)

Innovación

La creatividad y el trabajo en equipo son la clave para promover la innovación dentro de nuestra organización. Al promover una cultura de creatividad y colaboración, se puede estimular la generación de ideas innovadoras y aprovechar el potencial colectivo de nuestros equipos para impulsar el desarrollo de productos que generen un impacto positivo en la sociedad. Creemos en el desarrollo de nuevos productos, respetuosos con el medioambiente y basados en la innovación tecnológica son la palanca de cambio que permite diferenciarnos de nuestra competencia en la carrera hacia la transición energética. [Ver capítulo 3.1 Compromiso con el medioambiente y la descarbonización.](#)

Personas

El bienestar de nuestras personas está en el corazón de todo lo que hacemos. Nuestro equipo humano, diverso y altamente cualificado, está formado por profesionales apasionados y comprometidos que hacen posible afrontar cada reto con determinación y éxito. Fomentamos activamente el crecimiento personal y profesional dentro del Grupo, apostando por un entorno donde la comunicación

fluida y bidireccional sea una constante. Apostamos por la conciliación y la igualdad de oportunidades como pilares fundamentales de nuestra cultura.

En nuestra visión estratégica, las personas ocupan un lugar central. Sabemos que la evolución de nuestro negocio está estrechamente ligada al talento y la implicación de cada integrante del equipo. Durante 2024, su dedicación fue clave, y seguiremos impulsando acciones que nos permitan acompañarlos y potenciar su desarrollo frente a los desafíos que vendrán. Ejemplo de ello es nuestro Proyecto HUCA. [Ver capítulo 3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla.](#)

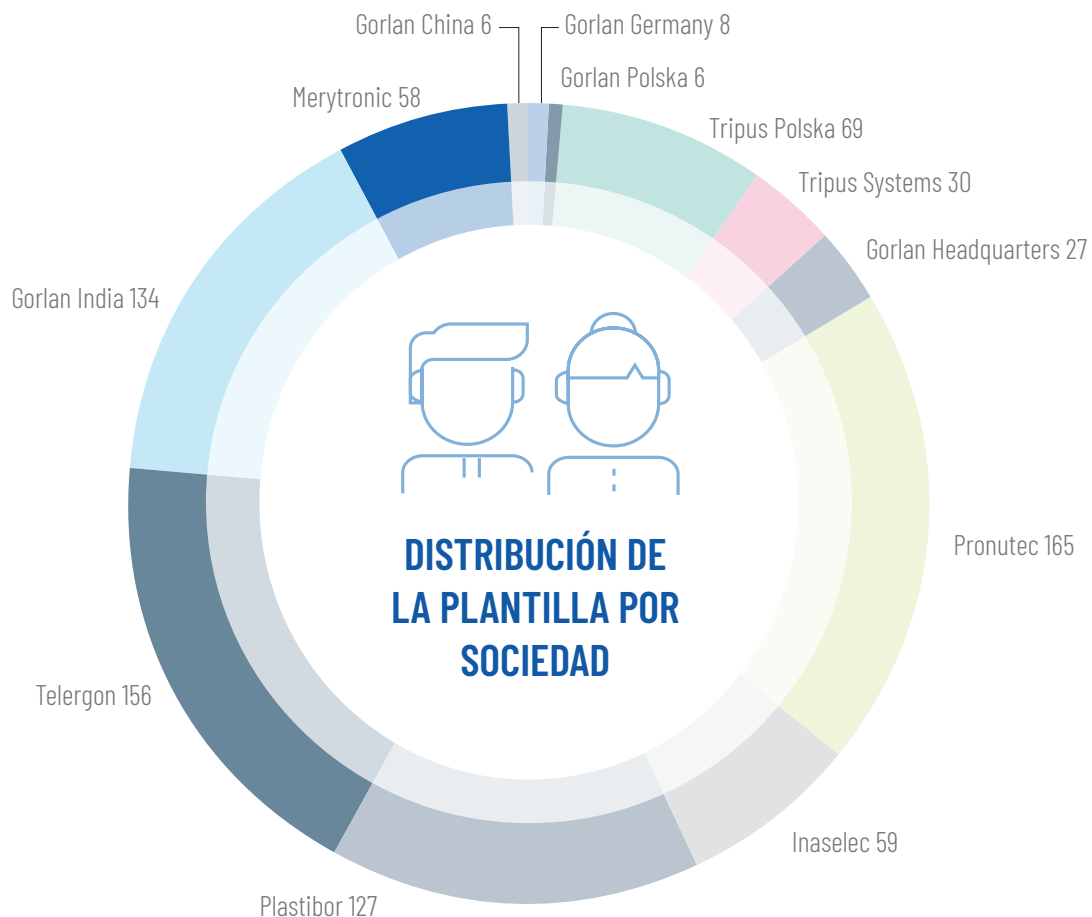
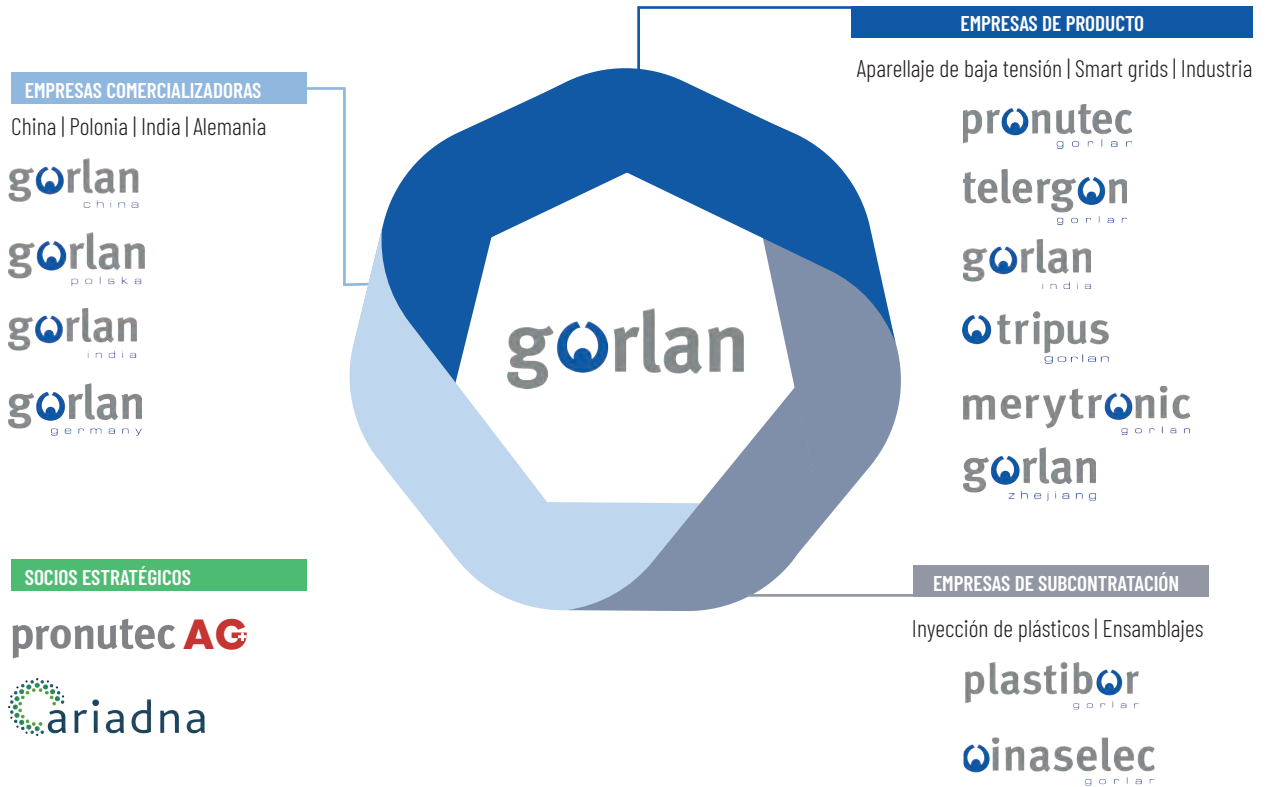
Clientes

Nuestra cultura empresarial está profundamente orientada al cliente, y valoramos enormemente el contacto directo y cercano con cada uno de ellos. Actualmente colaboramos con más de 4.000 clientes, con quienes trabajamos activamente a través de encuestas y entrevistas para comprender a fondo sus necesidades y preocupaciones. Esta cercanía nos permite diseñar soluciones a medida que realmente marcan la diferencia. La escucha activa y la retroalimentación continua son pilares esenciales de nuestro enfoque, ya que nos permiten adaptarnos con agilidad y resolver cualquier desafío que se presente. Por eso, integramos a nuestros clientes en cada etapa del proceso de desarrollo, asegurándonos de que nuestros productos no solo respondan a sus expectativas, sino que les aporten un valor real.

Contamos con un equipo comercial altamente capacitado y en constante movimiento, que acompaña a nuestros clientes desde el primer día, brindándoles soporte técnico especializado dondequiera que se encuentren. [Ver capítulo 1.4 Nuestros clientes.](#)



Nuestras marcas



Nuestras empresas de producto

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 39 años, forjada gracias a su amplia experiencia y al conocimiento de las necesidades de sus más de 2.420 clientes. Actualmente, frente a los objetivos globales de descarbonización y flexibilidad de la red, está en constante desarrollo de nuevas soluciones y servicios que impulsen la *smartización*, digitalización y automatización de la red eléctrica de baja tensión.

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



85,5 M€

VOLUMEN DE VENTA



165

PERSONAS



HITOS 2024

- Implementación exitosa de INFOR LN.
- Estabilidad en la plantilla a pesar de la bajada en las ventas.
- Incorporación de nuevas líneas productivas.

"2024 ha sido un año de transición, marcado por una bajada en el nivel de inversión en los mercados de baja tensión. A pesar de este desafío, hemos mantenido nuestro enfoque en la sostenibilidad y la innovación, asegurando que nuestras operaciones continúen siendo eficientes y responsables.

En Pronutec, apostamos firmemente por las redes inteligentes y estamos dedicados a aportar nuestro conocimiento y capacidades para alcanzar los objetivos de sostenibilidad en las redes de distribución de energía. Estas redes son esenciales para mejorar la eficiencia energética y optimizar el uso de fuentes renovables.

Agradecemos a toda nuestra plantilla, socios y clientes su apoyo y compromiso continuo. Juntos, estamos construyendo un futuro más sostenible."

DIEGO MARTÍN IMBERT
DIRECTOR GENERAL



FABRICANTES ESPECIALISTAS EN INTERRUPTORES



THE SWITCH SPECIALIST

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

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



33,1 M€

VOLUMEN DE VENTA



156

PERSONAS



HITOS 2024

- Crecimiento en todas las áreas geográficas menos en Europa.
- Mejora de 4 puntos del margen de las ventas gracias al aumento de venta de interruptores.
- Crecimiento en el sector ferroviario.
- Ampliación de portfolio de producto.
- Actualización del *showroom* en sus instalaciones.

"En un año caracterizado por la drástica caída de la demanda en el mercado nacional y europeo, hemos podido mantener cifra de negocio y resultados gracias al relevante crecimiento export impulsado por la gran diversificación geográfica de nuestras ventas y a una mejora de todos los ratios de eficiencia de nuestras operaciones. Asimismo, hemos reforzado nuestra organización interna y nuestro portfolio de producto para poder afrontar con éxito nuestro objetivo estratégico de superar los 50M de cifra de negocio antes de 2030 ("50 antes del 30")."

ROBERTO DELGADO TARANCÓN
DIRECTOR GENERAL

EMPRESA TECNOLÓGICA DE ALTO VALOR AÑADIDO

merytronic
gorlan

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.



9,4 M€

VOLUMEN DE VENTA



58

PERSONAS



HITOS 2024

- Inauguración de nuevas instalaciones teniendo como consecuencia la mejora en la capacidad de producción y se ha firmado un acuerdo de colaboración con el BAT, para disponer de oficina en el centro de Bilbao.
- M-Gosariak: Desayunos con gerencia como respuesta a la encuesta de los 15 factores de la felicidad.
- Ampliación de la gama de producto con el foco en las ventas internacionales.

"Llevamos más de una década innovando constantemente para hacer realidad el reto de la transición energética en las redes de distribución eléctricas. En este camino, hemos conseguido liderar en la innovación de nuestras soluciones, pero la competencia es cada vez mayor y debemos continuar innovando e invirtiendo.

Es esencial emplear las nuevas herramientas tecnológicas, como la inteligencia artificial, para mejorar nuestros procesos y productos, lo que nos permitirá alcanzar una mayor eficiencia y velocidad de respuesta ante un escenario tan competitivo y cambiante.

Debemos continuar en nuestra estrategia de crecimiento tanto en el mercado nacional como internacional, así como en el desarrollo de soluciones que se adapten a todo tipo de requerimientos del mercado y de nuestros clientes."

IRATXE ZULUAGA LIBANO

DIRECTORA GENERAL



FABRICANTES DE INTERRUPTORES Y CONECTORES PARA LA MAQUINARIA PROFESIONAL



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 de sistemas, 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.

HITOS 2024

- Tripus Polska lanza el producto Remote Controlled Switches y Tripus Germany las cajas multifuncionales.
- Lanzamiento de nueva tienda *online*, catálogo digital, herramienta de CRM y *blog* de noticias.



9,8 M€

VOLUMEN DE VENTA

UWE ALBERS

DIRECTOR GENERAL DE TRIPUS GERMANY



99

PERSONAS



KRZYSZTOF KRAWCZYK

DIRECTOR GENERAL DE TRIPUS POLSKA

“En 2024, Tripus abrazó la transformación, reforzando la estructura organizativa de ventas, perfeccionando las estrategias de marketing y estrechando lazos con la comunidad local. Con un renovado enfoque en la eficiencia y la flexibilidad operativa, optimizamos los procesos internos al tiempo que cofinanciamos iniciativas sociales para apoyar y empoderar a las comunidades en las que operamos.”

DESARROLLO Y FABRICACIÓN DE SOLUCIONES ELÉCTRICAS



Gracias a la creación de una *joint venture* entre Gorlan y un socio industrial en China, nació una nueva empresa con un triple propósito estratégico: ampliar el portfolio de productos de nuestras compañías mediante la integración de varias gamas del socio local (especialmente interruptores compactos), reducir la dependencia de terceros en líneas clave, y establecer una plataforma sólida que acelere tanto el desarrollo de nuevos productos como su industrialización.



3,8 M€

VOLUMEN DE VENTA



80

PERSONAS



HITOS 2024

- Comienzo de la actividad en abril del 2024.
- Cierre de año con una plantilla de 80 personas.
- Gran actividad de I+D en coordinación con Telergon para aumentar el portfolio de producto propio y reducir dependencia de terceros.
- Cuatro lanzamientos de producto en canales de Telergon (F7, F1, S3, CRS).

“Nuestra nueva fábrica en Zhejiang representa un salto hacia el futuro: Altamente automatizada y equipada con tecnología de vanguardia, es el núcleo de desarrollo de nuevas gamas de interruptores. Aquí, la innovación se une a la precisión para ofrecer soluciones inteligentes, eficientes y con la calidad que exige el mercado global.”

SIMON FANG

DIRECTOR GENERAL DE GORLAN ZHEJIANG



FABRICANTE LÍDER DE APARELLAJE DE BAJA TENSIÓN



Gorlan India resalta por su habilidad de ensamblar el producto y generar valor a nivel local. India se unió al Grupo en 2006, tras la adquisición de Telergon. Con más de 20 años liderando el montaje de equipos de conmutación en el mercado indio, contamos con una fuerza de ventas independiente en todo el país. 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.



3,7 M€

VOLUMEN DE VENTA



134

PERSONAS



HITOS 2024

- Crecimiento del 30%.
- Exitoso lanzamiento del ATS, interruptor de transferencia automática.
- Primera formación en liderazgo para comerciales y dirección.
- Celebración del primer *Family Day*.

"Gorlan India logró demostrar con éxito un crecimiento del 30 %, impulsado por un fuerte crecimiento del mercado, especialmente en los sectores industriales y de energías renovables. La introducción del ATS (Interruptor de Transferencia Automática) fue un lanzamiento importante y desempeñó un papel clave en el crecimiento de las ventas. Seguimos observando fuertes vientos a favor en el mercado y, con nuestra presencia comercial ampliada y nuevos productos, confiamos en continuar nuestro crecimiento también en 2025.

India, como mercado, está acelerando rápidamente la transición energética con un ambicioso objetivo de 500 GW de energías renovables para 2032, y en Gorlan India estamos entusiasmados de desempeñar nuestro papel en apoyo a esta transición. Mientras seguimos ampliando nuestros ingresos, también estamos fortaleciendo nuestros procesos internos y nuestro talento para responder a las necesidades emergentes del mercado y mejorar nuestra capacidad de respuesta hacia los clientes."

MARIASUNDARAM ANTONY

DIRECTOR GENERAL DE GORLAN INDIA

Nuestras filiales internacionales

Distribución, logística y servicio

Con el objetivo de satisfacer al cliente, creando productos y servicios personalizados, contamos con filiales comerciales distribuidas 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 el crecimiento en negocio industria y energías renovables.

18,4 M€

VOLUMEN DE VENTA

8

PERSONAS



INDIA



Especializados en el desarrollo de interruptores de levas rotatorias y productos AC/DC. Con más de 20 años liderando el montaje de apartamento en el mercado indio, cuentan con fuerza de ventas propia e independiente en todo el país.

3,7 M€

VOLUMEN DE VENTA

134

PERSONAS



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.

8,2 M€

VOLUMEN DE VENTA

6

PERSONAS



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.

3,2 M€

VOLUMEN DE VENTA

6

PERSONAS



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
g o r l a n

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).



22,3 M€

VOLUMEN DE VENTA



127

PERSONAS



HITOS 2024

- Implementación de la metodología *Lean*.
- Charlas semestrales a toda la plantilla para mejorar la comunicación interna.
- Ahorro de energía gracias a las máquinas de las P21 (78%) y I01 (88%).
- Valoración muy positiva de los desayunos realizados a toda la plantilla con gerencia.

*“El principal logro del año 2024 ha sido adaptarnos a un volumen menor, mientras continuábamos avanzando en nuestras mejoras de productividad y eficiencia. Hemos podido consolidar también las mejoras en el clima social con la firma de un convenio a 3 años y la reafirmación de nuestra cultura de diálogo y transparencia. A la consecución de los dos objetivos ha contribuido significativamente nuestra iniciativa de implantación de gestión *Lean* en producción, mantenimiento y calidad.”*

JON IÑAKI BILBAO APRAIZ
DIRECTOR GENERAL

CALIDAD Y EXCELENCIA EN PRODUCCIÓN

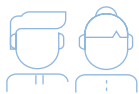


Especialistas en la fabricación y montaje de aparellaje eléctrico. Fundada en 2013, se ha consolidado como un referente en la capacidad de automatización de las líneas de producción dentro del Grupo Gorlan. Nacieron como una extensión operativa de Gorlan, lo que les permite operar de manera coordinada y ser un componente vital del negocio. Su capacidad para agilizar los plazos de entrega les permite satisfacer las demandas del mercado, mejorando así la calidad del servicio para todas las empresas del Grupo.



7,3 M€

VOLUMEN DE VENTA



59

PERSONAS



HITOS 2024

- Implementación exitosa de INFOR LN.
- Foco en HSEQ con una nueva persona en la dirección.
- Contratación de una persona de capital humano tras el ERTE que ha afectado al 66% de la plantilla.

"Este año ha estado marcado por decisiones difíciles que han supuesto un reto. Aun así, quiero reconocer la profesionalidad y el compromiso con la que se ha afrontado esta etapa compleja. Hemos querido responder situando a las personas en el centro, incorporando una figura dedicada exclusivamente a capital humano, con la mirada puesta en construir un futuro más sólido y sostenible."

IGNACIO GOROSTIZA LACABEX

DIRECTOR GENERAL



Nuestros socios estratégicos

TECNOLOGÍA ENERGÉTICA DE SUIZA PARA SUIZA

pronutec AG

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.



6,2 M€

VOLUMEN DE VENTA



13

PERSONAS

HITOS 2024

- Han sido evaluados por EcoVadis y han obtenido una medalla bronce.
- Distribución exclusiva de interruptores TERASAKI en Suiza y Liechtenstein.
- Lanzamiento de una nueva línea de presstechnik.
- Desarrolló paneles combinadores de 800 V AC para un parque solar de 25 MWp en Angola, demostrando su capacidad en proyectos de energías renovables a gran escala.
- Obtuvo la recertificación S+ del ESTI para su familia TRIVER+, reafirmando su compromiso con la calidad y el cumplimiento normativo en el mercado suizo.

DIBUJANDO EL FUTURO DE LA RED ELÉCTRICA

ariadna

Ariadna Grid tiene como objetivo de optimizar la capacidad de las actuales redes de distribución. Acompañan a las empresas eléctricas en la transformación digital de sus redes, que permiten la integración masiva del vehículo eléctrico, las energías renovables y todos los elementos futuros que se desarrollarán dentro de las redes eléctricas. Alineados con los objetivos energéticos de Europa, desde Ariadna trabajan para construir una red eléctrica resiliente y un futuro más sostenible.



2,2 M€

VOLUMEN DE VENTA



22

PERSONAS

HITOS 2024

- Posicionamiento en el mercado nacional como empresa referente del sector.
- Crecimiento de cartera de clientes, líneas de negocio, internacionalización y facturación.
- 2ª Jornada anual de Ariadna Grid con éxito de asistencia.
- Nuevas oficinas en Boroa y en el edificio BAT.

Expansión Global



PRESENCIA INTERNACIONAL

+100

países en los
5 continentes

2

empresas participadas
(Pronutec AG, Ariadna Grid)

5

filiales
internacionales

11

centros
productivos



Oficinas en España, Polonia,
Alemania, India y China.

Internacionalizarse no es solo estar presentes en muchos países, sino adaptar nuestras soluciones a las realidades específicas de cada mercado. La expansión global ha sido clave para diversificar ingresos, reducir riesgos y crecer de forma sostenida.

Hoy, con presencia en más de 100 países, esta red internacional fortalece nuestra resiliencia ante cambios económicos y normativos. Además, la internacionalización ha facilitado el intercambio de conocimiento y tecnología, acelerando la innovación en nuestros productos y procesos.

Gracias a esta evolución, hemos mejorado nuestra eficiencia operativa, reforzado nuestras capacidades industriales e incrementado la inversión en talento e I+D. Todo ello nos posiciona como un Grupo competitivo, preparado para liderar en un entorno global en constante cambio.



BIZKAIA

1. Boroa 1 (Amorebieta)

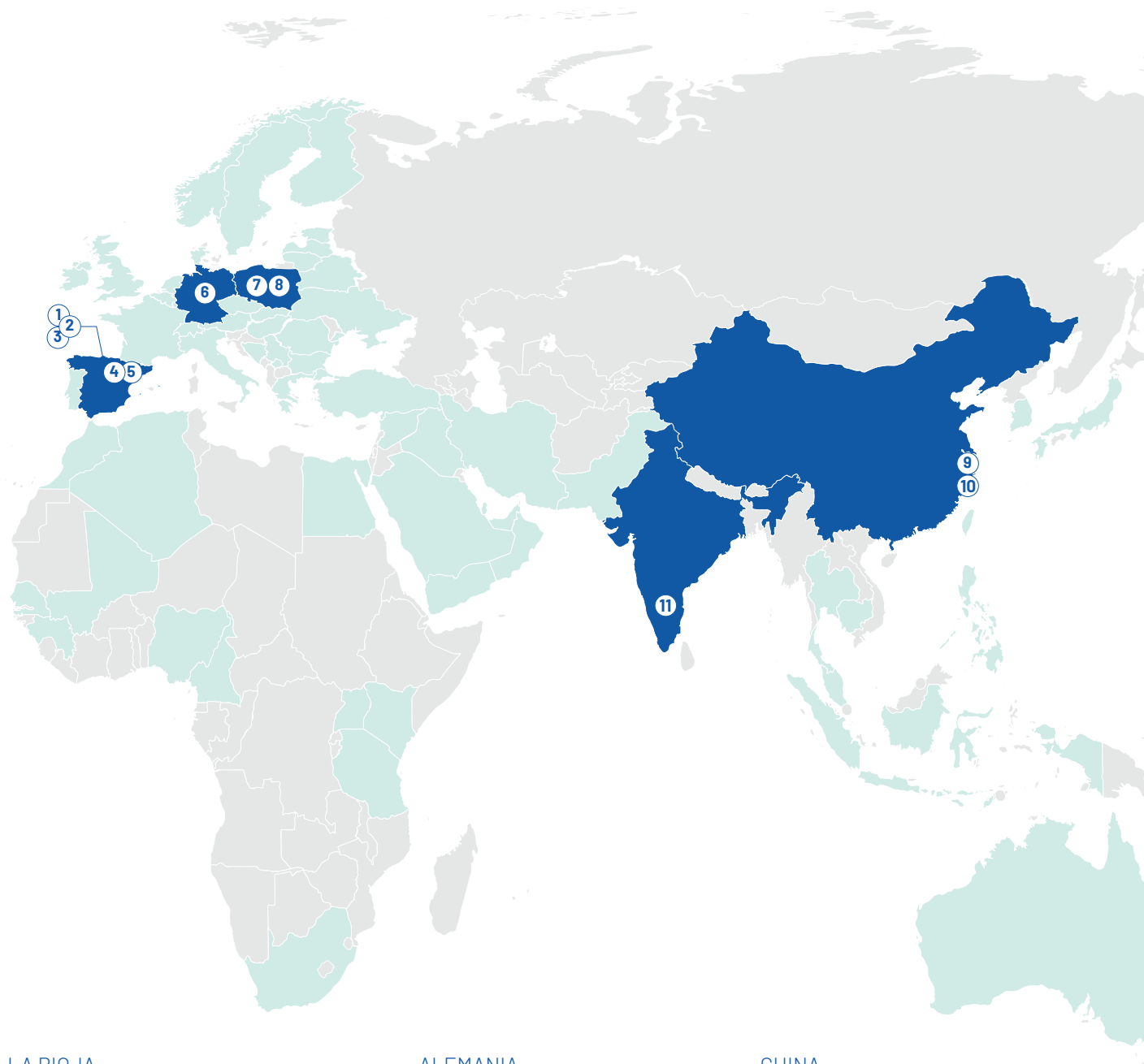
- HHQQ de Gorlan.
- Oficinas centrales y fábrica de Pronutec.
- Oficinas centrales y fábrica de transformación de termoplásticos de Plastibor.

2. Boroa 2 (Amorebieta)

- Oficinas centrales y nueva fábrica de Merytronic.
- Fábrica de transformación de termoestables de Plastibor.
- Oficinas centrales de Ariadna Grid.

3. Zubieta (Amorebieta)

- Nueva nave industrial en construcción para ampliar la capacidad productiva.



LA RIOJA

4. Haro

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

ARAGÓN

5. La cartuja (Zaragoza)

- Oficinas centrales y fábrica de Telergon.

ALEMANIA

6. Bubesheim

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

POLONIA

7. Dobroszyce

- Oficinas centrales y almacén de Gorlan Polska.

8. Bierutów

- Fábrica y logística de Tripus.

CHINA

9. Pudong (Shanghai)

- Oficinas centrales y almacén de Gorlan China.

10. Wenzhou (Zhejiang)

- Oficinas centrales y fábrica de Gorlan Electric Zhejiang.

INDIA

11. Coimbatore

- Oficinas centrales y fábrica de Gorlan India.

1.3 SECTORES DESTINO



Distribución de energía

SOLUCIONES DE DISTRIBUCIÓN EN BAJA TENSIÓN

Nos dedicamos al desarrollo de soluciones innovadoras para la gestión integral de redes eléctricas de baja tensión. Nuestro enfoque abarca sistemas de maniobra, protección, control y monitorización, orientados a modernizar la red de distribución eléctrica frente a los nuevos modelos de generación y consumo. Ante los desafíos emergentes de la baja tensión, impulsamos tecnologías que preparen la infraestructura eléctrica para un futuro más eficiente, inteligente y sostenible.

- **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.

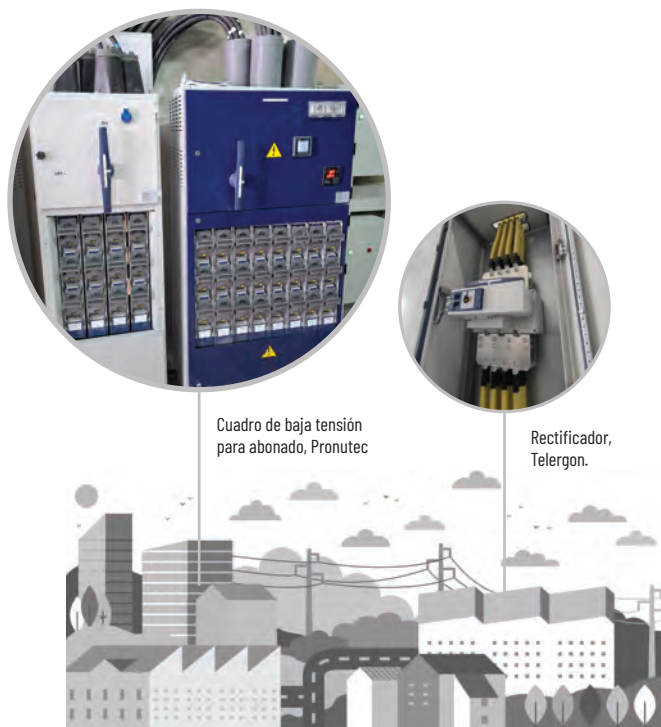


Green energy

IMPULSANDO LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

Apostamos firmemente por la transición energética, centrando nuestra inversión en I+D en el desarrollo de soluciones que promuevan la adopción de energías renovables en todo el mundo. Somos especialistas en tecnologías aplicadas a la energía fotovoltaica y diseñamos productos que hacen posible un suministro más limpio y eficiente. Nuestras soluciones abarcan desde combinadores de caja e inversores tipo string hasta cuadros de baja tensión, sistemas de almacenamiento energético y puntos de recarga para vehículos eléctricos. Trabajamos para que la energía sostenible sea una realidad en cada hogar.

- **Soluciones destacadas Telergon:** interruptores-seccionadores hasta 1.500V 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 1.500V 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.

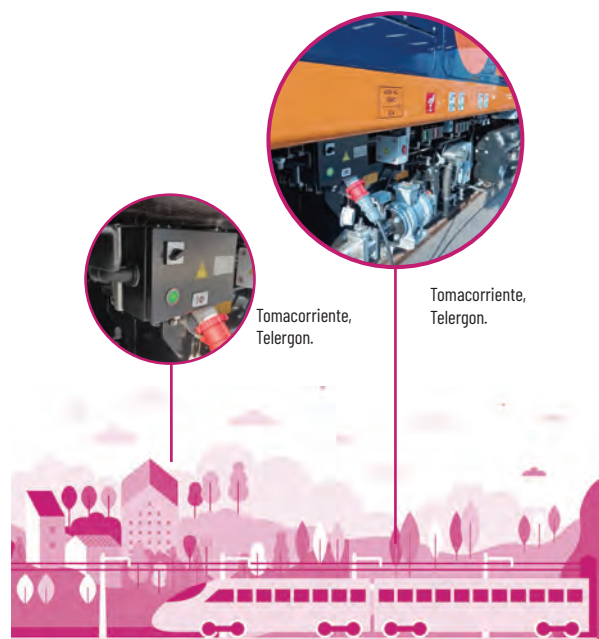


Industria

ATENDIENDO LAS DEMANDAS DEL SECTOR INDUSTRIAL

Ofrecemos soluciones personalizadas y de alta calidad diseñadas específicamente para las necesidades del sector industrial y las aplicaciones de electrónica de potencia. Nuestro extenso catálogo en sistemas AC nos permite responder a los desafíos de fabricantes de cuadros eléctricos y OEM de diversos sectores, con productos fáciles de instalar, manejar y altamente fiables. Además, nuestras soluciones están respaldadas por certificaciones de laboratorios acreditados y cumplen con las normas IEC / EN 61439, lo que asegura la excelencia y fiabilidad en cada diseño.

- **Soluciones destacadas Telergon:** Interruptores-seccionadores con y sin fusibles, interruptores modulares y de levas.
- **Soluciones destacadas Pronutec:** Cuadros de distribución para centro de transformación de abonado, armarios de medida, elementos de medida, fusibles de media tensión y baja tensión, y aparataje modular.



Ferrovionario

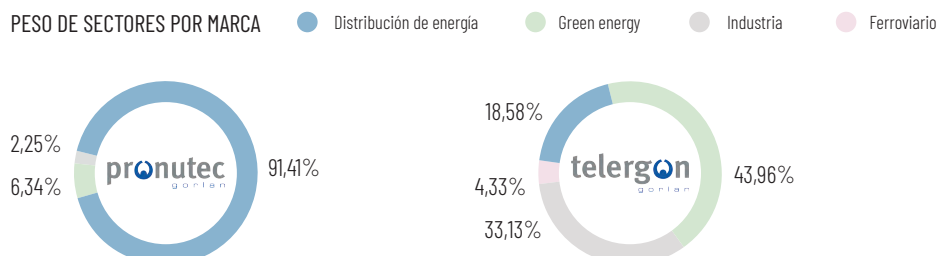
DESARROLLAMOS SOLUCIONES QUE POTENCIAN LA MOVILIDAD SOSTENIBLE

Poseemos una amplia experiencia en soluciones de mando y control, accesos, tracción y puesta a tierra.

- **Soluciones destacadas Telergon:** cuentan con una sólida trayectoria en el sector ferroviario, consolidada como una de sus principales líneas de negocio tras la adquisición de Bihplat, firma con más de 60 años de experiencia y referente en el ámbito del material rodante e instalación fija. Esta integración ha fortalecido su oferta de productos específicos para el sector, permitiéndole desarrollar soluciones técnicas para sistemas de 1000V AC y 1500V DC, presentes en cerca de un centenar de proyectos a nivel global. Además, gracias a su experiencia en otras industrias, Telergon complementa su propuesta con soluciones de maniobra eléctrica en baja tensión para instalaciones fijas como estaciones y sistemas de señalización. Su gama de productos cubre aplicaciones clave en cabinas, accesos a vagones, climatización, tracción e infraestructuras fijas.

Destacamos un fuerte incremento en cartera de pedidos por el alto nivel de contratación de los fabricantes de material rodante. Consolidación de la gama de soluciones P.A.T. 750V DC/ 1500V DC. Proveedor estratégico en LRVs Boston, convirtiéndose en el proyecto de mayor envergadura acometido hasta la fecha, por número de equipos y volumen de ventas.

PESO DE SECTORES POR MARCA



1.4 NUESTROS CLIENTES

Fortaleciendo relaciones basadas en la confianza

El cliente está en el centro de todo lo que hacemos. Valoramos el contacto directo y cercano, y por ello dedicamos tiempo a conocer sus inquietudes y expectativas a través de encuestas, entrevistas y un diálogo constante. Esta cercanía nos permite ofrecer soluciones a medida y mantenernos ágiles ante cualquier desafío.

La escucha activa y la retroalimentación continua son pilares clave que impulsan nuestra capacidad de mejora y

adaptación. Además, abrimos las puertas de nuestras fábricas para recibir a nuestros clientes, permitiéndoles conocer de primera mano nuestras instalaciones, procesos, cultura y la riqueza de nuestro entorno.

Durante 2024, también hemos reforzado nuestra presencia en el sector participando, tanto como expositores como visitantes, en numerosas ferias y eventos profesionales en los distintos mercados donde operamos.



"En más de diez años de colaboración en soluciones para la monitorización y automatización de la baja tensión con Pronutec, en un sector altamente competitivo y en constante evolución, he comprobado que Pronutec es un socio estratégico, capaz de adaptarse y responder con agilidad a los retos que enfrentamos.

La presión por la eficiencia, la digitalización y la sostenibilidad nos exige estar siempre un paso adelante. La automatización de la baja tensión es uno de nuestros mayores desafíos, y contar con un equipo con experiencia, visión y capacidad de ejecución marca la diferencia. Pronutec no solo comprende nuestras necesidades, sino que aporta soluciones innovadoras que nos permiten competir al más alto nivel.

A lo largo de estos años, he visto cómo han evolucionado y se han fortalecido, manteniendo siempre un enfoque en la excelencia y la calidad. Sé que, con su apoyo, seguiremos afrontando con éxito una evolución sin precedentes de las redes de baja tensión."

TANIA VÁZQUEZ
E-REDES



"La historia de trabajo de WEG Argentina y Telergon, ya se cuenta en décadas. Y la realidad es que los tiempos actuales se mueven a una velocidad mayor que en el inicio, pero siempre tenemos el acompañamiento de Telergon, presente para investigar, desarrollar y generar con éxito nuevos productos y mercados. Si hay una palabra que podemos asociar a Telergon, esta palabra es "Calidad", por supuesto que el producto tiene calidad, pero también hay una alta calidad en el trato humano del equipo comercial y fábrica, para atender nuestras consultas.

Tenemos confianza en Telergon, para afrontar nuevos desafíos del mercado nacional y mantener la vanguardia en la tecnología aplicada a seccionamiento y protección en baja tensión en CA y CC - Ing."

MAURICIO BORSI
WEG ARGENTINA



"En Sadinter, la sostenibilidad se ha convertido en un tema clave y un verdadero desafío. La consideramos una oportunidad para aumentar nuestra cuota de mercado e invitar a nuestra industria a superar sus propios límites. Por eso, agradecemos contar con socios como Pronutec, Telergon y Merytronic, que comparten una visión similar sobre la sostenibilidad. Una actitud de mejora continua. Una mentalidad de 'Pensar, actuar, hacer'. Y no solo en la mentalidad, también en los productos. En los últimos tiempos se han lanzado muchas innovaciones dirigidas a campos solares, smart grids... No hay vuelta atrás: la electricidad es el principal recurso del que dispone Europa. Cada vez más aplicaciones serán impulsadas por la electricidad, con beneficios claros para todos: un mundo más inteligente y más sostenible. En Sadinter damos la bienvenida a estas innovaciones.

Juntos daremos forma al futuro, un futuro mejor para todos."

KARL ISERBY
SADINTER

GRACIAS A LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN SABEMOS QUE NUESTROS CLIENTES...



LO QUE MÁS
VALORAN

- Competitividad.
- Fiabilidad en la entrega de plazos, en las confirmaciones y en el cumplimiento de las entregas, consistencia en la calidad y resolución de problemas y servicio postventa.
- Tecnología.



LO QUE MENOS
VALORAN

- Inmediatez: Los plazos de entrega.



Visibilidad global a través de ferias y exposiciones sectoriales

Las ferias y exposiciones físicas proporcionan un espacio único para el encuentro personal y la interacción directa con nuestros clientes.

ASISTENCIA A FERIAS DE CLIENTES

Gritec GmbH celebró su feria y Pronutec, de la mano de Gorlan Germany, participó mostrando sus soluciones destacadas de *Smart Grids*.

Ormazabal Techniktagung 2024 celebrada en Krefeld.

ASISTENCIA A JORNADAS ESPECIALES

Merytronic acudió a las **Jornadas Impulsando el Futuro:** digitalización de redes de baja tensión y mejora de su capacidad a través del gemelo digital.

Jornadas Tecnalía organizó sus XVIII Jornadas Internacionales de Redes Eléctricas y Pronutec participó en la mesa redonda "Innovación en la digitalización de la red de distribución".

Pronutec y Merytronic participaron en unas **jornadas de APYDE, Asociación de Productores y Distribuidores de Energía de Galicia** - con el objetivo de profundizar sobre las necesidades de la red y soluciones, mostrar casos de éxito del Grupo y mostrar las novedades del sector, entre otros puntos.

Pronutec y Merytronic acudieron a **CIRED Vienna y CIRED Chicago**.

Pronutec y Merytronic acudieron al **XIX Congreso de la asociación CIDE - Asociación de Distribuidoras de Energía Eléctrica** en Toledo.

APOYANDO A NUESTROS DISTRIBUIDORES

Merytronic asistió junto su distribuidor **Mushor** a la *5Th Conferene operation and maintenance* en Riyadh.

Substation safety conference and expo en Irlanda organizada por el distribuidor **Powerpoint Engineering** de Merytronic.

No Dig India Show en la India con el distribuidor de Merytronic **NMS technologies**.

Merytronic asistió también a *Iran International Electricity Exhibition* con su distribuidor **Poroshat**.



"Estar cerca del cliente no es una estrategia, es nuestra forma de trabajar. Creemos en el valor de escuchar en persona, de entender de primera mano lo que cada cliente necesita. Por eso, nos movemos con ellos, allí donde estén. Nos esforzamos cada día por ser su mejor opción en coste, calidad y servicio, adaptándonos con agilidad a sus exigencias y optimizando cada etapa –desde el diseño hasta la entrega– gracias a una integración vertical que nos permite controlar y mejorar continuamente toda la cadena de valor."

BORJA GÓMEZ ORMAZABAL
DIRECTOR COMERCIAL CORPORATIVO

Un año de completo de compromiso



**INNNOTRANS**

📍 Alemania // 24-27 de septiembre

✓ Participó Telergon

ENERGETAB

📍 Polonia // 17-19 de septiembre

✓ Participaron Pronutec,
Telergon y Merytronic

WARSAW INDUSTRY WEEK

📍 Polonia // 5-7 de noviembre

✓ Participó Tripus Polska

SEPTIEMBRE**OCTUBRE****NOVIEMBRE****DICIEMBRE****SOLAR & STORAGE**

📍 Reino Unido // 24-26
de septiembre

✓ Participaron
Pronutec y Telergon

ENLIT

📍 Italia // 22-24 de octubre

✓ Participaron Pronutec y
Merytronic

ENERGAIA

📍 Francia // 11-13 de
diciembre

✓ Participaron
Pronutec y Telergon

Impulso al marketing digital

Continuamos reforzando nuestra presencia *online* con acciones enfocadas en SEO y contenido de calidad para redes sociales y *blogs*.



ATRACCIÓN

- Redes sociales.
- Creación de contenido de valor (*blogs*, videos, infografías) para atraer la atención.
- SEO técnico y uso de palabras clave.
- Campañas de *marketing*.
- Ferias comerciales.
- Uso de la red de contactos.

HITOS 2024

- El 95% de los usuarios *web* son nuevas adquisiciones.
- El 10% de todos los usuarios no asociaron la búsqueda con nuestras marcas. En 2023, fue un 5%.
- Plastibor ha comenzado su estrategia digital con noticias y publicaciones semanales en *LinkedIn*.
- Trípus ha implementado una nueva herramienta de CRM y un *blog* de noticias en su *web*.
- Gorlan Germany, Gorlan Polska, Gorlan China y Gorlan India: han comenzado con el desarrollo de las nuevas *webs* de las filiales del Grupo para tener una imagen más moderna, dinámica y atractiva.

CONVERSIÓN

- Casos de éxito y testimonios de clientes.
- Comparativas de productos o demostraciones personalizadas.
- Ofertas específicas (proyectos piloto).
- Presentaciones personalizadas y reuniones comerciales.
- Negociación de términos y condiciones.

HITOS 2024

- Aumento en contactos y ofertas creadas por los canales digitales (+37%).

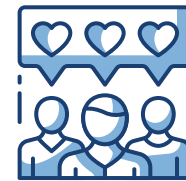


ATRACCIÓN

INTERÉS

CONVERSIÓN

ACCIÓN



INTERÉS

- Creación de páginas de aterrizaje con contenido específico.
- Descarga de recursos (*ebooks*, *whitepapers*, fichas técnicas).
- *Webinars* o demostraciones gratuitas.
- Tutoriales en YouTube.

HITOS 2024

- Tenemos una tasa de conversión del 17%, considerándose alta siempre que sea más del 5%.
- Los contactos de orígenes digitales crecen más rápido que los de fuentes *offline* (+36%).

ACCIÓN

- Formalización del contrato o transacción.
- Seguimiento post-venta para garantizar la satisfacción y fidelización.
- *Cross-selling* y *up-selling*.
- Encuestas de satisfacción y *Net Promoter Score* (NPS).
- Estrategias de *remarketing* y contenido exclusivo.

HITOS 2024

- Aumento de pedidos generados por esta vía en un 12%.



TOTAL SESIONES EN NUESTRAS WEBS

187.676 +37,12%
2024 (r/2023)

NÚMERO TOTAL DE NUEVOS USUARIOS EN NUESTRA WEB

109.318 +16%
2024 (r/2023)

TRÁFICO ORGÁNICO EN NUESTRAS WEBS

10% +156%
2024 (r/2023)

SEGUIDORES DE LINKEDIN EN NUESTROS PERFILES

12.334 +19%
2024 (r/2023)

NUEVOS SEGUIDORES DE LINKEDIN EN 2024

2.785
2024

NUEVOS CONTACTOS CREADOS EN 2024

5.450 +17,5%
2024 (r/2023)

NUEVOS SUSCRIPТОRES A LA NEWSLETTER

1.952 +53%
2024 (r/2023)

HITOS 2024

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN A CLIENTES

Pronutec

Tasa de respuesta (España): 7,59 %

↑ 171,4 % respecto a 2023

Distribución NPS (España):

Promotores: 66 % (↓ 3,3 %)

Pasivos: 26,7 % (estable)

Detractores: 6 % (↑ 20 %)

Tasa de respuesta (encuesta en otros idiomas): 4,69 %

↑ 113 % respecto a 2023

Distribución NPS (otros idiomas):

Promotores: 81 % (↓ 35 %)

Pasivos: 9,38 % (↑ 71 %)

Detractores: 9 % (↑ 34 %)

NPS por segmento:

Exportaciones: 72

Clientes nacionales: 60

Latinoamérica (primer año):

Tasa de promotores: 100 %

Merytronic

Tasa de respuesta: 25 %

Valoraciones satisfactorias: 92 %

Valoración media: 4,32 / 5

Todos los aspectos evaluados superan el 4

Aspectos mejor valorados:

Trato y amabilidad del equipo comercial y de Customer Service

Mejoras implementadas:

Ampliación del número de clientes encuestados

Optimización del proceso de encuesta

Telergon

NPS actual: 72

↑ Mejora desde 61 en 2023

Motivo del aumento:

Incremento de promotores

Reducción de detractores

Aspectos mejor valorados:

Gama de productos

Calidad

Atención al cliente

Información sobre pedidos

Aspectos a mejorar:

Plazos de entrega y su cumplimiento

2

GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD



2.1 CREANDO LAZOS DURADEROS → 37

2.2 MATERIALIDAD → 40



2.1 CREANDO LAZOS DURADEROS

Gestión de grupos de interés

La escucha activa y el diálogo constante con nuestros grupos de interés son pilares fundamentales de nuestra estrategia empresarial. En nuestra organización, reconocemos que construir relaciones sólidas y duraderas con todos ellos requiere transparencia, coherencia y una comunicación fluida, basada en información veraz, completa y que abarque no solo los resultados económicos, sino también nuestro desempeño ambiental, social y de gobernanza (ASG).

Desde este enfoque, reforzamos cada año nuestros canales de comunicación, con el objetivo de consolidar una cultura corporativa centrada en la confianza mutua, la responsabilidad y el respeto. Nuestro compromiso con la sostenibilidad se traduce en una gestión justa y equitati-

va, orientada a generar valor compartido y a proteger los intereses tanto de nuestros grupos de interés como de la propia organización.

Estamos convencidos de que mantener una relación cercana y proactiva nos permite identificar expectativas, detectar oportunidades de mejora y responder de forma ágil y coherente. En este marco, definimos metas claras, alineadas con nuestros valores, y establecemos indicadores que nos ayudan a evaluar el impacto y la eficacia de nuestras acciones.

En las siguientes secciones se detallan los principales grupos de interés con los que interactuamos, los canales de comunicación utilizados, así como los objetivos específicos que guían nuestra relación con cada uno de ellos.

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



PERSONAS



PRODUCTO



ENTORNO



GRUPO DE INTERÉS

CANALES DE COMUNICACIÓN

CLIENTES

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

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

- Programas para visita a planta para clientes
- Trato directo cliente
- Eventos internos y externos (ferias...)
- Encuestas a clientes
- Web Corporativa y de empresas
- Reuniones periódicas
- Redes sociales
- Vía telefónica y por correo
- 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
- Portal del empleado YOU
- 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 38 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



METAS

KPIS 2024

PILAR ASG

- Garantizar la calidad y seguridad de los productos. - Propiciar la satisfacción de clientes - Colaborar conjuntamente para ofrecer soluciones de mayor valor añadido	En Pronutec la encuesta de satisfacción de clientes realizada ha obtenido una tasa de respuesta del 7,59%, un 171,4% más que en 2023. En Merytronic y Telergon, con una respuesta del 25% y un incremento de 61 NPS a 72 NPS respectivamente.	SOCIAL 1.4 Nuestros clientes
- Ofrecer empleo digno - Promover el desarrollo de la carrera profesional en el Grupo. - Proporcionar un entorno laboral de bienestar y seguro. - Aumentar el sentimiento de pertenencia.	92 % de contratación indefinida. - Horas de formación media por profesional: 11 horas/persona. - Tasa de rotación del 2%. 38 personas graduadas en la Escuela de Liderazgo. - Apertura de un gimnasio corporativo con clases gratuitas diarias. - Eventos deportivos y teambuilding como la visita a la bodega por parte de Telergon.	SOCIAL 3.3 Cultura de seguridad y bienestar en el trabajo 3.4. Talento y desarrollo de nuestra plantilla
Generar valor a los socios y accionistas	EBITDA/ventas = 9%.	GOBERNANZA 1.1 Gorlan en un vistazo 4. Liderazgo comprometido
Garantizar solvencia y liquidez	- Deuda financiera neta/EBITDA 2024 = -0,09. - Mejora de ratio de DFN/EBITDA de un 131 %.	GOBERNANZA 1.1 Gorlan en un vistazo 1.4 Nuestros clientes
Impulsar prácticas responsables en la cadena de valor	- 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 2024 se ha continuado facilitando a todos nuestros proveedores la adhesión al Código Ético de Gorlan. - En 2025, queremos tener una política corporativa de compras, que unifique todas las que existen por empresa actualmente y un manual ético del proveedor.	AMBIENTAL SOCIAL 3.2 Cadena de suministro responsable y colaborativa
Ejercer responsablemente nuestra labor como empresa tractora en la generación de empleo y riqueza en los entornos en los que operamos	- La mayoría de nuestros proveedores son locales (menos de 100km a la redonda). - Mantenemos una estrecha colaboración con las principales universidades de nuestra área para atraer y reclutar a los mejores talentos para nuestro equipo. - Colaboramos con centros especiales de empleo, promoviendo la integración social. - Acciones especiales: en Telergon colaboran con el Bosque de los Zaragozanos y en Tripus colaboran con el equipo local de fútbol o el evento de cine de verano.	SOCIAL 3.3 Cultura de seguridad y bienestar en el trabajo 3.5 Impacto social y conexión con la comunidad



2.2 MATERIALIDAD

Nuestro modelo de gestión integra una visión estratégica de la sostenibilidad, en la que analizamos de forma continua los posibles impactos, riesgos y oportunidades que nuestras operaciones pueden generar en el entorno económico, ambiental y social, así como aquellos factores externos que puedan incidir en el desarrollo de nuestra actividad. Este enfoque nos permite anticipar tendencias, detectar temas prioritarios y responder de forma alineada con las expectativas de nuestros grupos de interés.

A partir de este análisis, definimos compromisos concretos y desarrollamos políticas, procedimientos y mecanismos de gestión que abordan los asuntos materiales identificados. Este proceso es esencial para asegurar la coherencia de nuestras acciones con nuestros valores corporativos y los principios del desarrollo sostenible.

Cabe destacar que, tras haber realizado en 2021 nuestro primer estudio de materialidad, que marcó un hito en la identificación de los temas clave para la organización, anualmente se ha llevado a cabo una actualización del mismo. Esta revisión confirma la vigencia del análisis anterior, sin evidenciar variaciones significativas, y se mantendrá como base de referencia para el ejercicio 2024. El proceso incluyó encuestas a grupos de interés representativos y siguió los criterios establecidos por los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) y la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad.

La metodología empleada para este análisis contempla las particularidades del sector en el que operamos, nuestras líneas de actividad, las políticas existentes en materia de sostenibilidad y los compromisos ASG a largo plazo. El proceso se estructura en tres etapas clave: identificación, evaluación y priorización, que se detallan en las secciones siguientes.



1.

IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS MATERIALES EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD



El objetivo de esta primera fase es comprender las necesidades y los requisitos de los diferentes grupos de interés, como fuente para definir los principales temas de ASG en los que debemos poner foco. Para ello, mantuvimos reuniones con los principales grupos de interés de la compañía y realizamos 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.
- Análisis de 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 Directi-

va 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 analistas de actualidad en el mercado (CDP clima, DJSI).
- Chequeo de las noticias que han sido publicadas de Gorlan en prensa, identificando los asuntos reflejados durante el ejercicio 2024.

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

2.

EVALUACIÓN DE LA IMPORTANCIA



Para proceder a evaluar las 17 temáticas identificadas en la fase anterior, se tuvo en cuenta la valoración para la importancia externa y la valoración para la importancia interna.

3.

PRIORIZACIÓN DE LAS TEMÁTICAS



El análisis 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 realizó una consolidación, ponderación y validación de los resultados obtenidos.

Principales resultados

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



MATRIZ DE MATERIALIDAD





Objetivos para obtener la doble materialidad

En 2025 realizaremos el análisis de Doble Materialidad. Esta iniciativa marca un paso adelante en nuestra alineación con la futura normativa europea en materia de sostenibilidad. En concreto, representa nuestra primera aproximación a los requisitos contemplados en la nueva Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y en los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), elaborados por EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group). Aunque su aplicación no es obligatoria para nosotros, desde febrero 2025, hemos optado por mantener la velocidad que nos habíamos fijado, demostrando así nuestro compromiso con la sostenibilidad y la gestión integral de nuestra cadena de valor.

En este contexto, uno de los elementos clave es la realización del análisis de doble materialidad, herramienta que nos permite identificar los temas de sostenibilidad más relevantes, tanto para nuestra actividad como para nuestros grupos de interés. Este análisis constituye una base fundamental sobre la que estructurar nuestra estrategia y diseñar planes de acción alineados con los desafíos y oportunidades del entorno actual.

El enfoque de doble materialidad ofrece una visión integral desde dos dimensiones complementarias:

Materialidad de impacto

Se centra en los efectos que nuestra actividad puede tener, de forma positiva o negativa, sobre las personas y el medioambiente, considerando todo el ciclo de nuestra operación, desde nuestras actividades internas hasta la cadena de valor, y en diferentes horizontes temporales (corto, medio y largo plazo).

Materialidad financiera

Analiza cómo determinados aspectos de sostenibilidad pueden representar riesgos o generar oportunidades que afecten directamente a nuestro rendimiento financiero y a la creación de valor para el Grupo.

Este análisis es esencial para detectar los principales impactos, riesgos y oportunidades (IROs) asociados a nuestra actividad. Su adecuada identificación nos permite priorizar los temas estratégicos y asegurar su integración en nuestro Plan Estratégico Corporativo, reforzando así nuestra capacidad para responder de forma efectiva y responsable a los retos del presente y del futuro.





3 COMPROMISOS Y ASPIRACIONES PARA UN FUTURO SOSTENIBLE

**3.1 COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE
Y LA DESCARBONIZACIÓN**

→ 48

**3.2 CADENA DE SUMINISTRO
RESPONSABLE Y COLABORATIVA**

→ 56

**3.3 CULTURA DE SEGURIDAD Y BIENESTAR
EN EL TRABAJO**

→ 63

**3.4 TALENTO Y DESARROLLO DE NUESTRA
PLANTILLA**

→ 80

**3.5 IMPACTO SOCIAL Y CONEXIÓN CON LA
COMUNIDAD**

→ 94



Como colectivo es nuestro deber generar un impacto positivo

Nuestra aspiración

En el Grupo Gorlan aspiramos a generar un impacto positivo real en todos los entornos en los que operamos, convirtiéndonos en un referente de responsabilidad social, ambiental y de buen gobierno para nuestro sector y nuestro entorno.

Queremos consolidar nuestras empresas como la opción preferente en servicio, calidad, tecnología y sostenibilidad, liderando la transición energética mediante el desarrollo de soluciones *Smart* altamente tecnológicas y orientadas al futuro.

Esta ambición solo es posible si está respaldada por un equipo humano diverso, excelente en su preparación y motivación, con pensamiento crítico, compromiso y la valentía necesaria para afrontar los desafíos de un sector en plena transformación.

Creemos que las personas que forman parte de Gorlan son nuestro principal aliado estratégico. Por eso, nos comprometemos a ofrecerles un entorno de trabajo digno, seguro, bien remunerado y capaz de acompañar su desarrollo personal y profesional.

Nuestra estrategia de sostenibilidad

La estrategia de sostenibilidad del Grupo Gorlan se estructura en torno a tres palancas complementarias que reflejan cómo integramos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestro modelo de negocio, en nuestra cultura organizativa y en nuestra acción social.



1. NUESTRO FOCO NUESTRA PROPUESTA DE VALOR EMPRESARIAL

Representan el núcleo de la contribución de Gorlan al desarrollo sostenible. Son los ámbitos donde el Grupo genera un mayor impacto positivo directo, gracias a nuestra propuesta de valor y a la naturaleza de nuestros productos y soluciones. Desde la electrificación limpia hasta la innovación en infraestructuras energéticas, estos objetivos están plenamente integrados en la estrategia de negocio.

2. CONTRIBUCIÓN DIRECTA DERIVADA DE NUESTRA ACTIVIDAD

Nuestros productos, soluciones tecnológicas y servicios tienen un efecto en los desafíos globales que abordan estos ODS, impactados directamente por la tecnología, diseño y uso responsable de los productos del Grupo. La contribución se materializa a través del ciclo de vida de los equipos, la eficiencia energética que promueven y la reducción de emisiones asociadas a su uso.

3. CONTRIBUCIÓN INDIRECTA NUESTROS VALORES EMPRESARIALES Y NUESTRA CONTRIBUCIÓN SOCIAL

Más allá de los productos, nuestra cultura organizativa se alinea con los ODS mediante programas estratégicos orientados al desarrollo del talento, la igualdad de oportunidades, el bienestar y el empleo de calidad. Iniciativas como el Proyecto HUCA o los programas de liderazgo inclusivo ponen en valor nuestro compromiso con las personas y con una forma de crecer más equitativa y sostenible.

Como complemento a lo anterior, desarrollamos iniciativas de responsabilidad social corporativa que activan a la plantilla y generan un efecto positivo en el entorno. A través del voluntariado, colaboraciones con ONG y campañas solidarias, canalizamos nuestra voluntad de contribuir activamente a mejorar la vida de las comunidades donde operamos.

ODS	NIVEL DE CONTRIBUCIÓN	CONTRIBUCIÓN Y COMPROMISOS
ODS 1 FIN DE LA POBREZA	Proyectos solidarios y campañas de voluntariado colectivo.	- Fomentamos 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. - Colaboramos con ONG y programas sociales en contextos de vulnerabilidad.
ODS 2 HAMBRE CERO	Proyectos solidarios y campañas de voluntariado colectivo.	Organizamos campañas de donación de alimentos con alta participación de plantilla.
ODS 3 SALUD Y BIENESTAR	Proyectos solidarios y campañas de voluntariado colectivo.	- Invertimos en salud física, mental y emocional con un programa integral de bienestar (Programa 3S). - Organizamos dos campañas de donación de sangre anuales, en todas nuestras instalaciones nacionales.
ODS 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	Políticas internas de gestión del talento actual y futuro.	Impulsamos el desarrollo profesional a través del Proyecto HUCA y evaluaciones constantes.
ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO	Políticas internas de gestión del talento actual y futuro.	Fomentamos la igualdad real con planes de igualdad y programas de liderazgo femenino.
ODS 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	Nuestro foco.	Desarrollamos soluciones para redes eléctricas limpias y energías renovables.
ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Políticas internas de gestión del talento actual y futuro.	Garantizamos empleo estable, conciliación, reconocimiento y promoción interna.
ODS 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	Nuestro foco.	- Fomentamos 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. - Impulsamos la digitalización, trazabilidad y seguridad de las infraestructuras energéticas.
ODS 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	Proyectos solidarios y campañas de voluntariado colectivo.	Promovemos la inclusión laboral de personas con discapacidad y la igualdad de oportunidades.
ODS 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	Contribución directa a través de nuestra propuesta de valor empresarial.	Promovemos ciudades más resilientes con soluciones para carga de VE y eficiencia energética.
ODS 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	Contribución indirecta a través de nuestra gama de productos o mejora de procesos internos.	- Desarrollamos equipos que ayuda 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. - Aplicamos eficiencia energética y reducción de residuos en nuestros procesos.
ODS 13 ACCIÓN POR EL CLIMA	Contribución directa a través de nuestra propuesta de valor empresarial.	Promovemos el uso de energía solar y reducción de emisiones en nuestras plantas y productos.
ODS 15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	Proyectos solidarios y campañas de voluntariado colectivo.	Llevamos a cabo acciones de reforestación con voluntariado corporativo y familiar.
ODS 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	Proyectos solidarios y campañas de voluntariado colectivo.	- Promovemos el respeto de los derechos humanos a lo largo de toda nuestra cadena de valor. - Colaboramos con entidades sociales y promovemos una cultura ética y transparente.



3.1 COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE Y LA DESCARBONIZACIÓN

En el marco de nuestra estrategia de desarrollo sostenible, ponemos en valor la labor clave de nuestro comité transversal especializado en sistemas de gestión integrados. Este equipo actúa como motor de innovación en ámbitos como la seguridad industrial, la salud ocupacional, la gestión ambiental y la excelencia operativa.

Esta red interna, compuesta por líderes técnicos y responsables de área, funciona como un espacio dinámico para el intercambio de conocimientos y la generación de soluciones prácticas que optimicen el desempeño de nuestras unidades de negocio. A través de encuentros periódicos, se consolidan propuestas que no solo elevan nuestros estándares operativos, sino que también favorecen su despliegue homogéneo en todas nuestras filiales y centros productivos.

Cada mejora aplicada en procesos seguros, cada iniciativa orientada a la mitigación de impactos ambientales o al fortalecimiento de nuestros sistemas de calidad representa un avance tangible hacia una operación más responsable, eficiente y alineada con los principios del desarrollo sostenible.

Reafirmamos así nuestro compromiso de integrar la sostenibilidad como un valor esencial en nuestra cultura corporativa, extendiendo su alcance a todas las áreas del Grupo. Estas acciones no solo reflejan nuestra visión de negocio a largo plazo, sino también nuestra responsabilidad activa con el entorno y las futuras generaciones.



HITOS 2024

Pronutec

- Nueva política de acción climática.
- Certifica su huella de la organización en 2024 en los alcances 1, 2 y 3 de acuerdo con los requisitos GHG protocol.
- Dispone de una herramienta propia a disposición de todas las empresas del Grupo, para el cálculo de la huella de carbono de la organización. Dicha herramienta está homologada y el resultado se certifica anualmente a través de organizaciones de auditoría independientes como AENOR.
- Dispone de una herramienta para calcular la huella de carbono de los productos: En 2024 se ha calculado la huella del Cuadro de baja tensión de Endesa y del Supervisor Avanzado de Línea (SAL).

Telergon

- Ha implementado placas solares con tal de aumentar la eficiencia energética en la compañía.
- Ha instalado puertas rápidas que mejoran las condiciones termo higrométricas, contribuyendo a una mejor regulación de la temperatura y optimizando el confort ambiental.

Plastibor

- Se ha impulsado la economía circular de las palas eólicas y otros componentes mediante desarrollo de tecnologías de reciclado de materiales compuestos, y en la reformulación de productos intermedios y productos finales de valor añadido a partir de materiales reciclados procedentes de palas.
- En colaboración con Hazitek, se ha llevado a cabo el proyecto de diseño y desarrollo de una herramienta integral avanzada de control, digitalización, monitorización e integración de tecnologías de procesos de inyección. Se ha realizado diariamente la medición OEE, calculando en función de la disponibilidad, calidad y rendimiento de cada máquina.

Gorlan

- Se incorpora al Comité de Dirección Corporativa la figura de Dirección Corporativa de HSEQ para liderar la estrategia medioambiental, de calidad y de seguridad y salud del Grupo.

OBJETIVOS 2025

Gorlan

- Actualmente nos encontramos trabajando en la gestión centralizada de nuestras certificaciones de calidad, salud y seguridad y medioambiente, unificando procesos para obtener una certificación multisite de las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.
- A través de las medidas que estamos adoptando para calcular y certificar nuestra huella de carbono, nos hemos propuesto 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.
- En cumplimiento del Real Decreto 214/2025 del 18 de marzo y gracias a la colaboración del equipo transversal de HSEQ, en 2025 se trabajará para poder tener el cálculo de la huella de carbono en los alcances 1 y 2 de nuestro Grupo a nivel consolidado.

Plastibor

- Están trabajando en diferentes proyectos en colaboración con los fabricantes de BMC para abordar la economía circular, centrándonos en mejorar la reciclabilidad del poliéster termoestable de nuestros productos.

Pronutec

- Está prevista la herramienta para la declaración ambiental de productos (etiquetado tipo 3) y también se está desarrollando otra herramienta que calculara el ciclo de vida de los productos, permitiendo analizar su impacto medioambiental desde la fabricación hasta la disposición final.

Merytronic

- Por primera vez se calculará la huella de carbono de la organización (alcances 1, 2 y 3).



Sistema integrado de gestión HSEQ

En el Grupo Gorlan, entendemos el cuidado del medioambiente como una responsabilidad compartida que forma parte de nuestro propósito empresarial y de nuestra visión de futuro. Nuestra actividad se desarrolla en sectores clave para la transición energética, por lo que integrar la sostenibilidad ambiental en la gestión diaria es una obligación estratégica. Hacemos seguimiento a través de indicadores que nos permiten monitorizar nuestra actividad mensualmente, definir objetivos y estrategias que nos ayuden a reducir nuestro impacto ambiental. Cabe destacar que cuatro de nuestras plantas principales, Pronutec, Telergon, Merytronic y Tripus, 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, y en 2025 Plastibor obtendrá la certificación.

A través de nuestro Sistema Integrado de Gestión HSEQ (*Health, Safety, Environment and Quality*), trabajamos para procurar un control sobre el impacto ambiental de nuestras operaciones, la seguridad de nuestras personas y la calidad de nuestros productos, creando el marco común que guía nuestras decisiones en todas las empresas del Grupo. Actualmente nos encontramos desarrollando un proyecto corporativo de desarrollo de sistemas de gestión integral que concluirá con la obtención de las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 de todas nuestras sociedades.

Nuestro enfoque ambiental se basa en los siguientes pilares:

- **Prevención y control de impactos:** aplicamos el principio de precaución en todas las fases de nuestra actividad, desde el diseño del producto hasta su producción y distribución. Identificamos los aspectos ambientales significativos de nuestras operaciones y trabajamos activamente para prevenir, reducir o compensar sus efectos.
- **Eficiencia en el uso de recursos:** promovemos el uso responsable de la energía, el agua y las materias primas, con una apuesta firme por la economía circular. Ejemplo

de ello es la reutilización del 100% de la chatarra de cobre generada en nuestros procesos o la incorporación de plásticos reciclados en nuestras soluciones técnicas.

- **Cumplimiento legal y normativo:** mantenemos un sistema actualizado de identificación y verificación de los requisitos legales y otros compromisos ambientales aplicables, asegurando su cumplimiento en todas nuestras instalaciones y procesos.
- **Sensibilización y formación:** fomentamos una cultura ambiental entre nuestro personal a través de acciones de comunicación, formación y participación, involucrando activamente a los equipos en la mejora del desempeño ambiental.
- **Colaboración con la cadena de valor:** trabajamos con nuestros proveedores y socios para extender nuestro compromiso ambiental más allá de nuestras fronteras, buscando relaciones responsables y compartiendo buenas prácticas.
- **Mejora continua:** impulsamos de forma sistemática la mejora del sistema de gestión ambiental mediante auditorías internas, revisión de objetivos e indicadores, y análisis de oportunidades de innovación sostenible.

Gracias a esta estrategia, durante 2024 hemos reforzado la implantación de herramientas comunes para el cálculo de la huella de carbono de la organización, como en el caso de Pronutec, y seguimos trabajando para que todas las empresas del Grupo puedan certificar su impacto ambiental con rigor y transparencia con una herramienta propia.

Además, se han consolidado buenas prácticas como el uso de energía fotovoltaica de autoconsumo, la optimización del uso de gas y *pellets*, y la reducción del consumo eléctrico en un contexto de mayor superficie operativa, lo que refleja la eficacia de nuestras acciones de eficiencia energética.

Principales magnitudes ambientales

A continuación, detallamos las principales magnitudes ambientales del ejercicio 2024 y 2023.

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. Durante 2024, hemos seguido consolidando nuestro compromiso con la sostenibilidad energética mediante una gestión más eficiente de los recursos y un impulso decidido a la generación renovable propia.

5.082.004

CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA (kWh) EN 2024

1.340.759

CONSUMO GAS (kWh) EN 2024

5.531.399

CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA (kWh) EN 2023



1.191.795

CONSUMO GAS (kWh) EN 2023



El consumo total de electricidad del Grupo se ha reducido un 8,1% respecto al año anterior, pasando de 5.531.399 kWh a 5.082.004 kWh. Esta disminución se produce en un contexto de menor actividad productiva, derivada de la caída de ventas. A pesar de ello, destaca que la superficie ocupada por nuestras instalaciones creció un 5,1% con la apertura de la nueva planta y almacén de Merytronic en Boroa 2.

Además, se ha potenciado el uso de energía renovable generada in situ: en 2024, el autoconsumo solar alcanzó los 406.880 kWh, un 8% del total, frente al 2,7% en 2023. Esta mejora de casi cinco puntos porcentuales refleja el impacto positivo de las nuevas instalaciones fotovoltaicas. El mix

eléctrico también mejora, con un 46% de energía renovable contratada o autoproducida, frente al 43% del año anterior.

En contraste, el consumo de gas natural aumentó un 12,5%, impulsado por Telergon y Merytronic, debido a una temporada de calefacción más prolongada en Zaragoza y a la climatización de 2.170 m² adicionales en las nuevas instalaciones de Merytronic.

El aumento de gasolina está directamente relacionado con la ampliación de la flota de vehículos de Tripus Polska que han incorporado dos nuevos vehículos para apoyar funciones clave que requieren desplazamientos frecuentes.

8%

ENERGÍA SOLAR DE AUTOCONSUMO



46%

ENERGÍA ELÉCTRICA CONSUMIDA ES 100% RENOVABLE

9.620

GASOLINA (l) EN 2024

3.994

GASOLINA (l) EN 2023

22.200

CONSUMO DE PELLETS (Kg) EN 2024

37.070

CONSUMO DE PELLETS (Kg) EN 2023

33.259

GASOIL (l) EN 2024

38.766

GASOIL (l) EN 2023

Consumo agua

Nuestras actividades productivas no son intensivas en consumo de agua, por lo que los datos que mostramos a continuación se refieren principalmente al uso de esta por las personas del equipo. El incremento del consumo de agua viene provocado principalmente por una fuga de agua en las instalaciones de Inaselec.



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:



Economía Circular

En Gorlan entendemos la economía circular como una estrategia esencial para reducir el impacto ambiental de nuestros productos y optimizar el uso de los recursos naturales a lo largo de toda la cadena de valor. Este compromiso se traduce en acciones tangibles que aplicamos desde las fases iniciales de diseño hasta los procesos productivos.

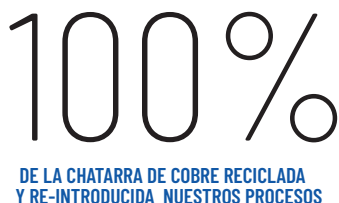
Uno de los materiales más críticos en nuestras soluciones eléctricas es el cobre. Actualmente, re-circulamos el 100% de la chatarra de cobre generada en nuestros procesos internos, reintroduciéndola en la fabricación. Pero vamos más allá: trabajamos estrechamente con nuestros proveedores estratégicos, con quienes compartimos la visión de una industria más limpia y circular.

Gracias a esta colaboración, en 2021 se inició un proyecto de circularidad para fabricar cobre verde, es decir, cobre producido exclusivamente a partir de chatarra de primera

calidad, sin necesidad de recurrir a la extracción de nuevo cátodo. Hoy, ese proveedor ya alcanza un 50% de contenido reciclado, y se ha marcado como objetivo llegar al 100% en 2028. Gran parte de esa materia prima procede directamente de Pronutec, lo que refuerza nuestro compromiso con un modelo de aprovisionamiento más responsable y de menor impacto ambiental.

En paralelo, en nuestras soluciones plásticas integramos material reciclado, impulsando la circularidad en el uso de polímeros técnicos con altas exigencias de calidad mecánica y eléctrica. Un ejemplo es que Telergon se ha impuesto a incluir en todas sus nuevas gamas de producto, un 15% de polímeros reciclados.

Este enfoque de circularidad es una realidad operativa que forma parte de nuestro modelo de negocio.



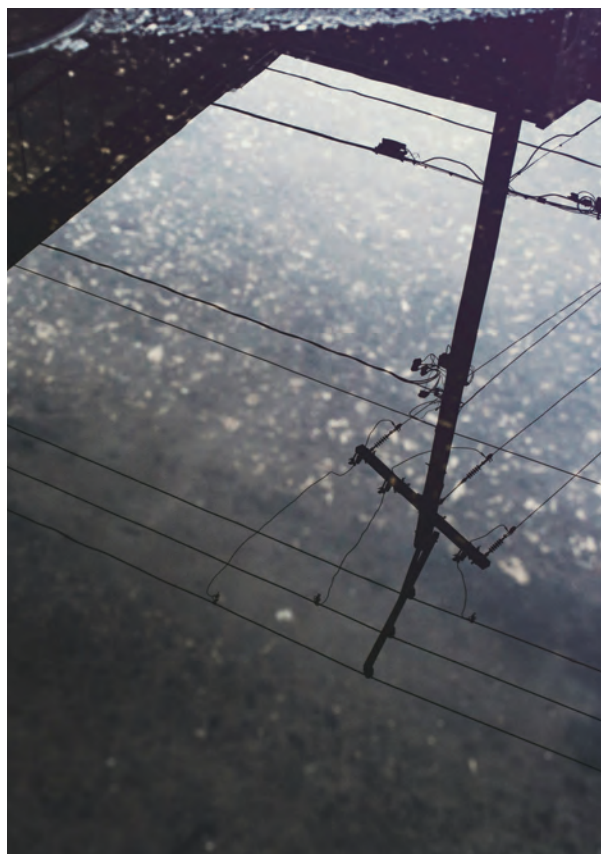


Huella de carbono de la organización

Durante 2024 hemos avanzado significativamente en el desarrollo y despliegue de herramientas para el cálculo y la gestión de la huella de carbono de nuestra organización. En el caso de Pronutec, dispone de una herramienta propia de cálculo de huella organizacional, ya consolidada, que se encuentra homologada y cuyos resultados son auditados y certificados anualmente por entidades independientes como AENOR. Esta herramienta permite calcular la huella de carbono en los alcances 1, 2 y 3, de acuerdo con los estándares del GHG Protocol, y se acompaña de una nueva política de acción climática, enmarcada en nuestra estrategia de descarbonización.

Por su parte, Merytronic se encuentra en fase de recopilación y estructuración de datos para poder certificar su huella completa (alcances 1, 2 y 3) a finales de 2025. Este esfuerzo forma parte de un proceso progresivo de implantación de sistemas de cuantificación ambiental más robustos en todo el Grupo.

En paralelo, y en cumplimiento del Real Decreto 214/2025, en Gorlan trabajaremos a lo largo de 2025 en la elaboración del cálculo consolidado de la huella de carbono del Grupo, gracias a la coordinación del equipo transversal de HSEQ y al uso de metodologías contrastadas.



Generación 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 2024 por tipología y destino:

- Residuos peligrosos (kg): 10.602 kg, de los que 71% se recuperan, 19% se valorizan y el 10% se elimina.
- Residuos no peligrosos (kg): 754.274 kg, destacando que el 83% de los mismos se valorizan y el 17% se recuperan, es decir la mayoría de estos se les da una segunda vida.

Telergon

- Integra un grupo de trabajo orientado a garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales derivadas de la Ley 11/1997, relativa a los envases y residuos de envases.



Inaselec

- Colabora con Recirsa para recoger y reciclar el 100% de los residuos generados y con Palets Bakiola para el aprovechamiento de todos aquellos palets rotos que ya no pueden utilizar. En el año 2024, se han reutilizado palets por un valor de 12.631,31€, mientras que en 2023 se alcanzó la cifra de 15.272 €, lo que representa una disminución del 21%.

Productos para posibilitar la descarbonización

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 medioambiente para las generaciones futuras.



Innovación como motor estratégico

La transición energética y la transformación digital están redibujando el mapa del sector eléctrico, haciéndolo más complejo, dinámico y exigente. En este nuevo contexto, marcado por la expansión de las energías renovables, la electrificación del transporte, el almacenamiento distribuido y la participación activa del consumidor, se vuelve imprescindible anticiparse a los cambios y responder con agilidad tecnológica. En el Grupo Gorlan, la innovación no es una actividad periférica, sino un eje transversal que estructura nuestra propuesta de valor.

Nuestra estrategia de innovación se articula a través de diversos mecanismos formales y colaborativos. Destaca el papel de los Comités de Nuevos Productos, implantados en nuestras principales empresas. Estos comités multidisciplinares permiten captar tendencias de mercado, analizar la experiencia del cliente, identificar oportunidades de mejora y lanzar nuevas líneas de producto. Su labor resul-

ta clave para mantener nuestra competitividad y alinear nuestro portafolio con los retos globales de descarbonización, resiliencia de red y eficiencia energética.

Desde Gorlan, concebimos la innovación en un sentido amplio y operativo. Puede manifestarse en forma de rediseño de productos existentes, desarrollo de soluciones completamente nuevas o incorporación de funcionalidades diferenciales, ya sea a través de nuestras propias capacidades internas o en alianza con socios tecnológicos, centros de investigación o clientes estratégicos.

Además, disponemos de observatorios de innovación y laboratorios internos que nos permiten validar nuestros desarrollos antes de su implantación real. Estos entornos de experimentación aceleran los procesos de diseño, ensayo y certificación, asegurando que nuestras soluciones respondan a las más altas exigencias técnicas y normativas.



Innovar para descarbonizar

El desarrollo de nuestros productos está orientado a acelerar la transformación del modelo energético. Desde la protección y seccionamiento de sistemas fotovoltaicos o eólicos, hasta las soluciones de *smart grids*, todos nuestros avances tecnológicos están concebidos para habilitar una red más limpia, descentralizada y digitalizada.

Movilidad eléctrica: nuestras soluciones para estaciones de carga, e-buses y centralización de contadores están preparadas para facilitar la expansión de la movilidad eléctrica, clave para alcanzar los objetivos de neutralidad climática marcados por Europa.

Energía solar y eólica: diseñamos soluciones específicas para adaptarnos a la intermitencia de estas fuentes y contribuir a su integración segura en la red. Además, trabajamos en tecnologías complementarias como almacenamiento, automatización o control digital.

Redes Inteligentes (*Smart Grids*): nuestra alianza con Ariadna Grid ha dado lugar a un ecosistema completo de monitorización de redes de baja tensión. Gracias al trabajo conjunto con Pronutec y Merytronic, ofrecemos soluciones integrales que combinan *hardware* y *software*, desde el centro de transformación hasta el panel de control del operador.



Capacidades tecnológicas y ecosistema de colaboración

Nuestra ventaja competitiva reside en ofrecer soluciones llave en mano, que integran el diseño y fabricación de componentes eléctricos con sistemas digitales de supervisión y control. Esta integración nos permite optimizar el rendimiento de las redes, facilitar su mantenimiento y garantizar un suministro seguro y de calidad.

Colaboramos activamente con centros tecnológicos, universidades y redes de innovación, como el *Global Smart Grids Innovation Hub*, donde aportamos experiencia y conocimiento en digitalización de redes. Además, participamos en programas de apoyo a la I+D que refuerzan nuestras capacidades de desarrollo, validación y escalado.

En esta misma línea de trabajo colaborativo e innovación aplicada, durante 2025 concluirá el proyecto OPTIAM, una iniciativa estratégica financiada por el Gobierno Vasco en el marco del programa Hazitek para proyectos de alto impacto, dirigido a empresas tractoras del ecosistema industrial. Este proyecto tiene como finalidad el desarrollo de una herramienta digital avanzada para el cálculo del impacto medioambiental de los productos industriales, abordando múltiples indicadores ambientales más allá de la huella de carbono.

El proyecto OPTIAM se alinea con una tendencia cada vez más presente en el entorno regulatorio y empresarial: la necesidad de contar con métricas ambientales precisas, trazables

y comparables, que permitan tomar decisiones informadas en toda la cadena de valor. Esta herramienta permitirá a empresas como las nuestras modelizar el impacto ambiental desde el ecodiseño, integrar ese análisis en procesos de innovación, y generar información técnica fiable y útil tanto para clientes como para auditorías externas y reportes ASG.

En nuestro caso, la huella de carbono de alcance tres representa el componente más significativo del impacto ambiental, dado que nuestros productos no emiten contaminantes al aire, al agua ni generan impacto acústico en su fase de uso. Sin embargo, estamos convencidos de que una medición más holística, que incluya también otros vectores como el uso de materiales, la durabilidad, la eficiencia energética o el potencial de reciclado, será clave para acreditar y fortalecer nuestro compromiso ambiental en toda la vida útil del producto.

La herramienta desarrollada en OPTIAM estará operativa a finales de 2025 y supondrá un avance estratégico en nuestro enfoque de sostenibilidad, ya que nos permitirá mejorar la toma de decisiones en el desarrollo de nuevos productos, aportar mayor transparencia a nuestros clientes, y anticiparnos a futuras exigencias regulatorias en materia de taxonomía verde, compras públicas sostenibles o análisis de ciclo de vida.

Nuestra participación en este proyecto refuerza una vez más nuestra apuesta por la innovación colaborativa y por la sostenibilidad como motor de competitividad industrial.



3.2 CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE Y COLABORATIVA

Este enfoque permite optimizar recursos, garantizar la transparencia y generar valor compartido por parte de las empresas del Grupo Gorlan, respondiendo así a las expectativas sociales y ambientales del mercado actual.



Proveedores

Nuestros proveedores son aliados estratégicos imprescindibles para hacer realidad nuestra propuesta de valor y garantizar la sostenibilidad de nuestras operaciones. La cadena de suministro representa un pilar clave de nuestra estrategia, orientada a promover entornos productivos responsables que integren el respeto a los derechos humanos y laborales, así como la eficiencia en el uso de los recursos naturales y energéticos.

Nuestra gestión responsable de proveedores se basa en principios de calidad, cumplimiento y puntualidad, sin comprometer la sostenibilidad. Trabajamos de manera activa para establecer relaciones de colaboración a largo plazo, cimentadas en la confianza mutua y en el beneficio compartido.

Nos alineamos con los marcos regulatorios internacionales más exigentes, como la Directiva sobre la Devida Diligencia en materia de Derechos Humanos y el Reglamento Europeo sobre Minerales en Conflicto, asegurando prácticas éticas en toda la cadena de valor.

Con este enfoque, no solo garantizamos la trazabilidad y responsabilidad en nuestras operaciones, sino que también contribuimos al desarrollo sostenible de la economía, impulsando un impacto positivo en las comunidades y sectores con los que trabajamos.

La buena gestión de la cadena de suministro es la seña de nuestra identidad. 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 5 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.

Durante el ejercicio 2023 y 2024, nuestras empresas 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 medioambiente, calidad y ciberseguridad, entre otros. El objetivo para 2025 es desarrollar una Política Corporativa de Compras que unifique las políticas existentes en la empresa, así como elaborar un Manual Ético para los Proveedores. 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
garian

- Ha presentado varias propuestas para participar en licitaciones con el objetivo de ganar más contratos de clientes. Esta estrategia permite reducir los costes de los componentes, ya que se pueden negociar mejores condiciones con los proveedores, y así aumentar la competitividad.

plastibor
garian

- Ha realizado un proyecto para la homologación de varios proveedores de materias primas y materiales.

Proceso de homologación de proveedores

Nuestro proceso de selección y gestión de proveedores se fundamenta en principios comunes, compartidos por todas las empresas del Grupo, independientemente de que cada una disponga de procedimientos operativos específicos. Esta alineación estratégica garantiza coherencia, transparencia y eficacia en toda la cadena de suministro.

Un elemento clave en la gestión de proveedores es la evaluación de su criticidad, definida por factores como el volumen de compras o la relevancia estratégica del producto o servicio proporcionado. Este criterio determina el nivel de exigencia y el procedimiento de evaluación que se aplicará.

Antes de formalizar cualquier relación comercial, se realiza un proceso de homologación inicial, en el que se solicita al proveedor información detallada en diferentes ámbitos: cumplimiento legal, desempeño ambiental, capacidad técnica, responsabilidad social, calidad, y otros aspectos clave. Los principales indicadores evaluados incluyen:

- Nivel de calidad del producto o servicio
- Cumplimiento en plazos de entrega
- Competitividad del precio
- Sistema de gestión ambiental y social

Dado que la calidad es un pilar esencial de nuestra actividad, requerimos a todos los proveedores la certificación ISO 9001. En caso de no disponer de esta certificación, se realiza una auditoría técnica y de calidad que permite evaluar su capacidad para cumplir con nuestros estándares antes de ser homologados.

Una vez superado este proceso, el proveedor pasa a formar parte de nuestro listado oficial de proveedores aprobados. A partir de ese momento, se establece un sistema de seguimiento y evaluación periódica que permite garantizar su desempeño continuado en el tiempo, reforzando nuestra apuesta por la mejora continua y la excelencia operativa.

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. Este 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.

Asimismo, al incorporar a un nuevo proveedor, se establece un proceso de seguimiento que incluye reuniones periódicas, la supervisión de KPIs 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

gorian

- 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

gorian

- Desde el área de calidad lideran un sistema de supervisión y auditorías a proveedores. Cuando se detecta alguna incidencia se les propone un plan de acción, y se hace seguimiento de dicho plan de acción.

Una calidad de confianza

Para nosotros calidad no es solo un objetivo: es el eje vertebrador de toda nuestra actividad. Apostamos por la evolución continua de nuestra política de calidad como base para consolidar relaciones sólidas y sostenibles con clientes y proveedores. Esta apuesta se ve respaldada por la homologación de nuestras operaciones por parte de algunas de las compañías más exigentes y reconocidas a nivel internacional, lo que certifica la excelencia de nuestros productos.

La calidad está presente en cada etapa de nuestro proceso: desde la investigación y el diseño, hasta la fabricación, la gestión comercial y administrativa. Es un compromiso transversal que impulsa nuestro crecimiento y reputación.

Nuestros compromisos en materia de calidad se concretan en los siguientes principios:

Liderazgo y compromiso

Fomentamos un enfoque basado en procesos y en la gestión de riesgos, promoviendo el liderazgo en todos los niveles de la organización.

Satisfacción del cliente

Centramos nuestros esfuerzos en superar las expectativas de nuestros clientes, asegurando una mejora continua en sus niveles de satisfacción.

Escucha activa a partes interesadas

Nos comprometemos a comprender y responder a las necesidades de todas las partes interesadas, incluyendo a nuestros proveedores externos, como parte esencial de nuestra cadena de valor.

Entorno de trabajo óptimo

Promovemos un ambiente laboral seguro, saludable y orientado al desarrollo profesional continuo, asegurando las condiciones ideales para el desempeño eficiente de nuestras actividades.

Evaluación del desempeño

Realizamos un seguimiento periódico de nuestros objetivos y de la eficacia de nuestro sistema de gestión de calidad, como herramienta clave para la mejora continua.

Cumplimiento normativo

Garantizamos el cumplimiento estricto de los requisitos legales, reglamentarios y contractuales aplicables, así como de aquellos compromisos adicionales asumidos voluntariamente por la organización.

Aparte de las homologaciones propias realizadas por el cliente, todas nuestras empresas cuentan con la ISO 9001, y otras como la ISO 14001, ISO 27001, UL, CCC o IATF.



Mejoras en la cadena de fabricación propia

Durante el año 2024, hemos vivido un entorno desafiante. En Gorlan, con nuestra capacidad de reacción nos hemos enfocado en lo que realmente nos distingue: la calidad, el valor añadido y la innovación de productos. A continuación, se detallan las mejoras implementadas y los logros obtenidos en este período.

plastibor gorlan

• Implementación del Sistema Lean

Permite a Pastibor abordar problemas de manera efectiva y mejorar continuamente nuestros procesos. Consiste en realizar reuniones diarias:

- Top5: Reunión breve para identificar y abordar los GAPs de producción.
- Top15: Reunión con producción y departamentos de soporte para analizar y escalar problemas.
- Top20: Reunión diaria específica para el área de termoplástico donde analizan lo ocurrido el día anterior. Basándose en indicadores clave de rendimiento, vertebran la reunión y definen el plan de acción con tareas concretas, responsables y plazos. También identifican los "desperdicios" que han impedido alcanzar los objetivos diarios y analizan las acciones escaladas de las reuniones Top5 y Top15.

• Ahorro energético en la producción

Ahorro de energía gracias a las máquinas P21 instalada en diciembre 2023 y I01 instalada en junio 2024 en un 78% y 88% respectivamente.

telergon gorlan

• Optimización de procesos y mejora continua en la planta de producción

Han implementado una serie de mejoras orientadas a aumentar su capacidad y eficiencia operativa. La reorganización del personal ha permitido una distribución más adecuada de tareas y responsabilidades, lo que ha optimizado significativamente el flujo de trabajo. La innovación en los procesos ha sido un factor clave para elevar la calidad de los productos y servicios ofrecidos. Entre los cambios más relevantes destaca la reorganización del *lay-out* en las secciones de montaje y estampación, lo cual ha contribuido a una mayor eficiencia en la producción y a un incremento en la capacidad productiva. Asimismo, se han incorporado auditorías de gestión visual en la planta, mejorando tanto la seguridad como el orden en el entorno laboral. Estas auditorías no solo impactan positivamente en la estética del espacio de trabajo, sino que también favorecen la prevención de accidentes y la conservación de los equipos.

• Nuevas líneas de producto en Zhejiang

La gama de productos se ensambla en distintas líneas de producción según la naturaleza y complejidad de cada componente. Los elementos críticos, como piezas de cobre o contactos de plata, se montan en líneas automáticas de alta precisión. En ciertos modelos, el ensamblaje final también se realiza en líneas automáticas o semi-automáticas, y solo una pequeña parte requiere montaje manual en su etapa final.

Todos los productos son sometidos a pruebas con comprobadores que verifican el montaje correcto. Además, robots autónomos transportan los componentes desde un almacén completamente automatizado hasta las estaciones de montaje, mejorando la ergonomía y eficiencia del proceso y eliminando errores en la selección de materiales, ya que las fases de lectura, carga y descarga están totalmente integradas en su sistema.

pronutec gorlan

• Fortalecimiento de la infraestructura y control de calidad

Se realizó una importante inversión en la línea semi-automática BTHC, lo que les permitió aumentar significativamente la capacidad de producción, alcanzando las 108.374 bases NHCOOSTD. Además, incorporaron tres mesas de control de atornillados para cuadros de baja tensión, con el objetivo de asegurar una conexión eléctrica precisa y fiable. Por último, reforzaron sus medidas de seguridad con la instalación de un sistema de rociadores automáticos en la fábrica, fortaleciendo la prevención de incendios y el cuidado de su entorno laboral.

merytronic gorlan

• Mejoras productivas

Han llevado a cabo una importante mejora en su infraestructura productiva con el traslado a la nueva sede de todos los procesos de producción lo que ha supuesto un hito relevante en la optimización de su cadena de suministro.

Las instalaciones cuentan con una superficie total de 4.070 m², de los que el 53% están dedicados al proceso productivo que comprende tanto la recepción y almacenamiento de los materiales, como la fabricación, testeo y posterior expedición de los equipos fabricados. Estos cambios no sólo han permitido un incremento de la capacidad productiva, sino que ha supuesto una sensatización del *lay-out* de planta y con ello una disminución de los trasiegos de material, una mejor conservación de los materiales almacenados y la mejora del propio control de la producción.

Destacamos además la creación de una zona EPA (*Electrostatic Protected Area*) que protege a la electrónica de las descargas ESD (*Electrostatic Discharge*) originadas en la manipulación durante el ensamblaje de los equipos, asegurando así una mayor protección y calidad en los procesos que redundan en una disminución de las tasas de fallo y en el aumento de la vida útil de los equipos. Particularmente se ha incrementado el espacio destinado al almacenamiento, facilitando una mejor organización de los materiales y una mayor eficiencia logística. También se ha habilitado una nueva área de pruebas para equipos, lo que nos permite realizar controles de calidad más exhaustivos antes de la entrega final.

Mejora de procesos internos y sistemas de gestión

Proyecto Darwin

Desde 2019 empezamos con una transformación digital en todas las áreas de 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, 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 este 2024 se ha desarrollado un nuevo plan estratégico que servirá de hoja de ruta para el cumplimiento de los objetivos fijados para el 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 2024, gracias al arduo trabajo del equipo de Telergon, Pronutec e Inaselec y el de-

partamento corporativo de TIC, logramos implementar con éxito el nuevo ERP sentando las bases de dicha implantación. Plastibor seguirá el ejemplo en 2025.

Como ya hemos profundizado anteriormente, durante este ejercicio, continuamos con la actualización de 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 en 2024, llevamos a cabo un estudio de mercado sobre diversas herramientas para el desarrollo de inteligencia artificial, con el objetivo de crear una solución que se implementará en todas las empresas de Gorlan.

Finalmente, se ha iniciado el proceso de 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.

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.

A continuación, se presentan las principales acciones y proyectos en ciberseguridad llevados a cabo en 2024, así como los planificados para 2025.

2024

1. Obtención de la certificación ISO 27001 en Merytronic en el mes de agosto 2024 sin ninguna no conformidad.
2. Implantación de doble factor de Autenticación CISCO DUO para las conexiones más relevantes dentro de la organización (usuarios correo, VPN, etc).
3. Contratación de una persona con experiencia en ciberseguridad, como responsable corporativo de Seguridad de la Información y Sistemas, con el objetivo de implantar y mejorar el GRC y sistemas TIC.
4. Proyecto de implantación de un sistema de Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento (GRC), diseñado para alinear la tecnología con los objetivos del negocio, gestionar eficazmente los riesgos y asegurar el cumplimiento normativo.
5. Contratación del servicio CISOaaS externo, para dar soporte, formación y apoyo al responsable interno.
6. Realización de una auditoría de ciberseguridad en todo el Grupo Gorlan por una empresa externa, estructurada en tres fases: auditoría interna, auditoría externa y simulación de *phishing*. Las vulnerabilidades detectadas fueron eliminadas o minimizadas, obteniendo como resultado un certificado de proactividad en ciberseguridad.

2025

1. Continuación del proyecto de servicio CISO externo, con el objetivo de implantar un Gobierno en línea con los requisitos normativos y legales.
2. Inicio implantación ISO 27001 de Pronutec.
3. Soporte y mejoras en la certificación ISO 27001 en Merytronic.
4. Selección de una solución para conexiones seguras fuera del entorno laboral.
5. Refuerzo de seguridad en correo electrónico con la implantación de DMARC.
6. Renovación de antenas WIFI de Plastibor/Pronutec por falta de actualizaciones de seguridad y obsolescencia.
7. Sustitución de los Firewall de la empresa Merytronic por falta de actualizaciones de seguridad y obsolescencia.
8. Proyecto de mejora del acceso a la red WIFI mediante autenticación LDAP, SSID exclusivo para móviles y control de direcciones MAC.
9. Optimización y reestructuración de CPD's y RACK's en varias sedes.
10. Evaluación de soluciones para la gestión segura de dispositivos móviles.
11. Análisis de las nuevas normativas de ciberseguridad y su impacto.
12. Formación en ciberseguridad para todas las empresas del Grupo Gorlan.

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.

En 2024 hemos desarrollado formaciones y cursos de sensibilización 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. Concretamente, se ha impartido formación en el uso de la inteligencia artificial generativa en el sector industrial al director de IT y a la directora de marketing y sostenibilidad corporativa.





3.3 CULTURA DE SEGURIDAD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO

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.



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 nuestras personas opciones que, en muchas ocasiones, les permiten evitar la necesidad de optar por una jornada laboral parcial.

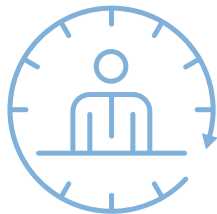
El desarrollo de estas medidas en materia de conciliación ha demostrado ser un refuerzo positivo en la consecución de nuestro objetivo de atraer, retener y desarrollar el talento dentro de nuestra organización. Seguimos manteniendo el compromiso de facilitar la conciliación a todas nuestras personas. 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.

97%

JORNADA COMPLETA EN 2024

95%

JORNADA COMPLETA EN 2023



HITOS 2024

- **Teletrabajo:** En los puestos que lo permita, 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.

Se realiza un análisis de la situación de cada una de las personas que compone el equipo para intentar facilitar las medidas de flexibilidad y de conciliación posibles para su bienestar.

- **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.





Igualdad

Pronutec, Telergon, Plastibor, Merytronic e Inaselec ya cuentan con su propio Plan de Igualdad 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 2024 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.
- 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.
- Establecimiento de protocolos de prevención y actuación ante el acoso: se han implementado protocolos específicos para prevenir y actuar frente al acoso sexual en todas las empresas del Grupo, con excepción de Gorlan, donde está prevista su implementación durante 2025.
- Formación y sensibilización a través de sesiones formativas en materia de igualdad, enfocadas en promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

En enero de 2024, desde Gorlan nos hemos adherido a PWN Bilbao (*Professional Women's Network*), una organización internacional que promueve el avance de la carrera profesional de las mujeres y la igualdad de género en las empresas. Hemos asistido a varias jornadas enriquecedoras, como los desayunos y *afterworks* de diferentes temáticas destacando la evolución en igualdad y equilibrio de género en la industria vasca, el síndrome de la isla o el síndrome de la abeja reina. Como socios corporativos, nuestro objetivo es participar activamente en las actividades de *networking* y aprovechar programas adaptados a nuestras necesidades. Por ello, no dudamos en formar parte del Programa para la Gestión del Talento de la Mujer Profesional en Euskadi de PWN Bilbao y en participar en el evento WIN'24, para promover el liderazgo femenino, la diversidad y la inclusión de la mujer en la industria.

Por otro lado, desde Gorlan, en septiembre, hemos acudido al evento *B-WOMENIN Global Business Gathering 2024* donde se presentaba el programa *Meeting&Expanding* impulsado por *Basque Trade & Investment* y la Agencia Vasca de Internacionalización y Grupo SPRI que tiene como objetivo fomentar el liderazgo femenino en la internacionalización empresarial.



Proyecto SheRise

El logro más destacado y ambicioso tras la incorporación de Gorlan a la organización PWN se ha materializado con la creación del Proyecto SheRise. Este proyecto refleja nuestro compromiso para promover la igualdad de oportunidades y tiene como objetivo principal abordar las barreras que limitan el desarrollo de talento femenino mediante una serie de acciones basadas en programas de formación, *networking* y mentoría, seguimiento y evaluación y grupos *task force*: equipos de trabajo que analizarán las causas de desigualdad y plantearán soluciones. Para garantizar un adecuado seguimiento de este proyecto, se ha constituido un comité encargado de supervisar su avance y tomar las decisiones necesarias en cada etapa.



Diversidad e inclusión

“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.



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 ello 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 Fundación DFA para fomentar su inclusión social y laboral. En el 2024, generamos empleo para 79 personas con discapacidad, una disminución respecto a las 99 personas empleadas en 2023. Esta reducción está ligada a la bajada de pedidos de producción que hemos experimentado durante el año, lo que ha conllevado a una menor contratación de personas a través de los centros especiales de empleo. Asimismo, la fac-

turación a estas empresas ha sido de 2.541 miles de euros (12.891 miles de euros en 2023), 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 64% de su tiempo a nuestras actividades. En 2023, este porcentaje fue del 82%.

Plantilla

Al cierre del ejercicio 2024 contamos en nuestro equipo con 8 personas con discapacidad, 10 personas a cierre del ejercicio 2023. Con el objetivo de seguir fomentando la inclusión, tenemos previsto abrir los procesos de selección para estos perfiles a través de Eurofirms.

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.

Desde abril de 2024, Telergon ha instaurado un enclave laboral de 5 personas en la sección de montaje.

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. En 2024 incorporamos estratégicamente un responsable corporativo con el objetivo principal de alinear las políticas del Grupo y de impulsar 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 2024

- 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 todas las personas.



- Actualización de los procedimientos corporativos 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 2024

Telergon

- Ha efectuado inversiones significativas en salud y seguridad laboral para mejorar las condiciones de trabajo. Estas inversiones abarcan la sustitución de la máquina de mandos y la incorporación de puertas rápidas para la mejora de condiciones termohigrométricas, además de la reparación del suelo y el pintado de vías de evacuación.
- Ha realizado jornadas de seguridad vial.



Plastibor

- Ha llevado a cabo evaluaciones higiénicas en las plantas de termoplástico y BMC con el fin de identificar riesgos y determinar las medidas preventivas necesarias. Asimismo, se ha desarrollado e implantado un sistema vía *app/web* para informar a la plantilla sobre aspectos de prevención de riesgos laborales.
- Se han incorporado recursos adicionales para fortalecer la gestión preventiva y se han instaurado paseos preventivos, como herramienta para la detección proactiva de situaciones de riesgo. En paralelo, se han implementado diversas actuaciones orientadas a la mejora de las condiciones de trabajo, entre ellas: la adquisición de equipamiento para trabajos en altura, la mejora del confort térmico en los meses de verano, la optimización de los procesos de manipulación y embalaje, la instalación de sistemas de protección colectiva y el acondicionamiento de espacios comunes destinados al descanso del personal.
- Se han impartido cursos específicos en materia de salud y seguridad, abarcando temas clave como cultura preventiva, primeros auxilios y riesgos eléctricos.

Pronutec

- Se ha creado un protocolo de acceso a la azotea en el que se ha incorporado un punto de luz con sensor de presencia, señalización en la puerta y señalización de lucernarios.
- Han instalado una nueva validación en pantalla en el proceso de volteo del cuadro.
- Se han realizado los procedimientos adecuados para la obtención de la certificación de la ISO 45001 en el ejercicio 2025.

Inaselec

- Ha llevado a cabo la señalización de paso peatonal y de los equipos de extinción y la implementación del perímetro de las áreas de producción y almacenaje en las dos naves. Además, se ha realizado la compra de cuatro transpaletas con pantógrafo para uso por el personal.

Gorlan

- En 2024 se ha incorporado un nuevo director corporativo en materia de HSEQ.
- 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.
- Además, como parte de nuestros objetivos para 2025, nos proponemos organizar la primera semana de la salud y seguridad en el trabajo, con el objetivo de seguir fortaleciendo nuestra cultura del bienestar, prevención y cuidado en todos los niveles de la organización.

Gorlan India

- Han colocado bloques de pavimento en la entrada principal con el fin de mejorar el suelo y facilitar el acceso. El comedor fue ampliado y remodelado, ofreciendo ahora un espacio más cómodo y moderno para los usuarios. Además, se incorporó la identidad visual de Gorlan India, reforzando la presencia de la marca. También se añadió un espacio verde con plantas con flores y arbustos, contribuyendo al bienestar ambiental. Por último, se remodeló el área de estacionamiento destinada a la plantilla, mejorando su organización y capacidad.

Merytronic

- Creación de nuevas instalaciones en Boroa teniendo como consecuencia la mejora en la capacidad de producción y de espacio para las personas de oficina.

Principales cifras

SEGURIDAD Y SALUD

129.000 €

INVERSIÓN EN MEJORAR LA SALUD Y SEGURIDAD EN 2024



11

PERSONAS DEDICADAS EXCLUSIVAMENTE A SUPERVISAR LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN 2024

PLANTILLA PROPIA

NÚMERO DE ACCIDENTES SIN BAJA

16 17
2024 2023

ÍNDICE DE FRECUENCIA*

17,82 21,42
2024 2023

ÍNDICE DE GRAVEDAD**

0,3 0,4
2024 2023

PLANTILLA EXTERNA

NÚMERO DE ACCIDENTES CON BAJA

0 0
2024 2023



NÚMERO DE ACCIDENTES SIN BAJA

0 2
2024 2023

Durante el ejercicio 2024, se han invertido 129 mil euros, lo que representa una disminución en comparación con los 166 mil euros invertidos en 2023. No obstante, a pesar de la disminución, continuamos realizando inversiones con el fin de garantizar la protección y el bienestar de nuestra valiosa plantilla.

Se han reducido los indicadores: número de accidentes, índice de frecuencia* e índice de gravedad**. Esto se ha debido principalmente a las medidas incorporadas en materia de prevención de riesgos laborales.

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 2024 no se han registrado accidentes, en comparación con los 2 accidentes sin baja que se registraron en 2023.

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

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

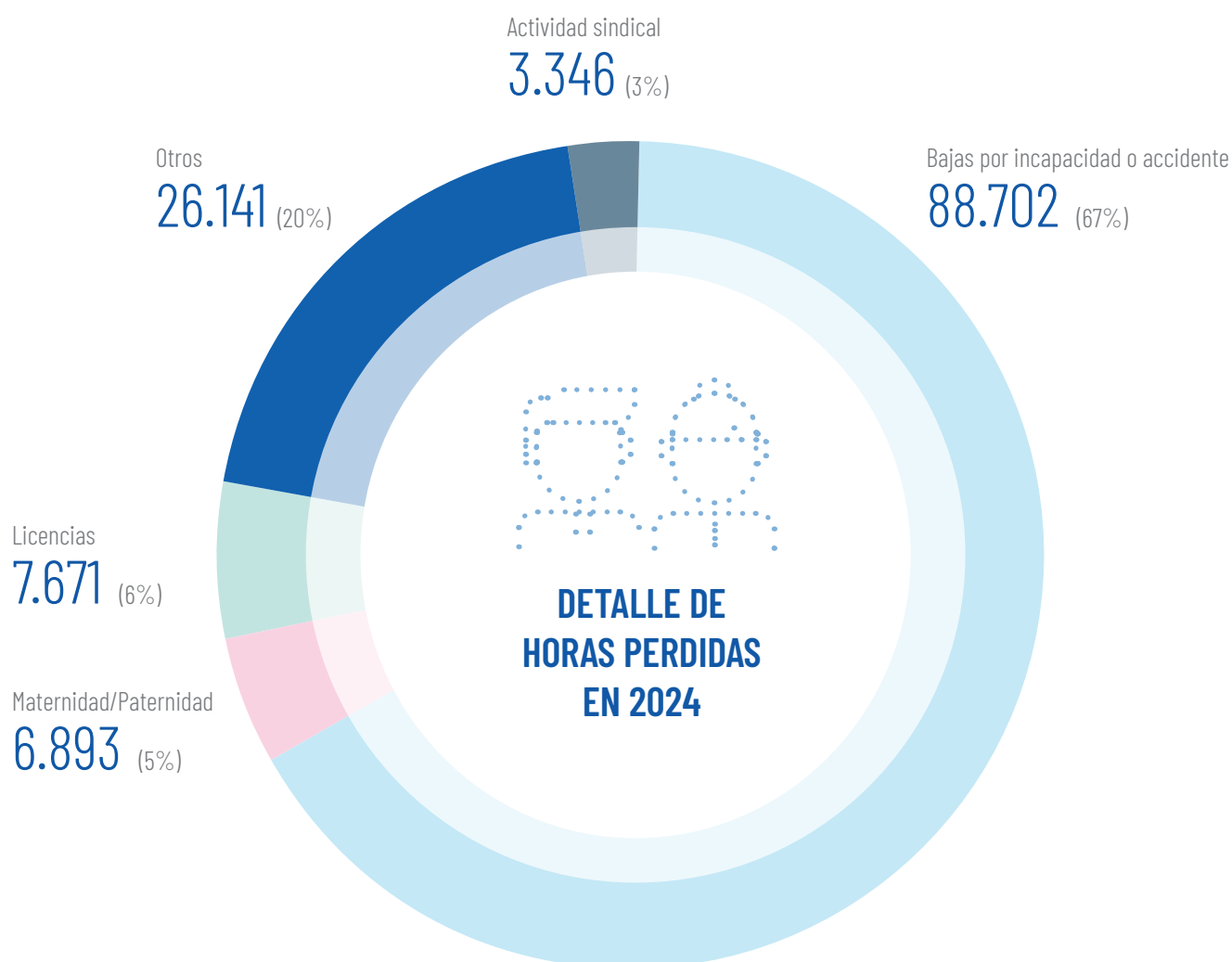


Absentismo

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 2023, recopilamos datos de todas las empresas del Grupo, totalizando 124,606 horas no trabajadas por diversos motivos. En 2024, este total aumentó a 132,753 horas, un crecimiento del 6,5% respecto al año anterior. Continuaremos trabajando para mejorar y reducir estas cifras ahora que tenemos la capacidad para monitorearlas adecuadamente. Con respecto a la tasa de absentismo, en 2023 a nivel de Grupo fue del 7,83%, mientras que en 2024 ha sido del 8,8%, lo que se traduce en empeoramiento en la gestión

de las ausencias laborales. Cabe destacar que este año se ha incluido por primera vez a Gorlan India en el cálculo de la tasa de absentismo, aportando un total de 29.628 horas, lo que influye en el aumento observado.

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 2024:



HITOS 2024



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.

- 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.
- 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%.
- En Polonia, en Tripus Polska, la tasa de absentismo ha mejorado notablemente, disminuyendo de un 7% a un 5%, y en Gorlan Polska, del 2% al 0,5%.
- En 2024, se ha incorporado Gorlan India al cálculo, contribuyendo con un total de 29.628 horas no trabajadas y presentando una tasa de absentismo del 9,6%
- El ratio de absentismo en Plastibor ha empeorado un 4% con respecto al ejercicio 2023, ascendiendo de un 11% a un 15%. Por ello, se han realizado una serie de iniciativas para mejorar el índice.
- A través de CEBEK, hemos participado en un programa financiado por la Diputación de Bizkaia para obtener un diagnóstico de absentismo de la mano de la consultora GESEME. Ya se ha obtenido el informe correspondiente y estamos evaluando las propuestas incluidas para determinar en cuáles se puede trabajar y en qué áreas necesitamos mejorar.
- Se ha reforzado la comunicación interna en torno al absentismo. El dato se comparte en charlas semestrales dirigidas a toda la plantilla, con el fin de visibilizar la situación y fomentar la conciencia colectiva. También se aborda en las reuniones mensuales del comité.
- Se ha integrado el dato de horas de presencia en la metodología *Lean*, a través de los paneles de producción, lo que permite al personal visualizar esta información diariamente de forma transparente.



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, psicopsicología y vigilancia de la salud. Esta

colaboración asegura que nuestra plantilla 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, Inase-

lec, Plastibor y Merytronic, 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.

Programa 3S

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.

Llevamos a cabo iniciativas y actividades corporativas destinadas a mejorar el bienestar 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. Además, varias de estas actividades también tienen como objetivo colaborar con el entorno que nos rodea o cuidar el medioambiente.



Cabe destacar que, en abril del 2024, hemos sido galardonados en la X edición de los Premios Escolástico Zaldívar Fraternidad-Muprespa por nuestro Programa 3S, con la mención de honor en la categoría “Caminando hacia el bienestar”.



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 la plantilla, nos dimos cuenta de que la salud mental era algo que preocupaba mucho a nuestras personas. Por eso, creamos acciones relacionadas con ello.



HITOS 2024

ACCIÓN	CLASIFICACIÓN	EMPRESA
• Inauguración del gimnasio corporativo en Boroa, con 4 días de clases gratuitas de TRX y Pilates y asesoramiento para tablas personales y sala de máquinas.	Salud y bienestar	Gorlan, Pronutec, Merytronic y Plastibor.
• Carrera solidaria contra el cáncer de mama en Bilbao con ACAMBI y Zaragoza.	Participación en eventos deportivos	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon y Plastibor.
• Carrera de las Empresas organizada por EL Correo y CEBEK en Bilbao.	Participación en eventos deportivos	Merytronic.
• Carrera de las Empresas organizada por ESIC Business & Marketing School en Zaragoza.	Participación en eventos deportivos	Telergon.
• Torneo de Pádel solidario para empresas organizado por Atades y CEOE Aragón en Zaragoza.	Participación en eventos deportivos	Telergon.
• Creación de grupos de Whatsapp para la práctica de deportes específicos en grupo en base a los intereses de la plantilla.	Participación en eventos deportivos	Gorlan, Plastibor, Pronutec y Merytronic.
• Vacunación contra la gripe: 63 personas se han vacunado en nuestras instalaciones.	Salud y bienestar	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.
• Divulgación de consejos mensuales para prevenir el cáncer de la mano de la AECC en los boletines informativos.	Salud y bienestar	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.
• Charlas <i>online</i> sobre la gestión del estrés, impartida por una <i>coach</i> en febrero y septiembre.	Salud y bienestar	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.
• Fruta para toda la plantilla una vez por semana.	Salud y bienestar	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.
• Negociación de pólizas de seguro médico para unas mejores condiciones: cerca de 200 asegurados lo disfrutan.	Salud y bienestar	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.
• Seguro médico privado para toda la plantilla.	Salud y bienestar	Tripus.
• Celebración de los más de 25 años de las personas trabajadoras.	Salud y bienestar	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec, Plastibor y Tripus.
• Excursión a las Minas de Walim y los Montes Sowie (Polonia).	Salud y bienestar	Tripus.
• Entrega de bolsas de red para disminuir el uso de plástico en el Día Mundial del Medioambiente.	Sostenibilidad y concienciación ambiental	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.	Sostenibilidad y concienciación ambiental	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.
• Aportación a la Cruz Roja para los afectados por la DANA en Valencia.	Donaciones solidarias	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.
• Donación para una plantación de 100 árboles en El Bosque de los Zaragozanos.	Sostenibilidad y conciencia ambiental	Telergon.
• 362 kgs de juguetes donados a las fundaciones Koopera y Federico Ozanam en la recogida solidaria de Navidad.	Donaciones solidarias	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.
• Recogida de alimentos en el Día Mundial de la Alimentación para los Bancos de Alimentos de Bizkaia y Zaragoza con un total de 136 kg donados.	Donaciones solidarias	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, y Plastibor.
• 2 campañas de donación de sangre en las instalaciones de Boroa y Zaragoza, con un total de 98 donantes.	Donaciones solidarias	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, y Plastibor.
• Envío de boletines corporativos mensuales (uno general y otro específico por empresa).	Comunicación interna	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.
• <i>Bookcrossing</i> en las instalaciones.	Comunicación interna	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.
• Concurso interno de fotografía: La Electricidad en el Foco.	Comunicación interna	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.
• Campaña de Navidad "Porque cuando conectas, se crea algo especial".	Comunicación interna	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.
• Sensibilización contra la violencia machista.	Comunicación interna	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor.
• <i>Family Day</i> : eventos para la plantilla y sus familiares con actividades lúdicas y cena en grupo.	Comunicación interna	Gorlan India.
• Excursión a Bodega Pirineos con cata, actividades y comida en grupo.	Comunicación interna	Telergon.

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.

En línea con este compromiso, se ha creado el puesto de responsable de Comunicación Corporativa, con el objetivo de seguir fortaleciendo nuestra imagen, cultura organizativa y asegurar una comunicación estratégica, coherente y cercana en toda la organización.

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.



HITOS 2024

ENCUESTAS CLIMA LABORAL DE MERYTRONIC

- Se lanzó la encuesta “15 Factores de la Felicidad”, dirigida a todas las personas, y que contó con una participación del 80%. A partir de los resultados obtenidos, se definieron 15 acciones clave que han sido incorporadas al Plan Estratégico 2025.

1. Reorganización de puestos de mano de obra directa (MOD) y tablas salariales.
2. Se han implementado mejoras en los procesos internos, con el objetivo de ser mas efectivos, mejorando la operativa y relaciones entre las distintas áreas, y/o departamentos.
3. Se ha finalizado la primera fase de la Escuela de Liderazgo durante el 2024, con el fin de mejorar el estilo de liderazgo dentro de Gorlan y también de Merytronic. En 2025 esta previsto comenzar con la 2ª edición, donde estarán los responsables del equipo.
4. Se ha desarrollado e implantado el M-Plan para los perfiles junior en I+D de Merytronic.
5. De cara a 2025, se ha realizado un reajuste en la jornada laboral con el objetivo de aumentar los días de vacaciones disponibles para el personal.
6. Se ha organizado una campaña de vacunación contra la gripe en las instalaciones de la empresa.
7. A nivel de grupo se ha promovido el seguro médico con Sanitas, al que pueden acogerse todas las personas de la organización y sus familias. Empezara a ser operativo el 1 de enero de 2025.
8. Se ha programado una sesión *online* sobre la gestión del estrés, como continuación de otra sesión que se hizo a finales del año pasado.
9. Se han realizado gestiones con el ayuntamiento de Amorebieta para solicitar que el autobús público llegue al interior del parque, ya que la comunicación a nuestras oficinas en transporte público no es buena. Ya se ha realizado esta reclamación antes, pero seguimos insistiendo en ella.
10. En la zona del comedor se ha dispuesto una zona de descanso para poder romper con la rutina diaria, en un entorno agradable y relajado.
11. Se ha abierto un gimnasio en nuestras instalaciones y se imparten clases gratuitas dirigidas por un profesional de lunes a jueves.
12. Durante 2024 se organizaron dos sesiones —una desde Merytronic y otra desde Ariadna— con el objetivo de dar a conocer qué hace cada empresa y en qué proyectos están trabajando. Esta iniciativa busca fomentar el conocimiento

mutuo y la colaboración entre equipos que, aunque comparten espacio y en ocasiones proyectos, no siempre se conocen. Está previsto mantener esta dinámica a lo largo de 2025.

13. Se va a habilitar el correo electrónico para la mano de obra directa, con el objetivo de mejorar la comunicación interna en la organización.
14. Se ha firmado un acuerdo con el BAT, para disponer de oficinas en el centro de Bilbao a las que todos los empleados y empleadas pueden ir a trabajar de manera rotativa y siempre que su puesto de trabajo se lo permita.
15. En el último trimestre de 2024 se han organizado los desayunos M-Gosariak, espacios informales para fomentar la comunicación, compartir inquietudes y recoger propuestas de mejora. Las conclusiones obtenidas servirán de base para definir el plan de acción 2025.



EVALUACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES

- Se han realizado encuestas psicosociales en Pronutec y Gorlan y 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 una herramienta clave para reforzar la transparencia en Gorlan. Se basa en la transmisión estructurada de información (formal e informal) desde la dirección hacia todos los niveles de la organización, de persona a persona.

Para asegurar su efectividad, hemos definido una serie de actividades mínimas anuales para todos los equipos y departamentos:

1. Presentación oficial del plan de gestión aprobado para toda la plantilla.
2. Seguimiento semestral de los objetivos operativos con todo el personal y seguimiento mensual con las direcciones.
3. Compartición de resultados y reflexiones anuales en el evento de cierre de año.

Este modelo nos permite mantener un flujo constante y eficiente de información, alineando a toda la organización con los objetivos comunes y fomentando la rendición de cuentas.

Como novedad en 2024, hemos reforzado esta estrategia desde la Escuela de Liderazgo, incorporando módulos específicos sobre comunicación bidireccional, resolución de conflictos y escucha activa. Con ello, no solo buscamos mejorar la calidad de la información transmitida, sino también fortalecer la conexión entre equipos, promover el entendimiento mutuo y construir una cultura de confianza basada en el diálogo.

EVENTOS CORPORATIVOS

A lo largo de 2024, hemos celebrado diferentes convenciones y encuentros corporativos que no solo han servido para rendir cuentas y compartir resultados, sino también para fortalecer vínculos entre personas, equipos y empresas del Grupo. Estos espacios permiten hacer balance, reconocer logros y abrir momentos para la celebración, la reflexión compartida y el impulso colectivo.

1. Convención de Ventas del Grupo Gorlan: Celebrada en noviembre en Bilbao, reunió a los equipos de ventas, marketing y a las direcciones generales para presentar los resultados anuales, las novedades de producto y la estrategia comercial para 2025. El encuentro incluyó también dinámicas lúdicas en equipo, diseñadas para fortalecer la sintonía entre las distintas empresas del Grupo.
2. Convención de Marketing y Comunicación: También en noviembre y por segundo año consecutivo en Bilbao, este encuentro permitió hacer balance de los avances en digitalización y automatización, la presencia en ferias sectoriales y las acciones de Responsabilidad Social Corporativa desarrolladas durante el año.
3. Convención de Gorlan India: Celebrada en junio en Coimbatore, tuvo como objetivo compartir los resultados y la evolución del negocio. Contó con la participación del presidente ejecutivo del Grupo y del director general de Telergon, reforzando así la conexión y el acompañamiento entre sedes internacionales.
4. Lunch Navideño: Cada empresa organiza este evento de cierre de año en el que participan el presidente ejecutivo y el director general, para repasar juntos los principales hitos y retos superados. Es también una ocasión especial para reconocer jubilaciones, trayectorias profesionales destacadas y dar la bienvenida simbólica al nuevo año.

Estos encuentros reflejan nuestra manera de entender el liderazgo: cercano, transparente y profundamente humano.

Porque cuando **conectas**,
se crea algo especial.



DINÁMICAS Y PLANES AD HOC

Durante 2024, hemos seguido impulsando planes de comunicación específicos en distintas empresas del Grupo, en línea con el Proyecto HUCA y manteniendo la coherencia con los ejes de trabajo definidos en 2023. Estas iniciativas buscan reforzar la cercanía, la participación y el flujo efectivo de información entre personas y equipos.

Desayunos Telergon: La plantilla de mano de obra directa ha tenido la oportunidad de compartir inquietudes y sugerencias directamente con el director general, fomentando un espacio de diálogo horizontal y constructivo entre diferentes niveles organizativos.

M-Gosariak en Merytronic: Este año hemos lanzado en Merytronic, encuentros informales entre la gerencia y distintos grupos de personas, especialmente del área de producción. Estos desayunos permiten abrir canales de comunicación directa, generar confianza y conocer de primera mano las vivencias del día a día en planta.

Plan de Comunicación Hazinnova en Plastibor: Se ha continuado con el trabajo iniciado en ejercicios anteriores, centrado en el diagnóstico de la comunicación interna para identificar áreas de mejora y diseñar soluciones adaptadas al contexto de la planta.

Planes de comunicación interna en Pronutec, Telergon e Inaselec: Enmarcado dentro del Proyecto HUCA, se ha desarrollado un proyecto transversal de mejora de la comunicación interna. A partir de un diagnóstico participativo (realizado con el acompañamiento de un colaborador externo) se definieron fortalezas, áreas de mejora y un plan de acción específico. Posteriormente, se llevaron a cabo sesiones formativas dirigidas a las personas clave en la transmisión de información, donde se trabajaron competencias en comunicación efectiva, escucha activa y *feedback*.



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. El total de respuestas han sido 68.

Destacamos que se valoraron positivamente la cantidad de acciones realizadas, destacando especialmente por motivar el esfuerzo por motivar la participación de los empleados. La comunicación interna juega un papel clave al mantener a todas las personas informadas y actualizadas. En este sentido, el boletín mensual NEXUS ha sido un acierto, ya que ha permitido descubrir información que antes no se conocía.

Las nuevas secciones, como "Recomendaciones sobre hobbies, cultura, etc." y "Curiosidades del Grupo", han sido las más votadas. Además, el estilo de comunicación se caracteriza por ser cercano, dinámico y joven, lo que contribuye a crear un ambiente participativo.

Las acciones favoritas llevadas a cabo dentro del Programa 3S fueron: la entrega de fruta semanal, las acciones de teambuilding, las campañas de donación de sangre y las acciones deportivas. Además, en 2025, tenemos las propuestas de realizar más actividades de teambuilding y eventos deportivos, realizar una jornada de puertas abiertas para familias y actividades para los más pequeños (*Family Day*), promover la salud mediante campañas basadas en los resultados de los reconocimientos médicos y ofrecer detalles navideños más prácticos y satisfactorios.

En Plastibor, durante el 2024, se han realizado encuestas de valoración de la dinámica "desayunos con la dirección", con un resultado muy positivo.

CANALES TRADICIONALES

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

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.



3.4 TALENTO Y DESARROLLO DE NUESTRA PLANTILLA

En Gorlan, 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 todas las personas 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.

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 2024, 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, Gorlan lo formamos 845 personas divididas en 5 países y 12 empresas. De este total internacional, el 70% de las personas se encuentran ubicadas en España.

A pesar de tratarse de un sector fuertemente masculinizado e históricamente 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 18 mujeres, lo que supone una reducción del 2% con respecto al ejercicio 2023.

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 mudo 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 92 nuevas incorporaciones, el 47% tienen contrato indefinido. Del total de incorporaciones, 54 se sitúan en la franja de edad de 30 a 50 años, 35 en la franja de menores de 30 años y 3 en la franja de mayores de 50 años. Este porcentaje supone una reducción con respecto a 2023, cuando se situaba en el 81%.

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 2024 hemos tenido 17 despidos (29 despidos en el ejercicio 2023), todo ellos han sido acordados con su debida indemnización según la normativa laboral vigente y sin ningún tipo de reclamación.

Cabe destacar que en Inaselec, en 2024 se ha llevado a cabo un ERTE, que ha afectado al 66% de las horas de trabajo contratado que se alargará hasta principios de 2025.

Principales cifras

HORAS MEDIAS DE FORMACIÓN POR PERSONA



CONTRATACIÓN INDEFINIDA



PLANTILLA A CIERRE



TASA DE ROTACIÓN



HITOS 2024

- Definición de puestos de trabajo en Merytronic, Pronutec, y Plastibor, con el objetivo de afianzar el talento.
- Se han comenzado a crear fichas corporativas en Merytronic, Telergon, Inaselec y Pronutec. En ellas se definen los puestos que hay dentro de la organización y qué tipo de conocimientos deben de tener para desarrollar ese puesto.
- Se consolida la implantación del nuevo ERP de gestión del talento llamado YOU y que incluye un portal de empleado con acceso a las nóminas, calendarios y comunicaciones.
- En las empresas nacionales se ha llevado a cabo la graduación de la Primera Edición de la Escuela de Liderazgo.
- En Plastibor se ha implementado un proyecto de cambios de turno en con metodología *Lean*, mejorando significativamente la comunicación entre turnos, la participación del personal y la eficiencia operativa en la organización, gracias al desarrollo de un sistema innovador y personalizado con la ayuda de consultores externos.
- En Inaselec se ha incorporado una persona responsable de capital humano, con una larga experiencia en la materia, consiguiendo una mejora en la gestión del área.
- Aprobación del plan de igualdad de Merytronic e Inaselec.
- En Merytronic, han dado un paso importante al llevar a cabo dos sesiones de protocolo y charlas de sensibilización contra el acoso.
- 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.
- En Gorlan India han realizado su primera sesión de liderazgo bajo el nombre de GILT. Se habló sobre la autoconciencia y la ventana de Johari. También se discutió sobre la futura cultura empresarial.
- En Plastibor se ha implementado un plan de acogida para las personas en situación de ausencia prolongada para facilitar y acompañar en su reincorporación.

OBJETIVOS 2025

- Evaluar la efectividad de las competencias desarrolladas en las fichas corporativas realizadas en el ejercicio 2024.
- Dar comienzo a la Segunda Edición de la Escuela de Liderazgo, que se centrará en las posiciones de los mandos intermedios de cada una las sociedades.
- Continuar con el los avances del Proyecto HUCA, nuestro plan estratégico dirigido a las personas.





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.

Al finalizar el año 2024, contamos con una plantilla interna de 845 personas, lo cual representa un aumento del 2% en comparación con el año anterior. Este crecimiento 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 68 nuevas personas.

Se ha iniciado
la definición
de las **fichas
corporativas** en
todas las empresas
nacionales.

Implantación de
nuevo ERP de
gestión de talento
llamado YOU.



Por geografía

No ha habido grandes variaciones en las empresas españolas.

	2023		2024	
ALEMANIA	38	5%	38	4%
CHINA	5	1%	6	9%
ESPAÑA	589	71%	592	64%
POLONIA	77	9%	75	8%
INDIA	122	15%	134	15%
TOTAL	831		845	

Por categoría profesional

Nuestro principal crecimiento en valores absolutos se ha dado en cualificados nivel 1 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		2024	
PRESIDENTE DEL CONSEJO	1	0%	1	0%
ALTA DIRECCIÓN	9	1%	12	1%
DIRECCIÓN	39	5%	41	5%
COMERCIALES	41	5%	46	6%
TÉCNICOS Y PROFESIONALES	197	24%	215	25%
EMPLEADOS Y ADMINISTRATIVOS	61	7%	58	7%
CUALIFICADOS NIVEL 1	128	15%	122	14%
CUALIFICADOS NIVEL 2	241	29%	233	28%
CUALIFICADOS NIVEL 3	114	14%	117	14%
TOTAL	831		845	



Por tramos de edad

Nuestro principal crecimiento en valores absolutos se ha dado en los tramos de edad de mayores de 50 años (47 personas) y entre 30 y 50 años (65 personas). Por tanto, estamos incorporando tantos perfiles especializados con experiencia, como perfiles con los estudios recién finalizados promoviendo la creación de empleo juvenil.

	2023		2024	
MENORES DE 30 AÑOS	98	12%	95	11%
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	498	60%	493	58%
MAYOR DE 50 AÑOS	234	28%	257	31%
TOTAL	831		845	

Por tipo de contrato y género

Nuestro principal crecimiento se ha dado en contratos indefinidos y en ambos géneros. En 2024, un 62% de la plantilla son hombres. Esto representa una media más igualitaria que la media del sector, que es de un 75% hombres según los datos del INE2024.

	2023		2024	
INDEFINIDO HOMBRE	491	59%	486	58%
INDEFINIDO MUJER	307	37%	291	34%
TEMPORAL HOMBRE	23	3%	37	4%
TEMPORAL MUJER	10	1%	31	4%
TOTAL	831		845	

Por tipo de jornada y género

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

	2023		2024	
COMPLETA HOMBRE	494	59%	513	61%
COMPLETA MUJER	298	36%	307	37%
PARCIAL HOMBRE	20	2%	10	1%
PARCIAL MUJER	19	3%	15	1%
TOTAL	831		845	



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.

	2023	2024
MENORES DE 30 AÑOS	18.443	18.520
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	28.138	29.005
MAYOR DE 50 AÑOS	36.733	39.554

	2023	2024
DIRECCIÓN	71.269	74.219
COMERCIALES	45.895	45.718
TÉCNICOS Y PROFESIONALES	37.544	38.775
EMPLEADOS Y ADMINISTRATIVOS	23.671	23.993
CUALIFICADOS NIVEL 1	21.337	22.487
CUALIFICADOS NIVEL 2	22.709	23.568
CUALIFICADOS NIVEL 3	16.697	15.229

De media, las remuneraciones se han incrementado en un 8,35% pasando de 28.321 euros a 30.687 euros.

Con relación a la alta dirección, la remuneración media ha disminuido a 133 mil euros en el ejercicio 2024, en comparación con los 136 mil euros de 2023. El Consejo de Administración de la Sociedad Dominante, compuesto por seis personas, ha recibido un total de 498 mil euros en concepto de salarios, remuneraciones y dietas en 2024. 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.

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

A continuación, proporcionamos un desglose detallado de la remuneración media anual para los años 2023 y 2024 de toda la plantilla, desglosada por género, grupos de edad y categoría profesional(*), excluyendo la categoría de Alta Dirección, basada en remuneraciones fijas:



36.962€
2024

34.059€
2023



20.669€
2024

19.275€
2023

- 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 e India, donde la remuneración media es inferior, predominan las mujeres representando el 64% y 62% respectivamente de la plantilla.
- La antigüedad media de los hombres es mayor que la de las mujeres debido a su ingreso previo en el mercado laboral.
- La pertenencia a un sector altamente masculinizado y la dificultad de poder reclutar perfiles femeninos en puestos técnicos o de mayor responsabilidad.



Brecha salarial

Durante el año 2024, 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, así como a la diferencia de antigüedad entre géneros, 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:

Reiteramos nuestro compromiso con una **compensación justa y equitativa** y nos esforzamos por erradicar cualquier forma de discriminación en la determinación de los salarios, alineados con nuestros valores de igualdad y justicia.





ALEMANIA	2023	2024
DIRECTIVOS	17%	21%
TECNICOS Y PROFESIONALES	-6%	-4%

ESPAÑA	2023	2024
CUALIFICADOS NIVEL 1	6%	-1%
CUALIFICADOS NIVEL 2	6%	7%
CUALIFICADOS NIVEL 3	9%	13%
DIRECTIVOS	16%	22%
EMPLEADOS Y ADMINISTRATIVOS	-3%	-3%
TECNICOS Y PROFESIONALES	17%	16%

POLONIA	2023	2024
CUALIFICADOS NIVEL 1	14%	11%
CUALIFICADOS NIVEL 2	12%	8%
CUALIFICADOS NIVEL 3	N/A	16%
TÉCNICOS Y PROFESIONALES	14%	1%

INDIA	2023	2024
CUALIFICADOS NIVEL 1	4%	30%
CUALIFICADOS NIVEL 2	2,77%	26%
CUALIFICADOS NIVEL 3	34%	1%
EMPLEADOS Y ADMINISTRATIVOS	39%	7%
TÉCNICOS Y PROFESIONALES	29%	16%

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

Analizándolo por países:

- **Alemania:** La brecha salarial de género en puestos directivos ha aumentado, impulsada por un incremento en la retribución de la plantilla de Gorlan Germany, compuesta en su totalidad por hombres.
- **España:** No se identifica una tendencia uniforme en la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres. En los niveles jerárquicos más altos, la diferencia salarial se ha ampliado, lo que sugiere que los hombres han recibido mayores aumentos retributivos. En contraste, en el grupo de empleados cualificados de nivel 1, se ha registrado una mejora significativa, con las mujeres percibiendo, en promedio, una mayor remuneración.
- **Polonia:** La brecha salarial ha disminuido de forma generalizada en todas las categorías profesionales. A pesar del ingreso de nuevos colaboradores masculinos, la representación femenina sigue siendo mayoritaria, alcanzando un 62 % en 2024.
- **India:** La brecha salarial presenta variaciones significativas entre regiones y categorías profesionales. Estas diferencias están influenciadas, en gran medida, por el coste de vida en las distintas ciudades. A pesar de esta disparidad geográfica, la empresa aplica ajustes salariales periódicos basados en las condiciones del mercado local, con el objetivo de mantener la equidad interna y la competitividad externa.

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



Gestión del talento

Con el objetivo de mejorar continuamente, hemos diseñado un plan de gestión de talento. Este plan tiene como finalidad desarrollar carreras profesionales personalizadas para nuestro equipo en todo el Grupo.

Como parte de este plan, a lo largo del 2024 se han definido los perfiles por puesto de cada una de las empresas del Grupo. Se han proporcionado las herramientas necesarias para facilitar la integración práctica de los conocimientos adquiridos.

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.

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:

- **Pronutec, Telergon, Merytronic, Inaselec, Plastibor y Gorlan:** Han desarrollado una definición de puestos de trabajo que nos permite enfocarnos 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.
- **Pronutec, Telergon, Merytronic, Inaselec, Plastibor y Gorlan:** Han participado en la Escuela de Liderazgo.
- **Inaselec:** Ha incluido una persona dedicada a capital humano en Haro para reforzar su compromiso con el desarrollo de las personas.
- **Telergon:** Han realizado el curso sobre la gestión del conflicto entre miembros del equipo. El objetivo principal ha sido dotar a las personas de herramientas prácticas para afrontar situaciones difíciles, mejorar la comunicación y fomentar un entorno de trabajo más armónico. Entre los contenidos del taller se incluyeron técnicas para identificar y adaptarse a comportamientos complejos, así como estrategias para reducir conflictos y quejas, tanto con clientes como con compañeros. La formación se desarrolló mediante un enfoque práctico y dinámico, basado en el *coaching* grupal.

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

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.

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.

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.

YOU, nuevo ERP para gestión del talento

Necesitábamos una nueva solución informática para avanzar con el Proyecto HUCA. Por eso, en 2023 se realizó la migración de la solución informática para las nóminas, que permitió unificar criterios y tener centralizados los datos de gestión de nóminas de las empresas que constituyen el Grupo. Asimismo, se ha implementado un nuevo portal del empleado llamado YOU para potenciar la comunicación interna y los programas de desarrollo de personas, y una nueva herramienta de gestión de los datos de presencia-lidad. Las empresas del Grupo en el 2024 se han sumado a este nuevo ERP, excepto en Pronutec que lo finalizará a principios del 2025.



Escuela de Liderazgo

Entre 2023 y 2024 hemos llevado a cabo la primera edición de la Escuela de Liderazgo de Gorlan, en colaboración con una consultoría especializada. El objetivo de este programa ha sido desarrollar las competencias clave de las personas que ya ocupan posiciones de liderazgo, así como de aquellos perfiles con potencial de crecimiento, fomentando nuevas formas de pensar, actuar y liderar.

El programa se estructura en torno a cuatro competencias estratégicas, trabajadas a lo largo de tres sesiones prácticas por cada competencia, con una duración de cuatro horas cada una. Este enfoque permite combinar la reflexión individual con el trabajo en grupo, aplicando dinámicas activas y orientadas a la acción.

La primera edición ha contado con la participación de cuatro grupos diferenciados:

- Un grupo compuesto por personas de las direcciones corporativas y direcciones generales de las distintas empresas del Grupo.
- Tres grupos formados por personas con responsabilidades de dirección de área y perfiles con alto potencial identificados en distintos niveles de la organización.

La graduación oficial se celebró en diciembre de 2024, marcando el cierre de un proceso transformador que ha sentado las bases para seguir fortaleciendo el liderazgo interno del Grupo Gorlan.

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. A lo largo del 2024 se ha continuado con 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.



“La Escuela de Liderazgo es nuestra apuesta para preparar a las personas a reinventarse, colaborar y crecer en un futuro cada vez más impredecible.

Vivimos en un entorno BANI: frágil, ansioso, no lineal e incomprensible. Factores como la post-pandemia, la inestabilidad geopolítica o el desabastecimiento nos exigen nuevas formas de liderar y relacionarnos. En capital humano hemos decidido desafiar nuestro modelo relacional y apostar por una cultura basada en la confianza, el feedback y la conexión emocional.

Nuestro objetivo es formar líderes que inspiren con el ejemplo, que escuchen, se adapten y nunca dejen de aprender. Líderes capaces de crear vínculos sólidos con sus equipos y afrontar la incertidumbre con resiliencia, cercanía e innovación.”

OHIANE OLMO ARCOS

DIRECTORA DE GESTIÓN DEL TALENTO

Proyectos paralelos

PROYECTO "PILOTO" EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

plastibor **merytronic**
sorian sorian

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 en el ejercicio 2025.

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.

Fruto del diseño de un diccionario de competencias personales para ser evaluadas junto a competencias técnicas y de gestión, hemos visto la oportunidad de desplegar el modelo a todas las empresas del Grupo y dotarlas de una ficha corporativa mucho más profesional donde poder incluir los conocimientos específicos de cada puesto y definir competencias corporativas comunes basadas en nuestros valores, así como definir competencias personales y de gestión. Se realizará el análisis de cada perfil de puesto, identificando y desarrollando las responsabilidades estratégicas, operativas y de capital humano.



OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

- Retroalimentación constructiva: recibir comentarios valiosos sobre el desempeño, hay que destacar fortalezas y áreas de mejora. Nos brinda oportunidades 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 oportunidades de adquirir nuevas habilidades o mejorar las existentes.
- Reconocimiento: es una oportunidad para reconocer el buen trabajo. Esto es bueno para aumentar la satisfacción laboral.
- Mejora de la comunicación: se fomenta una comunicación abierta y honesta.

2024



- Migración a YOU.
- Graduación de la primera edición de la Escuela de Liderazgo.

2023



- Migración de las nóminas a YOU, nuevo ERP para gestión del talento.
- Comienza la 1 edición 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.



Entorno de aprendizaje continuo

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 de manera efectiva.

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.

En 2024 se ha realizado un análisis DAFO del sistema de formación interno de cara a la implementación de medidas en el ejercicio 2025 que se va a materializar con la creación de una academia virtual (Gorlan Academy). Permitirá tener una mejor gestión sobre las horas registradas, las formaciones realizadas y la participación de todas las sociedades del Grupo.

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.



HORAS DE FORMACIÓN

9.112

2024

6.443

2023



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 2024, con un incremento del 41%, lo que se traduce en un total de 9.112 horas de formación.



3.5 IMPACTO SOCIAL Y CONEXIÓN CON LA COMUNIDAD

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 en todas las regiones en las que operamos. 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.

FOMENTANDO EL CUIDADO Y RESPETO HACIA EL MEDIOAMBIENTE

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

- 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 Mundial del Medioambiente y concienciar a la plantilla sobre la necesidad de la reducción de las bolsas de plástico de un solo uso, Gorlan regalo unas bolsas de red corporativas a toda su plantilla.
- En Telergon todos los años colaboran con el Bosque de los Zaragozanos.



APOSTAMOS POR LAS NUEVAS GENERACIONES Y EL EMPLEO LOCAL

- Impulsamos la formación dual para incorporar a las nuevas generaciones.
- 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.
- En 2024, en Telergon acudieron un grupo de estudiantes de Grado Medio y Superior de Electricidad y Automatización del IES Corona de Aragón de Zaragoza. 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.

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.



PROMOVIENDO LA INTEGRACIÓN SOCIAL

- Contamos en nuestro equipo con 8 personas con discapacidad y colaboramos con Fundación Eurofirms para llevar a cabo procesos de selección inclusivos.



- Contratan diferentes actividades productivas a Lantegi Batuak y Gureak, organizaciones no lucrativas que generan oportunidades laborales para personas con discapacidad en Bizkaia, promoviendo su integración.



- Colaboran con Fundación DFA.

COLABORANDO CON BIERUTÓW



- Tripus Polska continúa patrocinando al equipo de fútbol local.
- Apoyan económicamente al Cuerpo de Bomberos Voluntarios local.
- Cofinanciaron la compra de un bolso con equipo necesario para primeros auxilios; la compra de proyectores para la Asociación de Mujeres Campesinas; y la compra de máquinas de algodón de azúcar y palomitas.
- Patrocinaron el evento de verano para los residentes de Bierutów: Cine bajo las estrellas.

Nuestro granito solidario

En 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. Como parte de nuestra nueva política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), hemos decidido que, a partir de 2024, el enfoque se centrará más en fomentar el voluntariado dentro de nuestra comunidad. Destacamos las siguientes iniciativas realizadas en el ejercicio 2024:

En el ejercicio 2024 en total hemos realizado una aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importe de:

16.610 €

2024

11.717

2023



“Creemos que el compromiso social no se mide solo en euros, sino en tiempo, empatía y acción colectiva. Por eso, en lugar de limitar nuestra RSC a donaciones, preferimos movilizar a nuestra gente en proyectos que generan impacto real. Cuando compartimos nuestro tiempo y nuestras capacidades, el vínculo con las comunidades se fortalece, y también nuestra propia cultura como empresa responsable.”

MARÍA GÓMEZ ORMAZABAL

DIRECTORA DE MARKETING Y SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA.



AFECTADOS DANA VALENCIA

Hemos llevado a cabo una campaña de donación colaborativa junto a Cruz Roja, que en esos momentos estaba brindando asistencia a las poblaciones afectadas por la DANA. Además, Gorlan ha aportado un euro adicional por cada euro donado por el equipo.

CAMPAÑA SOLIDARIA DE RECOGIDA DE JUGUETES

En colaboración con la Fundación Federico Ozanam en Zaragoza y Koopera de Cáritas Bizkaia en Boroa y Haro, todas nuestras empresas nacionales han llevado a cabo una exitosa campaña solidaria de recolección de juguetes y material escolar. Gracias al generoso apoyo y compromiso de nuestro equipo, hemos logrado recaudar 1.365 Kg de juguetes donados desde 2020, destinados a apoyar a niños y niñas en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión.

PARTICIPACIÓN EN LA CARRERA CONTRA EL CÁNCER DE MAMA

Por cuarto 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.



PARTICIPACIÓN EN LA CARRERA DE EMPRESAS

Por segunda vez, hemos participado en las carreras de empresas realizada.



DONACIÓN PARA PLANTACIÓN DE 100 ÁRBOLES

Telergon ha realizado una donación para plantar 100 árboles en el Bosque de los Zaragozanos que nace dentro del reto 2030, cuyo objetivo es la recuperación planificada de hasta 1.000 hectáreas de terrenos públicos. Su principal objetivo es llegar a ser una ciudad más verde y resiliente a los efectos del cambio climático y, sobre todo, más habitable y saludable.

DONACIÓN DE SANGRE

Hemos acercado dos veces (una en junio y otra en noviembre) a las instalaciones de Boroa y Zaragoza unidades móviles para la donación de sangre en colaboración con los Centros de Transfusión y Tejidos Humanos del País Vasco y Aragón.



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, el Banco de Alimentos de Zaragoza y el Banco de Alimentos de La Rioja. 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.

COLABORAMOS CON LA FUNDACIÓN GREEN GUARDIAN TRUST

Gorlan India colabora con la fundación Green Guardian Trust, cuyos objetivos principales son tanto brindar asistencia a personas en situación de pobreza y a familias afectadas por desastres naturales como inundaciones, así como mejorar la infraestructura en escuelas públicas. Concretamente, durante 2024 la fundación ha financiado gastos educativos y médicos de personas pertenecientes a sectores económicamente desfavorecidos. Asimismo, realizaron mejoras en la infraestructura escolar del sector público, incluyendo la construcción de salas de biblioteca y sanitarios para niñas en zonas rurales.



COLABORAMOS CON LA FUNDACIÓN ECOEDES

Telergon ha colaborado con la fundación de Ecología y Desarrollo (ECODES) cuyo objetivo es la aceleración de la transición a una economía verde, inclusiva y responsable. Durante el 2024 han llevado a cabo distintas iniciativas como #PorElClima, que ha impulsado la participación de más de 13.000 establecimientos de hostelería en la reducción de su huella de carbono, y Energía Común, un proyecto que promueve la creación de comunidades energéticas en España, contribuyendo al acceso de energía limpia y asequible.

Colaborando con actores clave

Nuestras alianzas

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.

E4S Alliance

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

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.

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 de Zaragoza)
- AECOC (Asociación Española de Codificación Comercial)
- UNICEF (Fondo de la Naciones Unidad para la infancia)
- CE (Cluster de Energía)
- PWN (Professional Women's Network)
- 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 Tecnalia.



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.



Somos socios de PWN Bilbao que trabaja por el avance de la carrera profesional de las mujeres y la igualdad de género en las empresas.



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



LIDERAZGO COMPROMETIDO

4.1 LIDERAR CON VISIÓN → 101

4.2 SISTEMA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO → 107



4.1 LIDERAR CON VISIÓN

El liderazgo en el Grupo Gorlan se entiende como una responsabilidad colectiva con visión de futuro. En 2024, hemos consolidado una forma de dirigir basada en la coherencia, el propósito y la transformación, que impulsa nuestra ambición de convertirnos en una organización más sostenible, ética y centrada en las personas.

En el Grupo Gorlan entendemos la gobernanza como el eje estructural que conecta propósito, estrategia y comportamiento organizativo. No se trata solo de cumplir con obligaciones formales, sino de crear las condiciones necesarias para una empresa sólida, justa y sostenible, que sea capaz de generar confianza duradera en todas sus relaciones.

Por eso, en 2024 hemos reforzado nuestro modelo de gobernanza con una estructura más profesionalizada, más diversa y conectada con los grandes desafíos del presente. Desde el Consejo de Administración hasta los comités operativos en cada empresa, pasando por direcciones estratégicas y comités transversales, nuestro sistema de gobierno integra ética, sostenibilidad, anticipación tecnológica y diálogo con las personas, para garantizar que cada decisión esté alineada con los valores que nos definen y con el futuro que queremos construir.



“Un liderazgo comprometido no se mide por el poder de decisión, sino por la capacidad de generar entornos donde las personas crecen y se atreven a mejorar lo que parecía inamovible. Liderazgo es coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. Solo así se gana la confianza y se moviliza a las personas hacia un propósito común.”

JOSÉ JULIO GÓMEZ BARBERO

PRESIDENTE EJECUTIVO DE GORLAN

Modelo de gobernanza

Nuestro modelo de gobernanza tiene como objetivo principal salvaguardar los intereses de todas las partes implicadas: accionistas, directivos, empleados, clientes, proveedores y comunidades. Lo hace protegiendo la reputación del Grupo, garantizando la legalidad de nuestras operaciones y promoviendo una cultura organizativa íntegra y responsable.

En 2024, hemos consolidado y ampliado este enfoque con la implantación de nuevos instrumentos de gestión ética, la profesionalización de la dirección, y el refuerzo del compromiso de los órganos de gobierno con los principios ASG.

La gobernanza responsable no es para nosotros un ejercicio formal, sino una condición necesaria para la sostenibilidad a largo plazo, la estabilidad del negocio y la confianza de nuestros grupos de interés.

Gobernanza estratégica

El Consejo de Administración mantiene su composición estable, su independencia y pluralidad, con cuatro consejeros externos, un secretario independiente y un único consejero dominical. Aporta visión a largo plazo, controla la implementación de la estrategia y aprueba las políticas de alto nivel del Grupo.

El Comité de Dirección Corporativa, encabezado por la Presidencia del Grupo, integra la visión operativa con las prioridades estratégicas.

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, se celebra un comité principal mensualmente y otro informativo semestralmente con las direcciones generales de Pronutec, Telergon, Merytronic, Plastibor e Inaselec.

El Comité de Dirección Corporativa ha evolucionado con la creación de dos subdirecciones especializadas en la gestión del talento y de las relaciones laborales y una nueva dirección corporativa:

- Subdirección de gestión del talento, nacida de una división del área de capital humano, con el objetivo de impulsar el desarrollo y la proyección interna de nuestras personas, y dar un nuevo impulso al Proyecto HUCA. Esta posición ha sido ocupada por una profesional del propio equipo, en un claro ejemplo de promoción interna.



- Subdirección de relaciones laborales, también surgida de la escisión del área de capital humano, con el propósito de reforzar el diálogo social, el bienestar colectivo y la cohesión entre las distintas realidades laborales del Grupo.
- Dirección Corporativa de HSEQ, creada para integrar de forma más transversal las políticas de prevención de riesgos laborales, salud y sostenibilidad ambiental. Esta incorporación fortalece nuestro enfoque estratégico en estos tres pilares clave.

Gobernanza táctica

Junto a estos cambios, la creación de nuevos comités específicos refuerza nuestra capacidad de anticipación y adaptación en un entorno cada vez más complejo y tecnológico. Esta dimensión incluye los comités transversales de impulso estratégico:

- **Comité SheRise**, centrado en la igualdad de género, nace como un espacio de diagnóstico profundo, participación y transformación. Este proyecto nace de nuestro compromiso con PWN Bilbao, una red internacional que promueve el liderazgo con equilibrio de género en los negocios y la sociedad. Somos miembros asociados desde finales de 2023 y compartimos su visión: transformar nuestras organizaciones para que sean más justas, inclusivas y competitivas a través del desarrollo profesional y el trabajo en red, tanto presencial como digital. Gracias a esta asociación, dos personas de nuestro equipo pueden disfrutar de todas la charlas y formaciones, eventos, informes, *networking* y programas de *mentoring*

diseñados específicamente para reducir la brecha de oportunidades que todavía existe en nuestra sociedad.

- **Comité de Inteligencia Artificial**, orientado a la formación y adopción ética de tecnologías generativas. En 2024 dos personas del comité acudieron al programa de formación *IndusrlA* impartida por Brain and CODE. Uno de los miembros realizó la especialidad de marketing y el otro en operaciones.
- **Comité de Seguridad de la Información**, que impulsa nuestra estrategia en ciberseguridad con la incorporación de un nuevo responsable especializado.

Estos nuevos órganos, complementan una estructura de gobernanza que evoluciona para dar respuesta a los retos de sostenibilidad, diversidad, digitalización y responsabilidad corporativa.



COMITÉ	EMPRESA	NÚMERO MIEMBROS	PERIODICIDAD	AÑO DE CONSTITUCIÓN
Comité de Ética y Cumplimiento	Gorlan	12 personas	Trimestral	2023
Comité de HUCA	Gorlan	9 personas	Cuatrimestral	2022
Comité de Transformación Digital	Gorlan	4 personas	Bimensual	2019
Comité SheRise	Gorlan	4 personas	Cuatrimestral	2024
Comité de Inteligencia Artificial	Gorlan	4 personas	Bimensual	2025
Comité de Seguridad de la Información	Gorlan	8 personas	Por determinar	2025

“Creemos en una forma de hacer empresa que combina excelencia y compromiso. Nuestra visión es construir un Grupo industrial fuerte, ágil y global, pero siempre guiado por los valores que nos definen: integridad, respeto, responsabilidad y cooperación.”



Gobernanza operativa

En cada empresa se celebran sus respectivos comités periódicos que permiten controlar la evolución de los planes de gestión.

Detallamos las empresas que en 2024 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	Bimensual
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 2024 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	12 personas	Mensual



En 2024 tuvieron su propio **Comité de Negocio** las siguientes empresas:



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

En 2024 tuvieron **Comité de Salud y Seguridad** las siguientes empresas:



EMPRESA	Nº MIEMBROS	PERIODICIDAD
Pronutec	6 personas	Trimestral
Telergon	6 personas	Trimestral
Plastibor	6 personas	Trimestral
Inaselec	4 personas	Trimestral



CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



- *Función:* Supervisión estratégica y aprobación de las políticas de alto nivel del Grupo.



COMITÉ DE DIRECCIÓN CORPORATIVA



- *Función:* Seguimiento del plan de gestión estratégico y diseño de la estrategia corporativa.
- Reportan al Consejo de Administración.



COMITÉS TRANSVERSALES DE IMPULSO ESTRATÉGICO



- Comité de Ética y Cumplimiento.
- Comité de Transformación digital.
- Comité HUCA.
- Comité SheRise* (Igualdad real y liderazgo equilibrado).
- Comité de Inteligencia artificial* (aplicación ética y responsable de tecnologías generativas).
- Comité de Seguridad de la Información* (ciberseguridad y protección de datos).
- Reportan al CDC y al Consejo de Administración.

(*) Nuevos comités creados en 2024



COMITÉS OPERATIVOS



- Comité de Dirección. Seguimiento mensual de los diferentes planes de gestión.
- Comité de Nuevos Orodutos. Planificación tecnológica anticipada.
- Comités de Negocio: Seguimiento comercial, calidad de servicio y reclamaciones.
- Reportan al CDC y al Consejo de Administración.



Decisivo



Estratégico



Seguimiento y control

Prácticas de buen gobierno y acciones 2024

PRÁCTICA DE BUEN GOBIERNO	ACCIONES
Transparencia y divulgación de información	• Presentaciones semestrales de los planes de gestión en todas las empresas del Grupo, abiertas a toda la plantilla. Nuevas herramientas internas para compartir avances y métricas clave.
Independencia del Consejo	• Mantenemos una composición equilibrada: Cuatro consejeros externos independientes, un secretario externo y un único consejero dominical (Presidente).
Claridad en las responsabilidades del Consejo	• Todas las funciones y normas se recogen en el documento marco Acta Constitutiva, que ha sido revisado en 2024 para incorporar elementos ASG.
Participación activa de los accionistas	• Como Grupo familiar, la visión y valores de la familia propietaria siguen marcando el rumbo. La visión a largo plazo es compartida y revisada con los órganos de dirección.
Ética empresarial y cumplimiento normativo	• En 2024 se ha implantado un modelo oficial de <i>compliance</i> penal con diagnóstico de riesgos, planes de acción y formación. Además, el Código Ético ha sido distribuido en todos los idiomas de la plantilla.
Gestión integral de riesgos	• Se ha completado el primer mapa de riesgos penales, clasificado por tipología y alineado con nuestras líneas de defensa. Los riesgos no penales (estratégicos, operativos y de reputación) están siendo incorporados a un sistema integral de control.
Sostenibilidad y responsabilidad social	• Se refuerza la publicación anual de la Memoria de Sostenibilidad, la política ASG y la rendición de cuentas en temas como igualdad, energía y salud.
Innovación en gobernanza y diversidad	• Se han creado comités especializados en IA, ciberseguridad y sostenibilidad. Estas unidades permiten anticipar riesgos emergentes y adaptar nuestra toma de decisiones a nuevos desafíos tecnológicos y sociales. Son los comités que trabajan implementando acciones de transformación interna.





4.2 SISTEMA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

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.

Sistema Integral de Ética

En 2023 iniciamos la evolución hacia un modelo de cumplimiento ejecutivo con la implantación del Sistema Integral de Ética de Gorlan, basado en la formalización del Código Ético, la creación del Comité de Ética y la puesta en marcha de mecanismos seguros para la gestión de denuncias.

Durante 2024, este modelo se ha consolidado y ampliado significativamente. Hemos completado la distribución del Código Ético en formato físico y digital, traducido a todos los idiomas presentes en la plantilla. Además, se ha realizado una formación específica a toda la organización, asegurando su comprensión y recogiendo la firma de recepción como muestra de compromiso individual.

El sistema de cumplimiento también se ha robustecido con la implementación de un modelo oficial de *compliance* penal, que incluye el mapeo de riesgos por sociedad, planes de acción específicos y cuatro líneas estratégicas de actuación corporativa.

En paralelo, hemos diseñado el Proyecto COMETA, que da comienzo en 2024 y formará a toda la plantilla en cultura ética y de cumplimiento con un enfoque práctico, cercano y participativo, entendiendo que la cultura organizativa es el principal factor de riesgo o éxito en el cumplimiento normativo. Este programa está compuesto por diferentes módulos e itinerarios diseñados específicamente para personal con distintas responsabilidades y funciones.

En el Grupo entendemos que actuar con integridad no siempre significa seguir un manual, sino saber cómo responder cuando no hay una respuesta obvia. Por eso, dentro de nuestro compromiso con la ética, además del código ético, trasladamos a todas las personas del Grupo una pequeña guía práctica de apoyo a la toma de decisiones.

Se trata de un conjunto de preguntas clave que invitan a reflexionar antes de actuar, especialmente ante situaciones complejas, ambiguas o con implicaciones relevantes. Esta herramienta no busca sustituir el Código Ético, sino hacerlo más cercano, más aplicable y presente en el día a día de nuestra organización.

El objetivo de todo este sistema no es sólo garantizar que actuamos conforme a la ley, sino que cultivamos un entorno donde las decisiones diarias reflejen de forma coherente nuestros valores, principios y propósito empresarial.

Preguntas que pueden ayudar en la **adopción de decisiones** y deben contestarse de manera sencilla:



SÍ / NO

- ☐ ¿Es legal?
- ☐ ¿Es consistente con el Código Ético?
- ☐ ¿Se alinea con los principios y valores de Gorlan?
- ☐ Mi decisión, ¿puede tener un impacto social, económico o medioambiental negativo?
- ☐ ¿Me sentiría bien y satisfecho explicando mi acción o decisión a mis compañeros, familiares o amistades?
- ☐ ¿Estaría dispuesto a que mi decisión o actuación se hiciera pública?

En caso de no saber, la recomendación es consultar con el **Comité de Ética y Cumplimiento**.



EL SISTEMA INTEGRAL DE ÉTICA

EN CUMPLIMIENTO, NUESTRO MAYOR RIESGO,
ES LA CULTURA ORGANIZATIVA



Aprendizajes clave

- El principal riesgo de incumplimiento es **cultural**: Las normas deben apoyarse en valores vivos.
- El liderazgo ético se transmite por **el ejemplo**.
- **El compliance es una función esencial** de gobernanza y sostenibilidad.
- La **independencia del área ética y el apoyo** de la alta dirección son claves del éxito.



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?

El código 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 tableros 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. Así mismo, 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. Directora de Gestión de Talento
2. Directora de marketing y sostenibilidad corporativa
3. Director general de Plastibor
4. Director general de Inaselec
5. Director corporativo de HSEQ
6. Responsable de comunicación corporativa.



CANALES DE COMUNICACIÓN



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, disponemos de un sistema independiente, seguro, sencillo, adaptable y fácil de usar: <https://whistleblowersoftware.com/secure/CanalDenunciasGorlan>

Para resolver dudas del día a día relacionadas con conductas inadecuadas o con el Código ético, los agentes de interés también pueden comunicarse con el comité de ética y cumplimiento a través de su correo electrónico ethics@gorlan.com.

¿QUÉ ES?

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

- El **Canal de denuncias** garantiza la confidencialidad y anonimato de las comunicaciones. Es un medio de comunicación externo.
- El **Correo electrónico** es un sistema abierto que no garantiza la confidencialidad y por lo tanto es un canal que debe usarse con total libertad cuando no se requiera mantener oculta la identidad de la persona denunciante o denunciada. Es un medio de comunicación interno.

¿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.

El canal ético del Grupo ha continuado activo durante 2024 y ha recibido tres denuncias: dos en Inaselec y una en Telergon. Los casos estaban relacionados con ética e integridad, derechos y protección de las personas, y discriminación. Todas las denuncias fueron investigadas y, ante la falta de pruebas, finalmente archivadas. Esta experiencia ha reforzado nuestro compromiso con la formación continua y con la creación de una cultura que fomente la confianza, la denuncia responsable y la prevención.

El Código Ético y el sistema de cumplimiento siguen siendo herramientas vivas, activamente comunicadas e integradas en nuestras decisiones diarias. La transparencia, la integridad y el respeto no son sólo principios declarativos, sino ejes que vertebran nuestra manera de liderar.

Compromiso con los Derechos Humanos: nuestro fundamento para una cadena de valor ética

Reconocemos que las empresas tienen una responsabilidad directa en la protección y promoción de los derechos humanos. Nuestro compromiso va más allá del cumplimiento legal: queremos ser parte activa de una cadena de valor justa, segura e inclusiva, tanto en nuestras operaciones como en las relaciones con terceros.

Por ello, integramos el respeto a los derechos humanos en nuestra cultura corporativa, nuestros procesos de decisión y nuestras políticas de gestión.

Durante 2025 comenzaremos a realizar el análisis de doble materialidad, para evaluar posibles riesgos y oportunidades en toda la cadena de valor del Grupo. Trabajaremos en la implementación de un enfoque de debida diligencia en derechos humanos, que nos permita identificar, prevenir, mitigar y remediar posibles impactos adversos en toda nuestra cadena de valor.

Este camino es coherente con nuestra visión de empresa responsable y con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, al que aspiramos adherirnos.

Nuestro compromiso con los derechos humanos se refleja en principios y acciones que guían tanto nuestra forma de operar como nuestras relaciones con las personas y comunidades. En concreto;



- 1. Reconocemos y protegemos la dignidad, libertad e igualdad** de todas las personas, en línea con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, incorporando estos principios a nuestra cultura organizativa y a nuestros procesos de toma de decisiones.
- 2. Adoptamos los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos** como marco de referencia para identificar, prevenir y abordar posibles impactos adversos en nuestras operaciones y cadena de valor.
- 3. Apoyamos los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo establecidos por la OIT**, lo que incluye el rechazo absoluto a cualquier forma de trabajo infantil, forzoso o no voluntario, el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, así como la promoción de condiciones laborales dignas y seguras.

HITOS 2024

En 2024 hemos creado el primer modelo oficial de *compliance* del Grupo.

Realizamos tres auditorías aleatorias para evaluar el conocimiento sobre el Sistema Integral de Ética en la organización. Los resultados, con un 42% de respuestas correctas, nos proporcionaron información clave para estructurar el Proyecto COMETA.

Hemos creado un Comité de Ética y Cumplimiento.

Hemos creado una serie de políticas y normas de funcionamiento explícitas.

Hemos comunicado las nuevas políticas y dado formación a 61 personas clave.

Hemos realizado un análisis de los principales riesgos de incumplimiento penal.

Hemos puesto en marcha una serie de planes para reducir los riesgos con mayor probabilidad e impacto en la organización.

Dado el número de países donde operamos y la deslocalización de parte de la plantilla se ha detectado un riesgo moderado en aquellos delitos de anti-competencia y sobornos que hemos reducido con la divulgación y formación de equipos de mayor riesgo en las políticas corporativas correspondientes.



5 ANEXOS

5.1 ANEXO 1: INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE PERSONAS → 115

5.2 ANEXO 2: PARÁMETROS DE ESTE INFORME → 118



Información complementaria de personas

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

2024

Modalidad de contrato y jornada /Tramos de edad	Menor de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	TOTAL
Contrato indefinido	64	465	249	778
Jornada completa	62	452	244	758
Jornada parcial	2	13	5	20
Contrato temporal	28	26	12	66
Jornada completa	28	26	2	56
Jornada parcial	0	0	10	10
TOTAL	92	491	261	844

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	76	484	215	775
Jornada completa	76	464	210	750
Jornada parcial	-	20	5	25
Contrato temporal	5	14	15	34
Jornada completa	3	14	2	19
Jornada parcial	2	-	13	15
TOTAL	81	498	230	809

TABLA 2. PROMEDIO DE CONTRATOS POR MODALIDADES Y POR GÉNERO

2024

Modalidad de contrato y jornada /Género	Hombre	Mujer	TOTAL
Contrato indefinido	486	292	778
Jornada completa	482	276	758
Jornada parcial	4	16	20
Contrato temporal	34	32	66
Jornada completa	25	31	56
Jornada parcial	9	1	10
TOTAL	520	324	844

2023

Modalidad de contrato y jornada /Género	Hombre	Mujer	TOTAL
Contrato indefinido	478	297	775
Jornada completa	470	280	750
Jornada parcial	8	17	25
Contrato temporal	20	14	34
Jornada completa	8	12	20
Jornada parcial	12	2	14
TOTAL	498	311	809

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

2024

Modalidad de contrato y jornada /Tramos de edad	Admin único	Alta Direcc	Dirección	Comerciales	Téc. y prof.	Emple. y adminis.	Cualifi. Nivel 1	Cualifi. Nivel 2	Cualifi. Nivel 3	TOTAL
Contrato indefinido	-	12	41	43	198	51	120	230	83	778
Jornada completa	-	12	40	43	192	43	119	227	82	758
Jornada parcial	-	-	1	-	6	8	1	3	1	20
Contrato temporal	-	-	-	2	10	9	6	7	32	66
Jornada completa	-	-	-	2	6	9	1	5	32	55
Jornada parcial	-	-	-	-	4	-	5	2	-	11
TOTAL	-	12	41	45	208	60	126	237	115	844

2023

Modalidad de contrato y jornada /Tramos de edad	Admin 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	40	39	182	54	121	234	95	775
Jornada completa	1	9	38	39	175	45	120	229	94	750
Jornada parcial	-	-	2	-	7	9	1	5	1	25
Contrato temporal	-	-	-	-	6	1	7	5	15	34
Jornada completa	-	-	-	-	1	1	2	3	13	20
Jornada parcial	-	-	-	-	5	-	5	2	2	14
TOTAL	1	9	38	39	188	55	128	239	110	809


TABLA 4. NÚMERO DE DESPIDOS POR GÉNERO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL
2024

Género	Nº despidos
Hombre	9
Mujer	8
TOTAL	17

Categoría profesional	Nº despidos
Cualificados Nivel 1	2
Cualificados Nivel 2	4
Cualificados Nivel 3	8
Empleados y administrativos	2
Técnicos y profesionales	1
Total	17

Tramos de edad	Nº despidos
Mayor de 50 años	1
Entre 30 y 50	13
Menores de 30	3
Total	17

2023

Género	Nº despidos
Hombre	8
Mujer	21
TOTAL	29

Categoría profesional	Nº despidos
Cualificados Nivel 2	9
Cualificados Nivel 3	11
Empleados y administrativos	6
Técnicos y profesionales	3
Total	29

Tramos de edad	Nº despidos
Mayor de 50 años	4
Entre 30 y 50	17
Menores de 30	8
Total	29

TABLA 5. ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD DESAGREGADOS POR GÉNERO
2024

Índices de siniestralidad (*)	Hombre	Mujer
Índice de frecuencia	19,02	16,03
Índice de gravedad	0,36	0,32

2023

Índices de siniestralidad (*)	Hombre	Mujer
Índice de frecuencia	20,79	22,79
Índice de gravedad	0,24	0,68

ANEXO II

Parámetros de este informe

Cobertura

Esta Memoria de Sostenibilidad 2024 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 2024. Se cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre

de 2024. La información contenida en el mismo referida al ejercicio 2023, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio 2024. 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	1.1 Gorlan en un vistazo 1.2 Nuestro modelo Alcance – Carta del presidente 2. Grupos de interés y materialidad
• Organización y estructura	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	N/A	1.2 Nuestro modelo
• Presencia geográfica	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	N/A	1.2 Nuestro modelo
• Objetivos y estrategias • Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	ODS 9 ODS 11	2.1 Creando lazos duraderos 4. Liderazgo comprometido



ESTRATEGIA Y GESTIÓN DE RIESGOS

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
- Descripción de las políticas que aplica la compañía - Resultados de las políticas que aplica la compañía - Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculados a las actividades de la compañía	GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6	ODS 3, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 17	1.2 Nuestro modelo 2. Grupos de interés y materialidad

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	2. Grupos de interés y materialidad

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Gestión ambiental			
- Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad - Procedimientos de evaluación o certificación ambiental - Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales - Aplicación del principio de precaución - Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-2, GRI 307 - 1, GRI 2-24, GRI 3	ODS 12	1.1 Gorlan en un vistazo 3.1 Compromiso con el medioambiente y la descarbonización
Contaminación			
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	1.2 Gorlan en un vistazo 3.1 Compromiso con el medioambiente y la descarbonización
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2	ODS 12	3.1 Compromiso con el medioambiente y la descarbonización
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		N/A	No aplica, identificado como tema no material

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Uso sostenible de los recursos			
- Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales - Consumo de materias primas - Consumo directo e indirecto de energía. Medidas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables	GRI 303-3, GRI 303-5 GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4	ODS 12	3.1 Compromiso con el medioambiente y la descarbonización
Cambio climático			
- Emisiones de gases de efecto invernadero - Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático. Objetivos de reducción de gases de efecto	GRI 305-5	ODS 7 ODS 11	1.3 Gorlan en un vistazo 3.1 Compromiso con el medioambiente y la descarbonización
Biodiversidad			
- Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad - Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		N/A	No aplica, identificado como tema no material

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7	ODS 8	3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	ODS 8	3.4 Talento y desarrollo de nuestra 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	3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	ODS 8	3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla
Brecha Salarial	GRI 405-2	ODS 8	3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 3-3	ODS 8	3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla
Remuneración media de consejeros y directivos	GRI 3-3, GRI 405-2	ODS 8	4. Liderazgo comprometido

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
• Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3	ODS 8	3.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo
• Empleados con discapacidad	GRI 405-1	ODS 8	3.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo
Organización del trabajo			
• Organización del tiempo de trabajo	GRI 2-7	ODS 8	3.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo 3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla
• Número de horas de absentismo	GRI 403-9a Lesiones por accidente laboral	ODS 8	3.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo 3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla
• Medidas para facilitar la conciliación	GRI 3-3	ODS 8	3.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo 3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla
Seguridad y salud			
• Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2, GRI 403-6	ODS 3	3.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo
• Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	403.9a-b Lesiones por accidente laboral	ODS 3	3.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo Anexo 1. Información complementaria de personas
• Enfermedades profesionales desagregadas por sexo	403.10a Dolencias y enfermedades laborales	ODS 3	No ha habido enfermedades profesionales en el 2024 ni 2023
Relaciones sociales			
• Organización del diálogo social • Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país • Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 2-29, GRI 2-30, GRI 3-3	ODS 8	3.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo 3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla
Formación			
• Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	ODS 8	3.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo 3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla
• Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	ODS 8	3.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo 3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla
• No se detallan por categoría profesional	GRI 405-1	ODS 8	3.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Igualdad			
- Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres - Planes de igualdad y medidas adoptadas para promover el empleo - Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo - La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad - Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2	ODS 5	1.1 Gorlan en un vistazo 1.2 Nuestro modelo 3.4 Talento y desarrollo de nuestra plantilla 3.5 Impacto social y conexión con la comunidad 4. Liderazgo comprometido

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

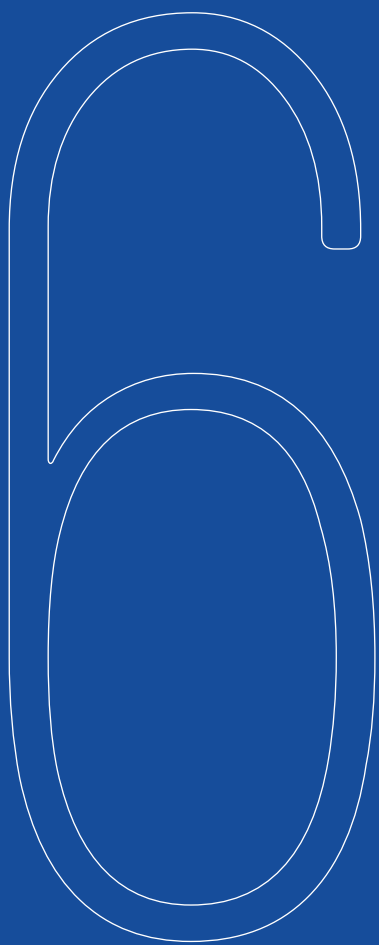
Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Relaciones sociales			
- Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos - Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos - Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos - Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 411-1	ODS 8	1.1 Gorlan en un vistazo 1.2 Nuestro modelo 3. Compromisos y aspiraciones para un futuro sostenible 4. Liderazgo comprometido

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	ODS	Comentario / Apartado
Relaciones sociales			
- Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno - Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-26, GRI 205-2	N/A	4. Liderazgo comprometido
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28; GRI 413-1	N/A	3. Compromisos y aspiraciones para un futuro sostenible

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado		Comentario / Apartado
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	ODS		
• Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local • Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio • Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos • Acciones de asociación o patrocinio	GRI 413-1 GRI 2-28	ODS 11 ODS 17	1.2 Nuestro modelo 2. Grupos de interés y materialidad 3. Compromisos y aspiraciones para un futuro sostenible
Subcontratación y proveedores			
• Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales • Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental • Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-2 GRI 424-2	ODS 12	3. Compromisos y aspiraciones para un futuro sostenible 4. Liderazgo comprometido
Clientes			
• 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	3. Compromisos y aspiraciones para un futuro sostenible
Información fiscal y transparencia			
• Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4b. vi	ODS 8	3. Compromisos y aspiraciones para un futuro sostenible
• Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4b. viii	ODS 8	3. Compromisos y aspiraciones para un futuro sostenible
• Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	ODS 8	3. Compromisos y aspiraciones para un futuro sostenible



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD (CONSOLIDADA) DE GORLAN TEAM, S.L.U. (Y SOCIEDADES DEPENDIENTES) DEL EJERCICIO 2024

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 2024, 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 del Administrador Único

La formulación de la Memoria de Sostenibilidad de Gorlan, así como el contenido de la misma, es responsabilidad del Administrador Único 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.

El Administrador Único de Gorlan Team, S.L.U. es también responsable 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.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión 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. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 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 2024.
- 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 2024.
- 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 2024 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 2024 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 AUDITORES, S.L.



Inigo Úrculo

3 de junio de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE
AUDITORES, S.L.

2025 Núm. 01/25/16833

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de obras actuaciones



ESVGV42767



Reunidos los Administradores de GORLAN TEAM, S.L.U. con fecha de marzo de 2025 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 2025. Las cuentas anuales vienen constituidas por los documentos anexos que preceden a este escrito.

D. JOSÉ 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. IÑIGO ZAVALA

CONSEJERO
EXTERNO INDEPENDIENTE

D. JAVIER GARCÍA

SECRETARIO NO CONSEJERO
EXTERNO INDEPENDIENTE

görlan