



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD **2025**

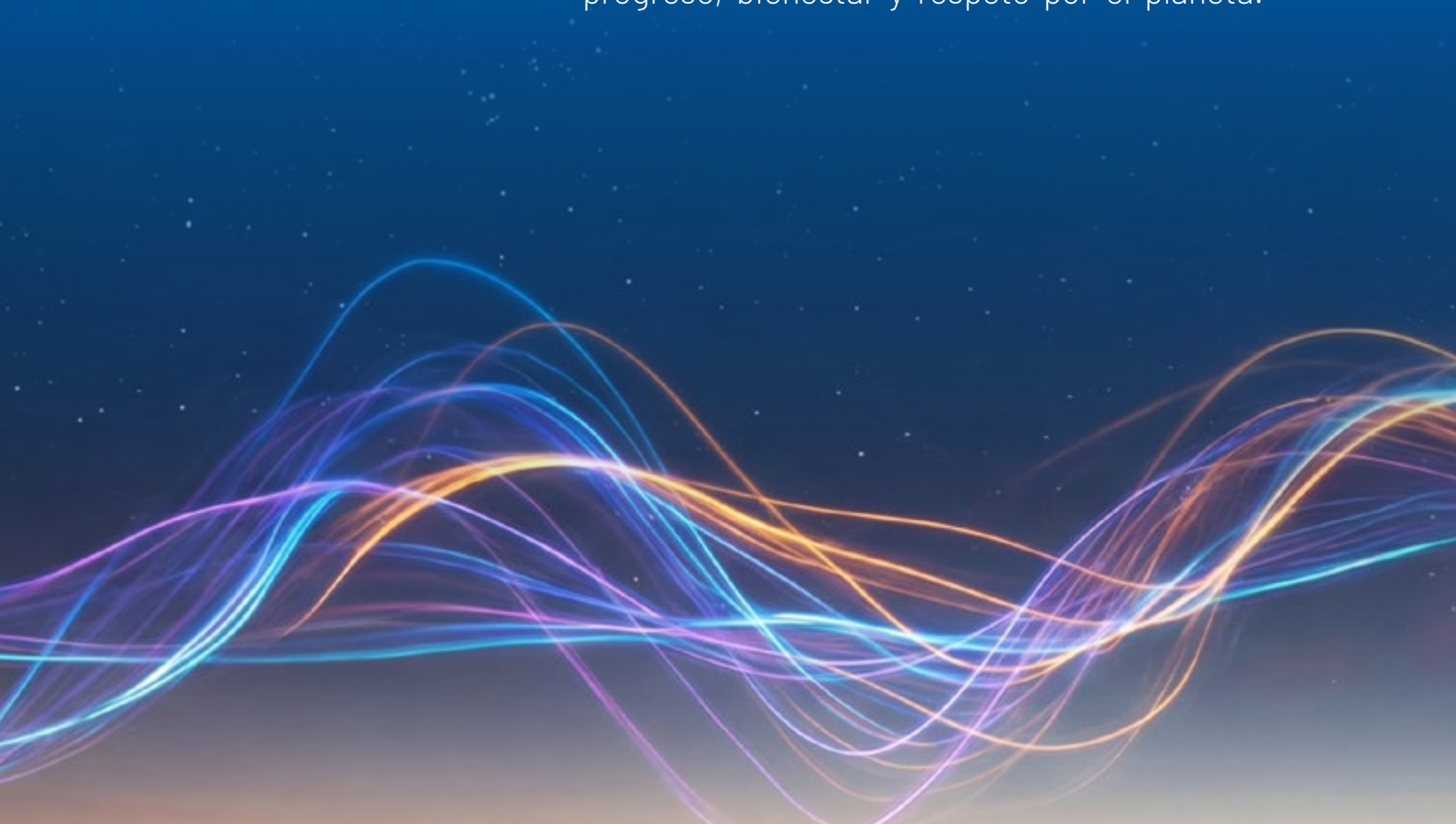
gorlan



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2025

Gorlan es un Grupo **industrial y familiar, especializado en productos de alto valor añadido para el sector eléctrico**. Fundado en 1986, en la actualidad cuenta con filiales en cinco países, presencia comercial en 100 mercados y un equipo de 928 profesionales.

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





ÍNDICE

Carta del presidente	6	05. Compromiso con el medioambiente y la descarbonización	76
01. El Grupo Gorlan en 2025.....	8	5.1. Sistema integrado de gestión	79
1.1. Hitos principales	10	5.2. Principales magnitudes ambientales	81
1.2. Estrategia corporativa	12	5.3. Huella de carbono y objetivos de descarbonización	84
1.3. Composición del Grupo	14	06. Personas y organización	86
1.4. Sectores de actividad y tendencias del mercado	28	6.1. Desarrollo del talento	90
02. Compromiso con la sostenibilidad	30	6.2. Diversidad e inclusión	96
2.1. Visión estratégica	32	6.3. Cultura de seguridad y bienestar en el trabajo...	100
2.2. Análisis de doble materialidad	36	6.4. Indicadores de capital humano	106
03. Gobernanza	42	07. Conexión con la comunidad	112
3.1. Modelo de gobernanza	44	Anexos	118
3.2. Sistema de integridad y cumplimiento	48	Anexo 1 - Información complementaria	120
3.3. Compromiso con los derechos humanos	55	Anexo 2 - Parámetros de este informe	126
04. Cadena de valor	56	Informe de verificación independiente.....	138
4.1. Proveedores	58		
4.2. Mejoras en la cadena de fabricación propia	60		
4.3. Innovación y desarrollo	62		
4.4. Transformación tecnológica	68		
4.5. Relación con clientes	72		

CARTA DEL PRESIDENTE



Jose Julio Gómez Barbero
Presidente ejecutivo

Año tras año, la elaboración de la *Memoria de Sostenibilidad* supone, además de un ejercicio de transparencia y cumplimiento normativo, la oportunidad de analizar con cierta perspectiva los cambios que suceden a nuestro alrededor y nuestra capacidad de adaptación. El ejercicio 2025 se ha caracterizado, de nuevo, por un entorno geopolítico de gran complejidad, una situación que se está consolidando como parte estructural del entorno en el que operamos y que estamos aprendiendo a convertir en oportunidad. La pérdida de competitividad en Europa, el aumento de los costes, la complejidad regulatoria y la presión de competidores internacionales han intensificado los retos de nuestro sector, llevándonos a operar en un mercado más tensionado, con mayores exigencias técnicas, plazos más ajustados y márgenes más estrechos.

Ante esta realidad y manteniendo nuestro firme compromiso con el modelo de empresa familiar, conside-

ramos imprescindible desarrollar un modelo de crecimiento sostenido y sostenible. “Sostenido”, mediante la consolidación activa de nuestra posición a partir de una propuesta de valor basada en el desarrollo de producto, la innovación, la expansión internacional y la capacidad de ofrecer soluciones que aporten valor real. Y “sostenible”, reforzando nuestro objetivo de crecer de una forma responsable y sostenible en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza (ASG), presentes históricamente en nuestra forma de entender la empresa y que debemos seguir adaptando a las nuevas exigencias regulatorias y de mercado. Esta edición de la memoria recopila numerosos proyectos que ilustran esta visión.

En el ámbito del desarrollo del negocio, debemos destacar la creación de Gorlan USA, que nos abre nuevas oportunidades en un mercado estratégico. Asimismo, el nacimiento de Zillion, un ecosistema de *smart grids* que integra lo mejor de Gorlan, Pronutec y Merytronic, refuerza nuestra apuesta por soluciones más completas y conectadas que contribuyen a la transición energética. Financieramente, partimos de una base sólida, con una estructura equilibrada y un nivel de endeudamiento muy bajo, lo que nos permite actuar con anticipación y combinar disciplina operativa con una visión de largo plazo.

Con el objetivo de interpretar las necesidades del mercado y darles respuesta con la mayor agilidad posible, avanzamos en la idea de trabajar más cerca y aprovechando al máximo la especialización de cada empresa. La competitividad no se construye desde acciones aisladas, sino desde el trabajo conjunto de todas las áreas del Grupo, alineando esfuerzos hacia metas comunes. Para ello, en 2025 hemos dado continuidad a acciones como la reorganización del Área de Recursos Humanos, fruto de una reflexión estratégica que refuerza el papel de las personas en el centro; la implantación de un modelo común de evaluación del desempeño; el proyecto



SheRise de impulso del liderazgo femenino; o el programa de formación Cometa 30, que fortalece la cultura ética y de cumplimiento en toda la organización.

Estas iniciativas permiten consolidar el rol del Grupo como faro estratégico de la organización y transmisor de una cultura corporativa común, cediendo a las distintas empresas la gestión cotidiana del negocio en sus distintos ámbitos de especialización. En la definición de esta estrategia y cultura compartida destaca el avance continuo de nuestro compromiso sostenible, que gestionamos de forma estructural a partir de una visión compartida en toda la organización. Con la misma filosofía, avanzamos en la transformación digital del Grupo mediante el desarrollo de un modelo corporativo de gobierno del dato, que sienta las bases de una gestión más integrada y analítica, así como de la incorporación progresiva de herramientas de inteligencia artificial que nos ayuden a mejorar la eficiencia y la toma de decisiones.

Esta *Memoria de Sostenibilidad* recoge estos y otros hitos que reflejan nuestra voluntad de seguir evolucionando hacia un modelo más responsable y sostenible. Miramos al futuro con la confianza que nos trasladan las personas que forman parte del Grupo Gorlan. Su esfuerzo, compromiso y capacidad de adaptación a lo largo de este año han sido fundamentales para sostener nuestra actividad y seguir avanzando.

Un sincero agradecimiento para las personas (equipo, proveedores, clientes y colaboradores) que hacen posible que contemos con la experiencia, el conocimiento y el talento necesarios para transformar los retos actuales en oportunidades y seguir construyendo el futuro del Grupo.

ALCANCE

Esta *Memoria de Sostenibilidad* cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. En el alcance se ha tenido en cuenta Gorlan Team, S.L.U. y las sociedades dependientes y participadas (en adelante Grupo Gorlan o Grupo), excepto en los ámbitos que así se especifique. A continuación, se detallan las sociedades dependientes de Gorlan Team, S.L.U., a 31 de diciembre de 2025:

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
Gorlan Electric (Zhejiang) CO, Ltd.	Integración global
Gorlan USA, INC.	Puesta en equivalencia
Pronutec AG	Puesta en equivalencia
Ariadna Instruments, S.L.	Puesta en equivalencia

01

EL GRUPO GORLAN EN 2025

En un ejercicio de progresiva recuperación del mercado, el Grupo Gorlan ha evolucionado en 2025 en la estrategia de diversificación de su oferta en base a la innovación y la digitalización, la internacionalización del negocio y el desarrollo del talento. Mediante programas transversales de gran calado interno, el Grupo ha seguido consolidando su función de impulso de la actividad de cada sociedad bajo una cultura corporativa común.



1.1. Hitos principales

En un contexto de incertidumbre global y de avance de la transformación del sector de la mano de la digitalización, el Grupo Gorlan ha alcanzado en 2025 notables hitos en los principales pilares de su estrategia corporativa. La solidez financiera del Grupo le permite afrontar con garantías los principales retos de futuro.

Ejercicio de recuperación de las ventas

El Grupo alcanza en 2025 una cifra de ventas de 162 millones de euros, con un incremento del 16% respecto a 2024, impulsada principalmente por la recuperación de Pronutec y el buen desempeño generalizado del resto de sociedades. El EBITDA se mantiene en 13 millones de euros y la deuda financiera neta, en -0,7 millones. Con ello, el Grupo presenta más activos líquidos que deuda, lo que da muestra de su solidez y buena salud financiera.

Volumen de negocio

162 M€ 140 M€
en 2024

EBITDA

13 M€ 13 M€
en 2024

Deuda financiera neta

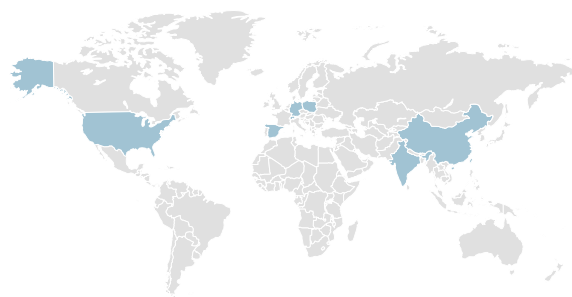
-0,7 M€ -1 M€
en 2024

Integración de sostenibilidad y negocio

Notable avance en la adaptación de la visión histórica de la sostenibilidad del Grupo a la realidad actual del negocio y las tendencias del sector. En esta evolución, destacan las siguientes acciones:

- » Implantación de una visión y políticas comunes de sostenibilidad.
- » Elaboración de un análisis de doble materialidad en adaptación de la nueva normativa europea de *reporting*.
- » Planificación del proyecto de definición de un plan estratégico sostenible que se desarrollará en 2026, con objetivos específicos para cada área y cada departamento de la organización.

El inicio de las operaciones de Gorlan USA, el primer año completo de actividad de Gorlan Electric Zhejiang o el proyecto de ampliación de las instalaciones de Gorlan India consolidan la expansión global del Grupo en 2025.



Compromiso con el medioambiente y la descarbonización

Pese al impacto ambiental limitado de su actividad, el Grupo ha avanzado en 2025 en el desarrollo de medidas de análisis de su actividad y mejora constante de sus indicadores en este ámbito:

- » Desarrollo de un modelo de certificación *multisite* en calidad (ISO 9001), medioambiente (ISO 14001) y seguridad de las personas (ISO 45001) para todas las empresas.
- » Verificación de la huella de carbono de Pronutec y Merytronic, mediante metodologías que se extenderán al resto de compañías.

48%

de la energía eléctrica consumida es de origen renovable

+1,94% vs. 2024

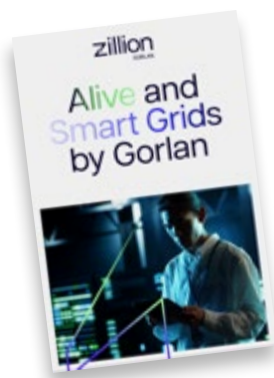
-12%

consumo de agua vs. 2024

99%

de los residuos generados son recuperados y valorizados

+0,58% vs. 2024



El lanzamiento de Zillion, ecosistema de *smart grids* para redes más flexibles y resilientes, refuerza la capacidad del Grupo de dar solución a las nuevas necesidades del mercado y ejemplifica un modelo de trabajo más transversal e integrador.

Un equipo con una cultura corporativa común

Ejercicio de consolidación de un nuevo modelo de gestión del talento, liderado por el nuevo Departamento de Capital Humano y que refuerza la posición central de las personas en la corporación. En 2025 se han desarrollado diversas iniciativas de valor:

- » Implantación de un modelo común de evaluación del desempeño.
- » Lanzamiento del Proyecto SheRise, para el impulso del liderazgo femenino.
- » Refuerzo del modelo de formación y desarrollo del talento: lanzamiento de la Gorlan Academy y segunda edición de la Escuela de Liderazgo.

928

profesionales

+9,8% vs. 2024

12.414

horas de formación

+36% vs. 2024

1.2. Estrategia corporativa

La estrategia del Grupo se basa en una visión integral de su actividad, articulada a partir de cuatro *drivers* principales de negocio orientados a la creación de valor sostenible. Esta visión permite anticipar los cambios del entorno, adaptarse con agilidad a las nuevas demandas del mercado y consolidar una posición competitiva sólida a nivel global.

DRIVERS DE NEGOCIO

Digitalización

La digitalización desempeña un papel fundamental en el camino hacia la excelencia operativa, tanto en el desarrollo de soluciones innovadoras para los clientes como en la aplicación de sistemas avanzados de gestión interna. El Grupo ha realizado una importante inversión en los últimos años en proyectos de transformación tecnológica, con especial foco en la ciberseguridad.

Innovación

La creatividad y el trabajo en equipo son clave para promover la innovación dentro del Grupo. La promoción de una cultura de creatividad y colaboración estimula la generación de ideas innovadoras para impulsar el desarrollo de productos respetuosos con el medio ambiente y basados en la innovación tecnológica, que generen un impacto positivo en la sociedad.

Personas

El equipo humano del Grupo Gorlan está formado por personas apasionadas, comprometidas y de elevada cualificación profesional, capaces de afrontar cada reto con determinación y éxito. La organización fomenta activamente su crecimiento personal y profesional, apostando por la igualdad de oportunidades y por un entorno de comunicación fluida y bidireccional.

Clientes

La cultura empresarial del Grupo Gorlan está profundamente orientada al cliente, priorizando un modelo de relación a largo plazo y basado en la proximidad y la confianza. Esta cercanía y el desarrollo de sistemas de escucha activa permiten diseñar soluciones a medida que respondan realmente a sus necesidades y marquen la diferencia.



“Avanzamos hacia un modelo de integración de las capacidades de las diversas sociedades del Grupo, impulsado por el desarrollo de herramientas y recursos comunes de gestión. El objetivo es el intercambio continuo de conocimiento y buenas prácticas, con el fin de ofrecer siempre la mejor atención y las soluciones más adaptadas a las necesidades de nuestros clientes”.

Asier Barbarias Juaristi, director general corporativo

PROPÓSITO

(nuestra razón de ser)

Transformar el presente de la energía para garantizar un futuro más sostenible.

MISIÓN

(qué hacemos)

Generar valor para todos los participantes sociales de una forma sostenible, mediante una actividad fundamentalmente dedicada al sector eléctrico, aportando soluciones innovadoras para dar respuesta a las necesidades de un mundo cambiante, complejo, globalizado y digital.

VISIÓN

(qué queremos ser)

Ser un Grupo de referencia internacional en el sector eléctrico, participe 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.

VALORES FUNDAMENTALES

(cómo lo conseguimos)

Innovación

Cliente en el centro

Compromiso con el capital humano

Internacionalización

Espíritu de liderazgo

Sostenibilidad

Adaptación al cambio

1.3. Composición del Grupo

La composición actual del Grupo integra la función transversal de los departamentos corporativos y la actividad especializada de las diversas sociedades. Esta estructura permite impulsar una hoja de ruta y una cultura corporativa comunes, al tiempo que las sociedades concentran sus esfuerzos en sus respectivos ámbitos de actuación: el desarrollo de producto, la actividad comercial en mercados estratégicos o el diseño de soluciones especializadas.

EMPRESAS DE PRODUCTO

Aparellaje de baja tensión | Smart grids | Industria

pronutec
gorlan

telergon
gorlan

gorlan
india

tripus
gorlan

merytronic
gorlan

gorlan
zhejiang

SOCIOS ESTRATÉGICOS

pronutec AG

ariadna

EMPRESAS COMERCIALIZADORAS

China | Polonia | India | Alemania | EE.UU.

gorlan
china

gorlan
poljska

gorlan
india

gorlan
germany

gorlan
usa

EMPRESAS DE SUBCONTRATACIÓN

Inyección de plásticos | Ensamblajes

plastibor
gorlan

inaselec
gorlan



Grupo Gorlan

Define y guía la aplicación de la estrategia global en los principales ámbitos del negocio, bajo el control de los departamentos corporativos. También invierte en programas transversales que se aplican en las diversas sociedades (plataformas de gestión, desarrollo del talento, I+D, medición y reducción del impacto ambiental, etc.) para impulsar sus respectivas actividades productivas y comerciales.

Empresas de producto

Compañías focalizadas en el diseño, desarrollo y producción de soluciones especializadas en los diversos sectores en los que opera el Grupo. También asumen la actividad comercial en los mercados tradicionales y en aquellos países sin filial propia. La organización promueve la colaboración entre ellas para desarrollar soluciones integradas e innovadoras.

Empresas de subcontratación

Especializadas en la producción de componentes tanto para otras sociedades del Grupo como para terceros. Su elevado grado de especialización permite ofrecer soluciones de valor para sectores de alta exigencia, como el eléctrico y la automoción.

Filiales internacionales

Centradas en la actividad comercial y el desarrollo de alianzas con socios industriales de los mercados estratégicos en los que operan. Su profundo conocimiento de los respectivos mercados les permite garantizar una relación próxima y una atención personalizada a los clientes.

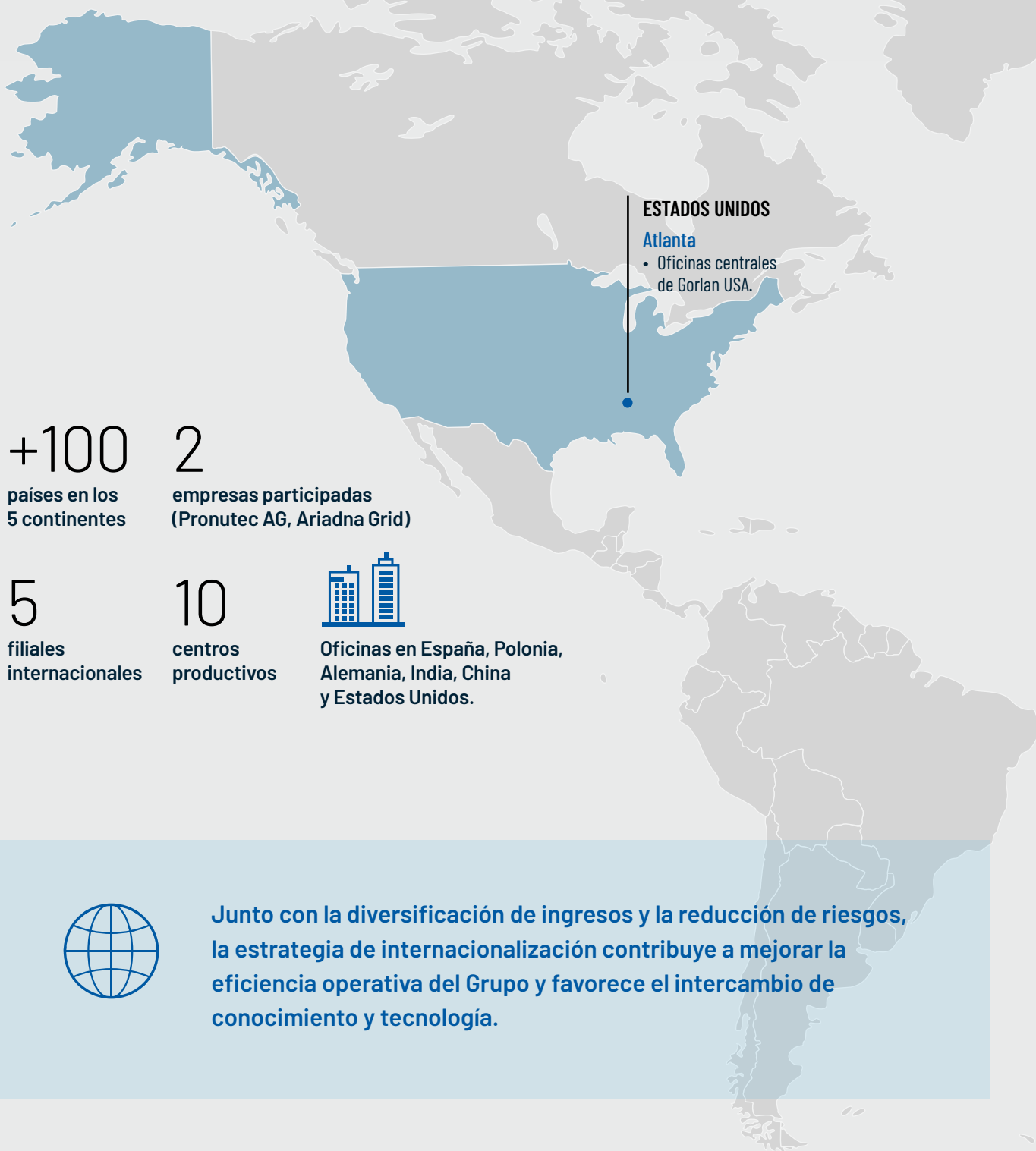
Socios estratégicos

Empresas con participación del Grupo, centradas en la comercialización de soluciones específicas para el mercado suizo (Pronutec AG) y el desarrollo de tecnología avanzada para optimizar la capacidad de las redes de distribución (Ariadna Grid).

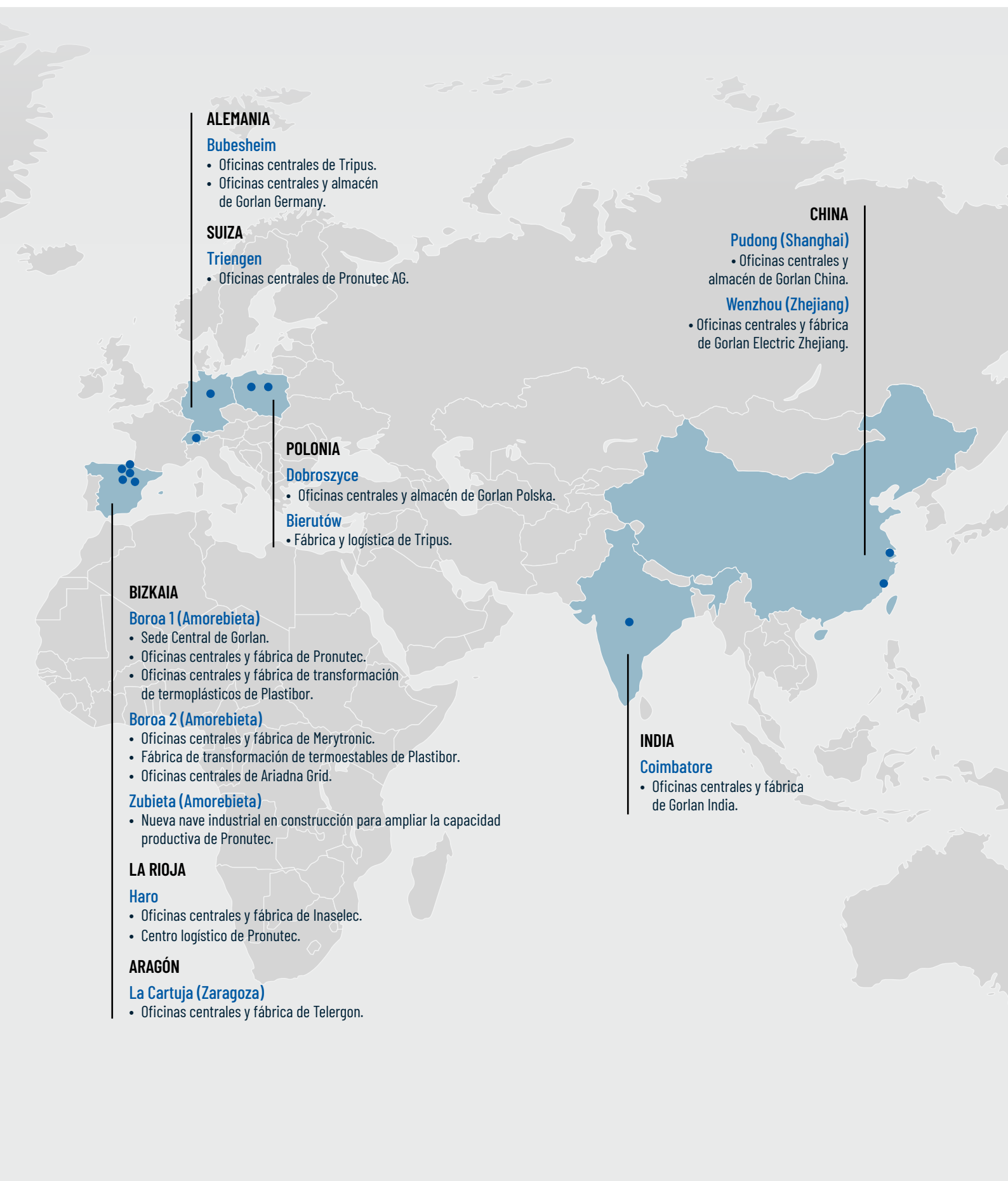


PRESENCIA GLOBAL

El Grupo Gorlan ha desarrollado su proceso de internacionalización mediante estrategias adaptadas a las características de cada mercado. Tras el inicio de las operaciones de Gorlan USA en 2025, cuenta con filiales propias en cinco países y con presencia comercial en más de 100 mercados.



Junto con la diversificación de ingresos y la reducción de riesgos, la estrategia de internacionalización contribuye a mejorar la eficiencia operativa del Grupo y favorece el intercambio de conocimiento y tecnología.

**ALEMANIA****Bubesheim**

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

SUIZA**Triengen**

- Oficinas centrales de Pronutec AG.

POLONIA**Dobroszyce**

- Oficinas centrales y almacén de Gorlan Polska.

Bierutów

- Fábrica y logística de Tripus.

CHINA**Pudong (Shanghai)**

- Oficinas centrales y almacén de Gorlan China.

Wenzhou (Zhejiang)

- Oficinas centrales y fábrica de Gorlan Electric Zhejiang.

BIZKAIA**Borua 1 (Amorebieta)**

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

Borua 2 (Amorebieta)

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

Zubieta (Amorebieta)

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

LA RIOJA**Haro**

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

ARAGÓN**La Cartuja (Zaragoza)**

- Oficinas centrales y fábrica de Telergon.

INDIA**Coimbatore**

- Oficinas centrales y fábrica de Gorlan India.

EMPRESAS DE PRODUCTO

Equipos de protección para redes de distribución BT



Switchgear Innovation

Diseño, fabricación y comercialización de soluciones para la protección, distribución y monitorización de redes eléctricas de baja tensión. Comprometida con los retos de descarbonización y flexibilidad de la red, Pronutec impulsa el desarrollo de equipos y productos innovadores orientados a la smartización, la digitalización y la automatización de las redes de baja tensión.



Personas

167



Volumen de venta

109,6 M€



Desde

1986

“El fuerte avance en el mercado nacional y una sólida evolución de la exportación nos han permitido cerrar 2025 con un excelente resultado. Nuestros niveles de eficiencia y capacidad productiva se han visto reforzados por la mejora de la productividad mediante el OEE (Efectividad Global del Equipo) y la nueva planta de Zubieta”.

Diego Martín Imbert, director general

Fabricantes especialistas en interruptores



The Switch Specialist

Diseño y fabricación de soluciones de seccionamiento y protección en baja tensión, orientadas a aplicaciones industriales, distribución de energía, sector ferroviario y energías renovables. Telergon anticipa las necesidades de sus clientes mediante el desarrollo de equipos electromecánicos y un amplio *portfolio* de más de 5.000 referencias personalizables.



Personas

157



Volumen de venta

34,6 M€



Desde

1953*

* Incorporada al Grupo Gorlan en 2005.

“La creación de la nueva línea de negocio Lift & Crane (elevadores y grúas), con elevado potencial de desarrollo, impulsa la diversificación de nuestra actividad. En 2025 también destaca el inicio de la actividad de la filial en Estados Unidos y el lanzamiento de una nueva línea de productos ATS (Interruptor de Transferencia Automática)”.

Roberto Delgado Tarancón, director general

EMPRESAS DE PRODUCTO

Empresa tecnológica de alto valor añadido



Smart Grids Specialist

Empresa tecnológica de alto valor añadido, con la misión de impulsar la innovación en el sector energético mediante la aplicación de inteligencia artificial, ciberseguridad y tecnologías virtualizadas. Desarrolla soluciones –tanto fijas como portátiles– para la identificación, seguimiento, monitorización y digitalización de las redes eléctricas de distribución.

En 2025 se realiza un cambio de la dirección: después de 12 años al frente de Merytronic, Iratxe Zuluaga cede el puesto a Aínara Bidaurratzaga para dedicarse en exclusiva a la dirección general de Ariadna, su proyecto empresarial personal.



Personas

64



Volumen de venta

10,1 M€



Desde

2012

“El ejercicio 2025 supone un punto de inflexión para Merytronic, marcado principalmente por el lanzamiento del ecosistema de smart grids Zillion, en colaboración con Pronutec. Este proyecto ejemplifica nuestra apuesta por el diseño y desarrollo de soluciones completas de red, fortaleciendo las sinergias e impulsando la innovación dentro del Grupo”.

Aínara Bidaurratzaga Calderón, directora general

Fabricantes de interruptores y conectores para maquinaria profesional



Switch On With Us!

Fabricación de interruptores, conectores y soluciones de sistemas personalizados para maquinaria profesional. Con sedes en Alemania y Polonia, ofrece servicios complementarios como fabricación de componentes mediante máquinas de moldeo por inyección, montaje de componentes según elementos suministrados y especificaciones, y fabricación de mazos de cables en un centro de procesamiento totalmente automatizado.



Personas

91



Volumen de venta

7,2 M€



Desde

1963*

* Incorporada al Grupo Gorlan en 2015.

“Coincidiendo con la celebración del 30 aniversario de Tripus Polonia, hemos completado una profunda reestructuración en Alemania, optimizando nuestro modelo operativo y reduciendo costes estructurales. Esta reestructuración consolida a Polonia como hub productivo principal y nos permite trabajar de manera más coordinada y eficiente entre ambas sedes”.

Uwe Albers, director general de Tripus Germany

Krzysztof Krawczyk, director general de Tripus Polska

EMPRESAS DE PRODUCTO

Fabricante líder de aparallaje de baja tensión



Diseño, fabricación y ensamblaje de aparellaje de baja tensión, así como montaje de equipos de conmutación para aplicaciones industriales, *utilities*, ferrocarriles y energías renovables. Su catálogo abarca una amplia gama de productos estándar, con la posibilidad de adaptarlos a los requisitos específicos de cada cliente.



Personas

155



Volumen de venta

4,5 M€



Desde

1999*

* Incorporada al Grupo Gorlan en 2005.

“La ampliación de nuestra planta permite integrar las oficinas y la producción en un mismo espacio, con elevados estándares de seguridad y sostenibilidad acreditados por la certificación ISO 45001. La profesionalización de la estructura organizativa y la ampliación del equipo comercial han impulsado un crecimiento significativo de las ventas”.

Mariasundaram Antony, director general

Desarrollo y fabricación de soluciones eléctricas



Desarrollo y fabricación de soluciones eléctricas eficientes y de alta calidad para el mercado global. Su elevado nivel de automatización, de la mano de tecnología de vanguardia, convierte a Gorlan Zhejiang en un *hub* de desarrollo de nuevas gamas de interruptores, especialmente compactos.



Personas

64



Volumen de venta

4,2 M€



Desde

2024

“En nuestro primer año completo de actividad, nos hemos focalizado en la integración de equipos, productos y procesos, con el objetivo de alinearnos plenamente con la cultura corporativa del Grupo. Más allá de los resultados, destaca el conocimiento adquirido para ajustar nuestro enfoque y construir una base firme para el futuro de la compañía”.

Simon Fangón, director general

EMPRESAS DE PRODUCTO

Inyección de plásticos técnicos



Especializada en el diseño y la producción de piezas mediante inyección de plásticos técnicos.

Su actividad abarca desde el desarrollo de productos y procesos hasta la fabricación final, incluyendo la transformación de termoplásticos (poliamidas, policarbonatos, PBT y PPS) y termoestables (masas de moldeo de poliéster húmedo, BMC).



Personas

125



Volumen de venta

23 M€



Desde

2003

“Los avances en eficiencia operativa y las nuevas soluciones digitales en la actividad industrial han permitido una significativa mejora de la rentabilidad. En 2025 también hemos empezado a implementar una nueva estrategia comercial, con el objetivo de alcanzar un progresivo incremento de las ventas fuera del Grupo”.

Jon Iñaki Bilbao Apraiz, director general

Calidad y excelencia en producción



Especialista en la fabricación y el montaje de aparellaje eléctrico, Inaselec se ha consolidado como un referente en la automatización de las líneas de producción dentro del Grupo Gorlan. Su capacidad para agilizar los plazos de entrega permite responder rápidamente a las demandas del mercado, mejorando la calidad del servicio para todas las empresas del Grupo.



Personas

57



Volumen de venta

25,7 M€



Desde

2013

“Tras un 2024 de especial complejidad, cerramos 2025 con un incremento muy significativo de la facturación (de 7,3 a 25,7 millones de euros), gracias principalmente al cambio de modelo en la gestión interna de compra de materiales. La implementación del nuevo ERP ha mejorado la integración con Pronutec y ha aumentado nuestra eficiencia operativa, con el objetivo de mejorar la respuesta a las demandas del mercado”.

Ignacio Gorostiza Lacabex, director general

FILIALES INTERNACIONALES



ALEMANIA

Enfocada en facilitar la implementación de soluciones inteligentes para compañías eléctricas en Alemania, el segundo mercado más relevante en sectores como la distribución energética, la industria y las energías renovables.



Desde 2003 Personas 8

Volumen de venta 17 M€



POLONIA

Con una sólida trayectoria en empresas eléctricas y en la distribución pública, la compañía se ha consolidado como un proveedor clave para el sector energético en un país en crecimiento. Asimismo, continúa expandiendo su presencia en el ámbito industrial, integrando aplicaciones industriales y para el sector minero.



Desde 2010 Personas 6

Volumen de venta 9,3 M€



CHINA

Especializada en energías renovables y aplicaciones industriales, la compañía opera en un mercado de amplias dimensiones y muy competitivo, donde los estándares de calidad y la exigencia tecnológica crecen constantemente.



Desde 2013 Personas 6

Volumen de venta 1,7 M€



ESTADOS UNIDOS

Como parte de su estrategia de expansión internacional, el Grupo Gorlan ha constituido en 2025 su primera filial comercial en Estados Unidos, con sede en Atlanta. Su objetivo es ofrecer servicios localizados y eficientes en uno de los mercados eléctricos más competitivos del mundo. La filial impulsa la comercialización de productos de Telergon en sectores estratégicos como las energías renovables, la automatización industrial y la infraestructura eléctrica. Para ello, opera mediante una red creciente de representantes de ventas independientes y socios estratégicos.

Gorlan USA se enfoca en alinear su oferta con los estándares de certificación y los requisitos de aplicación locales, proporcionando soporte comercial, procesamiento de pedidos y coordinación logística. La estrecha colaboración con clientes y socios locales debe contribuir a generar nuevas oportunidades para reforzar la presencia del Grupo en el mercado norteamericano.



SOCIOS ESTRATÉGICOS

pronutec AG

Con sede en Lucerna y un alcance centrado en Suiza, Pronutec AG es una compañía especializada en el montaje de cuadros eléctricos. En respuesta a las exigencias de los clientes del país, destaca por ofrecer productos de calidad excepcional y altamente personalizados, adaptándose a las variadas demandas del sector.

Desde	Personas
2018	14

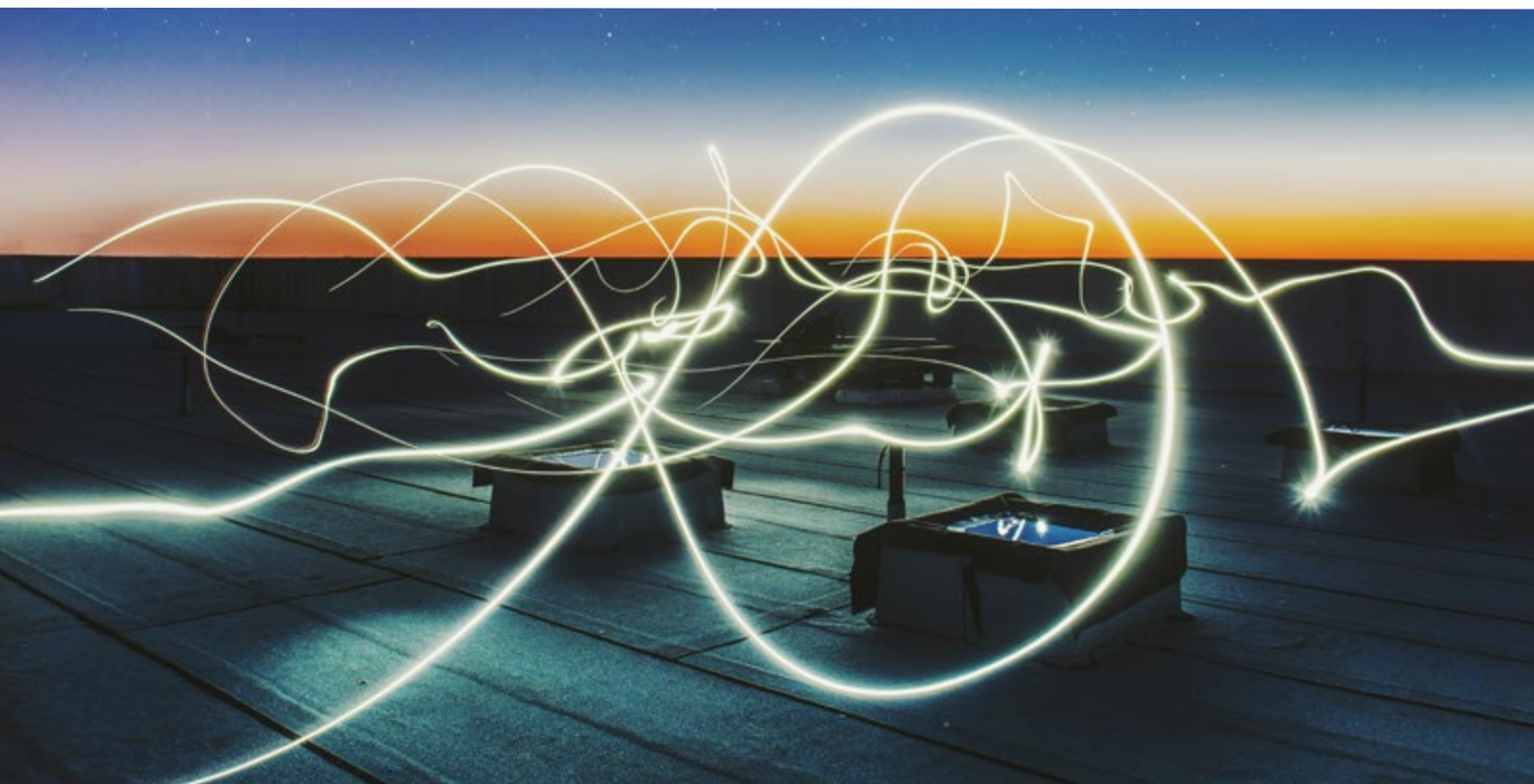
Volumen de venta
5,7 M€

Ariadna

Ariadna Grid trabaja con el objetivo de optimizar la capacidad de las actuales redes de distribución. Acompaña a las empresas eléctricas en la transformación digital de sus redes para afrontar retos como la integración masiva del vehículo eléctrico o las energías renovables. Aunque se ha mantenido como socio estratégico en 2025, a lo largo del ejercicio se han definido los pasos para su desvinculación del Grupo Gorlan. Ariadna Grid inicia en 2026 una nueva etapa como compañía 100% independiente, manteniendo su espíritu de proyecto familiar.

Desde	Personas
2017	37

Volumen de venta
2,9 M€



1.4. Sectores de actividad y tendencias del mercado

PRINCIPALES SECTORES DE ACTIVIDAD



Distribución de energía

Soluciones innovadoras para la gestión integral de redes eléctricas de baja tensión. El enfoque del Grupo 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.



Industria

Soluciones personalizadas y de alta calidad, diseñadas específicamente para atender las necesidades del sector industrial y las aplicaciones de electrónica de potencia. El Grupo cuenta con un extenso catálogo en sistemas AC para responder a los desafíos de fabricantes de cuadros eléctricos y OEM (*Original Equipment Manufacturer*) de diversos sectores.



Green energy

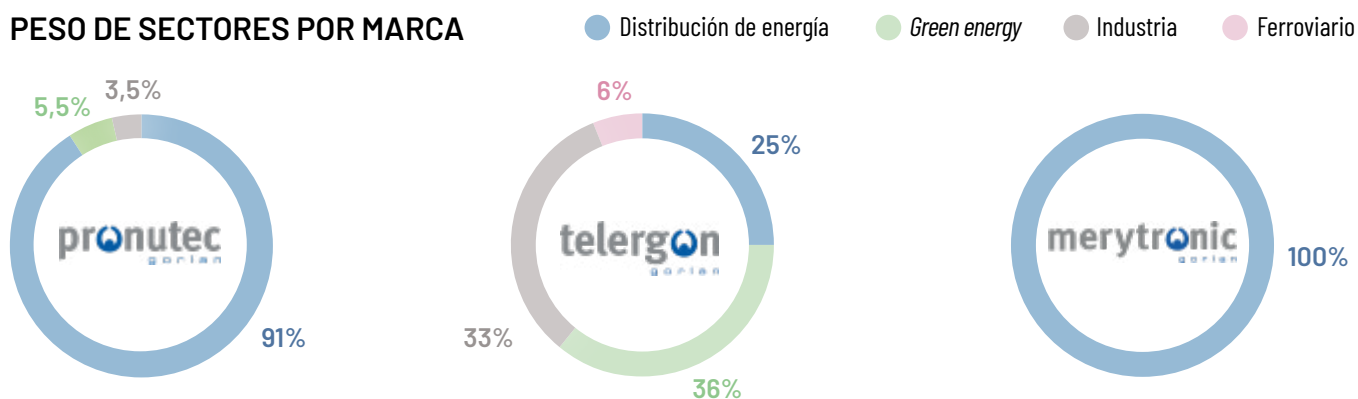
Inversión en I+D para el desarrollo de soluciones que promuevan la adopción de energías renovables en todo el mundo. El Grupo es especialista en tecnologías aplicadas a la energía fotovoltaica y en el diseño de productos que facilitan un suministro más limpio y eficiente en el consumo cotidiano (hogares, recarga de vehículos eléctricos, etc.).



Ferrovio

Amplia experiencia en soluciones de mando y control, accesos, tracción y puesta a tierra. Soluciones desarrolladas por Telergon e impulsadas tras la adquisición en 2015 de Bihplat, referente en material rodante e instalación fija.

PESO DE SECTORES POR MARCA



TENDENCIAS DEL MERCADO: ACELERACIÓN DE LA DIGITALIZACIÓN EN UN CONTEXTO DE INCERTIDUMBRE GLOBAL

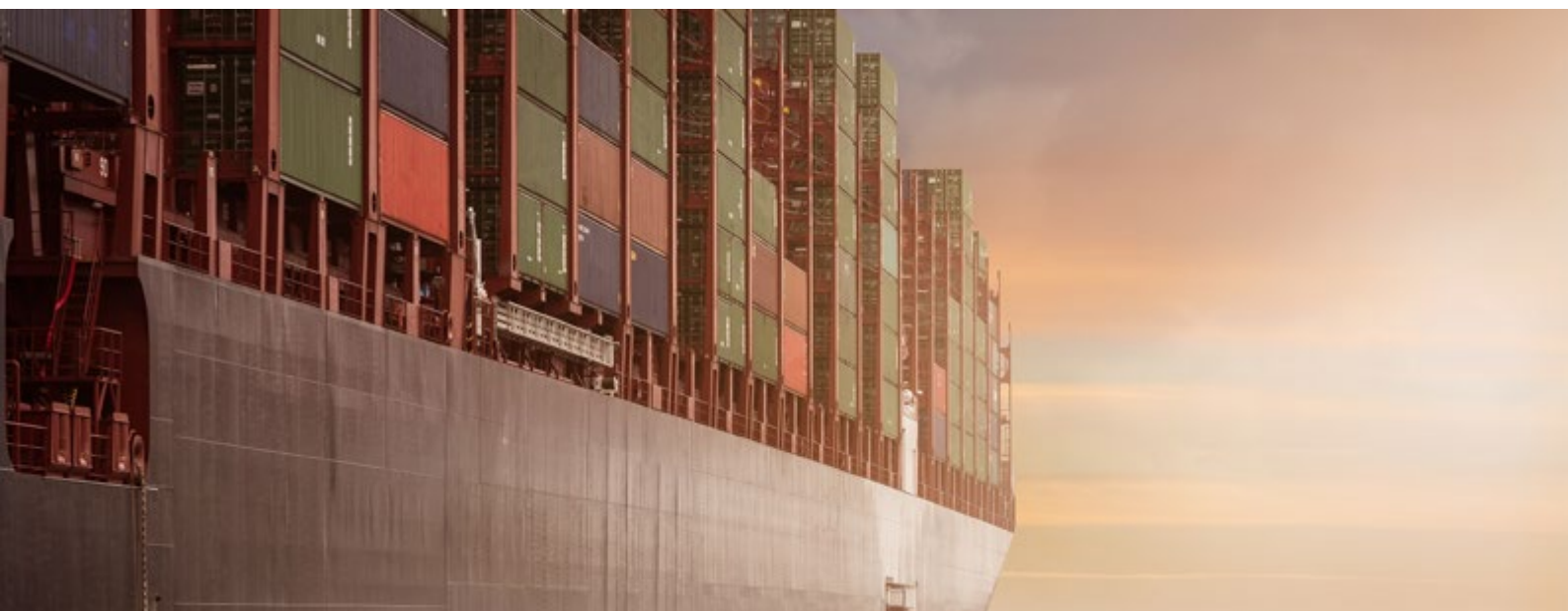
Mayor capacidad productiva a nivel global, debido a la entrada de competidores internacionales y, muy particularmente, al crecimiento del mercado asiático. Esta coyuntura supone una caída generalizada de los precios y la necesidad de apostar por la especialización y el desarrollo de soluciones de valor como factores de diferenciación.

Transición de redes eléctricas tradicionales a redes inteligentes (*smart grids*). Las nuevas *smart grids* se caracterizan por una mayor fiabilidad, resiliencia y seguridad, gracias a los sistemas de monitorización en tiempo real y en remoto. También facilitan la integración de fuentes de energía renovable para atender las necesidades vinculadas a la transición energética y la descarbonización. Tecnológicamente, se asocian al desarrollo de la inteligencia artificial pero también al riesgo de ciberataques.

Soluciones integrales de mayor complejidad técnica. Frente a productos aislados, el mercado de *utilities* demanda soluciones integrales *end-to-end*, que implican desarrollos personalizados de especial complejidad.

Impacto de la inestabilidad global y los conflictos geopolíticos, junto con la volatilidad de los precios y las fuertes oscilaciones en la facturación, la inestabilidad impacta en el sector eléctrico mediante la pérdida o la disminución de la presencia en mercados estratégicos (Rusia o Israel), y el fortalecimiento de los mercados asiáticos.

Extraordinario incremento del coste materias primas fundamentales en el sector. El aumento histórico de los precios de la plata y el cobre responde principalmente a la elevada demanda relacionada con la transición energética (paneles solares, movilidad eléctrica, etc.) y su aplicación en inteligencia artificial.



02

COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

El compromiso con la sostenibilidad se integra de forma natural en la actividad del Grupo Gorlan, como organización especializada en un sector estratégico para el desarrollo sostenible de la sociedad. La organización trabaja en la definición de una estrategia corporativa de sostenibilidad, que permita actualizar su compromiso histórico en este ámbito y afrontar con las máximas garantías los nuevos retos y oportunidades.



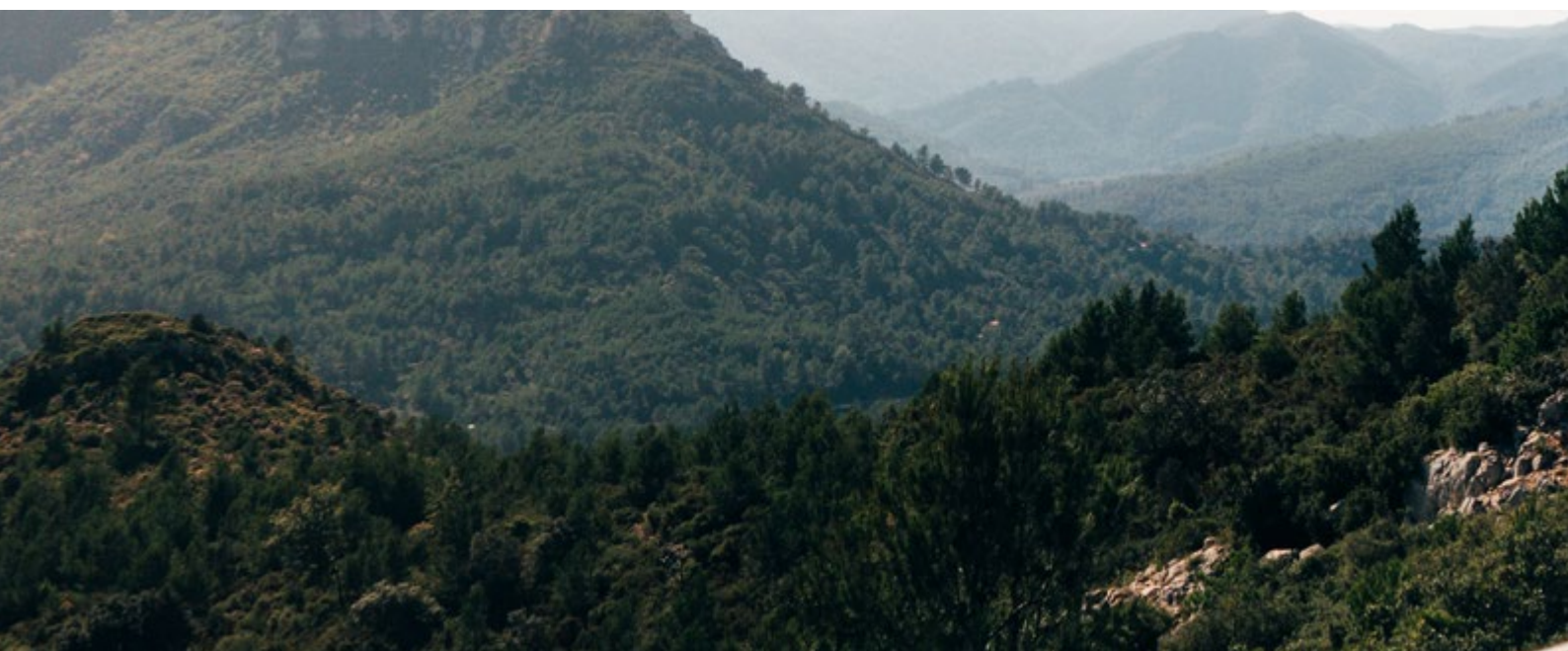
2.1. Visión estratégica

La generación de un impacto positivo en todos los entornos en los que opera es un principio fundacional del Grupo Gorlan, plenamente integrado en su actividad y que se ha ido transmitiendo de forma natural entre todas las personas que han formado parte de la organización a lo largo de sus 40 años de actividad. Como aspectos principales, y de acuerdo con los valores de empresa familiar, este compromiso ha contemplado históricamente la responsabilidad social —entendida como la generación de empleo de calidad y la conexión con las comunidades donde opera— y la atención al impacto ambiental de la actividad.

En los últimos años, se han desarrollado en paralelo una serie de tendencias, que han llevado a una revisión y actualización del compromiso sostenible del Grupo; entre ellas, la evolución del propio concepto de sostenibilidad, que actualmente integra los tres ámbitos ASG (ambiental, social y gobernanza), las nuevas exigencias normativas y la propia transformación del sector.

Entre las acciones realizadas destacan:

- **Creación de un departamento corporativo de Sostenibilidad**, encargado de definir una cultura común de la sostenibilidad en todas las compañías y de velar por su cumplimiento, en coordinación con el resto de las unidades corporativas.
- **Atención a los nuevos requerimientos normativos en materia de sostenibilidad**, centrados principalmente en el *reporting* de la información no financiera. En este sentido, destaca la evolución de la *Memoria de sostenibilidad*, con el objetivo tanto de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente como de disponer de un soporte de información rigurosa y transparente para los grupos de interés.
- **La vinculación de la actividad del Grupo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, que ha supuesto un esfuerzo de recopilación de acciones e identificación de oportunidades de mejora.



El Grupo tiene previsto avanzar en 2026 en esta hoja de ruta mediante el desarrollo de un plan estratégico sostenible, con objetivos específicos para cada una de las áreas y departamentos de la organización. El objetivo del plan es definir los objetivos de negocio de la compañía y alinearlos con los principios corporativos en materia de sostenibilidad, a partir de la realidad actual y las tendencias de evolución del mercado a corto y medio plazo.

El proceso incluye una fase inicial de reflexión estratégica, que tiene en consideración las conclusiones del análisis de doble materialidad desarrollado en 2025 y que ha permitido identificar los aspectos prioritarios para el Grupo Gorlan tanto a nivel operativo como financiero. El proyecto está liderado por la Dirección General y la Presidencia, con la implicación de los distintos niveles operativos de la compañía y la supervisión del Consejo de Administración.



El Grupo tiene previsto desarrollar en 2026 un plan estratégico sostenible que defina los objetivos de negocio de la compañía y los alinee con sus principios en materia de sostenibilidad.



CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La visión actual de la sostenibilidad del Grupo Gorlan se estructura en torno a la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), al modelo de negocio, la cultura organizativa y la acción social. Para ello, el Grupo ha estructurado su vinculación a los ODS en base a tres palancas.

Palancas estratégicas

ODS vinculados

PROPUESTA DE VALOR EMPRESARIAL

Ámbitos de mayor impacto positivo y núcleo de la contribución al desarrollo sostenible.



ODS 7 – Energía asequible y no contaminante: desarrollo de soluciones para redes eléctricas limpias y energías renovables.



ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura: fomento de la innovación y el desarrollo tecnológico para construir infraestructuras más resilientes y seguras, aumentar la proporción de energía renovable disponible y mejorar la eficiencia energética.

CONTRIBUCIÓN DERIVADA DE LA ACTIVIDAD

Efecto de los productos, soluciones tecnológicas y servicios del Grupo en los desafíos globales.



ODS 11 – Ciudades y comunidades sostenibles: promoción de ciudades más resilientes con soluciones para carga de vehículos eléctricos y eficiencia energética.



ODS 13 – Acción por el clima: promoción del uso de energía solar y reducción de emisiones en las plantas y productos propios.

CONTRIBUCIÓN INDIRECTA

Derivada de los valores empresariales y el desarrollo de programas estratégicos de carácter social.



ODS 1 – Fin de la pobreza: fomento de la participación del equipo en proyectos solidarios y campañas de voluntariado colectivo, y colaboración con ONG y programas sociales.



ODS 2 – Hambre cero: organización de campañas de donación de alimentos.



ODS 3 – Salud y bienestar: inversión en salud física, mental y emocional (Programa 3S), y organización de campañas de donación de sangre.



ODS 4 – Educación de calidad: impulso del desarrollo profesional a través de iniciativas como Gorlan Academy y evaluaciones continuas.



ODS 5 – Igualdad de género: fomento de planes de igualdad y programas de liderazgo femenino (Proyecto SheRise).



ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico: garantía de empleo estable, conciliación y promoción interna.



ODS 10 – Reducción de las desigualdades: promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad y la igualdad de oportunidades.



ODS 12 – Producción y consumo responsables: desarrollo de equipos que contribuyen a la reducción del consumo eléctrico, y aplicación de medidas de eficiencia energética y reducción de residuos en los procesos propios.



2.2. Análisis de doble materialidad

En el marco del análisis continuo del impacto de su actividad, el Grupo Gorlan ha realizado en 2025 su primer análisis de doble materialidad. Este recurso supone un avance significativo en la alineación con el nuevo marco regulatorio europeo en materia de sostenibilidad y constituye una fuente de información de gran valor en el nuevo proceso de reflexión estratégica en materia de sostenibilidad.

El análisis de doble materialidad constituye una primera aproximación estructurada a los principios y requerimientos establecidos por la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), desarrollados por el European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). El enfoque de doble materialidad ofrece una visión integral desde dos dimensiones complementarias:

- **Materialidad de impacto:** identifica y analiza los efectos positivos y negativos de la actividad corporativa sobre las personas y el medioambiente, a lo largo de toda la cadena de valor y en distintos horizontes temporales..
- **Materialidad financiera:** evalúa los riesgos y oportunidades que pueden impactar en el rendimiento financiero y la creación de valor a largo plazo.

La metodología aplicada se fundamenta en los requerimientos de la *Guía de implementación* desarrollada por EFRAG y traducida al español por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC).

A fin de asegurar rigor y representatividad, se analizaron fuentes internas y externas y se realizaron entrevistas a personas clave y grupos de interés prioritarios.

El análisis de doble materialidad se ha desarrollado en cuatro fases:

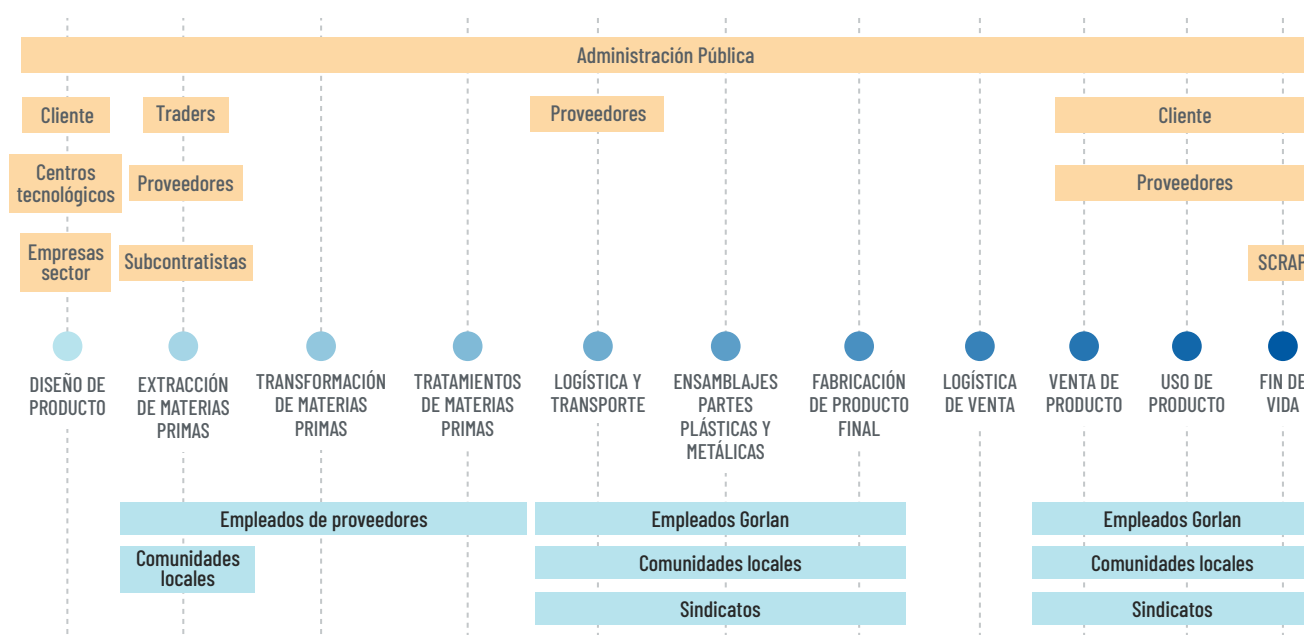
1. **Cualificación de la compañía y el contexto.**
2. **Identificación de los IROs reales y potenciales.**
3. **Evaluación de los IROs reales y potenciales.**
4. **Materialidad financiera.**

Mediante el análisis de doble materialidad, el Grupo se anticipa voluntariamente a futuras exigencias regulatorias y refuerza su compromiso con la sostenibilidad, la transparencia y la gestión responsable de toda su cadena de valor.

1. Cualificación de la compañía y el contexto

La comprensión del contexto interno y externo constituye la base del análisis de doble materialidad, al proporcionar una visión completa de los posibles impactos, riesgos y oportunidades (IROs) en toda la cadena de valor, tanto aguas arriba (*upstream*) como aguas abajo (*downstream*).

Asimismo, a fin de comprender los posibles impactos sobre las personas y el medioambiente, se identificaron los principales grupos de interés asociados a cada fase de la cadena de valor:



Grupos de interés prioritarios

Clientes

Principal valor de la actividad del Grupo y prioritarios en la toma de decisiones.

Equipo interno

Aliado estratégico en el crecimiento y evolución de la corporación.

Socios y accionistas

Garantía de rentabilidad y cumplimiento de las directrices del Consejo de Administración.

Financiadores

Agente clave para impulsar la transición energética de la economía.

Proveedores de cadena de valor

Colectivo imprescindible para el desarrollo operativo.

Comunidad local

Contribución al desarrollo local mediante empleo, proveedores de proximidad y apoyo social.

2. Identificación de los impactos, riesgos y oportunidades reales y potenciales

La identificación de los impactos, riesgos y oportunidades (IROs) reales y potenciales se realizó mediante un ejercicio orientado a detectar y clasificar las principales cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) vinculadas tanto a las operaciones propias como a las actividades desarrolladas a lo largo de la cadena de valor.

En cada impacto, se identificó:

- Etapa de la cadena de valor en la que se produce.
- Grupo de interés afectado.
- Tema y subtema de la normativa relacionados.
- Fuente de la que proviene el impacto.
- Descripción cualitativa.
- Carácter del impacto, distinguiendo si es positivo o negativo.
- Naturaleza temporal del impacto, diferenciando entre impactos reales (materializados) o potenciales (susceptibles de materializarse).

3. Evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades reales y potenciales

Mediante la evaluación de la materialidad de impacto y financiera, basada en umbrales cualitativos y cuantitativos, se identificaron y priorizaron los IROs materiales del Grupo, ordenados de mayor a menor relevancia. La siguiente tabla recoge la descripción de los temas materiales identificados y considerados prioritarios:

Temas materiales por orden de prioridad y relevancia

- Emisiones GHG
- Gestión del diseño y el ciclo de vida de los productos
- Gestión de materiales y residuos
- Calidad y seguridad del producto
- Gestión de la cadena de suministro
- Salud y seguridad de la plantilla propia
- Gestión de la energía
- Ciberseguridad
- Negociación colectiva de la plantilla propia

Relevancia



Ámbito	Tema material	Descripción
Ambiental	Gestión de materiales	La empresa fabrica sus productos con materiales con poco sustitutivo, como el cobre. Aparecen nuevos materiales alternativos, sobre todo para el plástico.
	Gestión de residuos	En los procesos productivos, la empresa genera residuos. Este tema hace referencia a los asuntos ambientales relacionados con los residuos tanto peligrosos como no peligrosos generados por la compañía y su capacidad para gestionarlos.
	Gestión de la energía	La fabricación de componentes electrónicos puede requerir cantidades importantes de energía. Por otro lado, los productos electrónicos pueden ayudar a las compañías a mejorar su eficiencia energética.
	Emisiones GHG	La empresa genera emisiones de gases de efecto invernadero en sus operaciones propias (alcances 1 y 2).
Social	Negociación colectiva de la plantilla propia	La compañía cuenta con un relevante número de personas trabajadoras, de las que depende su producción. Una relación no satisfactoria con su plantilla puede conllevar disrupciones en la producción.
	Atracción y retención del talento	Riesgo referido a la dificultad de la empresa para atraer, desarrollar, motivar y conservar a las personas trabajadoras que necesita para cumplir sus objetivos y operar de forma estable, lo cual pone en peligro la continuidad del negocio y la innovación.
	Salud y seguridad de la plantilla propia	Las plantillas de las fábricas se enfrentan a riesgos para la salud y la seguridad derivados de la exposición a maquinaria pesada, equipos en movimiento y peligros eléctricos, entre otros.
Gobierno	Gestión de la cadena de suministro	La empresa integra en la gestión de la cadena de suministro de la compañía los aspectos ASG teniendo en cuenta los riesgos y externalidades, ambientales (emisiones de alcance 3), sociales (condiciones laborales) y de gobierno de las operaciones de proveedores.
	Gestión del producto en base al ciclo de vida	La empresa tiene la capacidad para la incorporación de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) al producto y servicio vendido. Hace referencia, entre otros aspectos, a la gestión del impacto del producto en su ciclo de vida que comprende: el embalaje, distribución, utilización y fin de vida del producto.
	Ciberseguridad	Los nuevos productos de la compañía están enfocados a la tecnología. Dicha tecnología puede conllevar riesgos de ataques cibernéticos que pueden producir su incorrecto funcionamiento.

4. Materialidad financiera

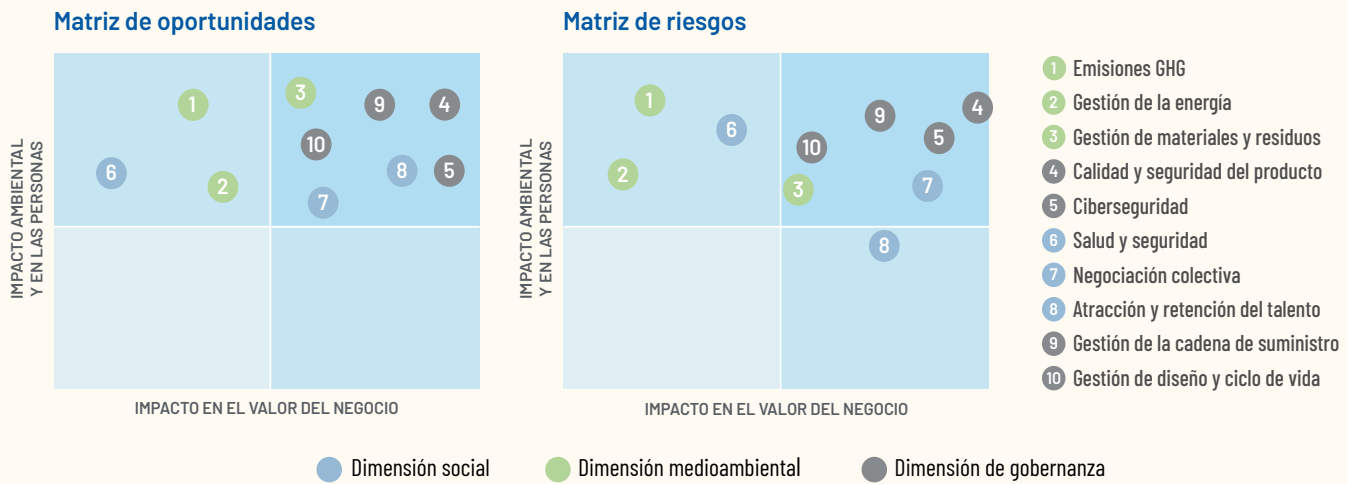
Una vez identificados los temas materiales, se procedió a analizar su materialidad financiera empleando el método Delphi*. Para ello se realizaron cuestionarios de preevaluación, que evaluaron de forma individual los riesgos y oportunidades financieras. A continuación, se realizaron diversos *workshops* en los que se evaluó la relevancia financiera de cada tema, y se debatieron los riesgos y oportunidades financieros más significativos tanto para el Grupo Gorlan como para sus empresas.

La siguiente tabla recoge los principales riesgos y oportunidades financieros identificados:

Riesgos	Oportunidades
Incremento de costes de producción	Reducción de costes de producción
Pérdida de mercado	Acceso a nuevos mercados
Sanciones	Acceso a financiación

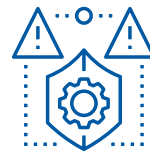
Matriz de doble materialidad

El resultado de este análisis es una lista de temas materiales, priorizados según las puntuaciones obtenidas, que da lugar a la doble materialidad. Para ilustrar esta priorización, se elaboraron dos matrices de materialidad: una de riesgos y otra de oportunidades. En ambas, el eje vertical representa el impacto en el medioambiente y las personas, y el eje horizontal muestra el impacto en el valor del negocio:



La matriz de riesgos compara los resultados de la materialidad de impacto con los resultados del aspecto “riesgo” de la materialidad financiera, mientras que la matriz de oportunidades contrasta los resultados de impacto con los resultados del aspecto “oportunidad” de la materialidad financiera. De este modo, es posible identificar los temas que representan mayores riesgos u oportunidades para el negocio frente a aquellos con mayor impacto en las personas y el medioambiente.

* El método Delphi es un proceso iterativo que combina respuestas individuales y anónimas de expertos con una posterior retroalimentación grupal controlada para buscar el consenso y debate.



El análisis de doble materialidad ha permitido identificar los principales impactos, riesgos y oportunidades (IROs) asociados a la actividad del Grupo, facilitando la priorización de los temas estratégicos y reforzando la capacidad para responder de forma eficaz y responsable a los retos presentes y futuros.

03

GOBERNANZA

La gobernanza es el eje que conecta el propósito, la estrategia y el modelo organizativo del Grupo Gorlan, orientando a la corporación hacia la excelencia, la ética y la sostenibilidad. Más allá del cumplimiento de las normativas aplicables, el Grupo crea las condiciones necesarias para contar con una organización más sólida, ágil y global, basada en valores como el respeto, la responsabilidad y la cooperación.

En línea con esta visión, el Grupo ha avanzado en los últimos años hacia una gobernanza preventiva, con un modelo HSEQ (*Health, Safety, Environment & Quality*) más cohesionado y en permanente evolución, centrado en la gestión de riesgos críticos, la formación, la certificación y la cultura de seguridad. Sobre esta base, durante 2025 se ha avanzado en la profesionalización de la gestión de riesgos, incorporando un enfoque más operativo y orientado a la acción. Este marco permite contar con una estructura sólida, coherente y transversal que, sustentada en la responsabilidad colectiva, genera relaciones de confianza duraderas en todos los ámbitos de actuación del Grupo.

Desde el Consejo de Administración hasta los comités operativos y transversales, el sistema de gobernanza del Grupo Gorlan integra ética, sostenibilidad, anticipación tecnológica y diálogo con las personas, garantizando que cada decisión esté alineada con los valores corporativos y contribuya al desarrollo estratégico del Grupo.



3.1. Modelo de gobernanza

El modelo de gobernanza del Grupo Gorlan se fundamenta en una gestión responsable y transparente, alineada con los principios éticos que guían su actuación y basada en la integridad, el cumplimiento normativo y la protección de la reputación.

Este enfoque busca garantizar la sostenibilidad a largo plazo, la estabilidad del negocio y la generación de confianza, salvaguardando los intereses de todos los grupos de interés y promoviendo una cultura organizativa basada en la integridad y la responsabilidad.

Para asegurar su correcta implementación, el modelo de gobernanza del Grupo se estructura en tres niveles complementarios:

- **Gobernanza estratégica.**
- **Gobernanza táctica.**
- **Gobernanza operativa.**

Gobernanza estratégica

La gobernanza estratégica se articula en torno al Consejo de Administración, órgano clave para la supervisión y ejecución de la estrategia del Grupo a largo plazo.

- **Consejo de Administración.** Mantiene una composición estable, independiente y plural, integrado por cuatro consejeros externos, un secretario independiente y un único consejero dominical. Aporta una visión a largo plazo, supervisa la correcta implementación de la estrategia y aprueba las políticas de alto nivel del Grupo, así como el plan estratégico elaborado por el Comité de Dirección Corporativa (CDC).

En 2025, el Consejo de Administración celebró seis reuniones ordinarias y una de carácter extraordinario.

Gobernanza táctica

La gobernanza táctica se orienta a reforzar la capacidad de anticipación y adaptación del Grupo Gorlan. Junto al Comité de Dirección Corporativa (CDC), se estructura en comités específicos que impulsan iniciativas estratégicas de carácter transversal y reportan tanto al Consejo de Administración como al propio CDC.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

D. JOSE JULIO GÓMEZ
Presidente · Consejero dominical ejecutivo

D. CARLOS OEHLING ●
Consejero · Externo independiente

D^a ANA ANDUEZA ● ●
Consejera · Externa independiente

D. IÑIGO ZAVALA ●
Consejero · Externo independiente

D. ANTONIO ESPINOSA DE LOS MONTEROS ●
Consejero · Externo independiente

D. JAVIER GARCÍA
Secretario · Externo independiente

● Finanzas ● Gobierno corporativo ● Sostenibilidad ● Sector

- **Comité de Dirección Corporativa (CDC).** Encabezado por la presidencia, actúa como nexo entre la visión estratégica y la gestión operativa. Este órgano, que reporta al Consejo de Administración, realiza un seguimiento continuo de los planes de gestión de todas las empresas del Grupo y lidera la elaboración del plan estratégico, que sirve como marco de referencia para los planes de negocio futuros y garantiza el aprovechamiento óptimo de las capacidades y los recursos. Para ello, se reúne mensualmente en un comité principal y, con carácter semestral, en sesiones informativas junto a las direcciones generales de Pronutec, Telergon, Merytronic, Plastibor e Inaselec.
- El Comité de Dirección Corporativa se compone, además, de áreas especializadas que refuerzan su

capacidad de gestión. En 2025, el Comité ha estado compuesto por el presidente del Grupo, su director general corporativo, el director financiero-IT corporativo, la directora corporativa de capital humano, el director comercial corporativo, el director corporativo de HSEQ (*Health, Safety, Environment, and Quality*), y la directora corporativa de marketing y sostenibilidad. Destaca especialmente la incorporación al Comité de la nueva Dirección Corporativa de Capital Humano, en reconocimiento a la relevancia estratégica del proceso de reestructuración de la gestión del talento y las relaciones laborales que está afrontando el Grupo.

- **Comité de Ética y Cumplimiento.** Enfocado en garantizar que todas las operaciones del Grupo se desarrollan dentro de los marcos legales y normativos aplicables, promoviendo una cultura corporativa basada en la integridad y la responsabilidad. Entre otras funciones, figuran el cumplimiento del Sistema Integral de Ética, el establecimiento y aplicación de los planes de acción correspondientes, y la revisión y actualización periódica de la normativa. También establece las sanciones en caso de incumplimientos de carácter ético.
- **Comité de Transformación Digital.** Encargado de liderar la digitalización del Grupo, mediante la implementación de nuevas tecnologías y la mejora de los procesos internos.

- **Comité SheRise.** Concebido como un espacio de diagnóstico, participación y transformación, se enfoca en la promoción de la igualdad de género. Este comité se enmarca en el compromiso del Grupo con PWN Euskadi, red internacional que impulsa el liderazgo con equilibrio de género, facilitando el acceso a formación, *networking* y programas de *mentoring* para reducir la brecha de oportunidades.
- **Comité de Inteligencia Artificial.** Orientado a la formación y a la implementación ética de tecnologías generativas, con el objetivo de fortalecer las capacidades internas y promover un uso responsable de estas herramientas.
- **Comité de Seguridad de la Información.** Focalizado en el impulso de la estrategia de ciberseguridad del Grupo, reforzada mediante la incorporación de perfiles especializados para la protección de los sistemas y la información.

En comparativa con los comités del ejercicio anterior, cabe reportar la supresión en 2025 del Comité de HUCA, el proyecto corporativo de desarrollo del talento y bienestar laboral. Ante el grado de madurez y los avances en la implantación del proyecto, se ha considerado que ya no requiere un seguimiento a este nivel.

Comité	Empresa	Nº miembros	Periodicidad	Año de constitución
Comité de Dirección Corporativa	Gorlan	7 personas	Bimensual	2023
Comité de Ética y Cumplimiento	Gorlan	6 personas	Trimestral	2023
Comité de Transformación Digital	Gorlan	4 personas	Bimensual	2019
Comité SheRise	Gorlan	3 personas	Cuatrimestral	2024
Comité de Inteligencia Artificial	Gorlan	4 personas	Bimensual	2025
Comité de Seguridad de la Información	Gorlan	8 personas	Por determinar	2025

Gobernanza operativa

La gobernanza operativa se ejerce a través de comités periódicos en cada empresa, que permiten supervisar y controlar la evolución de los planes de gestión y asegurar que las decisiones estratégicas y tácticas se traduzcan en resultados concretos y consistentes en todas las áreas del Grupo. A continuación, se describen las principales funciones de estos comités, que reportan al Consejo de Administración y al Comité de Dirección Corporativa, y se detallan las empresas que contaron con ellos en 2025, indicando el número de miembros y la periodicidad de sus reuniones:

- **Comités de Dirección.** Órganos responsables de supervisar la gestión global de cada empresa, garantizando el seguimiento de los planes estratégicos y la correcta implementación de las políticas corporativas.

Empresa	Nº miembros	Periodicidad
Pronutec	11 personas	Mensual
Telergon	8 personas	Mensual
Plastibor	8 personas	Mensual
Inaselec	6 personas	Mensual
Merytronic	8 personas	Bimensual
Tripus	11 personas	Bimensual
Gorlan Electric Zhejiang	6 personas	Anual
Gorlan India	4 personas	Mensual
Gorlan Germany	7 personas	Trimestral
Gorlan Polska	5 personas	Trimestral
Gorlan China	3 personas	Trimestral
Gorlan USA	2 personas	Semestral

- **Comités de Negocio.** Espacios de coordinación y análisis, orientados a optimizar resultados, identificar oportunidades de crecimiento y garantizar la alineación con los objetivos estratégicos del Grupo.

Empresa	Nº miembros	Periodicidad
Pronutec	4 personas	Mensual
Telergon	4 personas	Mensual
Merytronic	4 personas	Mensual

- **Comités de Nuevos Productos.** Equipos especializados en la evaluación, desarrollo y lanzamiento de nuevos productos, promoviendo la innovación y garantizando que las iniciativas estén alineadas con la estrategia y las capacidades del Grupo.

Empresa	Nº miembros	Periodicidad
Pronutec	12 personas	Mensual
Telergon	11 personas	Mensual
Merytronic	12 personas	Bimensual

- **Comités de Seguridad y Salud.** Órganos dedicados a supervisar y promover la prevención de riesgos laborales, la protección de la plantilla y el cumplimiento de la normativa de seguridad, contribuyendo a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Empresa	Nº miembros	Periodicidad
Pronutec	6 personas	Trimestral
Telergon	6 personas	Trimestral
Plastibor	6 personas	Trimestral
Inaselec	4 personas	Trimestral
Merytronic	4 personas	Trimestral
Gorlan India	10 personas	Por determinar



Consejo de Administración

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

Comité de Dirección Corporativa (CDC)

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

Comités transversales de impulso estratégico

- Comité de Ética y Cumplimiento.
- Comité de Transformación Digital.
- Comité SheRise.
- Comité de Inteligencia Artificial.
- Comité de Seguridad de la Información.
- Reportan al CDC y al Consejo de Administración.

Comités operativos

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

● Decisivo

● Estratégico

● Seguimiento y control

3.2. Sistema de integridad y cumplimiento

La estrategia, la cultura organizacional y el modelo de toma de decisiones del Grupo Gorlan se sustentan en los principios de ética, integridad y buen gobierno. Para garantizar que estos principios se trasladen a la práctica diaria, el Grupo ha desarrollado un sistema integral de cumplimiento que combina normativa, formación y herramientas prácticas de apoyo a la toma de decisiones.

La implantación del Sistema Integral de Ética del Grupo Gorlan se inició en 2023 y se ha reforzado en 2025 mediante dos hitos principales: la actualización del *Código Ético* y el desarrollo del programa Cometa 30, centrado en la formación y sensibilización de la plantilla.

Asimismo, la colaboración del Área de HSEQ con el Comité de Ética y Cumplimiento ha sido clave para mejorar la eficacia del sistema y su integración en la gestión cotidiana de todas las sociedades y áreas del Grupo. En este contexto, se ha elaborado un nuevo mapa de riesgos basado en

el mapa de procesos por áreas, lo que facilita la identificación, evaluación y control de riesgos operativos, estratégicos, reputacionales y regulatorios.

Por otra parte, en 2025 se ha iniciado un proyecto documental orientado a recopilar y sistematizar todas las políticas y procedimientos de cumplimiento de las sociedades del Grupo, con el objetivo de garantizar su accesibilidad y comprensión por parte de toda la plantilla y del resto de grupos de interés.



CÓDIGO ÉTICO

El *Código Ético* constituye la base de la cultura organizacional del Grupo Gorlan, al recoger los valores, las normas y los principios que guían el desarrollo de todas las actividades de la organización, orientando la conducta de todas las personas trabajadoras y de aquellas que mantienen una relación contractual con el Grupo. Asimismo, detalla las actuaciones previstas ante la detección de conductas inapropiadas. El *Código Ético* es de obligado cumplimiento para toda la plantilla, por lo que está traducido a cinco idiomas (español, inglés, alemán, polaco y chino) y se encuentra disponible en los tableros informativos de las instalaciones, en el canal de comunicación interna Nexus y

en las páginas web de todo el Grupo. Además, se entrega en soporte físico a las nuevas incorporaciones como parte del plan de acogida. El documento también se remite a los colectivos de proveedores, junto con una solicitud de aceptación, y de distribuidores, como cláusula específica en los nuevos contratos.

La última actualización del *Código Ético*, aprobada por el Consejo de Administración en marzo de 2025, incorpora nuevas obligaciones legales e introduce diversas mejoras que facilitan su comprensión.

“Buen trabajo, bien común”: los seis mandamientos del Código Ético

Bajo el título de “Buen trabajo. Bien común”, el *Código Ético* se estructura en seis mandamientos que deben guiar y orientar la forma de actuar de los agentes de interés en el desarrollo de sus actividades:

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



MEDIDAS CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES

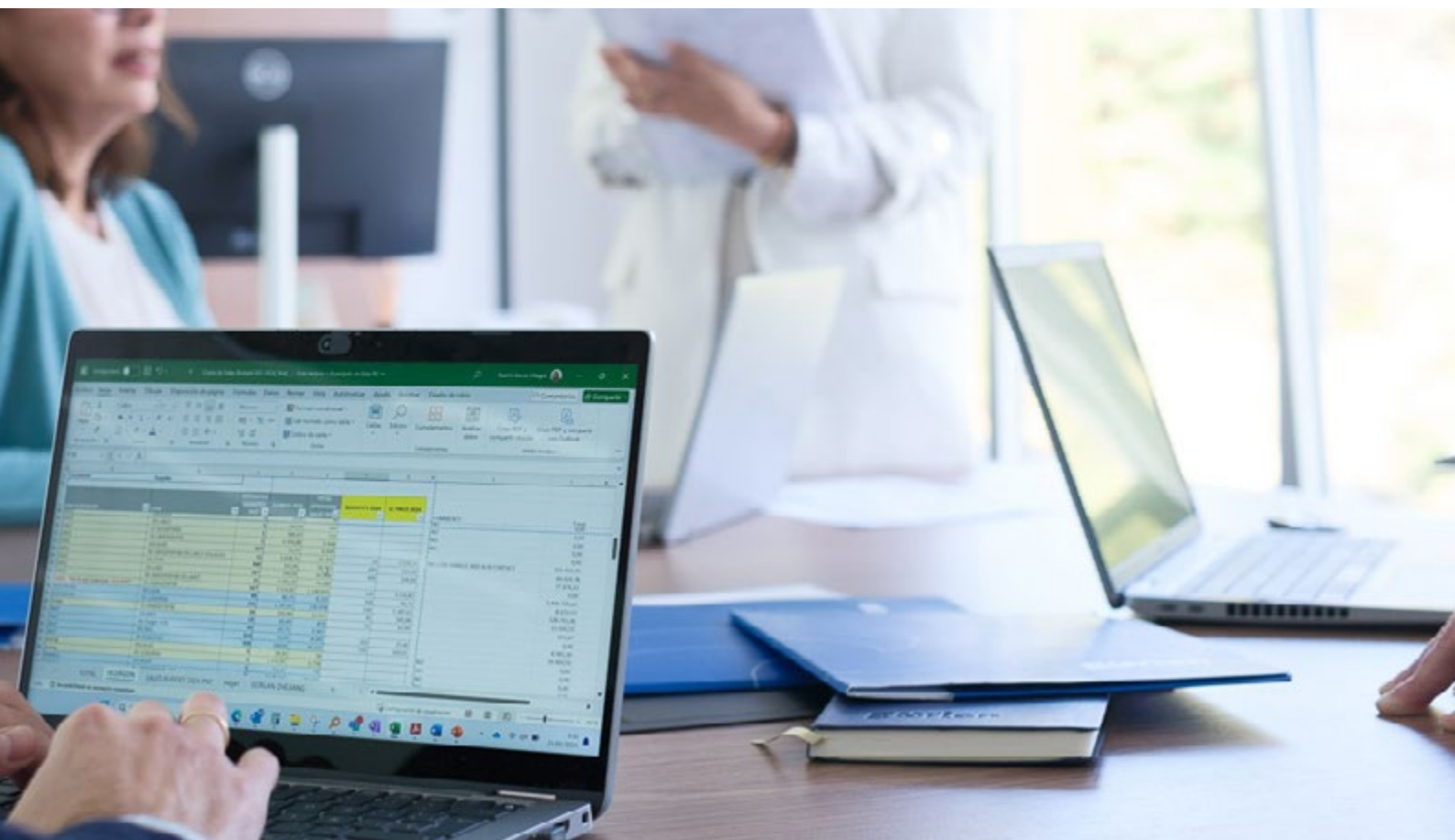
El Grupo Gorlan refuerza su compromiso con la integridad y la transparencia mediante la implementación de políticas y medidas específicas destinadas a prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. Este compromiso se encuentra recogido en su *Código Ético*, cuyo mandamiento número 3 prohíbe expresamente ofrecer o aceptar sobornos de ningún tipo, y realizar registros falsos en los libros contables.

En esta línea, la *Política de Obsequios y Regalos* establece límites claros para la aceptación y entrega responsable de obsequios, evitando posibles conflictos de interés. Como medida para reforzar la transparencia y el compromiso colectivo en este ámbito, el Grupo fomenta la entrega de obsequios con fines de subasta anual. En 2025 se reci-

laron más de 25 paquetes, que se sortearon entre las plantillas de las respectivas empresas.

A fin de garantizar el conocimiento y la correcta aplicación de estas políticas, se desarrollan acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, con especial atención al personal comercial y de compras, con sesiones centradas en los riesgos específicos de sus funciones y la aplicación práctica del *Código Ético* en su desempeño diario.

Durante el ejercicio 2025, no se han registrado incidentes de corrupción, soborno o blanqueo de capitales, y todas las medidas preventivas y de control continúan en plena vigencia.



COMETA 30, NUEVO PROGRAMA DE FORMACIÓN EN ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Cometa 30 es un programa de formación y concienciación dirigido a toda la plantilla del Grupo Gorlan, con el objetivo de fortalecer la cultura ética y de cumplimiento de un modo práctico, cercano y participativo. El programa, iniciado en 2025, se extiende a todas las sociedades del Grupo y se ha adaptado a los distintos idiomas, garantizando que todas las personas puedan seguirlo de manera efectiva.

Además de las sesiones formativas, el nuevo programa Cometa 30 cuenta con una guía práctica orientada a la

toma de decisiones, que plantea preguntas clave para fomentar la reflexión antes de actuar; especialmente, ante situaciones complejas, ambiguas o con implicaciones relevantes.

El plan de formación se estructura en cuatro niveles, cada uno de ellos dirigido a un colectivo profesional específico. Durante el ejercicio 2025 se han desarrollado los niveles 1 y 4, y en 2026 se implementarán los dos restantes, completando así el programa formativo en toda la corporación.

Plan de formación Cometa 30

	Nivel 1. Sensibilización	Nivel 2. Formación específica por rol	Nivel 3. Formación avanzada	Nivel 4. Formación compliance officer
Colectivo	Totalidad de la plantilla.	Mandos intermedios, áreas administrativas, comerciales y técnicos con acceso a información sensible.	Alta dirección, líderes de áreas clave, comerciales de mercados sensibles y compliance officers.	Chief Compliance Officer (CCO).
Formato	Microlearning, a través de Gorlan Academy.	E-learning interactivo + Talleres online/ presenciales.	Talleres presenciales/ virtuales + Simulaciones de crisis.	Máster universitario específico.
Temas clave	• ¿Qué es <i>compliance</i> y por qué es importante? • <i>Código Ético</i> y valores de la empresa. • Conceptos básicos de corrupción, fraude y conflictos de interés. • Ciberseguridad y protección de datos. • Canal de denuncias y cultura de transparencia.	• Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. • Gestión de conflictos de interés en la toma de decisiones. • Normativa anticorrupción y relaciones con terceros. • Protección de datos y seguridad de la información. • Prevención de riesgos en contrataciones y compras.	• Responsabilidad penal de la empresa y directivos. • Gestión de crisis reputacional y casos reales de corrupción empresarial. • Análisis de riesgos específicos en cada mercado. • Simulación de auditoría o inspección de la fiscalía. • Cultura de cumplimiento y liderazgo ético.	Temas relativos a la obtención de la certificación CESCO, que acredita conocimientos profesionales en el ámbito de cumplimiento.

CANAL DE DENUNCIAS

El Grupo Gorlan dispone de un canal de denuncias que permite comunicar posibles irregularidades, hechos que puedan constituir un delito o cualquier infracción del *Código Ético*. Este canal forma parte del Sistema Integral de Ética de la corporación, cuyo objetivo es garantizar el cumplimiento normativo y la aplicación de sanciones de manera justa y transparente.

El canal está dirigido a todos los agentes de interés del Grupo, entre los que se incluyen personas trabajadoras, clientes, accionistas y socios, financiadores, proveedores, administraciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y organismos formativos.

En línea con el compromiso ético de la organización, y con el fin de asegurar el cumplimiento de la Ley 2/2023 de Protección al Informante, las comunicaciones realizadas a través del canal son siempre confidenciales y pueden efectuarse tanto de forma identificada como anónima. Asimismo, el sistema, disponible en diversos idiomas (español, inglés, alemán, polaco, tamil y chino), permite enviar denuncias mediante texto escrito o nota de voz (con o sin distorsión) y realizar un seguimiento de la comunicación a través de un código único.

Las comunicaciones pueden realizarse a través del siguiente enlace:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/CanalDenunciasGorlan>

Por otra parte, para la resolución de dudas relacionadas con conductas o con el *Código Ético*, los agentes de interés pueden contactar con el Comité de Ética y Cumplimiento a través del correo electrónico ethics@gorlan.com.

Procedimiento de gestión de las comunicaciones

Desde 2025, la gestión de las denuncias corresponde únicamente al *compliance officer*, quien recibe y tramita todas las comunicaciones (con anterioridad, se permitía seleccionar la persona responsable de cada empresa que recibía la notificación). No obstante, cuando exista un posible conflicto de interés con esta figura, la comunicación será remitida directamente al director general corporativo, sin intervención del *compliance officer*.

Una vez analizada la información, se podrá:

- Admitir la comunicación a trámite e iniciar un expediente de investigación interna.
- Admitir la comunicación a trámite y dar por finalizada la investigación si el contenido resulta irrelevante, carece de verosimilitud o resulta insuficiente para continuar el proceso.
- Desestimar la comunicación por inexistencia de infracción.

El plazo máximo establecido para completar la investigación es de tres meses desde la recepción de la denuncia, pudiendo ampliarse hasta un máximo de seis meses en casos de especial complejidad.

Durante el ejercicio 2025 se han recibido cinco comunicaciones a través del canal de denuncias: tres de ellas fueron cerradas tras realizar la oportuna investigación y las otras dos no aportaron la información solicitada para investigarlas adecuadamente. En 2024 se recibieron tres comunicaciones a través de distintos canales.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PENALES

La evaluación de riesgos penales constituye un elemento clave del sistema de integridad y cumplimiento del Grupo Gorlan, que impulsa una cultura preventiva orientada a la identificación y gestión anticipada de posibles riesgos asociados a su actividad.

Durante 2025 se ha llevado a cabo la actualización del mapa de riesgos elaborado en 2024, mediante una nueva metodología basada en la norma UNE-ISO 31000, estándar internacional de referencia en gestión de riesgos. Este cambio ha permitido avanzar hacia un modelo más riguroso, homogéneo y operativo.

El nuevo modelo se construye sobre el mapa de procesos del Grupo, lo que permite identificar de manera sistemática los riesgos operativos, legales, financieros, reputacionales y penales asociados a la ejecución de cada proceso en nueve ámbitos específicos: gobierno corporativo, finanzas, HSEQ, compras, ventas, marketing, TIC, capital humano y ESG.

Este modelo refuerza el conocimiento interno y la precisión en la evaluación, al tiempo que mejora la coordi-

nación entre áreas y facilita la definición de planes de acción específicos para cada riesgo identificado. Como resultado, los planes de acción desplegados en 2025 han contribuido a reducir de forma significativa la exposición a los riesgos penales identificados, alcanzando niveles de gestión adecuados.

Asimismo, el nuevo mapa de riesgos incorpora las siguientes mejoras:

- Identificación detallada de riesgos por proceso y por sociedad del Grupo.
- Valoración individualizada y más precisa de cada riesgo, obteniendo el riesgo residual.
- Integración de los controles asociados y la evaluación de su eficacia.

Este sistema sienta las bases para el desarrollo de un modelo estructurado de tres líneas de defensa, en coherencia con el enfoque de control y supervisión que promueve la corporación.



RIESGOS OPERATIVOS DEL GRUPO GORLAN

Los riesgos operativos del Grupo son identificados por cada una de las sociedades mediante un análisis DAFO (Debilidades, Fortalezas, Amenazas y Oportunidades), a partir del cual se desarrollan planes de actuación específicos adaptados a cada empresa. Asimismo, en áreas concretas, se llevan a cabo auditorías internas que refuerzan los mecanismos de control asociados a la primera y segunda línea de defensa.

A continuación, se muestran los principales riesgos identificados:

Riesgos económicos y de mercado

- » Reducción de márgenes.
- » Presión de precios de venta a la baja.
- » Incremento del coste de materias primas.
- » Entorno económico inestable y tensiones arancelarias.
- » Pérdida de cuota de mercado con incremento de precios.
- » Incremento de competidores.
- » Competencia de precios y pérdida de valor.
- » Dinámica del mercado hacia necesidades no cubiertas.
- » Competencia tecnológica disruptiva.

Riesgos de calidad y cadena de suministro

- » Posibles problemas de calidad.
- » Disrupciones en la cadena de suministro.
- » Riesgo de reclamaciones.
- » Riesgo de obsolescencia.

Riesgos regulatorios

- » Cambios regulatorios y normativos.
- » Nuevas barreras de entrada a determinados mercados y su impacto en el coste.
- » Riesgos laborales y legales.

Riesgos organizacionales y humanos

- » Fuga de talento y pérdida de conocimiento.
- » Dificultad para atraer y retener talento comprometido.
- » Adaptación generacional.
- » Conflictos entre socios.

Otros

- » Riesgos tecnológicos y de ciberseguridad.
- » Riesgos comerciales y pérdida de clientes.

3.3. Compromiso con los derechos humanos

El Grupo Gorlan reconoce su responsabilidad directa en la protección y promoción de los derechos humanos, y se compromete a ir más allá del cumplimiento legal, actuando como un agente activo en la construcción de una cadena de valor justa, segura e inclusiva en todas sus operaciones y relaciones con terceros.

Guiado por este compromiso, el Grupo integra el respeto a los derechos humanos en su cultura corporativa, en sus procesos de decisión y en sus políticas de gestión. En línea con esta visión, la corporación solicita a sus proveedores y colaboradores de la cadena de suministro la firma de su *Código Ético*, que establece la integración de los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como de otros estándares internacionales en los ámbitos de los derechos humanos, las normas laborales y el medioambiente.

El compromiso del Grupo Gorlan con los derechos humanos se refleja en una serie de principios y acciones que guían tanto su forma de operar y entender el negocio como sus relaciones con las personas y comunidades. Entre las principales iniciativas en este ámbito destacan las siguientes:

- Reconocimiento y protección de la dignidad, libertad e igualdad de todas las personas, en línea con la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, incorporando estos principios a la cultura organizativa y los procesos de toma de decisiones.
- Adopción de 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 sus operaciones y cadena de valor.
- Apoyo a los **Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, que incluyen 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; y la promoción de condiciones laborales dignas y seguras.



El Grupo integra el respeto a los derechos humanos en su cultura corporativa, en sus procesos de decisión y en sus políticas de gestión, y extiende este compromiso a sus proveedores y colaboradores de la cadena de suministro.

04

CADENA DE VALOR

La cadena de valor del Grupo Gorlan se articula sobre un modelo responsable y colaborativo, orientado a contribuir al desarrollo sostenible y la innovación en el sector. Este enfoque favorece la optimización de recursos, refuerza la transparencia en las operaciones y promueve la generación de valor compartido entre las distintas sociedades del Grupo y el resto de los eslabones de la cadena de suministro.



4.1. Proveedores

La gestión de proveedores del Grupo Gorlan se fundamenta en los principios de calidad, cumplimiento, puntualidad y sostenibilidad, con el objetivo de establecer relaciones de colaboración a largo plazo basadas en la confianza mutua y el beneficio compartido. Este enfoque se alinea con los marcos regulatorios internacionales más exigentes, garantizando prácticas éticas y responsables en toda la cadena de valor.

La cadena de valor del Grupo se caracteriza por su adaptabilidad y su capacidad para responder con agilidad ante posibles interrupciones del mercado. Esta visión ha permitido mantener la continuidad del suministro durante los últimos seis ejercicios, incluso en un contexto global de escasez.

Uno de los procesos clave en la cadena es la identificación, evaluación y homologación de nuevos proveedores. Con el objetivo de reducir riesgos operativos y reforzar la continuidad del negocio, el Grupo impulsa la transición desde un modelo de aprovisionamiento local hacia un modelo global, basado en una mayor diversificación geográfica y operativa. Este modelo se apoya en estrategias de *multisourcing*, desarrollo de capacidades de producción *multisite* y fortalecimiento de la colaboración intragrupo.

Proceso de homologación y evaluación de proveedores

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha evolucionado hacia una gestión global e integrada de la cadena de suministro. En este modelo, la homologación de proveedores se mantiene como una línea de actuación prioritaria, ya que permite diversificar fuentes de suministro, fortalecer la capacidad de negociación y reducir el riesgo de interrupciones en la cadena de valor. Este proceso ha evolucionado desde un enfoque centrado únicamente en la calidad hacia una visión integral, que contempla también el servicio y el cumplimiento normativo. El nuevo enfoque permite impulsar la mejora continua y fomentar la competitividad entre los proveedores.

De igual modo, el Grupo prioriza el respeto a los derechos humanos a lo largo de la cadena de suministro, mediante el cumplimiento de normativas como la Directiva sobre

Debida Diligencia en materia de Derechos Humanos y el Reglamento Europeo sobre Minerales en Conflicto. Este compromiso no solo garantiza la responsabilidad de sus operaciones, sino que también contribuye al desarrollo sostenible de las diversas comunidades y sectores en los que opera.

Transparencia de la cadena de suministro

El Grupo Gorlan aplica un proceso de selección y gestión de proveedores basado en principios comunes para todas sus sociedades, garantizando de este modo la coherencia, la transparencia y la eficacia en toda la cadena de suministro. La evaluación de la criticidad del proveedor es un elemento central de este sistema, que se determina en función de factores como el volumen de compras o la relevancia estratégica de los productos o los servicios suministrados. Este sistema permite definir también el nivel de exigencia que se aplicará en cada caso.

Antes de iniciar cualquier relación comercial, los proveedores deben superar un proceso de homologación que analiza información relativa a cumplimiento legal, desempeño ambiental, capacidad técnica, responsabilidad social y calidad. Entre los principales criterios evaluados se incluyen:

- Nivel de calidad del producto o servicio.
- Cumplimiento de plazos de entrega.
- Competitividad económica.
- Sistemas de gestión ambiental y social.

La calidad constituye un requisito esencial, por lo que se exige, con carácter general, la certificación ISO 9001. En caso de no disponer de ella, se realiza una auditoría técnica específica para verificar la capacidad del proveedor de cumplir con los estándares del Grupo. Además, se en-

trega formalmente el *Código Ético* y el *Manual de Proveedores*, y se requiere su firma como señal de aceptación y compromiso.

Una vez homologados, los proveedores son objeto de seguimiento continuo mediante sistemas de evaluación periódica. Esta labor es responsabilidad del Área de HSEQ (*Health, Safety, Environment & Quality*), que mantiene un registro constante para verificar que tanto el desempeño del proveedor como los suministros cumplen con los estándares establecidos, además de identificar y gestionar cualquier no conformidad.

Cuando un proveedor acumula un número determinado de no conformidades en un periodo de 12 meses, se procede a su exclusión del listado de proveedores aprobados. Para restablecer la relación comercial, deberá reiniciarse el proceso de homologación, aunque podrá considerarse su rehomologación si existen evidencias de mejora alineadas con los requisitos marcados por el Grupo.

La incorporación de nuevos proveedores también requiere un proceso de seguimiento específico, que contempla la realización de reuniones periódicas, la monitorización de indicadores de desempeño y la presentación de resultados al Comité de Dirección. Asimismo, se lleva a cabo la homologación de las piezas conforme a los requisitos internos y a las especificaciones de los clientes, con un control especialmente exhaustivo durante las fases iniciales.

En caso de que se identifiquen materiales que no cumplen con los estándares requeridos, el Grupo exige a sus proveedores la definición e implementación de planes de acción correctivos, con responsables asignados y plazos concretos. Esta buena práctica se extiende a la relación con los clientes, con el objetivo de detectar potenciales usos inadecuados de sus soluciones e informarles adecuadamente. Mediante esta metodología, se garantiza la resolución efectiva de incidencias y el mantenimiento de los niveles de calidad exigidos.



4.2. Mejoras en la cadena de fabricación propia

En el ámbito operativo, el Grupo Gorlan ha impulsado diversas iniciativas orientadas a incrementar la eficiencia y la resiliencia de su cadena de fabricación propia, entre las que destaca la incorporación de dos nuevas naves de producción. Estas inversiones se han complementado con mejoras en los sistemas de almacenamiento y gestión logística, lo que permite optimizar los flujos internos, reducir tiempos de respuesta y reforzar la continuidad operativa ante posibles interrupciones.



Capacidad de Merytronic: más moderna y multiplicada por cinco

Entre las principales operaciones de 2025 en la gestión de centros propios destaca el traslado de la actividad de Merytronic a la nueva ubicación de Boroa 2 (Amorebieta). Esta acción ha supuesto un avance clave en la mejora de la gestión operativa de la compañía. La nueva instalación dispone de un espacio amplio y mejor estructurado, que multiplica por cinco la capacidad disponible e incorpora más líneas semiautomáticas de producción. Asimismo, ofrece entornos más seguros, modernos y eficientes.

El centro cuenta con dos almacenes diferenciados: uno específico para componentes electrónicos, con condiciones controladas de temperatura y acceso restringido, y otro destinado al almacenaje de materiales (cartonajes, plásticos y embalajes). Esta reorganización ha permitido reducir incidencias asociadas a la gestión de almacén y de obsolescencias. También se ha llevado a cabo un importante esfuerzo en la optimización del inventario, logrando una reducción del 45% del *stock* almacenado.

Proyecto de ampliación de las nuevas instalaciones de Gorlan India

Gorlan India ha desarrollado en 2025 un proyecto de ampliación de las instalaciones industriales, diseñadas para integrar, en un mismo espacio, las áreas de oficinas y de producción. El nuevo centro, inaugurado en 2026, cuenta con una superficie total de 3.100 m², frente a los 1.935 m² anteriores. Durante 2025, la planta ha permanecido en fase de implantación y transición operativa. Una vez alcance su plena capacidad productiva, permitirá fabricar hasta 43.000 unidades mensuales de *cam switches* (conmutadores de levass) y 2.000 unidades mensuales de interruptores AC-DC-CHO.



Rehabilitación de la nueva planta de Pronutec en Zubieta

En 2025 se ha avanzado en la rehabilitación de la nueva nave industrial de Pronutec en Zubieta (Amorebieta), un proyecto estratégico para el crecimiento del Grupo, orientado a incrementar su capacidad productiva. En concreto, se han adecuado 6.500 m² para las áreas de fabricación y oficinas, y se reservan 2.500 m² para futuras ampliaciones. La entrada en funcionamiento del nuevo centro está prevista a lo largo de 2026.

4.3. Innovación y desarrollo

La innovación forma parte del ADN del Grupo Gorlan. La combinación de capacidades en digitalización de redes, desarrollo de producto, optimización industrial y sostenibilidad posiciona al Grupo como un actor relevante en la evolución hacia redes eléctricas más inteligentes, eficientes y sostenibles.

El Grupo Gorlan desarrolla un modelo propio de innovación basado en la especialización, la colaboración interna y externa, y una clara orientación al mercado. Las empresas Pronutec, Telergon, Merytronic, Gorlan Electric Zhejiang, Tripus y Gorlan India disponen de departamentos propios de I+D, con el objetivo de alinear directamente su oferta de productos y servicios con las demandas reales de los clientes y con la evolución del sistema eléctrico.

En 2025 se han reforzado las estructuras internas de los departamentos de I+D de Pronutec y Merytronic con el objetivo de mejorar la eficiencia en la gestión de la innovación:

- Pronutec ha creado una oficina técnica integrada en el Departamento Industrial, que combina perfiles de I+D, compras, calidad e ingeniería de procesos. Esta nueva unidad ofrece una respuesta más ágil a necesidades operativas como pedidos personalizados, mantenimiento o modificaciones de producto.

- Merytronic ha desarrollado un modelo avanzado de gestión de proyectos y ha ampliado significativamente su equipo de I+D, formado por cerca de 40 personas al cierre del ejercicio (más del 60% de su plantilla). Esta evolución permite contar con un sistema más estructurado, con un alto nivel de detalle en aspectos como validaciones, certificaciones o documentación. Además, se ha creado un grupo específico de industrialización, encargado de garantizar la correcta transferencia de los desarrollos a la fase de producción.

Junto con el trabajo independiente de las diversas unidades de I+D, el Grupo promueve el desarrollo de mecanismos de coordinación que generen sinergias entre todas las empresas. Por ejemplo, destacan la organización de Comités de Nuevos Productos, encargados de la evaluación y priorización de desarrollos, y la creación de equipos de trabajo compartidos que facilitan el intercambio de conocimiento y la colaboración tecnológica.

Junto con el trabajo independiente de las unidades de I+D de cada empresa, el Grupo promueve la creación de equipos de trabajo transversales con el objetivo de impulsar el intercambio de conocimiento y la colaboración tecnológica.



Colaboraciones en I+D

El Grupo extiende su vocación de intercambio de conocimiento en materia de I+D a la relación con terceros, mediante una colaboración activa con centros tecnológicos, universidades y redes de innovación. Asimismo, participa en diversos programas de apoyo a la innovación, con el objetivo de reforzar sus capacidades de desarrollo, validación y escalado.



El Grupo Gorlan colabora con el **Global Smart Grids Innovation Hub (GSGIH) de Iberdrola** en el desarrollo de soluciones para la digitalización de redes. Con sede en Bilbao, el GSGIH es una plataforma de innovación en redes eléctricas inteligentes desarrollada con la colaboración de la Diputación Foral de Bizkaia.



Plastibor colabora con **Leartiker** en un proyecto de desarrollo y validación de nuevos materiales. Ubicado en Markina-Xemein (Bizkaia), este centro está especializado en tecnología de alimentos y de polímeros, y es miembro de la Basque Research & Technology Alliance (BRTA).



Pronutec colabora con **Tecnalia** en un proyecto de ecodiseño de bases portafusibles, financiado parcialmente por el Gobierno Vasco. Merytronic también ha colaborado con Tecnalia en proyectos de investigación; entre ellos, destaca una iniciativa impulsada por Iberdrola para el desarrollo de redes de distribución en corriente continua. Con sede central en Derio (Bizkaia), Tecnalia es el mayor centro de investigación aplicada y desarrollo tecnológico de España, y también es miembro de la BRTA.



SOLUCIONES INNOVADORAS

Los proyectos de I+D se alinean con las líneas estratégicas del Grupo Gorlan en desarrollo de producto, entre las que figuran las bases portafusibles inteligentes, los cuadros de compañía automatizables, las gamas de seccionadores motorizados, la fotovoltaica y, de forma transversal, el desarrollo de soluciones para *smart grids*. En este marco, destaca el lanzamiento de Zillion, un ecosistema de soluciones para redes eléctricas inteligentes desarrollado conjuntamente por Pronutec y Merytronic (ver doble página siguiente). En 2026, Telergon se integrará en el ecosistema Zillion con parte de su gama de productos.

Propuesta de valor integrada

En 2025, Zillion ha consolidado su propuesta de valor en redes inteligentes, integrando capacidades tecnológicas complementarias que abarcan la protección, la monitorización, el diagnóstico, la digitalización de activos y la adaptación normativa. A lo largo del ejercicio se han impulsado diversas soluciones e iniciativas clave:

- **Monitorización avanzada de redes de baja tensión**, con sistemas de *retrofit* que permiten su instalación sin interrumpir el suministro, reforzando la continuidad del servicio y la eficiencia operativa.
- **Diseño de una solución de gestión remota de redes de baja tensión**, que integra en un único dispositivo las funciones de adquisición, concentración y comunicación de datos, permitiendo la monitorización continua de múltiples señales.
- **Desarrollo de herramientas portátiles de diagnóstico y detección de cables**, orientadas a mejorar la eficiencia y seguridad de las operaciones en campo.
- **Inicio de un proyecto de analítica avanzada para la detección de hurto eléctrico en redes de baja y media tensión**, contribuyendo a la reducción de pérdidas no técnicas y a la sostenibilidad del sistema.

- **Desarrollo de soluciones de aparamenta automatizable**, integrando protección, monitorización y capacidad de automatización en activos de red, como los cuadros de baja tensión.
- **Adaptación continua a nuevas normativas internacionales**, incluyendo el uso de transformadores de baja potencia en proyectos para clientes estratégicos, facilitando la escalabilidad y la expansión internacional del ecosistema.
- **Avances en monitorización térmica**, mediante el desarrollo de sensores de temperatura y modelos de utilidad que permiten supervisar de forma continua la temperatura de elementos críticos del centro de transformación.

Entre los hitos del ejercicio, también destaca particularmente la labor de ampliación de la cartera de productos y de reducción del *time to market* realizada por el equipo de Gorlan India. Esta iniciativa permite acelerar la llegada de nuevos productos al mercado y reforzar la presencia internacional del Grupo.

Desarrollo de nuevos materiales

Junto con el desarrollo de producto, la innovación del Grupo también abarca los procesos industriales y los materiales. En este ámbito, cabe citar la labor de Plastibor en la búsqueda y homologación de nuevos materiales que permitan mejorar la competitividad de los productos, ya sea mediante la reducción de costes, la mejora de prestaciones o el cumplimiento de requisitos. En estos proyectos, Plastibor colabora estrechamente con los equipos de diseño de Pronutec, Merytronic y Telergon.

zillion

El lanzamiento en 2025 del ecosistema de soluciones Zillion supone la consolidación de la propuesta de valor del Grupo en redes inteligentes e impulsa el desarrollo de numerosos proyectos complementarios de gran potencial.



SFS
Base portafusibles inteligente.
Solución de montaje superior.



LRS
Supervisor sin descargo.



SLVP
Cuadro de baja tensión inteligente.



RBT
Remota de baja tensión.

Lanzamiento de Zillion, ecosistema de *smart grids* para redes más flexibles y resilientes

Entre los hitos del Grupo en 2025 destaca el lanzamiento de Zillion, el ecosistema que integra y da coherencia a las capacidades de Gorlan en protección, monitorización, digitalización y automatización de redes eléctricas de baja tensión.



La suma de capacidades de Pronutec y Merytronic ha permitido el lanzamiento de la nueva marca Zillion, un ecosistema modular de soluciones, diseñado para transformar redes eléctricas estáticas en redes vivas, inteligentes y conectadas.

Zillion nace con el objetivo de ordenar y conectar una oferta tecnológica previamente distribuida en distintas marcas, articulando una propuesta unificada que facilite su comprensión, adopción y evolución en el mercado.

Este ecosistema se construye sobre la trayectoria conjunta de Pronutec, especializada en protección eléctrica, y Merytronic, experta en sensorica y monitorización de red. Ambas compañías alinean sus desarrollos para ofrecer soluciones complementarias que, integradas bajo una misma visión, permiten abordar coordinadamente los retos actuales de la red eléctrica.

Tecnología modular y escalable

Más allá de una solución concreta, Zillion se configura como una arquitectura tecnológica modular y escalable que transforma redes tradicionalmente estáticas en sistemas interconectados, capaces de evolucionar de forma progresiva. Este enfoque permite a los operadores incorporar nuevas capacidades sin sustituir sus infraestructuras existentes, reduciendo barreras técnicas y facilitando la adopción de nuevas tecnologías.

El ecosistema abarca desde la protección y distribución eléctrica hasta la sensorización, la monitorización de activos, la gestión y centralización de datos, las comunicaciones seguras y la analítica avanzada. Esta integración convierte la red en un entorno con mayor visibilidad operativa y capacidad de respuesta.

MÁS INFORMACIÓN:



Mayor eficiencia, fiabilidad y sostenibilidad

Desde el punto de vista operativo, las soluciones de Zillion contribuyen a mejorar la eficiencia, la fiabilidad y la sostenibilidad del sistema eléctrico:

- **Optimización de la gestión.** La monitorización continua permite disponer de información precisa sobre el estado de la red, facilitando una planificación más eficiente y decisiones de inversión basadas en datos.
- **Mejora de la calidad del suministro.** La detección temprana de incidencias y desequilibrios contribuye a mejorar la calidad y la continuidad del suministro.
- **Reducción de pérdidas y detección de fraude.** El análisis de comportamientos anómalos facilita la identificación de pérdidas no técnicas y de posibles fraudes.
- **Mayor eficiencia energética.** El conocimiento detallado de la red permite optimizar su operación, reduciendo sobrecargas y pérdidas técnicas.
- **Contribución a la transición energética.** Una infraestructura más flexible y digitalizada favorece la integración de energías renovables, el desarrollo de la movilidad eléctrica y el crecimiento del autoconsumo.

Ejemplo de colaboración transversal

El proyecto cuenta con un equipo dedicado en exclusiva a la definición de los productos y de la estrategia de promoción e internacionalización, bajo la coordinación de la directora de Merytronic y del director comercial del Grupo. Además, cuenta con el apoyo de las direcciones de I+D de Pronutec y Merytronic en la definición de los desarrollos futuros. De este modo, Zillion supone una evolución en el modelo organizativo del Grupo, a partir de la colaboración transversal entre los equipos de I+D, ingeniería y comercial. Este enfoque permite acelerar el desarrollo de soluciones conjuntas, mejorar la coherencia del porfolio y reforzar la capacidad de ofrecer propuestas integradas, adaptadas a distintos contextos.

Con todo ello, Zillion no solo consolida la propuesta tecnológica del Grupo en redes inteligentes, sino que también refuerza su posicionamiento como socio tecnológico capaz de acompañar a los operadores en la transformación de sus redes hacia modelos más flexibles, resilientes y preparados para los desafíos de la transición energética.



Presentación mundial de Zillion en la feria Enlit Europe 2025, evento internacional de referencia en el sector energético, celebrada en noviembre de 2025.

4.4. Transformación tecnológica

El Grupo Gorlan continúa avanzando en su proceso de transformación digital, consolidando un modelo *Lean* orientado a la eficiencia operativa, la toma de decisiones basada en datos y el fortalecimiento de la seguridad de la información.

El Proyecto Darwin es el programa marco de transformación digital del Grupo, que agrupa todas las iniciativas que se desarrollan en este ámbito. Su despliegue en 2025 se ha centrado en cuatro líneas de acción estratégicas, que han permitido impulsar la eficiencia operativa, optimizar procesos y consolidar un entorno tecnológico más seguro y avanzado:

- Digitalización progresiva de las operaciones.
- Mantenimiento de altos estándares de ciberseguridad.
- Análisis avanzado de datos.
- Innovación tecnológica mediante la aplicación de la inteligencia artificial.

Extensión del nuevo sistema ERP

Entre las acciones específicas desarrolladas en 2025 figuran los nuevos avances en la consolidación y estabilización de la plataforma tecnológica de gestión ERP Infor LN. Su implantación se inició en 2023 en Telergon, se extendió posteriormente a Pronutec e Inaselec y, en

2026, se prevé su despliegue progresivo a Gorlan Polska, Gorlan Germany y Plastibor. Por su parte, Merytonic se encuentra en fase de análisis de necesidades y el resto de sociedades mantienen, por el momento, sus propios sistemas ERP.

Junto con la modernización de los sistemas de gestión, el nuevo ERP (*Enterprise Resource Planning*) versión Cloud también ha supuesto una revisión profunda de los procesos internos, orientada a mejorar la eficiencia, reducir tareas manuales y alcanzar la estandarización operativa a nivel global. El sistema facilita una mayor integración entre las distintas unidades de negocio, favoreciendo las operaciones *intercompany* y la coordinación entre países.

En paralelo, se ha iniciado el proceso de integración del CRM (*Customer Relationship Management*) con el ERP, lo que permitirá disponer de una visión más completa y transversal de la actividad, incluyendo el control de costes, la planificación y seguimiento de ofertas y producción, la verificación de precios de venta y la gestión de incidencias de calidad, contribuyendo así a mejorar la experiencia del cliente.



La transformación tecnológica del Grupo se orienta a la eficiencia operativa, la optimización de procesos y la consolidación de un entorno seguro y avanzado.



Análisis de datos avanzados

El Grupo también ha seguido impulsando en 2025 el desarrollo de un modelo corporativo de gobierno de explotación de datos con el objetivo de garantizar la calidad, coherencia y disponibilidad de la información en el conjunto de la corporación. Este enfoque representa un paso clave hacia la consolidación de un modelo de gestión *data-driven*, que permita mejorar la capacidad analítica y facilite la toma de decisiones estratégicas.

La primera fase de este proyecto se centra en la estructuración, el tratamiento y la capacitación en el uso del dato. Para ello, en 2025 se ha iniciado el despliegue de herramientas de *Business Intelligence* (BI) desde una perspectiva global, mediante la definición de indicadores clave de rendimiento (KPIs) y el diseño de cuadros de mando comunes que proporcionen una visión integrada del desempeño de todo el Grupo. En 2026 se prevé el desarrollo de una segunda fase, enfocada al análisis del origen del dato. El objetivo es mejorar la calidad del dato desde la base y potenciar su explotación avanzada, incluyendo su aplicación en iniciativas de inteligencia artificial (IA).

Integración progresiva de la IA generativa

La integración de la IA generativa en el día a día de la corporación constituye uno de los ejes prioritarios dentro de la estrategia de transformación digital del Grupo Gorlan. Con el objetivo de incorporarla de manera progresiva y aportar valor en la toma de decisiones y en la mejora continua de los procesos, el Grupo ha impulsado en 2025 una fase inicial centrada en la sensibilización y capacitación. Esta fase ha incluido acciones formativas dirigidas a distintos perfiles profesionales, así como la difusión de conocimientos básicos sobre el uso de herramientas de IA aplicadas al entorno de trabajo.

Para 2026, el Grupo prevé desarrollar un despliegue más amplio que permita democratizar el uso de la IA en toda la corporación y su implementación en los procesos de trabajo. Asimismo, se contempla el refuerzo de la capacitación del equipo TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) y la posible implantación de herramientas corporativas securizadas que garanticen un uso eficiente y seguro de estas tecnologías.



Refuerzo de la ciberseguridad

Como grupo industrial con una elevada dependencia de sistemas de información, infraestructuras tecnológicas, entornos OT (*Operational Technology*) y terceros, el Grupo Gorlan ha reforzado su enfoque en ciberseguridad mediante la definición de un modelo de gestión estructurado, homogéneo y alineado con los objetivos de negocio. Este modelo, de carácter transversal a todas las compañías del Grupo, abarca aspectos estratégicos, organizativos, normativos y técnicos, con especial foco en la alineación con el estándar ISO/IEC 27001, complementándose con otros marcos de referencia como el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y NIST Cybersecurity Framework.

La ejecución del modelo se realiza de forma descentralizada en las distintas unidades de negocio, respetando sus particularidades operativas y regulatorias. De este modo, cada sociedad cuenta con responsables locales de IT y seguridad, que actúan en coordinación con la estructura corporativa y el apoyo de un servicio externo de CISO (*Chief Information Security Officer*). La estrategia general está dirigida y supervisada por el Comité de Seguridad de la Información y el Comité de Inteligencia Artificial, creados en 2025.

Uno de los avances más relevantes del ejercicio ha sido la elaboración del **Plan Director de Seguridad**, concebido como una hoja de ruta estratégica para consolidar todas las iniciativas de ciberseguridad del Grupo mediante un marco sólido, eficiente y alineado con la estrategia corporativa. El plan se estructura en dos fases (de 2026 a 2028 y de 2029 a 2030), lo que permitirá un despliegue progresivo y adaptativo, en función de la evolución de los riesgos, las tecnologías y el entorno normativo. El Plan Director de Seguridad se articula en torno a ocho líneas estratégicas de actuación, que engloban un total de 30 proyectos:

- Mejora de la seguridad defensiva.
- Consolidación de la seguridad ofensiva.
- Refuerzo de la resiliencia operativa.

- Fortalecimiento del gobierno de la ciberseguridad.
- Mejora de la seguridad de infraestructuras.
- Securitización de entornos OT.
- Cumplimiento de la Directiva NIS2.
- Implantación de la metodología DFIR (Digital Forensics and Incident Response).

En paralelo, en 2025 también se han llevado a cabo avances significativos en materia de gobernanza. Destaca la implantación de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) corporativo, configurado como un modelo transversal y escalable para todas las sociedades. Este sistema ha permitido desarrollar un marco documental completo, incluyendo políticas, procedimientos y manuales, así como criterios homogéneos de clasificación y gestión de la información. En total, se han elaborado 22 políticas -entre ellas, la *Política de Seguridad de la Información* corporativa-, 13 procedimientos y 2 manuales, lo que ha contribuido a la revalidación de la certificación ISO 27001 en Merytronic. Durante el ejercicio se han iniciado los procesos de análisis, preparación y acompañamiento para la certificación ISO 27001 de otras sociedades como Pronutec y Telergon, previsto para 2026.

Desde el punto de vista operativo, se han definido objetivos de seguridad y se ha realizado un análisis integral de riesgos, con objeto de identificar, evaluar y mitigar potenciales amenazas a la seguridad de la información y a la continuidad del negocio. También se ha analizado el nivel de ciberseguridad en las distintas filiales para definir planes de mejora específicos y avanzar hacia una mayor homogeneización.

La disposición de un seguro específico de ciberseguridad y la realización de auditorías internas y externas cada dos años garantizan la eficacia y la continuidad del modelo de seguridad corporativo.

4.5. Relación con clientes

El Grupo Gorlan sitúa al cliente en el centro de su actividad, orientando todos sus esfuerzos a superar sus expectativas y mejorar continuamente sus niveles de satisfacción. Para ello, fomenta una relación cercana y directa, basada en el conocimiento profundo de sus necesidades e inquietudes. Esta proximidad permite ofrecer soluciones a medida y mantener una elevada capacidad de respuesta ante los retos del entorno.

La cultura empresarial del Grupo Gorlan está 100% orientada al cliente, a partir de un modelo de relación a largo plazo, basado en la confianza y la cercanía. Al cierre de 2025, el Grupo cuenta con una cartera de más de 4.000 clientes, que integra en las diversas etapas del proceso de desarrollo de productos y soluciones para garantizar que les aporten un valor real y respondan a sus necesidades. El equipo comercial les acompaña desde el primer día y les brinda soporte técnico especializado ante cualquier necesidad y en sus operaciones en cualquier lugar del mundo.

Mejora constante del grado de satisfacción

El Grupo realiza regularmente encuestas y entrevistas a sus clientes, tanto para recoger su nivel de satisfacción e identificar aspectos de mejora como para recoger la evolución de sus necesidades y preocupaciones. Con este mismo objetivo, las distintas empresas mantienen una intensa presencia en ferias y otros eventos de referencia del sector, y el Grupo forma parte de diversas asociaciones sectoriales. También se organizan actividades específicas, como visitas personalizadas a fábricas o encuentros de presentación de productos y tendencias.

“La escala global es importante para nosotros. Saber que podemos contar con Gorlan en otros mercados facilita las soluciones”.

“Está diseñado como dicen ellos para el uso y el abuso”.

“Los competidores grandes no viajan para ayudarte”.

Nota: opiniones recogidas de participantes en encuentros realizados en 2025 para el diagnóstico y alineamiento competitivo a clientes de Telergon, Merytronic y Pronutec.



Encuentros TechDay de Telergon: colaboración e intercambio de conocimiento con los clientes

Las jornadas TechDay organizadas por Telergon se han consolidado como un espacio clave para el intercambio de conocimiento, la innovación y la colaboración de la compañía con el entorno profesional. Estos encuentros incluyen la presentación de las últimas novedades de producto y la exploración de soluciones adaptadas a los retos actuales del sector. Además, suponen un canal directo para escuchar las necesidades específicas de los clientes, favoreciendo un enfoque más personalizado y eficiente en el desarrollo de sus propuestas.

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN 2025



España

- » Tasa de respuesta: 10,53% (+38,76% vs. 2024)
- » NPS por segmento: 64%

Exportaciones

- » Tasa de respuesta: 5,88% (+25,42% vs. 2024)
- » NPS por segmento: 70%

Latinoamérica

- » Tasa de respuesta: 11,48% (+76,72% vs. 2024)
- » NPS por segmento: 86%



- » Tasa de respuesta España: 4,7%
- » Tasa de respuesta exportaciones: 1,8%

- » NPS: 64% (-11% vs. 2024)
- » Distribución NPS
 - » Promotores: 66%
 - » Pasivos: 32%
 - » Detractores: 2%

Aspectos mejor valorados: atención del equipo, trato comercial y calidad de los productos.



- » Tasa de respuesta: 19% (-17,4% vs. 2024)
- » Satisfacción global media: 4,65/5 (+7,6% vs. 2024)

Aspectos mejor valorados: buena percepción de la empresa en cumplimiento normativo, ética, seguridad y calidad; proceso de gestión de pedidos ágil, accesible y fiable.



- » Tasa de respuesta España: 63% (+37% vs. 2024) + 12 entrevistas en profundidad
- » NPS: 9,2/10

Aspectos mejor valorados: calidad de los productos, competencias técnicas del personal y tiempo de respuesta aceptable.



- » Tasa de respuesta: 18 clientes
- » Satisfacción media: 97,7%

VISIBILIDAD GLOBAL A TRAVÉS DE FERIAS Y EXPOSICIONES SECTORIALES

Las ferias y exposiciones constituyen un canal clave para reforzar la visibilidad del Grupo Gorlan y fomentar el contacto directo con clientes y otros agentes del sector. Durante 2025, diferentes empresas del Grupo han participado en diversos eventos profesionales, tanto en calidad de expositores como de visitantes.



E-WORLD ENERGY & WATER (11 a 13 de febrero)

Telergon, Pronutec y Merytronic participaron conjuntamente en esta feria de referencia celebrada en Essen (Alemania), que reúne a empresas y profesionales vinculados a las energías renovables, la eficiencia energética, el tratamiento de aguas y las *smart grids*.

ELEKTROTECHNIK (12 a 14 de febrero)

Gorlan Germany, Merytronic y Pronutec estuvieron presentes por primera vez en esta feria celebrada en Dortmund (Alemania) su amplia gama de soluciones *smart grids*. El evento constituye una plataforma de referencia para la industria eléctrica, con especial foco en tendencias como la eficiencia energética, la automatización y la digitalización.



ELECRAMA (22 a 26 de febrero)

Gorlan India y Telergon estuvieron presentes en Elecrama, celebrada en Greater Noida (India), el mayor evento independiente del sector eléctrico y de equipos asociados a nivel mundial.

SOLAR SOLUTIONS AMSTERDAM (16 a 18 de marzo)

Pronutec y Merytronic participaron en esta feria profesional de referencia en energías renovables, que contó con más de 500 innovaciones y 100 seminarios prácticos sobre almacenamiento de energía, soluciones inteligentes, movilidad eléctrica y tecnologías solares.



ELTEFA (25 a 27 de marzo)

Merytronic y Pronutec participaron por primera vez en esta feria dedicada al sector eléctrico en Stuttgart (Alemania) para presentar su gama de soluciones para *smart grids*. El encuentro recibió más de 22.000 visitantes.

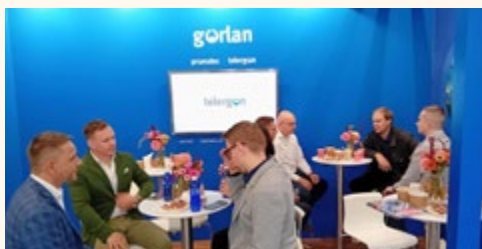


MIDDLE EAST ELECTRICITY (7 a 9 de abril)

Telergon, Pronutec y Merytronic expusieron en la 49ª edición de esta muestra que reunió en Dubái (Emiratos Árabes Unidos) a 800 expositores internacionales y más de 50.000 profesionales del sector. La feria MEE está considerada uno de los eventos más importantes del sector de la energía, electricidad y electrónica de Oriente Medio.

INTERSOLAR EUROPE (23 a 25 de junio)

Pronutec, Merytronic y Telergon presentaron sus soluciones en fotovoltaica, almacenamiento de energía y movilidad eléctrica en esta feria que se celebra en Munich (Alemania), uno de los eventos más relevantes a nivel mundial en energías renovables y el principal referente en Europa.



ENERGETAB (16 a 18 de septiembre)

Pronutec participó en Energetab, la feria internacional de energía más importante de Polonia, junto con Telergon y el equipo de Gorlan Polska. Las compañías del Grupo presentaron sus últimas soluciones en distribución eléctrica, aplicaciones industriales, fotovoltaica y equipos avanzados de protección y monitorización para redes de baja tensión.

ENLIT EUROPE (18 a 20 de noviembre)

Pronutec y Merytronic presentaron Zillion, el nuevo ecosistema de *smart grids* del Grupo, en el *hub* del Clúster de Energía del País Vasco de la feria Enlit Europe. El evento reunió en Bilbao a más de 15.000 profesionales del sector eléctrico y 700 empresas expositoras.



ENERGAÏA (10 y 11 de diciembre)

Pronutec y Telergon estuvieron presentes en este foro celebrado en Montpellier (Francia), donde dieron a conocer las propuestas del Grupo y sus soluciones para proyectos solares y de movilidad sostenible.

05

COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE Y LA DESCARBONIZACIÓN

El respeto por el planeta forma parte del propósito del Grupo Gorlan, un compromiso que la organización materializa mediante dos ámbitos de acción principales: la integración de criterios ambientales en sus operaciones y el desarrollo de soluciones que contribuyen a la transición energética. Su actividad en sectores estratégicos le permite desempeñar un papel activo en la transformación del sistema energético hacia modelos más sostenibles.



El enfoque ambiental del Grupo se fundamenta en los siguientes pilares:

- **Prevención y control de impactos:** aplicación del principio de precaución en todas las fases de actividad, desde el diseño de los productos hasta su producción y distribución. En este proceso, el Grupo identifica los aspectos ambientales significativos y trabaja para prevenir, reducir o compensar sus impactos.
- **Eficiencia en el uso de recursos:** promoción de un uso responsable de la energía, el agua y las materias primas, con una apuesta por la economía circular. Entre estas medidas, se incluye la reutilización del 100% de la chatarra de cobre y la incorporación de plásticos reciclados en soluciones técnicas.
- **Cumplimiento legal y normativo:** desarrollo de una plataforma común de identificación y verificación de

los requisitos legales y otros compromisos ambientales, garantizando su cumplimiento en todas las instalaciones y procesos.

- **Sensibilización y formación:** fomento de una cultura ambiental entre la plantilla mediante acciones de comunicación, formación y participación que involucren a los equipos de forma activa en la mejora del desempeño ambiental.
- **Colaboración con la cadena de valor:** extensión del compromiso ambiental más allá de la actividad propia del Grupo, mediante la promoción de relaciones responsables y el intercambio de buenas prácticas con socios y proveedores.
- **Mejora continua:** impulso de la mejora del sistema de gestión ambiental a través de auditorías internas, revisión de objetivos e indicadores, e identificación de oportunidades de innovación sostenible.

Identificación y gestión de riesgos e impactos ambientales



El Grupo Gorlan adopta un enfoque preventivo para gestionar los impactos ambientales de su actividad, anticipando riesgos y aplicando medidas que reduzcan o eviten efectos negativos. En el marco del análisis de doble materialidad, se han identificado y priorizado los

siguientes impactos, que son objeto de seguimiento dentro del sistema de gestión ambiental del Grupo:

- » Consumo energético vinculado a la fabricación de componentes eléctricos y electrónicos.
- » Generación de residuos peligrosos y no peligrosos, así como el uso de sustancias preocupantes.
- » Dependencia de materiales críticos con impacto sobre los recursos naturales, como el cobre.

El sistema de gestión ambiental del Grupo permite realizar un seguimiento de estos aspectos mediante indicadores que monitorizan su desempeño mensual, así como la definición de objetivos y estrategias orientados a la reducción de su impacto.

5.1. Sistema integrado de gestión

El sistema integrado de gestión HSEQ (*Health, Safety, Environment & Quality*) del Grupo engloba los ámbitos de calidad, medioambiente, salud y seguridad laboral. Este modelo permite alinear las operativas de todas las compañías del Grupo, facilitando la consolidación de la información y el establecimiento de un marco común que guíe la toma de decisiones.

Este sistema integrado de gestión, coordinado desde la dirección corporativa del Área HSEQ, se refuerza mediante estructuras internas como el Comité de Seguridad y Salud, que actúa como un espacio de coordinación y mejora continua. Esta red, integrada por responsables técnicos y líderes de distintas áreas, asegura una implantación homogénea de los estándares en todas las empresas del Grupo y favorece el intercambio de buenas prácticas y el desarrollo de soluciones operativas.

Con el objetivo de seguir avanzando hacia un sistema de gestión más transversal y coordinado, en 2025 se ha iniciado el desarrollo del Proyecto Integra, que unifica los procesos para la implantación de un modelo multisite o multiemplazamiento de gestión de los ámbitos HSEQ. Junto con el intercambio de conocimiento y la implantación de políticas comunes, este modelo también permite optimizar los procesos de auditoría. El objetivo principal en este ámbito es certificar a todas las empresas del Grupo de manera simultánea en los estándares ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medioambiente) e ISO 45001 (seguridad de las personas). La única excepción es Plastibor, que mantiene una certificación independiente, alineada con

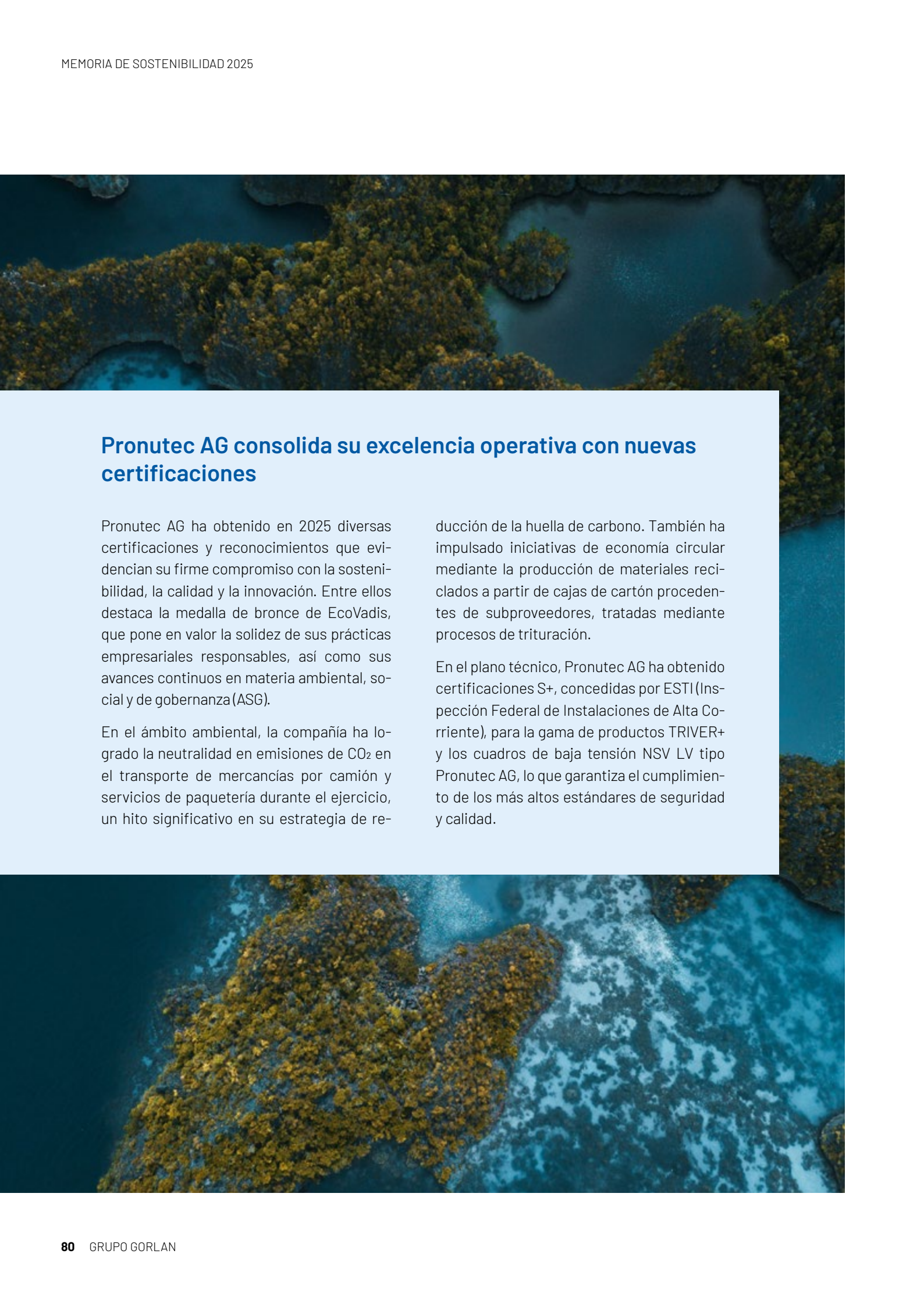
los requisitos del sector de automoción y la norma IATF 16949, otorgada por International Automotive Task Force (IATF). El primer hito del Proyecto Integra ha sido la obtención de la certificación ISO 45001 por parte de Gorlan India.

Asimismo, el Grupo continuará reforzando y consolidando su sistema de gestión mediante distintas iniciativas. Entre ellas, destacan la mejora del acceso y la gestión de la documentación del sistema —incluyendo acciones de capacitación y la incorporación de nuevas herramientas— y la integración de la nueva planta de Zubieta, garantizando una transición fluida desde la perspectiva HSEQ.

Por otra parte, en 2026 se avanzará en el seguimiento de indicadores clave en el ámbito ambiental, con foco en la eficiencia energética, y en la definición de una hoja de ruta ambiental, que permita estructurar iniciativas como las declaraciones ambientales de producto y otros instrumentos de medición y mejora del desempeño.

Certificaciones

	Pronutec	Telergon	Plastibor	Merytronic	Inaselec	Tripus Polska	Tripus Germany	Gorlan India
ISO 9001	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 14001	✓	✓		✓			✓	✓
ISO 27001				✓				
ISO 45001								✓
IATF 16949			✓					



Pronutec AG consolida su excelencia operativa con nuevas certificaciones

Pronutec AG ha obtenido en 2025 diversas certificaciones y reconocimientos que evidencian su firme compromiso con la sostenibilidad, la calidad y la innovación. Entre ellos destaca la medalla de bronce de EcoVadis, que pone en valor la solidez de sus prácticas empresariales responsables, así como sus avances continuos en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG).

En el ámbito ambiental, la compañía ha logrado la neutralidad en emisiones de CO₂ en el transporte de mercancías por camión y servicios de paquetería durante el ejercicio, un hito significativo en su estrategia de re-

ducción de la huella de carbono. También ha impulsado iniciativas de economía circular mediante la producción de materiales reciclados a partir de cajas de cartón procedentes de subproveedores, tratadas mediante procesos de trituración.

En el plano técnico, Pronutec AG ha obtenido certificaciones S+, concedidas por ESTI (Inspección Federal de Instalaciones de Alta Corriente), para la gama de productos TRIVER+ y los cuadros de baja tensión NSV LV tipo Pronutec AG, lo que garantiza el cumplimiento de los más altos estándares de seguridad y calidad.

5.2. Principales magnitudes ambientales

En términos generales, el análisis de las principales magnitudes ambientales del ejercicio 2025 muestra un incremento de los consumos de energía, materias primas y volumen de residuos generados. Este aumento deriva de la recuperación de la actividad productiva y el crecimiento de las ventas tras la caída registrada en 2024.

Consumo energético

Durante 2025, el Grupo Gorlan ha seguido avanzando en la mejora de su desempeño energético, consolidando su compromiso con una gestión más eficiente de los recursos y el impulso de fuentes de energía renovable.

El 48% de la energía eléctrica consumida ha sido de origen renovable (2.599.082 kWh), lo que supone una mejora respecto al 46% registrado en el ejercicio anterior. Este avance se ve reforzado por iniciativas de generación propia, entre las que destacan las instalaciones fotovoltaicas de Plastibor, Pronutec y Telergon, que en 2025 han producido un total de 404.856 kWh destinados al autoconsumo.

Consumo eléctrico (kWh)

	2023	2024	2025
Total	5.531.399	5.082.004	5.454.537
Renovable	2.378.502	2.337.722	2.599.082
Autoconsumo	110.628	406.560	404.856

Consumo de carburantes (l)

	2023	2024	2025
Gasolina	3.994	9.620	0
Gasoil	38.766	33.259	30.410

En paralelo, el Grupo continúa impulsando medidas de eficiencia energética orientadas a optimizar el consumo energético en todas sus instalaciones. Por ejemplo, Merytronic ha implementado soluciones como la instalación de iluminación eficiente y sensores de movimiento, que contribuyen a una gestión más eficiente de la energía.

Asimismo, el Grupo realiza auditorías energéticas periódicas con el objetivo de identificar oportunidades de mejora e impulsar actuaciones orientadas al ahorro y la eficiencia energética en sus procesos, reforzando así una gestión responsable y alineada con sus compromisos ambientales.

Consumo de pellets (kg)

	2023	2024	2025
Pellets	37.070	22.200	19.140

Consumo de gas natural (kWh)

	2023	2024	2025
Gas natural	1.191.795	1.340.759	1.773.200*

Movilidad sostenible

Con el objetivo de reducir el consumo energético y las emisiones asociadas al transporte, Pronutec ha incorporado a su flota corporativa vehículos híbridos con etiqueta ECO. Por otra parte, Merytronic ha lanzado "la Gorlaneta", una plataforma colaborativa que fomenta el uso compartido del vehículo entre personas trabajadoras.



* El aumento del consumo de gas responde principalmente a la ampliación de las instalaciones de Merytronic y al incremento del uso de gas destinado a calefacción.

Consumo de agua

Las actividades productivas del Grupo no son intensivas en consumo de agua, por lo que el uso registrado se asocia principalmente al consumo derivado de las personas en los centros de trabajo. En 2025, se ha logrado una reducción de cerca del 12% en el consumo, como resultado de una gestión más eficiente y de una mayor concienciación en el uso responsable de este recurso.

Consumo de agua (m³)

	2023	2024	2025
Agua	3.045	4.335	3.807

Consumo de materias primas

Las principales materias primas utilizadas por el Grupo son el plástico, el cobre y el acero. Su consumo ha experimentado un incremento en 2025 como consecuencia del aumento de la actividad productiva y del crecimiento de la demanda.

Consumo de materias primas (kg)

	2023	2024	2025
Plástico	3.662.265	2.600.060	3.278.381
Cobre	2.274.641	1.347.338	1.832.187
Acero	386.425	295.017	332.829

Gestión de residuos

El Grupo Gorlan aplica un enfoque integral para gestionar los residuos de manera adecuada y promover la economía circular. Para ello, mantiene contratos con empresas especializadas encargadas del ciclo completo de gestión: desde la recogida y transporte de residuos hasta su tratamiento e incluso su devolución para reutilización, cuando sea posible.

El Grupo también participa activamente en iniciativas sectoriales para reforzar la cooperación y la responsabilidad compartida en la gestión de residuos. En este ámbito, forma parte del comité directivo y de la asamblea general de AMBILAMP y AMBIAFME, entidades sin ánimo de lucro dedicadas a la recogida y tratamiento final de residuos de iluminación y a la gestión de residuos de material eléctrico, respectivamente.

Los residuos generados en 2025 por tipología y destino han sido los siguientes (ver detalle en anexos):

- **Residuos peligrosos:** 6.819 kg, de los cuales el 40% se recupera, el 39% se valoriza y el 21% se elimina.
- **Residuos no peligrosos:** 1.213.671 kg, de los que el 82% se valoriza y el 17% se recupera, mientras que el resto corresponde a fracciones minoritarias de eliminación. En conjunto, la mayor parte de estos residuos se aprovecha, otorgándoles una segunda vida.



Economía circular

La organización integra la economía circular en todas sus operaciones con el doble objetivo de optimizar el uso de los recursos a lo largo de toda la cadena de valor y reducir el impacto ambiental de sus productos.

Como parte de su enfoque en ecodiseño, se aplican criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en todo el proceso de desarrollo de producto (del diseño inicial a su

producción final), con el objetivo de garantizar que cada decisión contribuya a un uso más eficiente y responsable de los materiales. Uno de los ejemplos más relevantes es el uso del cobre, un material crítico en las soluciones eléctricas del Grupo, cuya chatarra se recicla al 100% dentro de los procesos internos, reintroduciéndola en la fabricación. Por otra parte, el Grupo colabora estrechamente con proveedores y organismos para el impulso de diversas iniciativas.

Iniciativas para el impulso de la economía circular

Producción de cobre verde (Pronutec)

Desde 2021, el Grupo participa en un proyecto de producción de cobre verde a partir de chatarra de primera calidad, evitando su extracción. El proyecto se desarrolla en colaboración con el grupo industrial Vicente Torns, que ya incorpora un 50% de contenido reciclado y trabaja con el objetivo de alcanzar el 100% en 2028. Una parte significativa de esta materia prima procede de Pronutec, reforzando el compromiso del Grupo con un modelo de aprovisionamiento más responsable y de menor impacto ambiental.

Desarrollo de materiales reciclados y proyectos de innovación (Plastibor)

Plastibor colabora con diversos fabricantes de BMC (*Bulk Moulding Compound*) en proyectos de mejora de la reciclabilidad del poliéster termoestable. En 2025 ha iniciado el desarrollo tecnológico de un material alternativo 100% reciclado para su aplicación en bases portafusibles de Pronutec. Además, Plastibor participa en el proyecto CICLO (Cooperación e Investigación para la Circularidad en la Industria Eólica), financiado por el Centro para el Desarrollo Tecnológico y de Innovación (CDTI) y orientado al uso de fibra de vidrio reciclada, procedente del final de la vida útil de aerogeneradores, en la producción de materiales termoestables inyectados. Se prevé que las pruebas concluyan a finales de 2027.

Cumplimiento legal y uso de polímeros reciclados (Telergon)

Telergon cuenta con un grupo de trabajo enfocado a garantizar el cumplimiento de la Ley 11/1997 relativa a envases y residuos de envases. La compañía también incorpora material reciclado en sus productos, bajo el compromiso de incluir un mínimo de un 15% de polímeros reciclados en sus nuevos productos.

Reciclaje de residuos y reutilización de palets (Inaselec)

Inaselec colabora con Recirsa en la recogida y reciclaje del 100% de los residuos generados y con Palets Bakiola en el aprovechamiento de los palets rotos. En 2025, la reutilización de palets generó un valor de 20.202,20 euros, frente a los 10.439,08 euros de 2024, lo que representa un incremento del 93%.

5.3. Huella de carbono y objetivos de descarbonización

Como parte de su compromiso con la sostenibilidad ambiental y la descarbonización, el Grupo Gorlan trabaja en la mejora continua de los sistemas de medición y gestión de la huella de carbono, con el fin de que todas las empresas puedan certificar su impacto ambiental con rigor y transparencia, bajo un marco común.

En este contexto, Pronutec implementó en 2024 una herramienta propia para el cálculo de la huella de carbono organizacional en los alcances 1 y 2, conforme al estándar GHG Protocol. Por su parte, Merytronic ha verificado por primera vez en 2025 su huella de carbono del ejercicio anterior, en colaboración con el Cluster de Energía del País Vasco. Ambas compañías cuentan con la verificación oficial de AENOR, lo que garantiza la fiabilidad de los resultados.

La herramienta de Pronutec es adaptable al resto de las sociedades, lo que permitirá extender de manera progresiva el cálculo de la huella de carbono a todas las empresas del Grupo. Como siguiente paso, la corporación ha fijado como objetivo para 2026 la medición de los alcances 1 y 2 en todas sus sociedades en España, y la ampliación de este cálculo al alcance 3 en 2027.

A partir de los resultados obtenidos, se establecerán objetivos de descarbonización y reducción de las emisiones a corto plazo, alineados con las iniciativas de la Unión Europea para alcanzar la neutralidad de carbono en 2050. En el caso de Pronutec, estos objetivos concretos se recogen en su *Política de Acción Climática*, aprobada en 2024 y que señala como líneas de acción la formalización de un plan de acción climática, el análisis de los riesgos derivados del cambio climático en el ámbito de la transición energética, el análisis y control de las emisiones de gases de efecto invernadero, o el desarrollo de acciones de concienciación y formación en materia de acción climática.

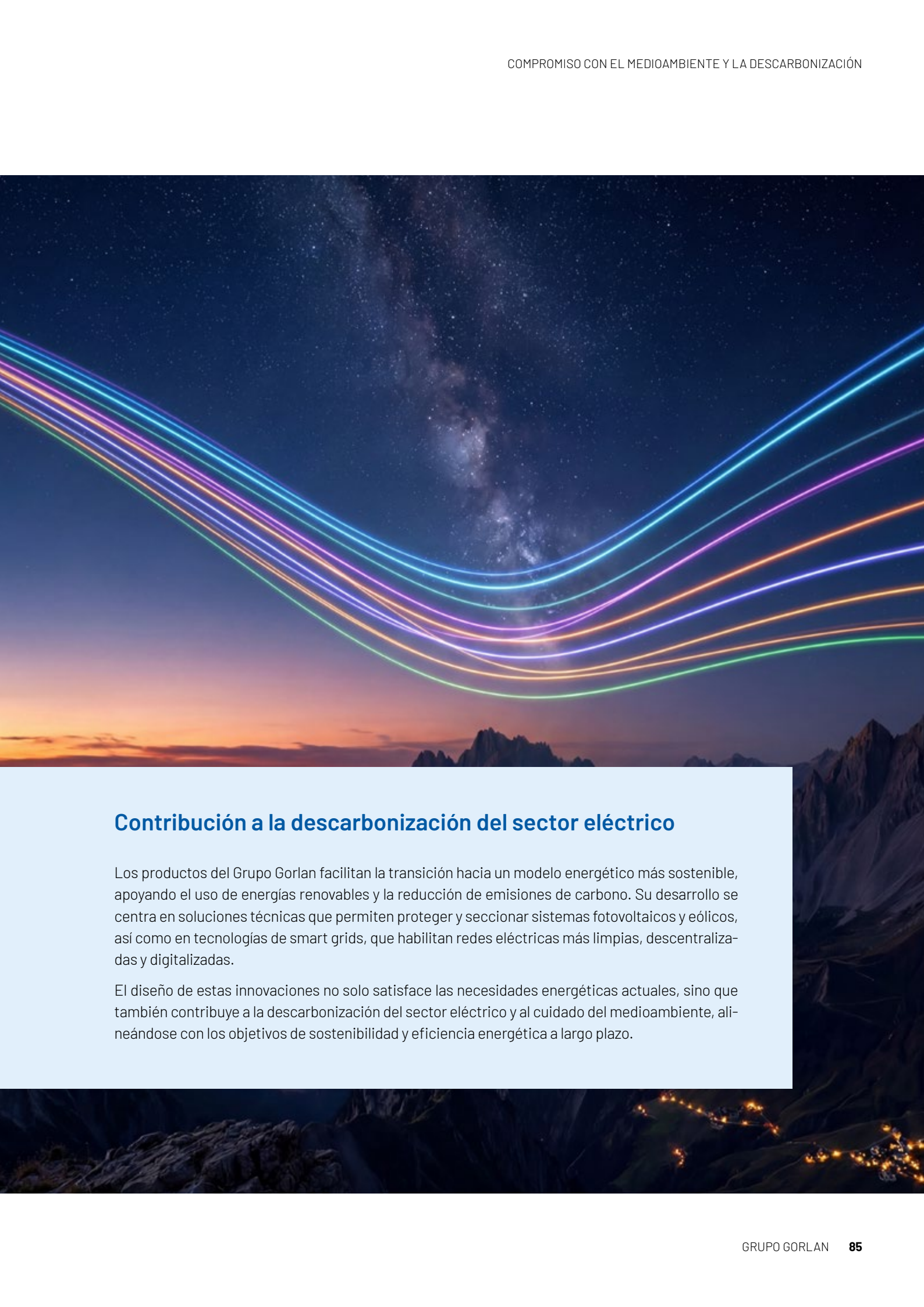
Huella de carbono Pronutec (t CO2e)

	2023	2024	2025
Alcances 1 y 2	220	221	229

Huella de carbono Merytronic (t CO2e)

	2024
Alcance 1	22
Alcance 2	38
Alcance 3	5.599
Total	5.659

El Grupo trabaja en la mejora continua de los sistemas de medición y gestión de la huella de carbono, con el objetivo de fijar metas de descarbonización y reducción de las emisiones a corto plazo.



Contribución a la descarbonización del sector eléctrico

Los productos del Grupo Gorlan facilitan la transición hacia un modelo energético más sostenible, apoyando el uso de energías renovables y la reducción de emisiones de carbono. Su desarrollo se centra en soluciones técnicas que permiten proteger y seccionar sistemas fotovoltaicos y eólicos, así como en tecnologías de smart grids, que habilitan redes eléctricas más limpias, descentralizadas y digitalizadas.

El diseño de estas innovaciones no solo satisface las necesidades energéticas actuales, sino que también contribuye a la descarbonización del sector eléctrico y al cuidado del medioambiente, alineándose con los objetivos de sostenibilidad y eficiencia energética a largo plazo.

06

PERSONAS Y ORGANIZACIÓN

El Grupo Gorlan sitúa a las personas en el centro de su estrategia empresarial, desde el convencimiento de que el éxito y la transformación del negocio dependen del talento, la implicación y el potencial de todo el equipo de profesionales que forman el Grupo. Por ello, promueve un entorno de trabajo basado en el bienestar del equipo humano, impulsando tanto su desarrollo personal como profesional.



El Grupo Gorlan ha impulsado en 2025 un importante cambio cultural y organizativo mediante la reorganización del Área de Recursos Humanos, que ha pasado a denominarse Departamento de Capital Humano. Esta evolución es consecuencia de una reflexión estratégica que ha situado a las personas al mismo nivel que los clientes, los productos y los servicios, con el objetivo de mantener al capital humano en el centro de la corporación. El proceso de reflexión se ha desarrollado sobre los cimientos del proyecto HUCA, iniciado en 2023 con el objetivo de transformar la gestión de personas y consolidar un modelo corporativo coherente y sostenible en base a cuatro pilares: equidad, impulso, garantía y protección.

La nueva estructura organizativa se basa en un modelo de gobernanza único a nivel de Grupo, orientado a reforzar la gestión estratégica del talento y mejorar la coordinación de las políticas corporativas de capital humano. Este modelo se estructura en torno a tres centros de excelencia:

- **Centro de talento:** encargado de diseñar e impulsar las políticas de desarrollo de personas, los planes de carrera y los programas de formación. Su objetivo es fortalecer las competencias operativas, de gestión y estratégicas de los diferentes colectivos.
- **Centro de relaciones laborales:** enfocado en reforzar la gestión interna de las relaciones laborales mediante la incorporación de una asesoría legal propia, la

gestión de convenios colectivos y pactos laborales, y el acompañamiento en procesos legales. La creación de este centro ha permitido reducir la dependencia de servicios externalizados.

- **Centro del dato:** responsable de impulsar la digitalización del departamento, optimizando la gestión de la información, el análisis de métricas de personal y el seguimiento del impacto económico de indicadores clave como absentismo y productividad.

Esta estructura se ve reforzada mediante la designación de personas de referencia o *business partners* en las distintas unidades de negocio, encargadas de asegurar la correcta implementación de las políticas corporativas de gestión del talento en el día a día y de facilitar el acompañamiento cercano a los equipos en cada ámbito operativo.

La implantación de este modelo se ha complementado en 2025 con el desarrollo de otras iniciativas, entre las que destaca la internalización de la contratación y la estandarización de perfiles. Esta actuación conjunta ha permitido mejorar la eficiencia en la selección y retención de talento, así como vincular la evaluación de desempeño con planes de desarrollo y formación adaptados a las necesidades de cada unidad de negocio. La apuesta del Grupo por un empleo de calidad se demuestra en indicadores como un 86% de contratación indefinida y un 97% de contratos de jornada completa.



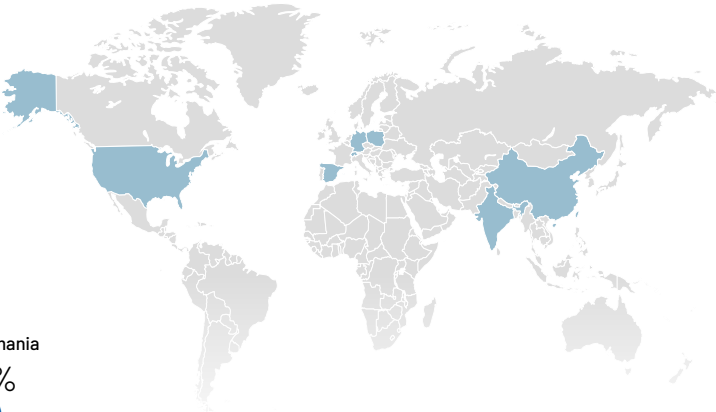
“El nuevo Departamento de Capital Humano refuerza la visión del Grupo de ubicar a las personas en el centro de la corporación, al mismo nivel que los clientes, los productos y los servicios. Esta estructura organizativa se orienta a reforzar la gestión estratégica del talento y mejorar la coordinación de las políticas corporativas de capital humano”.

Ohiane Olmo Arcos, directora corporativa de capital humano

Un equipo global

Crecimiento sostenido de la plantilla, reflejo de la capacidad de atracción y desarrollo del Grupo.

928 **+9,8%**
Personas* vs. 2024



España	India	Polonia	China	Alemania
64%	17%	9%	8%	2%
(598)	(155)	(82)	(70)	(23)

Diversidad de género

Avance en diversidad con un crecimiento del empleo femenino (+15,8%) superior al masculino (6,1%).

40% **+2 p.p**
Mujeres vs. 2024

Desarrollo del talento

Impulso significativo al desarrollo del talento, con una media de 13,4 horas de formación por persona.

12.414 **+36%**
Horas de formación vs. 2024 (38%)

Seguridad de las personas

Reducción relevante de la siniestralidad, como resultado del refuerzo del modelo de prevención.

11 **18**
Índice de frecuencia en 2024

Empleo de calidad

Mejora de la estabilidad en el empleo y consolidación organizativa del Grupo.

1,3% **3,1%**
Tasa de rotación no voluntaria en 2024

* Datos al cierre del ejercicio 2025. Se excluyen los datos de plantilla de Gorlan USA, al no formar parte del perímetro de consolidación por integración global.

6.1. Desarrollo del talento

La gestión del talento constituye un pilar en la estrategia de capital humano del Grupo Gorlan, con el objetivo de atraer, desarrollar y fidelizar al talento, promoviendo su crecimiento personal y profesional. La organización ha consolidado este 2025 esta visión mediante el desarrollo de cuatro programas.

En 2025, el Grupo reforzó de forma significativa su apuesta por el desarrollo del talento, incrementando más de un 36% las horas de formación respecto al ejercicio anterior, hasta alcanzar un total de 12.414 horas. Este crecimiento ha permitido elevar la media formativa a 13,4 horas por persona trabajadora, consolidando un modelo cada vez más orientado al aprendizaje continuo. Este avance se ha visto impulsado por la puesta en marcha de iniciativas clave como la Gorlan Academy, la Escuela de Liderazgo y la implantación progresiva del modelo corporativo de evaluación del desempeño, que permiten vincular de forma más estructurada el desarrollo profesional con las necesidades del negocio.

Evaluación de desempeño

En 2025 se ha dado continuidad al desarrollo del proyecto corporativo de evaluación de desempeño y definición de puestos iniciado el año anterior, con el objetivo de establecer un modelo común para todas las sociedades del Grupo. La iniciativa ha permitido ordenar las posiciones, clarificar responsabilidades y facilitar el desarrollo profesional de las personas. Tras una primera fase piloto en Merytronic y Plastibor, ha comenzado a desplegarse progresivamente en el conjunto de las empresas.

Como primer paso, se elaboró un organigrama corporativo que permitió aportar coherencia a las distintas posiciones dentro de cada unidad de negocio. A partir de esta estructura, se diseñaron las fichas corporativas de cada puesto, que definen de manera homogénea la misión, las responsabilidades, los conocimientos requeridos y las competencias corporativas, personales y de gestión asociadas. El modelo distingue tres dimensiones de responsabilidad (operativa, estratégica y de capital humano), que permiten identificar con mayor precisión las capacidades requeridas en cada rol y alinear el desarrollo de las personas con las necesidades del negocio.

Además de estandarizar los procesos de gestión del talento y garantizar la coherencia en todo el Grupo, este proyecto sienta las bases para la implantación de un modelo estructurado de conversación y retroalimentación sobre el desempeño, que facilite la identificación de fortalezas y áreas de mejora. En paralelo, debe contribuir a la definición de planes de formación que favorezcan el crecimiento profesional continuo.

Ecosistema digital YOU

La implantación en todas las empresas del Grupo de la nueva plataforma de gestión de personas, en un proceso culminado a inicios de 2025, ha permitido integrar en un mismo entorno digital los principales procesos relacionados con la gestión de talento. Este sistema centraliza la gestión de nóminas, contratos, dietas, control de presencia y otros servicios de soporte a las personas trabajadoras en una única plataforma corporativa: YOU.

La plataforma también integra un nuevo portal del empleado, que permite a cada persona trabajadora acceder a su documentación laboral, gestionar justificantes y mantener una comunicación directa con la corporación. Asimismo, se ha habilitado un espacio para las conversaciones de desempeño, vinculadas a las fichas corporativas de puesto previamente definidas. El sistema permite realizar una autoevaluación por parte de la persona trabajadora y una evaluación paralela por parte del responsable, que posteriormente se comparten para facilitar una conversación estructurada y orientada al *feedback* constructivo. Este proceso permite identificar fortalezas y áreas de mejora, y trasladarlas a planes individuales de formación y desarrollo profesional, al tiempo que proporciona información relevante para detectar necesidades formativas, oportunidades de promoción interna o posibles ajustes en los perfiles profesionales del Grupo.

De este modo, YOU se ha consolidado como una herramienta clave para impulsar una gestión del talento más estructurada y transparente, optimizar la comunicación interna y fortalecer los programas de desarrollo, con un enfoque cada vez más adaptado a las necesidades individuales de los puestos.

Gorlan Academy

Con el objetivo de centralizar y fomentar un entorno de aprendizaje continuo, el Grupo también ha lanzado en 2025 la academia virtual Gorlan Academy, que reúne todos los contenidos de desarrollo profesional y facilita el acceso tanto a nuevas incorporaciones como a promociones internas. Esta iniciativa responde a la necesidad de optimizar los procesos de incorporación y evitar la duplicidad de formaciones internas, ofreciendo un único punto de acceso a los programas y recursos de aprendizaje.

Como parte de este proceso, los contenidos formativos se han reclasificado en las siguientes categorías: HSEQ (*Health, Safety, Environment & Quality*), digitalización, competencias y técnicas. También, se incorporan las formaciones recurrentes en materia de cumplimiento normativo del programa Cometa 30 (más información en el capítulo “3. Gobernanza”) y las píldoras informativas “For YOU”, centradas en aspectos prácticos, como la interpretación de nóminas o el uso de las funcionalidades de la plataforma interna YOU. Esta nueva clasificación permite asegurar la trazabilidad de las horas de formación, priorizar los contenidos según las necesidades individuales y realizar un seguimiento más preciso de la participación y del impacto de la formación en toda la corporación.

Todos los materiales formativos están disponibles para su consulta en cualquier momento, promoviendo la flexibilidad y el aprendizaje autónomo.





Escuela de Liderazgo

La Escuela de Liderazgo tiene como objetivo desarrollar las competencias clave de las personas del Grupo, fomentando un estilo de liderazgo compartido y alineado con la cultura corporativa. Su primera edición, celebrada en 2024, se orientó prioritariamente a personas en posiciones directivas y a profesionales identificados con alto potencial. En la actualidad, la Escuela de Liderazgo está concebida como un programa abierto a todos los colectivos, con el objetivo de que, progresivamente, todas las personas puedan pasar por ella.

El programa se centra en dos competencias estratégicas: liderazgo y autogestión y, por otro lado, construcción de equipos de alto rendimiento. Ambas competencias se trabajan mediante un enfoque práctico que combina reflexión individual, dinámicas de grupo y metodologías orientadas a la acción. Cada una de ellas se aborda en cuatro sesiones formativas de cuatro horas, lo que permite profundizar en los contenidos y facilitar su aplicación directa en el entorno profesional. Para garantizar la efectividad del aprendizaje, los grupos se configuran de forma mixta, agrupando a personas con roles y responsabilidades similares, lo que permite trabajar las competencias de manera más práctica, homogénea y aplicable al día a día.

En la segunda edición de la Escuela de Liderazgo han participado equipos de todas las empresas españolas del Grupo. Los contenidos han puesto el foco en el fortalecimiento de competencias esenciales de liderazgo, autogestión y construcción de equipos de alto rendimiento, conectando conceptos del deporte de alto rendimiento con el entorno empresarial y transfiriendo estrategias ganadoras a escenarios de alta complejidad.

COMUNICACIÓN INTERNA

El Grupo Gorlan promueve una cultura de comunicación abierta y constante, en la que todas las personas puedan expresar sus ideas y opiniones, y donde cada voz sea escuchada y valorada.

La política de comunicación interna se basa en el impulso de diversos canales y herramientas que facilitan un flujo de información claro, accesible y eficaz entre los distintos niveles de la corporación. Estos canales permiten tanto la difusión de información relevante como el intercambio de ideas entre los equipos, contribuyendo así a un entorno de trabajo más colaborativo, participativo y alineado con los objetivos comunes.

A través de este enfoque, el Grupo busca garantizar que todas las personas estén debidamente informadas y comprometidas con la misión, la visión y los valores corporativos, reforzando al mismo tiempo la cohesión y el sentido de pertenencia dentro de la corporación.

Principales canales de comunicación interna

- » Canal digital interno Nexus, a través del cual se envían boletines mensuales por cada compañía (Pronutec, Telergon, Merytronic, Plastibor y el corporativo del Grupo Gorlan), con noticias, novedades, actividades del Programa 3S, consejos de salud y seguridad, y cambios organizativos.
- » Correo electrónico corporativo.
- » Tablón de anuncios en los centros de trabajo.
- » Reuniones y sesiones informativas.
- » Exposiciones y presentaciones internas.
- » Circulares informativas.
- » Eventos corporativos.
- » Dinámicas grupales de proximidad.



INICIATIVAS DESTACADAS DE COMUNICACIÓN INTERNA



Primera dinámica “Búsqueda de errores” en Plastibor, diseñada para crear un espacio distendido y participativo donde el equipo pueda identificar riesgos y oportunidades de mejora, con un enfoque especial en la seguridad laboral. Esta iniciativa se suma a los ya tradicionales Desayunos con Gerencia, una práctica pionera de Plastibor que continúa en todas las unidades del Grupo como espacio para tratar cuestiones de interés para la plantilla.



Nuevas sesiones Think Tank con Gerencia (Grupo Gorlan), que reúnen periódicamente a los directores generales de todas las unidades de negocio y al director general corporativo. El objetivo es identificar los principales retos de cada unidad, generar soluciones conjuntas y fortalecer la visión compartida del Grupo. La gestión del talento ha sido uno de los temas centrales de esta primera edición.



Jornadas de Dirección (Grupo Gorlan), con el objetivo de integrar perspectivas globales y fortalecer la toma de decisiones conjunta. El encuentro, celebrado por primera vez en 2025, reunió a los directores de todas las empresas del Grupo para compartir visión, prioridades y desafíos, y definir proyectos concretos que impulsen el crecimiento futuro de la corporación.



Convenciones comerciales (Grupo Gorlan). Bilbao se convirtió en el punto de encuentro de los equipos comerciales, técnicos y de marketing del Grupo, procedentes de distintos mercados y países, en el marco de la **Convención Comercial anual**. Los participantes compartieron una visión estratégica común, analizaron la evolución del negocio y trabajaron conjuntamente en los principales retos y oportunidades de los próximos años, combinando sesiones de trabajo, espacios de intercambio y actividades para reforzar la colaboración entre equipos.

Por su parte, las **convenciones semestrales de ventas de Telleron y Pronutec** reunieron al equipo comercial nacional y de exportación para analizar los resultados del primer semestre y alinear la estrategia. Asimismo, Gorlan India celebró la **Annual Sales Meeting**, que reúne al equipo de ventas para alinear estrategias y objetivos.

Jornadas de Capital Humano y Finanzas (sociedades españolas), que han ofrecido a los equipos de estas áreas un espacio para reflexionar sobre los retos de 2026, compartir ideas, alinear objetivos y, sobre todo, fortalecer la conexión humana.



Eventos de Navidad. Todas las empresas celebran su propio evento de Navidad, en el que participan tanto el gerente como el presidente del Grupo. Durante estas jornadas, se comparte un *lunch* y un brindis con los asistentes, y se reconoce la trayectoria de las personas que cumplen 25 años en la compañía, así como de quienes se han jubilado recientemente. Además, en algunos de estos encuentros se organizan iniciativas como la rifa solidaria “Regala y Gana”, reforzando el compromiso común con las buenas prácticas y el uso responsable de los obsequios.

Team building en Telergon y Tripus. La actividad en Telergon se enfocó en la colaboración, el conocimiento mutuo y el sentido de pertenencia dentro de la organización. Durante dos jornadas, los participantes realizaron dinámicas como presentaciones personales, ejercicios de identificación de valores y objetivos compartidos entre departamentos.

Por su parte, los equipos de Tripus de Polonia y Alemania se reunieron en una jornada orientada a conectar, reconocer fortalezas y trabajar de manera más efectiva. Incluyó un juego de habilidad y lógica que potenció la comunicación, la estrategia y la valoración de las capacidades individuales, así como un desafío de construcción de una máquina compleja.



Celebración del 30º aniversario de Tripus, en una gala navideña en la que también se reconoció la trayectoria de profesionales que llevan 25 y 30 años formando parte del equipo. Durante estas tres décadas de trayectoria, las personas trabajadoras han sido la fuerza motriz detrás de cada proyecto, cada innovación y cada logro, convirtiéndose en la base del éxito y en los principales responsables de la confianza que los clientes depositan en la compañía.

6.2. Diversidad e inclusión

El Grupo ha seguido avanzando en 2025 en la mejora de la diversidad de su plantilla, con un incremento del 16% en el número de mujeres trabajadoras, que elevan su representación al 40% del total, dos puntos porcentuales por encima del ejercicio anterior. Esta evolución es especialmente relevante en un sector tradicionalmente masculinizado y refleja el esfuerzo por atraer y desarrollar talento femenino. En este sentido, destacan acciones como el proyecto SheRise de impulso del liderazgo femenino y el compromiso con la integración de colectivos diversos.

El Grupo aplica de manera transversal las medidas contempladas en sus planes de igualdad, reforzando su compromiso con la no discriminación y la equidad en todas las sociedades. Las iniciativas en materia de igualdad se articulan en torno a tres ámbitos de actuación:

- Impulso de una cultura organizacional basada en la igualdad.
- Integración del compromiso por la igualdad en la gestión de personas.
- Promoción de la igualdad en el entorno social y en la cadena de valor.

Durante 2025 se han reforzado estas líneas de acción mediante el fortalecimiento de los planes de igualdad* y otras iniciativas orientadas a consolidar una cultura corporativa más inclusiva. Entre las principales actuaciones destaca la redefinición de las comisiones de igualdad, con el objetivo de que los equipos puedan promover iniciativas propias dentro de sus áreas y contribuir así a generar cambios más transformadores en la corporación.



* Pronutec, Telergon, Plastibor, Merytronic e Inaselec cuentan con un Plan de Igualdad propio.

Adhesión a PWN Euskadi

Con el objetivo de promover la igualdad en el entorno social y a lo largo de su cadena de valor, el Grupo está adherido desde 2024 a PWN Euskadi (Professional Women's Network), una organización internacional que impulsa el desarrollo profesional de las mujeres y la igualdad de género en el ámbito empresarial. Como socio corporativo, el Grupo participa activamente en distintas iniciativas orientadas al intercambio de conocimiento, el *networking* y la reflexión sobre los retos asociados al liderazgo femenino y al equilibrio de género en la industria vasca.

En este marco, representantes de la corporación han asistido a distintas jornadas y encuentros organizados por PWN Euskadi, entre los que figuran:

- **“Conversaciones Significativas con Impacto”**, dirigidas a explorar el liderazgo femenino desde una perspectiva integral.
- **LEAD 2025:** jornada dedicada a reflexionar sobre las capacidades necesarias para ejercer un liderazgo consciente e inclusivo.
- **Think Tank PWN:** espacios de trabajo colectivo integrados por representantes de las empresas asociadas, que se reúnen periódicamente para compartir buenas prácticas, impulsar nuevas iniciativas y coordinar acciones conjuntas. En 2025, se ha trabajado en la creación de un cuadro de mando de igualdad, pionero en Euskadi, orientado a mejorar la gestión del talento femenino y promover organizaciones más equilibradas.

NUEVO PROYECTO SHERISE

Entre los proyectos de impulso al talento femenino destaca el desarrollo en 2025 de SheRise, cuyo principal objetivo es identificar y eliminar las posibles barreras que puedan limitar el crecimiento profesional de las mujeres, así como fomentar el liderazgo femenino y fortalecer redes de apoyo dentro del Grupo.

Presentado en el marco del Día Internacional de la Mujer (8M) de 2025, SheRise se articula a través de varias líneas de acción: programas de formación, *networking*, mentoría, seguimiento del avance y creación de grupos de trabajo (*task forces*) encargados de analizar las causas de las desigualdades y proponer soluciones concretas.

El proyecto está liderado internamente por las áreas corporativas de Capital Humano, Comunicación, y Marketing y Sostenibilidad, con la participación de equipos multidisciplinares de la corporación. Asimismo, cuenta con un comité que se reúne trimestralmente para supervisar su desarrollo y garantizar el seguimiento de las acciones previstas.

Entre las principales acciones desarrolladas en 2025 destacan las siguientes:

- **Desayunos SheRise**, espacios informales donde las mujeres profesionales del Grupo comparten experien-

cias y reflexiones en torno a temáticas como la imagen profesional y la proyección en el entorno laboral.

- **Detección de *role models* internos mediante encuestas**, con el objetivo de identificar referentes que inspiran y acompañan a otras profesionales. Las personas con mayor número de menciones reciben un reconocimiento personal por parte del equipo SheRise y participan en formaciones, charlas educativas y comisiones instructoras de igualdad.
- **Formación sobre sesgos inconscientes de género dirigida a puestos directivos**, para analizar cómo operan estos sesgos en el día a día profesional y promover un liderazgo más inclusivo y equitativo
- **Entrevistas divulgativas** en las que mujeres referentes reflexionan sobre los retos y oportunidades que enfrentan en el sector tecnológico, como la protagonizada por Eva María Vidal Gargallo, ingeniera de Telergon.

Referentes femeninos para inspirar las vocaciones STEM del futuro

La directora de Marketing y Sostenibilidad del Grupo Gorlan, María Gómez Ormazabal, participó en un reportaje publicado por la revista *Magas* del diario *El Español*, titulado *Algoritmos sin sesgos: 19 mujeres referentes unen sus voces para acercar la informática en la infancia*.

El artículo reúne a directivas, periodistas, empresarias, científicas y profesionales de distintos ámbitos que subrayan la importancia de fomentar las vocaciones STEM entre niños y niñas desde edades tempranas. La iniciativa fue impulsada por Code.org, organización mundial sin fines de lucro que trabaja para asegurar que cada estudiante tenga la oportunidad de aprender sobre inteligencia artificial y ciencias de la computación.



Política retributiva

La política retributiva del Grupo se fundamenta en la evaluación objetiva de cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta sus funciones, responsabilidades y el marco establecido por los convenios colectivos y acuerdos aplicables en cada sociedad. Esta política, respaldada por los principios de equidad, legalidad, competitividad, no discriminación y reconocimiento del desempeño, asegura que las decisiones retributivas se adoptan bajo criterios transparentes y objetivos, sin que factores como el género, la religión, la raza u otras circunstancias personales influyan en la determinación de los salarios.

Este enfoque permite garantizar una compensación competitiva y equitativa para toda la plantilla, asegurando que cada persona sea remunerada de acuerdo con su posición, compromiso y desempeño.

Brecha salarial

El Grupo Gorlan continúa trabajando en la identificación y reducción de posibles desigualdades retributivas dentro de la corporación. Durante el ejercicio 2025 se han seguido impulsando iniciativas orientadas a analizar y abordar la brecha salarial desde una perspectiva estructural, teniendo en cuenta las características propias del sector y de la plantilla.

La diferencia en la remuneración promedio entre hombres y mujeres se explica principalmente por factores estructurales vinculados a la composición del equipo. Entre ellos destaca la mayor presencia de hombres en puestos de mayor responsabilidad, como posiciones directivas o comerciales en empresas comercializadoras, cuyos niveles retributivos se sitúan por encima de la media.

Además, la distribución geográfica de la plantilla influye en este indicador, ya que en países donde la remuneración media es inferior —como Polonia e India—

la presencia femenina es mayoritaria. A ello se suma que la antigüedad media de los hombres es superior a la de las mujeres, al haberse incorporado históricamente antes al mercado laboral en este sector. Por último, la actividad del Grupo se desarrolla en un sector altamente masculinizado, lo que dificulta la captación de perfiles femeninos para determinados puestos técnicos o de mayor responsabilidad.

Diversidad e inclusión

El Grupo Gorlan impulsa diversas iniciativas orientadas a favorecer la diversidad y la inclusión, con especial atención a la integración laboral de las personas con capacidades especiales. En este sentido, la corporación garantiza la igualdad de condiciones en sus procesos de selección y colabora con centros especiales de empleo, como Lantegi Batuak, Gureak y Fundación DFA. En 2025, diversas empresas del Grupo han colaborado con estos centros mediante el encargo de la estampación y transformación de piezas de cobre (Pronutec y Telergon) y el montaje de diversos componentes: controles para cuadros (Inaselec), accesorios y mandos (Telergon) y laterales (Plastibor).

Al cierre del ejercicio 2025, el Grupo cuenta con 10 personas con discapacidad integradas en la plantilla propia. Entre las iniciativas orientadas a la integración de este colectivo en el entorno productivo destacan un enclave laboral de Telergon formado por cinco personas en la sección de montaje (creado en abril de 2024) y la colaboración de Pronutec con Eurofirms para la contratación de personal de trabajo temporal.

Adicionalmente, el Grupo trabaja para garantizar la accesibilidad a sus instalaciones. En las nuevas inversiones en edificios también se asegura el cumplimiento de la normativa vigente y la adaptación progresiva de las instalaciones y servicios generales.

Conciliación

Como parte de su compromiso con el bienestar del equipo, el Grupo Gorlan impulsa diversas medidas que favorecen la conciliación entre la vida personal y profesional. Estas iniciativas buscan ofrecer mayor flexibilidad en la organización del trabajo y, en muchos casos, permiten compatibilizar las responsabilidades personales y laborales sin necesidad de recurrir a reducciones de jornada.

El desarrollo de estas políticas se ha consolidado como un elemento clave para atraer, retener y desarrollar el talento dentro de la corporación. En este sentido, además de contar con medidas de carácter general para todo el Grupo, se analizan las circunstancias particulares de cada persona con el fin de ofrecer soluciones adaptadas a situaciones puntuales o de mayor duración, siempre que sea posible.

Todas las empresas del Grupo en España disponen de planes de igualdad y protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso.

Medidas de flexibilidad laboral

- » **Teletrabajo:** en aquellos puestos en los que la actividad lo permite, existe la posibilidad de disfrutar de hasta 45 días de trabajo telemático al año.
- » **Flexibilidad horaria:** se facilita la flexibilidad en los horarios de entrada, salida y pausa para la comida, favoreciendo una mejor organización del tiempo personal y laboral.
- » **Calendario laboral:** cada empresa del Grupo dispone de su propio calendario de trabajo, que se comunica previamente a todo el equipo para facilitar la planificación y organización del día a día.
- » **Desconexión digital:** se promueven prácticas orientadas a favorecer la desconexión fuera del horario laboral, como el uso de teléfonos de empresa diferenciados de los personales y el fomento de una cultura de trabajo centrada en el cumplimiento de las responsabilidades dentro del horario establecido.



6.3. Cultura de seguridad y bienestar en el trabajo

Con el objetivo de garantizar entornos laborales seguros y saludables, el Grupo Gorlan desarrolla una cultura preventiva basada en la responsabilidad compartida, la concienciación y la mejora continua. El refuerzo de la estructura corporativa y el incremento en un 25% de la inversión en salud y seguridad han contribuido a consolidar una evolución positiva de los indicadores de siniestralidad en 2025, tanto los índices de frecuencia y gravedad como los accidentes con baja. Esta evolución demuestra la efectividad de las medidas implantadas y de la creciente concienciación de la plantilla.

La gestión de la seguridad y la salud en todo el Grupo se articula a través del Área de HSEQ (*Health, Safety, Environment & Quality*), creada en 2024 y encargada de coordinar las políticas, procedimientos y acciones en esta materia. El desarrollo de una unidad a nivel corporativo permite alinear las políticas de todas las empresas del Grupo, impulsar una cultura común de seguridad y fomentar sinergias entre las distintas sociedades. Este refuerzo organizativo ha permitido consolidar una base sólida para el desarrollo de nuevas iniciativas orientadas a fortalecer la prevención, mejorar los sistemas de gestión y ampliar las acciones de formación y sensibilización dirigidas a los equipos.

Durante 2025, esta estrategia ha permitido alcanzar importantes hitos en materia de prevención de riesgos laborales:

- **Reducción de la siniestralidad**, con un descenso significativo en el índice de frecuencia y gravedad de los accidentes.
- **Alineamiento de procesos de seguridad y salud**, mediante el refuerzo de la evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, control de contratistas, planes de emergencia y formación del personal.
- **Consolidación de la cultura preventiva a nivel de dirección**, con especial atención a la reducción de riesgos críticos.
- **Incorporación de la responsabilidad de cumplir las políticas de seguridad y de prevención en todos los perfiles de puesto.**
- **Estandarización de la formación obligatoria en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).**
- **Creación del Comité de Seguridad y Salud en Merytronic**, para fortalecer la coordinación y seguimiento de las políticas de prevención.
- **Incremento de horas presenciales del Servicio de Prevención de Riesgos** para supervisión, evaluación y control.

Reducción significativa de la siniestralidad*

11

Índice de frecuencia
(18 en 2024)

0,2

Índice de gravedad
(0,3 en 2024)

161 k€

Invertidos en mejora de la salud y la seguridad
+24,91% vs. 2024

21

Personas dedicadas en exclusiva a supervisar la salud y seguridad
+10 personas vs. 2024

* El índice de frecuencia mide la cantidad de accidentes laborales que provocan bajas por cada millón de horas trabajadas. El índice de gravedad mide el número de horas perdidas por accidentes con baja por cada mil horas trabajadas.

Nota: ver indicadores detallados en el capítulo 6.4.

Incremento de la inversión en mejoras de la salud y la seguridad

En 2025, el Grupo ha destinado un total de 161.337 euros a inversiones orientadas a la mejora de la salud y seguridad en las distintas empresas, lo que supone un incremento del 25% respecto a 2024. A lo largo del ejercicio, se han impulsado diversas iniciativas dirigidas a fortalecer la seguridad, la salud laboral y la prevención de riesgos en todas las áreas, combinando medidas de carácter técnico, ergonómico y organizativo.

Entre las principales actuaciones destacan la adecuación y certificación de equipos de producción, la instalación de climatizadores industriales para

mejorar las condiciones ambientales del personal y la implantación de exoesqueletos destinados a facilitar la realización de tareas físicas. Asimismo, se han llevado a cabo mejoras en maquinaria y mobiliario, se han reparado las cubiertas y se han implementado medidas de protección colectiva en zonas de trabajo en altura. De forma complementaria, se han realizado evaluaciones higiénicas y estudios ergonómicos enfocados en la manipulación manual de cargas, el ruido, la iluminación y el estrés térmico, adoptándose las correspondientes medidas correctoras.



Formación en salud y seguridad

Otra vía de refuerzo del compromiso con la salud y la seguridad laboral es el desarrollo de acciones formativas destinadas a mejorar la prevención de riesgos y la cultura preventiva entre el equipo. Estas formaciones se han dirigido al conjunto de la plantilla, con contenidos específicos para el personal designado en funciones de seguridad.

Entre los principales contenidos formativos figuran:

- **Primeros auxilios** y manejo de desfibrilador.
- **Manejo de carretillas y plataformas elevadoras**, así como cursos de reciclaje y actualización de competencias técnicas.
- **Extinción de incendios y simulacros de emergencias**, junto con la capacitación en planes de emergencia y manejo de alarmas centrales.
- **Evaluación de riesgos de puestos de trabajo**, incluyendo riesgos eléctricos y de oficina.
- **Cultura preventiva y sensibilización**, dirigida a reducir la siniestralidad y fomentar la prevención entre diferentes colectivos, incluidos los mandos intermedios y la alta dirección.
- **Formación técnica y sectorial** en tareas de mecanizado, mantenimiento, laboratorio y montaje.
- **Sistemas de gestión de seguridad** (ISO 45001), enfocados en integrar la seguridad en los procesos organizativos.
- **Consignación de equipos y capacitación** en Fichas de Datos de Seguridad (FDS) y reglamento REACH (Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de sustancias y mezclas químicas).

Por empresas, destaca particularmente la actividad formativa desarrollada por Telergon, que impartió 19 cursos, acumulando un total de 1.189,5 horas con una inversión de 13.152 euros. Por su parte, Pronutec llevó a cabo 10 cursos, con un total de más de 700 horas formativas.

“Distintivo Cero Accidentes”, por una década sin siniestralidad

Gorlan ha recibido en 2025 el “Distintivo Cero Accidentes” en la categoría plata, otorgado por la mutua Fraternidad-Muprespa, en reconocimiento a diez años sin siniestralidad laboral. Con este galardón, Fraternidad-Muprespa distingue a aquellas empresas mutualistas que no han declarado accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales, poniendo en valor su compromiso con la prevención y la protección de las personas trabajadoras. Este logro refleja el firme compromiso del Grupo con la seguridad, la salud y el bienestar del equipo, así como el esfuerzo sostenido por consolidar una cultura preventiva sólida y una gestión responsable de los riesgos laborales.





Gestión de riesgos ergonómicos y psicosociales

En línea con el impulso de una cultura preventiva y proactiva en materia de seguridad y salud, el Grupo promueve la identificación anticipada de riesgos y el desarrollo de medidas orientadas a mejorar de forma continua las condiciones de trabajo en todas sus sociedades. En este sentido, en 2025 se han desarrollado estudios ergonómicos y acciones de concienciación para reducir estos riesgos y mejorar la seguridad y el bienestar de la plantilla. En paralelo, y con el objetivo de seguir fortaleciendo la cultura preventiva desde el liderazgo, 30 personas directivas del Grupo han participado en unas jornadas impartidas por la directora del Instituto Vasco de Ergonomía, que han permitido alinear la visión de los equipos directivos para continuar construyendo entornos de trabajo seguros y saludables.

De cara a 2026, la corporación prevé impulsar nuevas iniciativas orientadas a fortalecer la gestión preventiva. Entre ellas, destaca el desarrollo e implantación de un plan de reducción de riesgos psicosociales, en base a las evaluaciones ya realizadas en la práctica totalidad de las empresas del Grupo*. También, se trabaja en el diseño un plan específico para la reducción de riesgos asociados al movimiento de materiales (circulación de carretillas, cruces entre peatones y vehículos, y almacenamiento seguro en estanterías), y la implantación de nuevos estándares de seguridad para trabajos en altura y consignación de maquinaria.

* Inaselec realizará la evaluación de riesgos psicosociales en 2026.

PROGRAMA 3S: CUIDADO DEL BIENESTAR DE LAS PERSONAS

El Programa 3S del Grupo Gorlan tiene como principal objetivo cuidar el bienestar de todas las personas que forman parte de la corporación, promoviendo la salud física, mental y emocional, y creando conciencia sobre la importancia de mantener un equilibrio integral entre la vida laboral y personal. Asimismo, diversas iniciativas contribuyen al cuidado del entorno y el medioambiente, en línea con los valores del Grupo.

Gestionado por el área de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), 3S se enfoca en tres ámbitos:

- **Salud física:** promoción de hábitos saludables mediante acciones relacionadas con la alimentación, la mejora y adecuación de instalaciones y maquinarias, la práctica deportiva y la divulgación de consejos preventivos de salud.
- **Salud emocional:** desarrollo de actividades de ocio en equipo y voluntariado, que favorecen el bienestar personal y fortalecen la salud emocional.
- **Salud mental:** implementación de acciones de cuidado de la salud mental, identificada como una de las principales preocupaciones de la plantilla a través de una encuesta de satisfacción sobre los programas de RSC.

Tipología	Acción	Empresas
Salud y bienestar	Primer aniversario de la apertura del gimnasio corporativo en Boroa.	Gorlan, Pronutec, Merytronic y Plastibor
	Viaje de integración del equipo al castillo de Grodno (Polonia).	Tripus
	Sesiones diarias de yoga.	Gorlan India
	Jornada médica y programa de sensibilización sobre la prevención del acoso sexual.	Gorlan India
	Fruta semanal gratuita.	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Inaselec, Telergon y Plastibor
	Campaña de vacunación contra la gripe.	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Inaselec, Telergon y Plastibor
Participación en eventos deportivos	Carrera de las Empresas organizada por ESIC Business & Marketing School en Zaragoza y Bilbao.	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon y Plastibor
	Carrera solidaria contra el cáncer de mama en Bilbao, con ACAMBI, y Zaragoza.	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon y Plastibor
	Torneo de pádel solidario para empresas, organizado por ATADES y CEOE Aragón en Zaragoza.	Telergon
Concienciación ambiental	Recogida de residuos en el DalecandELA Fest 4, en el Puerto Viejo de Getxo.	Gorlan, Pronutec, Merytronic y Plastibor
Donaciones solidarias	Dos campañas de donación en el Centro Vasco de Transfusiones y Tejidos Humanos y Banco de Sangre y Tejidos de Aragón, con un total de 46 donantes.	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, y Plastibor
	Recogida de alimentos en Boroa, con un total de 63 kg donados al Banco de Alimentos de Bizkaia.	Pronutec, Merytronic, Plastibor y Gorlan
	Donación para la compra de equipaciones de entrenamiento para todo el equipo juvenil del club deportivo LZS Solniki Małe.	Tripus
	355 kg de juguetes donados a las fundaciones Koopera, de Cáritas Bizkaia, y Federico Ozanam.	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".	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec y Plastibor
	Donación de 10 tumbonas al Centro Cultural y Deportivo de Bierutów.	Tripus
Comunicación interna	Concurso de dibujo infantil "Colores de Verano", con la participación de 49 niños y niñas.	Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon, Inaselec, Plastibor, Tripus y Gorlan India
	Campaña de Navidad con el cómic <i>Puente de Navidad. Las aventuras de Alba</i> , creado por el equipo del Grupo Gorlan.	Todas las empresas del Grupo
	Celebración del Día de San Nicolás (Mikołajki), con obsequios para el equipo.	Tripus
	Celebración en equipo de Pongal, festival de la cosecha.	Gorlan India

Beneficios para las personas trabajadoras

El Grupo Gorlan trabaja de manera continuada para reducir las tasas de absentismo, monitorizando las principales causas que lo generan y estableciendo medidas preventivas que contribuyan a mantener entornos de trabajo saludables y equilibrados. Para ello, en los últimos años se han impulsado diversas acciones orientadas a fomentar la motivación y el compromiso de las personas, con iniciativas que contribuyen a su desarrollo profesional y personal. Estas actividades, muchas de ellas grupales, no están directamente vinculadas al cumplimiento de objetivos operativos, sino que buscan fortalecer el bienestar, la cohesión de los equipos y la implicación de toda la plantilla.

Entre las iniciativas más relevantes destaca el refuerzo de los planes de comunicación mediante dinámicas como los desayunos con gerencia. Además, se desarrollan programas de formación en cultura preventiva, escuelas de liderazgo y campañas de vacunación, con el objetivo de fortalecer la seguridad, la salud laboral y la prevención de contingencias profesionales, como accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP). Con el objetivo de la mejora de la salud y el bienestar de la plantilla, destaca también el acceso al gimnasio corporativo en Boroa y la organización de clases de pilates y TRX (Total Resistance Exercises).

Servicios de prevención ajenos

En las principales empresas del Grupo, el área de prevención colabora con servicios externos especializados en ámbitos como salud y seguridad, higiene, ergonomía, psicología y vigilancia de la salud. Esta relación garantiza que tanto la plantilla como los colaboradores externos tengan acceso a los servicios necesarios para proteger su bienestar y seguridad en el trabajo.

Durante 2025, se ha producido un incremento de las horas presenciales del Servicio de Prevención de Riesgos, lo que ha permitido reforzar la supervisión directa, la identificación y evaluación de riesgos, y el asesoramiento técnico. Esta mayor dedicación también ha permitido afrontar con éxito el proceso de certificación de la ISO 45001.

Relaciones laborales y negociación colectiva

Todas las empresas del Grupo garantizan la representación legal de las personas trabajadoras mediante dele-

gados o comités de empresa, estableciendo canales de comunicación adecuados que fomenten la consulta y la participación de todas las personas. Además, se promueve la consecución de acuerdos formales con estas representaciones, facilitando el diálogo y la concertación social.

En aquellas empresas donde corresponde, se dispone también de comités de salud y seguridad, como es el caso de Pronutec, Telergon, Inaselec, Plastibor y Merytronic —este último creado en 2025—, que celebran reuniones periódicas para abordar cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud laboral.

Por otro lado, toda la plantilla del Grupo está cubierta por convenios colectivos, acuerdos de empresa y otras normativas laborales específicas de cada país, que regulan y protegen los derechos y condiciones laborales. En 2025, se firmó el convenio colectivo de Pronutec, con vigencia 2024-2027, y se avanzó en la negociación de un nuevo convenio de Merytronic, cuyo pacto se cerró en enero de 2026.

La creación del nuevo centro de excelencia de relaciones laborales, fruto de la reestructuración del Departamento de Capital Humano, refuerza la gestión interna de convenios colectivos y pactos laborales, mediante la incorporación de asesoría legal propia y acompañamiento en procesos legales. Esta reestructuración permite reducir la dependencia de servicios externalizados y anticiparse de manera más efectiva a la toma de decisiones, fortaleciendo la capacidad de la corporación para gestionar de manera proactiva todas las cuestiones relacionadas con las relaciones laborales.



6.4. Indicadores de capital humano

EMPLEO

Composición total de la plantilla y distribución por género

El número total de personas trabajadoras del Grupo ha ascendido en 2025 a 928 profesionales, un 9,8% más que en 2024. El número de hombres trabajadores se ha incrementado en un 6,1% y el de mujeres, en un 15,8%. Con ello, el porcentaje de mujeres trabajadoras se ha situado en el 40%, frente al 38% del año anterior.

	2023		2024		2025	
Hombre	514	62%	523	62%	555	60%
Mujer	317	38%	322	38%	373	40%
Total	831		845		928	

Distribución de la plantilla por tramos de edad

El incremento de la plantilla impacta en todas las franjas de edad, que mantienen una cuota similar al año anterior. El tramo de edad de menores de 30 años aumenta en un 10,5 %, y el de 30 a 50 años, un 15, 8%; mientras que el de mayores de 50 años disminuye un 1,9%. Esta evolución ejemplifica la apuesta por la incorporación de perfiles especializados con experiencia, así como por el impulso del talento joven, favoreciendo la creación de empleo y el relevo generacional.

	2023		2024		2025	
Menores de 30 años	98	12%	95	11%	105	11%
Entre 30 y 50 años	498	60%	493	58%	571	62%
Mayores de 50 años	234	28%	257	31%	252	27%
Total	831		845		928	

Distribución de la plantilla por geografía

En la distribución de la plantilla por geografía destaca el crecimiento experimentado en China, que en el primer año completo de actividad de Gorlan Electric Zhejiang ha incorporado 64 personas, y en India, donde el equipo se ha ampliado en 21 personas, lo que refleja un impulso positivo en ambas regiones.

	2023		2024		2025	
Alemania	38	5%	38	4%	23	2%
China	5	1%	6	1%	70	8%
España	589	71%	592	70%	598	64%
India	122	15%	134	16%	155	17%
Polonia	77	9%	75	9%	82	9%
Total	831		845		928	

Distribución de la plantilla por categoría profesional

El Grupo Gorlan ha realizado en 2025 una reestructuración de las categorías profesionales con el objetivo de adaptarlas a la realidad actual de la compañía y contar con criterios homogéneos para todas las sociedades.

A continuación, se detallan las nuevas categorías y su correspondencia con categorías anteriores:

- **MOI-A:** personas directivas pertenecientes al Comité de Dirección Corporativa, direcciones generales y direcciones de departamento.
- **MOI-B:** personas responsables de equipo, coordinadores de áreas, gestores de proyectos, delegados comerciales y técnicos de departamento.
- **MOI-C:** resto del personal administrativo.
- **MOD-A:** operadores, responsables de turno y oficiales de primera.
- **MOD-B:** oficiales de segunda y tercera.
- **MOD-C:** peones especialistas y peones ordinarios.

Esta nueva categorización se ha aplicado a los datos de personal correspondientes a 2025, que se detallan a continuación. En las tablas comparativas de 2023 y 2024 se ha mantenido las categorías vigentes en los respectivos ejercicios.

	2025	
MOI-A	58	6%
MOI-B	221	24%
MOI-C	124	13%
MOD-A	130	14%
MOD-B	287	31%
MOD-C	108	12%
Total	928	

	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	

Distribución de la plantilla por tipo de contrato y género

El 86% de la plantilla cuenta con contrato indefinido, lo que muestra la apuesta de la compañía por la estabilidad laboral de su plantilla. El porcentaje de contratos indefinidos se sitúa en el 88% entre los hombres y en el 82% entre las mujeres.

	2023		2024		2025	
Indefinido hombre	491	59%	486	58%	489	53%
Indefinido mujer	307	37%	291	34%	307	33%
Temporal hombre	23	3%	37	4%	66	7%
Temporal mujer	10	1%	31	4%	66	7%
Total	831		845		928	

Distribución de la plantilla por tipo de jornada y género

Con el 97% de la plantilla a jornada completa, el Grupo proporciona un entorno de estabilidad laboral, al tiempo que implementa medidas que favorecen la conciliación entre la vida profesional y personal.

	2023		2024		2025	
Completa hombre	494	59%	513	61%	539	58%
Completa mujer	298	36%	307	36%	359	39%
Parcial hombre	20	2%	10	1%	16	2%
Parcial mujer	19	3%	15	2%	14	1%
Total	831		845		928	

Tasa de rotación

La tabla de rotación siguiente distingue entre rotación voluntaria y no voluntaria. La rotación voluntaria comprende las situaciones en las que la persona trabajadora decide finalizar o interrumpir la relación laboral (baja voluntaria, excedencia o jubilación), mientras que la rotación no voluntaria engloba aquellos casos en los que dicha decisión no depende de ella (despido o finalización de contrato).

	2023	2024	2025
Voluntaria	3,51%	4,00%	7,35%
No voluntaria	3,64%	3,06%	1,27%

DESARROLLO DEL TALENTO

Horas de formación

En 2025, las horas de formación de la plantilla han aumentado un 36% con respecto a 2024, en línea con la apuesta del Grupo por el desarrollo del talento.

	2023	2024	2025
Total horas de formación	6.443	9.112	12.414
Media por personas trabajadora	10	11	13,4

Horas de formación por categoría profesional

	2025
MOI-A	1.272
MOI-B	4.219
MOI-C	3.404
MOD-A	1.077
MOD-B	1.785
MOD-C	655
TOTAL	12.414

	2023	2024
Alta Dirección	162	252
Dirección	544	1.131
Técnicos y profesionales	2.246	5.172
Comerciales	592	410
Empleados y administrativos	444	853
Cualificados nivel 1	489	383
Cualificados nivel 2	1.628	578
Cualificados nivel 3	339	333
Total	6.443	9.112

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Política retributiva

A continuación, se proporciona un desglose detallado de la remuneración media anual de toda la plantilla, desglosada por género, grupos de edad y categoría profesional, excluyendo la categoría de alta dirección, basada en remuneraciones fijas.

Las remuneraciones se han calculado sobre la base de importes brutos anuales y se han expresado en euros aplicando el tipo de cambio correspondiente. En el caso de sociedades internacionales, los niveles retributivos reflejan las condiciones económicas, laborales y de mercado de cada país, por lo que no resultan directamente comparables entre geografías con distinto coste de vida y estructura salarial.

Remuneración media consolidada y por géneros

La remuneración media de la plantilla del Grupo se ha situado en 2025 en 29.918 euros, con un descenso del 2,5% respecto a la remuneración media de 2024. Aunque se ha producido un aumento salarial generalizado a nivel de Grupo, la evolución de la remuneración media consolidada se ha visto afectada por cambios en la composición de la plantilla en determinados territorios. Los principales impactos responden a las bajas registradas en Alemania y las incorporaciones de profesionales procedentes de Gorlan Electric Zhejiang en China, donde los niveles retributivos se ajustan a las condiciones económicas y laborales del mercado local, así como al coste de vida.

	2023	2024	2025
Hombres	34.059 €	36.962 €	36.536 €
Mujeres	19.275 €	20.669 €	20.371 €
Total consolidado	28.321 €	30.687 €	29.918 €

Remuneración media por tramos de edad

	2023	2024	2025
Menores de 30 años	18.443 €	18.520 €	16.697 €
Entre 30 y 50 años	28.138 €	29.005 €	28.539 €
Mayor de 50 años	36.733 €	39.554 €	38.624 €

Remuneración media por categoría profesional

	2025
MOI-A	84.554 €
MOI-B	37.491 €
MOI-C	29.976 €
MOD-A	22.061 €
MOD-B	21.419 €
MOD-C	17.697 €

	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 €

La remuneración media de la alta dirección ha aumentado a 143.797 euros, en comparación con los 133.000 euros del ejercicio 2024. Esta remuneración refleja exclusivamente compensaciones asociadas al ejercicio de funciones ejecutivas y de gestión, contribuyendo a una mayor coherencia en el cálculo de indicadores como salarios medios y brecha salarial.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Sociedad Dominante, compuesto por seis personas, ha recibido un total de 373.300 euros en concepto de salarios, remuneraciones y dietas en 2025, frente a los 498.000 euros recibidos 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 del Consejo de Administración incluye exclusivamente las retribuciones vinculadas al ejercicio de funciones de gobierno y supervisión. Las retribuciones asociadas a funciones ejecutivas, aun cuando coincidan en la misma persona, se reportan de forma separada en el apartado relativo a la alta dirección. De este modo, la variación observada en los importes agregados

respecto a ejercicios anteriores responde a una mejora en la delimitación de los conceptos retributivos considerados, sin que ello implique cambios en las políticas retributivas ni en la estructura del órgano de gobierno. Este enfoque contribuye a una mejor alineación con las buenas prácticas de información no financiera y con los criterios habitualmente aplicados en materia de gobierno corporativo y capital humano.

Brecha salarial

Para evaluar la brecha salarial, se ha calculado la diferencia entre la remuneración media fija de hombres y mujeres en puestos de trabajo con representación de ambos géneros dentro de cada una de las sociedades del Grupo. Los resultados muestran el porcentaje por el cual la remuneración media de las mujeres se sitúa por debajo de la de los hombres. A continuación, se presenta un desglose de la brecha salarial por geografía y categoría profesional:

Alemania	2024	2025
MOI-A	29,74%	30,35%
MOI-B	27,05%	28,72%
MOI-C	9,41%	4,07%
MOD-B	N / A	28,90%

China	2024	2025
MOI-A	N / A	41,03%
MOI-B	N / A	50,12%
MOD-A	N / A	-19,67%
MOD-B	N / A	-11,67%

Nota: no se añade tabla de 2024 porque solo había un género en cada clasificación.

España	2024	2025
MOI-A	22,05%	13,65%
MOI-B	23,77%	22,43%
MOI-C	10,94%	14,81%
MOD-A	9,36%	14,89%
MOD-B	9,85%	11,70%
MOD-C	10,40%	-0,94%

Polonia	2024	2025
MOI-B	16,17%	26,58%
MOI-C	N/A	29,98%
MOD-A	10,90%	-0,39%
MOD-B	7,92%	4,62%
MOD-C	16,48%	22,20%

India	2024	2025
MOI-B	48,18%	40,93%
MOI-C	43,36%	7,05%
MOD-A	29,54%	29,55%
MOD-B	32,74%	23,56%
MOD-C	30,84%	26,40%

Análisis por países

- **Alemania:** la evolución de la brecha salarial está condicionada por el proceso de reestructuración organizativa llevado a cabo durante el ejercicio en Tripus Germany, que ha supuesto la salida de varias personas; en su mayoría, mujeres. Sin embargo, aunque las salidas de hombres han sido menos numerosas, correspondían a perfiles con niveles retributivos más elevados debido a su posición, lo que también ha tenido un impacto relevante en la evolución del indicador.
- **China:** la brecha salarial se explica principalmente por la distribución de la plantilla por categorías profesionales. Existe una presencia relevante de mujeres en puestos de mano de obra directa, asociados a niveles retributivos inferiores en comparación con otros puestos ocupados mayoritariamente por hombres. Estas diferencias responden a la estructura de categorías y responsabilidades, más que a una diferenciación salarial por razón de género en puestos equivalentes.
- **España:** se registra una reducción de la brecha salarial como consecuencia de la adecuación de categorías profesionales y de la mejora de las condiciones salariales aplicada durante el año. Asimismo, la salida mayoritaria de empleados hombres frente a mujeres ha contribuido a una evolución más equilibrada del indicador.

- **India:** la brecha salarial en India mantiene una tendencia muy similar a la del ejercicio anterior, sin variaciones significativas. Esta estabilidad responde a la continuidad en la estructura organizativa, la distribución de la plantilla y la política retributiva aplicada en el país.
- **Polonia:** la evolución de la brecha salarial está condicionada por la salida mayoritaria de hombres, especialmente de perfiles con niveles retributivos superiores a la media de la plantilla. Este hecho ha tenido un impacto directo en la reducción de la brecha durante el ejercicio.

Personas con discapacidad

El Grupo Gorlan apuesta por un entorno laboral inclusivo, promoviendo activamente la integración y la participación de personas con discapacidad en su plantilla.

	2023	2024	2025
Personas con discapacidad en la plantilla	10	8	10

SEGURIDAD Y BIENESTAR

Inversión y mejoras

	2023	2024	2025
Inversión en mejoras de la salud y seguridad laboral	166.000 €	129.000 €	161.337 €

Siniestralidad

Para evaluar la siniestralidad, el Grupo utiliza dos indicadores clave: el índice de frecuencia y el índice de gravedad. El índice de frecuencia mide la cantidad de accidentes laborales que provocan bajas por cada millón de horas trabajadas. Por su parte, el índice de gravedad refleja el impacto de los accidentes, calculando el número de horas perdidas por accidentes con baja por cada mil horas trabajadas.

Plantilla propia

	2023		2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo sin baja	12	5	11	5	12	7
Número de accidentes de trabajo con baja	16	7	16	9	11	4
Número de enfermedades profesionales	0	1	2	2	1	0
Número de fallecimientos	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia	20,8	22,8	19,0	16,0	13,1	7,6
Índice de gravedad	0,2	0,78	0,4	0,3	0,2	0,1

	2023	2024	2025
Número de accidentes sin baja	17	16	19
Índice de frecuencia	21,4	17,8	11
Índice de gravedad	0,4	0,3	0,2

Plantilla externa

Con el compromiso de cumplir con la directiva europea de debida diligencia en la cadena de valor y garantizar la salud y seguridad de todas las personas, ya sean personal propio o externo, el Grupo ha comenzado a monitorizar y a implementar medidas dirigidas a prevenir y gestionar los accidentes que afectan a la plantilla externa, incluyendo trabajadores de ETT y subcontratas.

	2023	2024	2025
Número de accidentes de trabajo sin baja ETT	2	0	3
Número de accidentes de trabajo con baja ETT	0	0	3
Número de accidentes de trabajo sin baja de plantilla externa contrata	0	0	0
Número de accidentes de trabajo con baja de plantilla externa contrata	0	0	0

Absentismo

Desde la estandarización de los conceptos de absentismo en 2022, el Grupo dispone de una base homogénea que permite comparar la evolución de este indicador y analizar su comportamiento con mayor precisión.

Los datos de 2025 reflejan un incremento del 12 % del total de horas de absentismo con respecto a 2024. Del mismo modo, la tasa de absentismo se incrementó en un 0,14%. Con el objetivo de reducir estas cifras y mejorar tanto la satisfacción del equipo como la salud laboral, el Grupo continuará implementando y perfeccionando medidas orientadas a la gestión del absentismo, entre las que se incluyen iniciativas de prevención de riesgos laborales y el Programa 3S.

	2023	2024	2025
Total horas de absentismo	124.606	132.753	148.882,51
Tasa de absentismo	7,83%	8,8%	8,94%

Las principales causas de absentismo registradas en 2025 han sido causadas por bajas por incapacidad temporal (IT) y licencias retribuidas.

	2023	2024	2025
Actividad sindical	3.299	3.346	3.308
Baja IT (incapacidad temporal)	66.707	81.277	92.442
Baja AT (accidente de trabajo)	4.545	7.425	6.607
Accidente sin baja	35	0	10
Baja riesgo durante el embarazo	-	-	1.712
Maternidad	2.910	1.659	4.454
Paternidad	2.191	5.234	5.945
Lactancia	144	461	1.049
Huelga	412	0	207
Licencias	9.486	7.285	28.661
Licencia no retribuida	-	-	98
Visita consulta médica	2.774	16.526	3.547
Reposo por médico	959	9.154	844
Total	93.462	132.367	148.884

07

CONEXIÓN CON LA COMUNIDAD

El Grupo Gorlan contribuye históricamente al desarrollo social y económico de las comunidades en las que opera mediante iniciativas que favorecen la generación de riqueza y mejoran la calidad de vida de las personas. El desarrollo en los últimos años del Programa 3S ha permitido impulsar esta vocación mediante el desarrollo de acciones de voluntariado orientadas a implicar al equipo en el cuidado del entorno y en causas solidarias.



ACCIONES VINCULADAS AL PROGRAMA 3S

Las diferentes empresas del Grupo Gorlan participan de forma activa en numerosas acciones enmarcadas en el Programa 3S, reflejando su compromiso con iniciativas sociales, deportivas y ambientales que generan un impacto positivo en el entorno. A continuación, se muestran algunas de las acciones desarrolladas en 2025 (ver más información sobre otras iniciativas en el apartado “Programa 3S: cuidado del bienestar de las personas” del capítulo 6 de esta memoria).



Carrera de las Empresas

Por tercer año consecutivo, representantes de Gorlan, Pronutec, Merytronic y Plastibor participaron en la Carrera de las Empresas organizada por El Correo y la Confederación Empresarial de Bizkaia. Por su parte, Telergon se sumó a la Carrera de las Empresas organizada por ESIC Business & Marketing School en Zaragoza con el objetivo de potenciar valores como el trabajo en equipo, el liderazgo y el bienestar corporativo.

Carreras solidarias contra el cáncer de mama

Miembros del equipo de Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon y Plastibor se sumaron a la marea rosa y participaron en las carreras solidarias contra el cáncer de mama en Zaragoza y Bilbao, organizadas por la AECC (Asociación Española Contra el Cáncer) y ACAMBI (Asociación de Cáncer de Mama y/o Ginecológico de Bizkaia), respectivamente.



Campaña de donación de sangre

Un total de 46 personas de Gorlan, Pronutec, Merytronic, Telergon y Plastibor participaron en las campañas de donación de sangre organizadas por el Centro Vasco de Transfusiones y Tejidos Humanos, y el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón.

Recogida de residuos

Gorlan fue patrocinador de la cuarta edición del DalecandELA Fest, en el que se recaudan fondos para la investigación y el apoyo a las personas que padecen ELA (Esclerosis Lateral Amiotrófica). Este festival, que combina música, deporte, solidaridad y gastronomía, congregó a más de 20.000 asistentes en el Puerto Viejo de Getxo a lo largo de cuatro días. Un grupo de voluntarios de Gorlan, Pronutec, Merytronic y Plastibor colaboró en la recogida de residuos en la costa a pie, en barco y en *paddle surf*.





Concurso de dibujo solidario "Colores de Verano"

Las empresas del Grupo Gorlan organizaron el concurso de dibujo infantil "Colores de Verano", una iniciativa dirigida a los hijos e hijas de las personas trabajadoras para fomentar la creatividad y la participación familiar durante la época estival. El dibujo ganador, "Un Mundo por Descubrir", se ha convertido en la portada del calendario corporativo de mesa 2026, mientras que los 12 dibujos más votados ilustran los distintos meses del año.

Apoyo solidario a los afectados por la DANA en Valencia

Gorlan realizó una aportación a Cruz Roja en apoyo a las personas afectadas por la DANA en Valencia en 2024. La iniciativa se desarrolló mediante una campaña solidaria interna en la que las personas del equipo realizaron aportaciones a Cruz Roja a través de Bizum. Posteriormente, Gorlan igualó el importe total recaudado, duplicando la ayuda destinada a las personas afectadas.



Torneo de Pádel de Empresas Solidaria

Telergon colaboró con ATADES (Asociación Tutelar Aragonesa de Discapacidad Intelectual) para la organización del IV Torneo de Pádel de Empresas Solidarias, una iniciativa promovida junto a CEOE Aragón con fines benéficos. La recaudación obtenida se destinó a apoyar los proyectos y programas de ATADES, así como a su centro Espacio Atemtia, especializado en atención temprana y postemprana para personas con discapacidad intelectual.

Apoyo a la cultura y el deporte en Bierutów

Tripus Polska colaboró con el Centro de Cultura y Deporte de la localidad de Bierutów mediante la donación de sillas para el cine de verano y la entrega de equipamiento profesional de entrenamiento destinado al equipo junior del club LZS Solniki Małe.



Otras acciones:

- Telergon reafirmó su compromiso social mediante donaciones a entidades sin ánimo de lucro (Cáritas, ATADES, AECC y Cruz Roja).
- Gorlan India estrechó lazos con la organización Green Guardian para el impulso de iniciativas de formación, salud y apoyo a colectivos vulnerables.

Aportaciones solidarias

14.067 €

Donados a fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro
(16.610 € en 2024)

ALIANZAS

Las empresas del Grupo Gorlan contribuyen al desarrollo sostenible de la industria y de la sociedad mediante su colaboración con asociaciones sectoriales. Esta implicación les permite ser parte activa en iniciativas relevantes y en órganos directivos de asociaciones vinculadas a la innovación y a la generación de conocimiento.



E4S Alliance

Merytronic forma parte del consorcio E4S Alliance, que trabaja con el objetivo de impulsar el desarrollo de una arquitectura abierta, interoperable y segura, basada en estándares y orientada a dar respuesta a los retos técnicos y comerciales del sector eléctrico a nivel global.



PRIME Alliance

Merytronic es miembro de PRIME Alliance, una alianza global de empresas y organizaciones que trabaja de forma conjunta en el desarrollo y promoción de soluciones abiertas y estandarizadas que mejoren la distribución eléctrica y la interoperabilidad de los sistemas, e impulsen el avance hacia las *smarts grids*.



CIRCE

Gorlan es miembro del patronato de CIRCE, centro tecnológico fundado en 1993 y orientado al desarrollo de soluciones innovadoras para un crecimiento sostenible. Su actividad se centra en mejorar la competitividad empresarial mediante la transferencia de tecnología. Para ello, desarrolla iniciativas de I+D+i y programas de formación enfocados en la sostenibilidad, la eficiencia de los recursos, las redes energéticas y las energías renovables.



FutuRed

Merytronic y Pronutec son miembros de la plataforma española de redes eléctricas FutuRed, con representación en su grupo rector. Esta iniciativa reúne a los principales agentes del sector eléctrico para definir e impulsar estrategias a nivel nacional, con el objetivo de avanzar hacia redes más eficientes, innovadoras y preparadas para dar respuesta a los retos futuros.



Tecnalia

Gorlan es socio colaborador de Tecnalia desde 2019, centro de investigación y desarrollo tecnológico referente en Europa.



Cluster de Energía del País Vasco

Participación activa en el Cluster de Energía del País Vasco, formando parte de su junta directiva y contribuyendo al impulso del sector energético y al desarrollo de iniciativas estratégicas.



PWN Euskadi

El Grupo Gorlan es socio de PWN Euskadi, una organización que promueve el desarrollo profesional de las mujeres y fomenta la igualdad de género en el ámbito empresarial.

Asociaciones sectoriales

- » **AFME** (Asociación de Fabricantes de Material Eléctrico).
- » **AEFAME** (Asociación de la Empresa Familiar de Euskadi).
- » **KIMUA** (Grupo de jóvenes de AEFAME).
- » **AVEQ** (Asociación Vizcaína de Empresas Químicas).
- » **AMEC** (Asociación de Empresas Industriales Internacionalizadas).
- » **FVEM** (Federación Vizcaína de Empresas del Metal).
- » **IC-A** (Instituto de Consejeros-Administradores).
- » **FEMZ** (Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza).
- » **AECOC** (Asociación Española de Codificación Comercial).
- » **UNICEF** (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia).
- » **CE** (Cluster de Energía del País Vasco).
- » **PWN Euskadi** (Professional Women's Network).
- » **CMR** (Club de Marketing de La Rioja).
- » **FER** (Federación Empresas de La Rioja).
- » **CEP** (Centro Español de Plásticos).

ANEXOS



Anexo 1 – Información complementaria

DATOS FINANCIEROS

Principales indicadores financieros consolidados (k€)

	2024	2025
EBITDA	13.388	13.594
Ventas*	140.365	162.839
Deuda financiera neta	-1.126	-675
Beneficios obtenidos	8.382	7.598
Impuestos sobre beneficios pagados	2.516	1.033
Subvenciones públicas recibidas	773	1.010

*Importe neto de la cifra de negocios, incluidas ventas y prestación de servicios.

DATOS MEDIOAMBIENTALES

Residuos por tipología (kg)

	2023	2024	2025
PELIGROSOS			
Baterías	45	656	507
Envases metálicos/plásticos	639	770	558
Absorbentes contaminados	521	896	372
Aerosoles	114	29	55
Lámparas	3.170	0	0
Aceite usado	201	6.943	1.874
Otros	1.613	1.177	3.531
Total	6.303	10.471	6.897
NO PELIGROSOS			
Plásticos y papel	56.402	44.686	92.679
Chatarra de CU	454.268	105.903	395.666
Chatarra de Fe	228.035	225.081	199.215
Cartón	114.553	81.496	113.203
Residuos inertes	274.417	95.170	151.918
Basura inerte	55.107	5.127	13.332
Polietileno	15772	12.745	34.269
RAEE	117.276	96.418	165.493
Otros	63.563	58.436	48.234
Total	1.379.393	725.062	1.214.009

Residuos generados por destino (kg)

Año	Tipología	Fin	Cantidad
2025	PELIGROSOS	Recuperación	2.738
		Eliminación	1.406
		Valorización	2.674
	NO PELIGROSOS	Vertedero	0,6
		Recuperación	199.994
2024	PELIGROSOS	Eliminación	13.721
		Valorización	997.686
		Vertedero	2.270
	NO PELIGROSOS	Recuperación	7.472
		Eliminación	1.083
2023	PELIGROSOS	Valorización	1.854
		Vertedero	2,4
	NO PELIGROSOS	Recuperación	95.434
		Eliminación	1.020
		Valorización	623.278
2022	PELIGROSOS	Vertedero	2.675
		Recuperación	2.210
		Eliminación	2.648
	NO PELIGROSOS	Valorización	1.444
		Vertedero	0,6
2021	PELIGROSOS	Recuperación	550.930
		Eliminación	55.040
		Valorización	738.859
	NO PELIGROSOS	Vertedero	807
		Recuperación	2.210
		Eliminación	2.648

DATOS DE CAPITAL HUMANO

Promedio de contratos por modalidades y por tramos de edad

2025	Menor de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	Total
Contrato indefinido	71	496	229	796
Jornada completa	69	479	227	775
Jornada parcial	2	17	2	21
Contrato temporal	34	75	23	132
Jornada completa	34	75	14	123
Jornada parcial	0	0	9	9
Total	105	571	252	928

2024	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	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

Promedio de contratos por modalidades y por género

2025	Hombre	Mujer	Total
Contrato indefinido	489	307	796
Jornada completa	482	293	775
Jornada parcial	7	14	21
Contrato temporal	66	66	132
Jornada completa	57	0	123
Jornada parcial	9	66	9
Total	555	373	928

2024	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	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

Promedio de contratos por modalidades y por categoría profesional

2025	MOI-A	MOI-B.	MOI-C	MOD-A	MOD-B	MOD-C.	Total
Contrato indefinido	55	184	116	115	249	77	796
Jornada completa	55	180	108	113	244	75	775
Jornada parcial	0	4	8	2	5	2	21
Contrato temporal	3	37	8	15	38	31	132
Jornada completa	3	36	8	9	36	31	123
Jornada parcial	0	1	0	6	2	0	9
Total	58	221	124	130	287	108	928

2024	Admin. único	Alta Direc.	Dirección	Comerciales	Téc. y prof.	Emple.y adminis.	Cualif. Nivel 1	Cualif. Nivel 2	Cualif. 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	Admin. único	Alta Direc.	Dirección	Comerciales	Téc. y prof.	Emple.y adminis.	Cualif. Nivel 1	Cualif. Nivel 2	Cualif. 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	40	39	188	55	128	239	110	809

Número de despidos por género, edad y categoría profesional

2025

Género	Nº despidos
Hombre	8
Mujer	2
Total	10

Catergoría profesional	Nº despidos
MOI-A	1
MOI-B	4
MOI-C	3
MOD-A	1
MOD-B	1
MOD-C	0
Total	10

Tramos de edad	Nº despidos
Mayores de 50 años	5
Entre 30 y 50 años	4
Menores de 30 años	1
Total	10

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
Mayores de 50 años	1
Entre 30 y 50 años	13
Menores de 30 años	3
Total	17

2023

Género	Nº despidos
Hombre	8
Mujer	21
Total	29

Categoría profesional	Nº despidos
Cualificados Nivel 1	0
Cualificados Nivel 2	9
Cualificados Nivel 3	11
Empleados y administrativos	6
Técnicos y profesionales	3
Total	29

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

Anexo 2 – Parámetros de este informe

Esta Memoria de Sostenibilidad 2025 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 doble materialidad realizado en el año 2025. Se cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

La información contenida en el mismo referida a los ejercicios 2023 y 2024 se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio 2025.

TABLA DE CONTENIDOS RELATIVOS A LA LEY 11/2018

1. CUESTIONES MEDIAMBIENTALES

MODELO DE NEGOCIO

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Breve descripción del modelo de negocio del Grupo (incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura)	2-1 Detalles organizacionales	Carta del Presidente 1.1. Hitos principales 1.2. Estrategia corporativa 1.3. Composición del Grupo
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	
Presencia geográfica	2-1 Detalles organizacionales	1.3. Composición del Grupo
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	
Objetivos y estrategias de la organización	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Carta del Presidente 1.2. Estrategia corporativa 2. Compromiso con la sostenibilidad
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	3. Gobernanza
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	1.4. Sectores de actividad y tendencias de mercado

POLÍTICAS DE LA COMPAÑÍA

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Una descripción de las políticas que aplica el Grupo respecto a dichas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal]	3-3 Gestión de los temas materiales	Las políticas se indican en su capítulo correspondiente.

GESTIÓN DE RIESGOS

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal]	3-3 Gestión de los temas materiales 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	2.2. Análisis de doble materialidad 3.2. Sistema de integridad y cumplimiento

OTROS

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	Declaración de uso del Índice de contenidos GRI	En la elaboración de este informe los contenidos de la Ley 11/2018 han sido relacionados con los indicadores del Global Reporting Initiative.
Principio de materialidad	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales 3-2 Lista de temas materiales	2.2. Análisis de doble materialidad
Verificación Obligatoria del Estado de Información No Financiera (EINF)	2-5 Verificación externa	El presente informe ha sido verificado por un tercero independiente, en cumplimiento de la Ley 11/2018.

1. CUESTIONES MEDIAMBIENTALES

ENFOQUE DE GESTIÓN

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Enfoque de gestión: las políticas, los resultados de las políticas, incluyendo indicadores clave y los riesgos de las cuestiones medioambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	
	2-23 Compromisos y políticas	5. Compromiso con el medioambiente y la descarbonización
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	

GESTIÓN AMBIENTAL

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad		
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3 Gestión de los temas materiales	5. Compromiso con el medioambiente y la descarbonización
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		5.1. Sistema integrado de gestión
Sobre la aplicación del principio de precaución	2-23 Compromisos y políticas	
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	

CONTAMINACIÓN

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación luminica)	3-3 Gestión de los temas materiales	5.1. Sistema integrado de gestión

ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	5.1. Sistema integrado de gestión
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	5.2. Principales magnitudes ambientales
	306-3 Residuos generados	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-3 Extracción de agua	5.2. Principales magnitudes ambientales
	303-5 Consumo de agua	
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético	
Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	

CAMBIO CLIMÁTICO

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	5.3. Huella de carbono y objetivos de descarbonización
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3 Gestión de los temas materiales	5.3. Huella de carbono y objetivos de descarbonización
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	3-3 Gestión de los temas materiales	5.3. Huella de carbono y objetivos de descarbonización

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	

2. SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

ENFOQUE DE GESTIÓN

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Enfoque de gestión: las políticas, los resultados de las políticas, incluyendo indicadores clave y los riesgos de las cuestiones medioambientales	3-3 Gestión de los temas materiales 2-23 Compromisos y políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	6. Personas y organización

EMPLEO

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7 Empleados	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 Empleados	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7 Empleados	6. Personas y organización 6.4. Indicadores de capital humano Anexo 1 - Información complementaria
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; la remuneración media de los consejeros y directivos incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	2-19 Políticas de remuneración 2-20 Proceso para determinar la remuneración	6.2. Diversidad e inclusión 6.4. Indicadores de capital humano 6.2. Diversidad e inclusión 6.4. Indicadores de capital humano
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.2. Diversidad e inclusión 6.4. Indicadores de capital humano
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3 Gestión de los temas materiales	6.2. Diversidad e inclusión
Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.2. Diversidad e inclusión 6.4. Indicadores de capital humano

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Organización del tiempo de trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	6.2. Diversidad e inclusión
Número de horas de absentismo	403-9a Lesiones por accidente laboral	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3-3 Gestión de los temas materiales	6.3. Cultura de seguridad y bienestar en el trabajo
	401-3 Permisos parentales	6.4. Indicadores de capital humano

SALUD Y SEGURIDAD

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6.3. Cultura de seguridad y bienestar en el trabajo
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad por sexo	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	6.3. Cultura de seguridad y bienestar en el trabajo
	403-9a-b Lesiones por accidente laboral	6.4. Indicadores de capital humano
Enfermedades profesionales por sexo	403-10a Las dolencias y enfermedades laborales	6.4. Indicadores de capital humano

RELACIONES SOCIALES

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (equipo humano)	6.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Convenios de negociación colectiva	6.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	6.3 Cultura de bienestar y seguridad en el trabajo

FORMACIÓN

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	6.1. Desarrollo del talento 6.4. Indicadores de capital humano
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	

ACCESIBILIDAD

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de los temas materiales	6.2. Diversidad e inclusión

IGUALDAD

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3 Gestión de los temas materiales	6.2. Diversidad e inclusión
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de los temas materiales	
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
	2-23 Compromisos y políticas	6.2. Diversidad e inclusión
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	

3. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Enfoque de gestión: las políticas, los resultados de las políticas, incluyendo indicadores clave y los riesgos de las cuestiones medioambientales	3-3 Gestión de los temas materiales 2-23 Compromisos y políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	3.3. Compromiso con los derechos humanos
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	3-3 Gestión de los temas materiales 2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto de 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; la abolición efectiva del trabajo infantil	2-23 Compromisos y políticas	

4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Enfoque de gestión: las políticas, los resultados de las políticas, incluyendo indicadores clave y los riesgos de las cuestiones medioambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	
	2-23 Compromisos y políticas	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	3-3 Gestión de los temas materiales	3.2. Sistema de integridad y cumplimiento
	2-23 Compromisos y políticas	
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	2-23 Compromisos y políticas	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28 Afiliación a asociaciones	7. Conexión con la comunidad
	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	
	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	

5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Enfoque de gestión: las políticas, los resultados de las políticas, incluyendo indicadores clave y los riesgos de las cuestiones medioambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	7. Conexión con la comunidad
	2-23 Compromisos y políticas	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3 Gestión de los temas materiales	7. Conexión con la comunidad
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (comunidad)	
Acciones de asociación o patrocinio	2-28 Afiliación a asociaciones	

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	4. Cadena de valor 4.1. Proveedores
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	
	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	

CONSUMIDORES

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	4.5. Relación con clientes
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (consumidores)	
	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	

INFORMACIÓN FISCAL

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Anexo 1 - Información complementaria
	207-4b. vi Presentación de informes país por país	
Impuestos sobre beneficios pagados	207-4b viii Presentación de informes país por país	
Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno	

TEMAS MATERIALES PROPIOS (NO INCLUIDOS EN LOS REQUISITOS DE LA LEY)

Requisito Ley 11/2018	Estándar GRI de referencia	Capítulo del informe/ respuesta directa
Ciberseguridad	3-3 Enfoque de gestión	4.4. Transformación tecnológica

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE



Charman Auditores, S.A.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADA DE "GORLAN TEAM, S.L.U." Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025

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 2025, de **Gorlan Team, S.L.U.** (la Sociedad Dominante) y sus Sociedades Dependientes (el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión del 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 "Tabla de contenidos relativos a la Ley 11/2018" incluido en la Memoria de Sostenibilidad Consolidada adjunta.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación de la Memoria de Sostenibilidad Consolidada del Grupo, así como el contenido de la misma, es responsabilidad de los Administradores de **Gorlan Team, S.L.U.** La Memoria de Sostenibilidad Consolidada 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 "Tabla de contenidos relativos a la Ley 11/2018" de la citada Memoria de Sostenibilidad Consolidada.

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética 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.



Máximo Aguirre, 18 BIS - 3º Izda.
48011 BILBAO
Tlf 944 354 940 - Fax 944 354 941

Alberto Alcocer, 24 - 3º B
28036 MADRID
Tlf 914 583 418 - Fax 914 573 460

Inscrita en el R.O.A.C. con el nº 50732

Inscrita en el Registro Mercantil de Vizcaya, Tomo BI-222, Secc. Gral. de Sociedades, Folio 1º, Hoja BI-992-A, Inscripción 1ª - C.I.F. A-48481865

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el “Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España”.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad Consolidada, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en la Memoria de Sostenibilidad Consolidada 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 Consolidada del ejercicio 2025, en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 2 de la Memoria de Sostenibilidad Consolidada, 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 Consolidada del ejercicio 2025.
- 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 Consolidada del ejercicio 2025.



Máximo Aguirre, 18 BIS - 3º Izda.
48011 BILBAO
Tif 944 354 940 - Fax 944 354 941

Alberto Alcocer, 24 - 3º B
28036 MADRID
Tif 914 583 418 - Fax 914 573 460

Inscrita en el R.O.A.C. con el nº S0732

Inscrita en el Registro Mercantil de Vizcaya, Tomo BI-222, Secc. Gral. de Sociedades, Folio 1º, Hoja BI-992-A, Inscripción 1ª - C.I.F. A-48481865

3.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en la Memoria de Sostenibilidad Consolidada del ejercicio 2025 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 Consolidada de **Gorlan Team, S.L.U.** y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 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 el Anexo 2 "Tabla de contenidos relativos a la Ley 11/2018" de la citada Memoria de Sostenibilidad Consolidada.

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.

CHARMAN AUDITORES, S.A. (nº ROAC S0732)



Ignacio Bereciartua (nº ROAC 14206)
Bilbao, 29 de mayo de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

CHARMAN AUDITORES, S.A.

2026 N.ºm. 03/25/03274
SELLO CORPORATIVO 30.00 EUR
.....
Sello distributivo de otras actuaciones



Máximo Aguirre, 18 BIS - 3º Izda.
48011 BILBAO
Tlf 944 354 940 - Fax 944 354 941

Alberto Alcocer, 24 - 3º B
28036 MADRID
Tlf 914 583 418 - Fax 914 573 460

Inscrita en el R.O.A.C. con el nº S0732

Inscrita en el Registro Mercantil de Vizcaya, Tomo BI-222, Secc. Gral. de Sociedades, Folio 1º, Hoja BI-992-A, Inscripción 1ª - C.I.F. A-48481865

Reunidos los Administradores de GORLAN TEAM, S.L.U. con fecha de marzo de 2026 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 2026. 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