

Informe de Aseguramiento Independiente
GRI RENEWABLE INDUSTRIES, SLU



**The better the question.
The better the answer.
The better the world works.**



**Shape the future
with confidence**

INFORME DE ASEGURAMIENTO INDEPENDIENTE

A la Dirección de GRI RENEWABLE INDUSTRIES, SLU

Alcance

De acuerdo con su solicitud, hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado sobre los indicadores de sostenibilidad contenidos en el Anexo "Índice de contenido GRI" (en adelante, la "Materia objeto de análisis") que se incluye en el Informe "Memoria de Sostenibilidad 2025" de Gri Renewable Industries Corporación Financiera, S.L. y sociedades dependientes (en adelante Gri Renewable Industries o el Grupo) para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2025 y 31 de diciembre de 2025 (en adelante, el "Informe").

El Informe incluye información adicional que no entra dentro del alcance descrito en el párrafo anterior y sobre la que no hemos realizado ningún procedimiento, por lo que no expresamos ninguna conclusión sobre dicha información

Criterios aplicados por Gri Renewable Industries

Para preparar la Materia objeto de análisis, Gri Renewable Industries ha aplicado lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) (en adelante, los "Criterios"). tal y como se detalla en el apartado "Acerca de este informe".

Responsabilidades de Gri Renewable Industries

La Dirección de Gri Renewable Industries es responsable de la selección de los Criterios, así como de la presentación de la Materia objeto de análisis de acuerdo con dichos Criterios, en todos los aspectos significativos. Esta responsabilidad incluye la implantación y mantenimiento de los controles internos, el mantenimiento de los registros adecuados y la realización de las estimaciones que sean aplicables para la preparación de la Materia objeto de análisis de forma que ésta esté libre de incorrección material, debida a fraude o a error.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión sobre la presentación de la Materia objeto de análisis basada en la evidencia que hemos obtenido.

Hemos realizado nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con la Norma Internacional de Trabajos de Aseguramiento (ISAE, en sus siglas en inglés) 3000 (Revisada)" Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB, en sus siglas en inglés) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC, en sus siglas en inglés), y de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo de fecha [15 de enero de 2026. Esta norma requiere que planifiquemos y realicemos el encargo con el fin de expresar una conclusión acerca de si tenemos conocimiento de alguna modificación material que haya que realizar en la Materia objeto de análisis para que esté de acuerdo con los Criterios, y que emitamos un informe. La naturaleza, momento de realización y extensión de los procedimientos seleccionados dependen de nuestro juicio, incluyendo una valoración del riesgo de incorrección material, debida a fraude o error.

Consideramos que la evidencia que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra conclusión de seguridad limitada.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA, por sus siglas en inglés), y tenemos las competencias y la experiencia necesarias para realizar este encargo de aseguramiento.

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 o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

Procedimientos realizados

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. En consecuencia, el grado de seguridad que se obtiene en un encargo de seguridad limitada es sustancialmente menor que el grado de seguridad que se habría obtenido si se hubiera realizado un encargo de seguridad razonable. Nuestros procedimientos fueron diseñados para obtener un grado limitado de seguridad sobre el que basar nuestra conclusión y no proporcionan toda la evidencia que se requeriría para proporcionar un grado razonable de seguridad.

Aunque en la determinación de la naturaleza y extensión de nuestros procedimientos consideramos la eficacia de los controles internos de la Dirección, nuestro trabajo de aseguramiento no fue diseñado para proporcionar aseguramiento sobre los controles internos. Nuestros procedimientos no incluyeron la realización de pruebas de controles ni de procedimientos relativos a verificar la agregación o cálculo de datos dentro de los sistemas de Tecnologías de la Información.

Un trabajo de seguridad limitada consiste en la formulación de preguntas, principalmente a las personas responsables de la preparación de la Materia objeto de análisis y de la información relacionada, y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y otros procedimientos apropiados.

Nuestros procedimientos han incluido:

- ▶ Reuniones con el personal de Gri Renewable Industries 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.
- ▶ Revisión del contenido la Memoria de Sostenibilidad preparada por Gri Renewable Industries, con el siguiente alcance:
 - Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en la Memoria en función del análisis de materialidad realizado por Gri Renewable Industries.
 - Análisis de los procesos llevados a cabo por Gri Renewable Industries para recopilar y validar los datos presentados en la Memoria.
 - Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en la Memoria.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el Anexo "Índice de contenido GRI" y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Gri Renewable Industries.

Adicionalmente, hemos llevado a cabo aquellos otros procedimientos que hemos considerado necesarios.

Conclusión

Sobre la base de los procedimientos aplicados y de la evidencia obtenida, no tenemos conocimiento de ninguna modificación material que deba realizarse en los indicadores de sostenibilidad contenidos en el Anexo al Informe de la "Memoria de Sostenibilidad 2025" denominado "Índice de contenido GRI" a 31 de diciembre 2025, para que esté de acuerdo con *la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI)*

Restricción de distribución y uso(J)

Este informe ha sido preparado para la información y uso de Gri Renewable Industries exclusivamente para la "Memoria de Sostenibilidad 2025" y, por consiguiente, no deberá ser utilizado para ninguna otra finalidad o ser distribuido a terceros sin nuestro consentimiento expreso por escrito. No admitiremos responsabilidad alguna frente a terceros distintos de los destinatarios de este informe.

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

6 de abril 2026

GRI Renewable Industries

Memoria de Sostenibilidad
2025

Carta del Presidente

(Contenido 2-22)

Estimado lector,

El ejercicio 2025 se ha desarrollado en un contexto internacional exigente, marcado por la incertidumbre geopolítica, la volatilidad de los mercados energéticos y la necesidad de reforzar la competitividad industrial y la autonomía energética. En este escenario, la electrificación y el avance de las energías renovables, especialmente la eólica, siguen siendo elementos clave para construir un sistema energético más seguro, eficiente y sostenible. El sector avanza hacia una etapa de mayor consolidación, con proyectos de mayor escala y mayores exigencias industriales.

En este contexto, GRI Renewable Industries ha mantenido una actividad sólida y una posición relevante en la cadena de valor del sector eólico. En 2025, el Grupo superó los 1.014 millones de euros de cifra de negocio y sigue consolidando su expansión industrial con presencia ya en nueve países, apoyándose en una base productiva robusta y en una gestión que integra sostenibilidad, innovación y excelencia operativa. La sostenibilidad continúa siendo un pilar estratégico de nuestro Plan 2023-2026, orientando nuestras decisiones ambientales, sociales y de buen gobierno.

Durante el ejercicio dimos pasos relevantes para reforzar nuestro posicionamiento industrial. La adquisición del 45% de Windtechnic Engineering amplía nuestra cartera de soluciones e incorpora capacidades en torres híbridas y de hormigón, un segmento con creciente relevancia en el mercado eólico. Asimismo, avanzamos en el refuerzo de nuestra capacidad productiva, destacando la ampliación de GRI Towers Sevilla y las inversiones industriales realizadas para acompañar la evolución de la demanda.

Desde una perspectiva regulatoria, la entrada en vigor del Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) ha supuesto uno de los principales retos del año. Su aplicación exige trazabilidad, control documental continuo y sistemas robustos para gestionar la información asociada a las emisiones de CO₂ de los materiales. Durante 2025 hemos anticipado la adaptación de nuestras plantas a este nuevo marco, reforzando procesos internos, adaptando herramientas de reporting y trabajando de forma coordinada con nuestra cadena de suministro para asegurar el cumplimiento de los requisitos establecidos.

Quiero destacar especialmente nuestro compromiso con la seguridad, la salud y las personas. Con más de 5.100 profesionales, el talento y la experiencia de nuestros equipos son esenciales para operar en un entorno cada vez más exigente. Seguiremos trabajando para ofrecer entornos de trabajo seguros y para fortalecer una cultura industrial basada en la mejora continua.

Agradezco a accionistas, inversores, clientes, socios y colaboradores la confianza que siguen depositando en nuestro proyecto. Miramos al futuro con determinación y responsabilidad, convencidos de que una base industrial sólida, innovadora y comprometida con la sostenibilidad es clave para seguir contribuyendo al progreso de la transición energética.

Jon Riberas

Presidente Ejecutivo

GRI Renewable Industries

Carta del CEO

(Contenido 2-22)

Estimado lector:

2025 ha sido un año en el que hemos seguido elevando el nivel de disciplina operativa, la estandarización de procesos y la capacidad de nuestras plantas para responder con rapidez y rigor a las necesidades de nuestros clientes. En un entorno industrial cada vez más exigente, la eficiencia, la trazabilidad y el cumplimiento regulatorio son elementos esenciales para garantizar la competitividad de un grupo industrial global y diversificado como GRI Renewable Industries.

A lo largo del ejercicio hemos avanzado en la evolución de nuestros sistemas internos de gestión, con el objetivo de escalar con fiabilidad un modelo industrial ya consolidado. Este trabajo nos permite reforzar la consistencia en auditorías, mejorar la fiabilidad de la información operativa y ambiental y gestionar con mayor robustez la creciente complejidad de nuestras operaciones.

Desde el punto de vista industrial, 2025 ha sido también un año de fuerte esfuerzo inversor, con más de 120 millones de euros destinados a inversiones industriales orientadas a reforzar capacidad productiva, eficiencia y fiabilidad operativa.

En el ámbito ambiental, seguimos avanzando en la integración de criterios de sostenibilidad en nuestros procesos industriales y en la transparencia de producto. Un ejemplo de ello es la publicación de la Declaración Ambiental de Producto (EPD) de GRI Flanges Iraeta, que refuerza nuestro compromiso con la medición rigurosa del impacto ambiental y con el acompañamiento a nuestros clientes en sus propios objetivos de descarbonización.

En relación con el Plan Carbon Neutral, 2025 ha estado centrado en el refuerzo de los sistemas de medición y en el análisis técnico de nuestras emisiones, constatando la necesidad de revisar el enfoque actual basado en objetivos absolutos. Este trabajo permitirá redefinir en 2026 unos objetivos de descarbonización por intensidad, más coherentes con la realidad industrial y el crecimiento del Grupo, y alineados con el marco regulatorio y los compromisos climáticos.

La Seguridad y la Salud continúan siendo un pilar irrenunciable de la compañía. Durante 2025 hemos seguido reforzando la cultura preventiva y avanzando en la homogeneización de prácticas de seguridad entre fábricas, convencidos de que una gestión responsable de la seguridad es condición indispensable para garantizar la continuidad de las operaciones y el bienestar de nuestros equipos.

Todo este progreso es posible gracias al esfuerzo diario de las personas que forman parte de GRI Renewable Industries. Su capacidad para ejecutar con precisión, adaptarse a nuevos requisitos y mantener elevados estándares de calidad y seguridad es un elemento diferencial para la compañía. A todos ellos, mi reconocimiento y agradecimiento.

Antonio Barbosa

CEO

GRI Renewable Industries

Acerca de este informe

(Contenido 2-2, 2-3, 2-4, 2-5)

Datos de la compañía

GRI Renewable Industries, S.L. es una sociedad Holding cabecera de un grupo (en adelante el Grupo GRI o GRI) con plantas de fabricación en varias localizaciones de España y otros países de Europa, América, Asia y África.

El grupo está integrado en el Grupo Holding Gonvarri, S.L. cuya sociedad dominante es el Holding Gonvarri, S.L. La sociedad Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L es la holding última que controla el grupo con una participación directa e indirecta del 65%.

Domicilio social: C/ Prolongación de Embajadores s/n, 28053 Madrid

Domicilio fiscal: C/ Méndez Alvaro 53, edificio Boreal planta 3, 28045 Madrid

Período de reporte

El período de reporte coincide con el ejercicio de las cuentas anuales del grupo, es decir, recoge la información comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025

Perímetro de la Memoria

Se realiza bajo el enfoque de control (financiero y operacional) e incluye a todas las sociedades del grupo con actividad industrial.

Se excluyen del perímetro de la Memoria 2025 la fábrica de Baltic Towers, en Polonia, que entrará en reporte a partir del primer año completo en operación, y las instalaciones recientemente incorporadas al perímetro operativo en Jining (China), que con el fin de garantizar la consistencia, trazabilidad y comparabilidad de la información no se incluyen en determinados indicadores ESG del ejercicio 2025.

Diferencias entre perímetro de la Memoria y Cuentas anuales

Para las sociedades con actividad industrial, integradas por puesta en equivalencia en las CCAA y que a su vez se han incluido en la Memoria de Sostenibilidad, el criterio de consolidación ha sido el de integración global.

Metodología del informe

Este informe se ha elaborado de acuerdo con el estudio de materialidad y siguiendo las directrices de Global Reporting Initiative (GRI): GRI 1: Fundamentos 2021, GRI 2: Contenidos Generales 2021 y GRI 3: Temas Materiales 2021. Para su redacción se han tenido en cuenta los estados financieros formulados por el Consejo de Administración, auditados, así como la información proporcionada por los negocios y áreas corporativas en relación con el modelo de negocio, los retos y los riesgos a los que se enfrenta la compañía, su desempeño social, ambiental, económico y de gobierno. Las organizaciones participantes garantizan la integridad de la información incluida en esta memoria.

Cambios significativos

Durante 2025 se produjeron determinados ajustes en el perímetro societario del grupo que, por su naturaleza, no han tenido impacto en el perímetro de reporte de la Memoria de Sostenibilidad de este ejercicio.

Autor del informe

Departamento de Sostenibilidad de GRI Renewable Industries.

Más información

Para cuestiones de tipo general sobre este informe pueden dirigirse a:

sostenibilidad@gri.com.es

Teléfono: +34 91 379 19 00

Méndez Álvaro, 53. Edificio Boreal, 3ª Planta. 28045 Madrid, España

Memoria de Sostenibilidad 2025. Publicada en marzo 2026

Edita: GRI Renewable Industries, S.L.

España

© 2026 GRI Renewable Industries, S.L. Todos los derechos reservados.

A los efectos del art. 32 del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, GRI Renewable Industries, S.L., se opone expresamente a cualquier utilización con fines comerciales del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de Holding Gonvarri, salvo excepción prevista por la ley.

Índice

GRI RENEWABLE INDUSTRIES	1
CARTA DEL PRESIDENTE	2
CARTA DEL CEO.....	3
ACERCA DE ESTE INFORME	4
ÍNDICE	6
LA COMPAÑÍA.....	7
SOLUCIONES	8
PRINCIPALES HITOS EN 2025	8
IMPACTOS ASG	9
MATERIALIDAD.....	11
AMBIENTAL	17
DESEMPEÑO AMBIENTAL.....	17
CONSUMO ENERGÉTICO.....	18
INFORMACIÓN SOBRE EMISIONES GEI.....	21
PLAN CARBON NEUTRAL.....	23
ECONOMÍA CIRCULAR: MATERIAS PRIMAS Y RESIDUOS.....	25
CAPITAL NATURAL Y BIODIVERSIDAD.....	30
AGUA Y VERTIDOS	30
SUELOS	31
RUIDO	31
CONTAMINACIÓN LUMÍNICA	31
IMPACTO SOCIAL.....	32
PERSONAS.....	32
SALUD Y SEGURIDAD.....	49
CLIENTES.....	59
INNOVACIÓN	61
CADENA DE SUMINISTRO	64
COMUNIDAD	69
ADHESIONES DE SOSTENIBILIDAD	74
GOBIERNO	76
GOBIERNO CORPORATIVO	76
ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y COMPOSICIÓN	76
BALANCE 2025	82
FISCALIDAD	85
MODELO DE CUMPLIMIENTO.....	87
RIESGOS Y OPORTUNIDADES.....	93
ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES.....	100
RATINGS DE SOSTENIBILIDAD	101
ANEXO I: INFORME DE VERIFICACIÓN	102
ANEXO II: INFORMACIÓN CUANTITATIVA.....	103
ANEXO III. ÍNDICE DE CONTENIDO GRI.....	136
ANEXO IV. ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES	143
ANEXO V. PERÍMETRO CONSIDERADO DE GRI RENEWABLE INDUSTRIES Y EMPRESAS SUBSIDIARIAS	144

La Compañía

(Contenido 2-1, 2-23)

Desde 2008, GRI Renewable Industries es líder global en la fabricación de componentes para turbinas eólicas con 22 fábricas en 9 países: Estados Unidos, Brasil, España, Sudáfrica, Turquía, India, y China, a los que se suman Argentina y Polonia, donde el grupo participa de proyectos industriales a través de *Joint Ventures* o negocios conjuntos. Cerró 2025 con unas ventas superiores a 1.014 millones de euros, un resultado de explotación de más de 87 millones de euros y 5.698 empleados propios y ajenos.

La compañía se caracteriza por una arraigada cultura industrial y la innovación constante en todos los procesos de diseño, fabricación, ensamblaje, distribución y montaje de las torres y bridas para el sector de la energía eólica. Su propuesta de valor se basa en la adaptación a las necesidades de cada cliente con un compromiso con la excelencia y la mejora continua.

La sostenibilidad forma parte del modelo de gestión, enfocado en los objetivos de la seguridad, salud, calidad, y el respeto a las personas y al entorno, con la aspiración de construir un futuro más sostenible y libre de emisiones.

GRI Renewable Industries trabaja para crecer como una empresa sólida y responsable, manteniendo los valores de Honestidad, Humildad, Tesón y Trabajo que marcó su fundador. Los valores éticos y empresariales inspiran el propósito "Doing Well by Doing Green", trasladando el convencimiento de que sólo actuando de forma correcta y coherente se logra crear un futuro más sostenible y libre de emisiones para todos.

- **Propósito: "Doing well by doing green"**
- **Visión:** Líder global e innovador en la fabricación de componentes eólicos, creando un futuro más sostenible y libre de emisiones.
- **Misión:** Satisfacer globalmente las necesidades de nuestros clientes teniendo en cuenta su actividad, la seguridad de nuestros empleados y el respeto por el medio ambiente.

Presencia Global

(Contenido 2-1 y 2-2)



GRI Renewable Industries	Perímetro Total	Perímetro Memoria Sostenibilidad
Fábricas	22	20
Países	9	8

Personal Propio	5.153
Personal ajeno	545

Soluciones

(Contenido 2-6)



Torres eólicas



Bridas eólicas



Reducecl



Bolas de minería



Anillos



Producto largo forjado

Principales hitos en 2025

- GRI Towers Galicia reconocida por su innovación en los Energy Days' 25
- La Junta Directiva de la Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires visita GRI Calviño Towers Argentina
- GRI participa en los principales encuentros del sector eólico en Brasil
- GRI Towers Sevilla y la Universidad de Sevilla se alían para innovar en el sector eólico
- Gonvarri y GRI junto a la Fundación Real Madrid se unen para regalar ilusión
- GRI, un caso de éxito en la inclusión laboral de las personas refugiadas
- Iraeta reconocida por su apoyo a la formación profesional vasca

- GRI Towers India I lanza el Programa de Desarrollo Integrado
- GRI Texas refuerza su compromiso social junto a Martha's Home
- GRI Flanges Brasil celebra 1.000 días sin accidentes
- Primer mes sin accidentes con baja en 12 años
- GRI presente en la IX edición del Foro España China
- Nueva planta de GRI en Turquía
- Jornada de Energías Marinas en Galicia: GRI impulsa la innovación con Floatwind y RISS
- Floatwind: GRI R&D impulsa la innovación en eólica marina flotante
- GRI Flanges Iraeta publica su Declaración Ambiental de Producto (EPD)
- Expansión del sistema de generación fotovoltaica del tejado de GRI Towers Sudáfrica
- Iraeta Forgings conecta a la red un proyecto de generación de energía fotovoltaica

Impactos ASG

GRI Renewable Industries contribuye al desarrollo del sector eólico, clave para la descarbonización de la generación de electricidad y el cambio de modelo económico hacia un futuro más sostenible. La compañía está comprometida con crear valor a largo plazo de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

Modelo de creación de valor y gestión sostenible

Nuestro modelo de creación de valor y gestión sostenible se basa en las relaciones de confianza con todos los grupos de interés y se estructura en torno a tres ejes: Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (ASG). El objetivo es potenciar los impactos positivos en el cliente, la industria, el entorno y el conjunto de la sociedad y aprovechar las oportunidades de crecimiento que este marco global nos ofrece.

Pilar estratégico

GRI Renewable Industries ha integrado la Sostenibilidad como uno de los 7 pilares de su Plan Estratégico 2023/26, aportando directrices para impulsar el crecimiento de la actividad industrial. La compañía trabaja en 4 líneas de actuación: impacto ambiental, relaciones laborales & derechos humanos, ética y cadena de suministro.

Asuntos Materiales. AMBIENTAL	
Performance	
Estrategia Carbon Neutral	Consumo de energía: 1.246 GWh Emisiones de alcance 1 y 2: 428 ktCO₂ eq Consumo eléctrico de origen renovable: 7,3% Certificaciones: ISO 14064 y 14067
Economía Circular	Residuos reciclados: 95% del total de residuos no peligrosos Contenido de acero reciclado (secondary material): 13% (*Mix de compras de 2025)
Gestión Ambiental	Fábricas con ISO 14001: 91%
Asuntos Materiales. SOCIAL	
Seguridad y salud	Fábricas con ISO 45001: 91% Índice de frecuencia: 13 Índice de gravedad: 0,21 Horas de formación en Seguridad y Salud: > 28.000 horas
Gestión del talento, igualdad y diversidad	Horas de formación: 77.721 horas Horas por empleado/a: 15 Mujeres en plantilla: 15%
Clientes	Nueva certificación de sostenibilidad de los proveedores Índice de satisfacción del cliente: 92% Fábricas con ISO 9001: 100%
Innovación	Proyecto RISS: Desarrollo una nueva ruta de fabricación de superestructuras eólicas inteligente, segura y sostenible.
Asuntos Materiales. GOBIERNO	
Modelo de cumplimiento	2 nuevas políticas. Acción Social y Sanciones Comerciales. 2 protocolos actualizados
Canal ético	Canal Ético accesible a empleados y terceros como eje del modelo de cumplimiento corporativo.
Ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos	Formación en seguridad de la información: 95% de los empleados Seguimiento de estándares internacionales como ISO 27001, CISA y NIST

Materialidad

(Contenido 2-29)

Las relaciones con los distintos grupos de interés son un aspecto clave en GRI Renewable Industries. Por ello, desde 2013 se analizan y actualizan para mejorar su cobertura, disponer de un mayor conocimiento sobre sus expectativas y orientar el contenido de la Memoria a sus principales requisitos en los ámbitos ASG (Ambiental, Social y de Gobierno).

GRI dispone de distintos canales de comunicación específicos para cada grupo de interés identificado. La comunicación es bidireccional y no se dispone de una frecuencia establecida, ya que los requerimientos de cada grupo de interés son diferentes.

Considerando que los productos de GRI son una fase intermedia en la cadena de valor del producto final, la percepción externa y la presencia en medios es baja. Por ello, considera que los grupos de interés más relevantes y que más impactan en su actividad son: Dirección, Empleados, Clientes y Proveedores.

<p>Accionistas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados trimestrales en el orden del día del Consejo de Administración. • Reuniones e informes periódicos entre los General Managers y el CEO. • Leadership Meeting 2023.
<p>Empleados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de clima laboral global. • Intranet "Leading The Change". • Reuniones interdepartamentales con la gerencia. • Reuniones informativas con el CEO. • Comité de empresa y el Comité de seguridad y salud. • Encuesta bienal. Estudio de materialidad.
<p>Clientes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Catálogos, ponencias y stands en ferias. • Herramientas de comunicación, ej: "Plataformas B2B". • Encuesta de satisfacción anual. • Visitas y reuniones periódicas. • Gestión de incidencias. • Colaboraciones en proyectos de mejora. • Encuesta bienal. Estudio de materialidad.
<p>Proveedores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de evaluación de Proveedores. • Visitas y reuniones periódicas.

Comunidades y Administraciones locales	<ul style="list-style-type: none"> • Portal de proveedores. • Gestión de reclamaciones. • Encuesta bienal. Estudio de materialidad.
Sector	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones con la administración local, asociaciones y otras organizaciones desde la Dirección de cada fábrica. • Eventos y jornadas de puertas abiertas. • Encuentros institucionales.
Tercer sector	<ul style="list-style-type: none"> • Foros y asociaciones. • Colaboraciones puntuales.
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativas conjuntas con organizaciones del tercer sector. • Colaboraciones y voluntariado.
Medios de Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales, lo que nos permite acceder a un público receptor más amplio. • Noticias. • Foros y asociaciones.
Medios de Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis diario de noticias relevantes. • Notas de prensa. • Canales sociales y páginas web.

(Contenido 3-1)

GRI identifica sus asuntos materiales a través de un “Estudio de materialidad” realizado en colaboración con una empresa externa independiente y utilizando una herramienta tecnológica de análisis de datos e información, donde se valora la importancia y percepción de los temas identificados.

El estudio de materialidad permite a GRI conocer los asuntos relevantes y alinearlos con la estrategia de negocio, identificando las expectativas y necesidades de los grupos de interés.

El estudio de materialidad se realiza con una periodicidad bienal. El último estudio se realizó en el ejercicio 2022 y en 2024 comenzamos con la adaptación a la CSRD, incluyendo el análisis de doble materialidad, el cual no se ha incorporado en este informe al no estar contemplado en el estándar GRI, motivando la prórroga un año más del estudio de materialidad del 2022.

Para su realización se combina una visión tanto interna (dirección) como externa. En una primera fase, se consultan fuentes internas (políticas, estrategia, compromisos, etc.) y externas (noticias, *benchmarking* de la competencia y principales clientes, tendencias de mercado en materia de RSC y sectoriales, nuevos requisitos legales, etc.). Con todo ello se ponderan aquellos temas más relevantes y que más pueden impactar en la compañía.

Toda esta información se agrupa en 25 preguntas en el marco ASG. En cada pregunta se consulta sobre la relevancia de cada asunto y sobre la percepción del compromiso y desarrollo de GRI en cada asunto.

La encuesta es enviada y ponderada por una empresa externa, lo que garantiza la independencia y transparencia en los resultados. Como se indica previamente, las consultas se realizan a los grupos de interés de dirección y empleados, así como una selección de los principales clientes y proveedores, por ser los grupos de interés más relevantes. Asimismo, se consulta a la Dirección sobre la madurez de los asuntos en la compañía, por su capacidad de influir en los mismos.

Este proceso nos permite identificar aquellos asuntos ambientales, sociales y de gobierno (ASG) más relevantes para GRI y sus grupos de interés.

Cobertura interna y externa

Se enviaron en total 940 encuestas a dirección, empleados, clientes y proveedores con una media de grupo del 48% de respuesta. La participación segregada de cada grupo de interés se resume a continuación:

	Participación	Enviadas	Respondidas
Dirección	100%	23	23
Empleados	58%	853	499
Clientes	23%	43	10
Proveedores	52%	21	11

(Contenido 3-2)

A continuación, se resumen los asuntos materiales identificados:

Asuntos Ambientales	Temas incluidos	ODS
Estrategia Carbon Neutral	Compromisos y Plan estratégico para avanzar hacia un futuro "Carbon Neutral"	7, 13
Gestión ambiental	Política formal y sistemas de gestión que contribuyan a la mejora continua y la minimización del impacto ambiental de la compañía.	12
Economía Circular	Sistema de control y medición de materias primas, la minimización de residuos y gestión sostenible, que fomente la Economía Circular.	12
Asuntos Sociales	Temas incluidos	ODS
Gestión del talento	Programas sólidos de formación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contribuyan a la atracción y retención del talento.	4, 8

Seguridad y salud	Disponibilidad de una política y un sistema de gestión de la seguridad y salud para los empleados y subcontratas, que contribuyan a generar un buen ambiente laboral y a reducir los accidentes e incidentes laborales.	3
Derechos humanos en la Cadena de Suministro	Disponibilidad de políticas y procedimientos de homologación con criterios en materia de ética, sostenibilidad y derechos humanos, entre otros.	2, 17
Flexibilidad	Políticas, medidas e iniciativas que permitan a los trabajadores adecuar sus necesidades a las jornadas laborales y mejorar la conciliación (personal/profesional).	8
Clientes	Relación con clientes y proyectos de colaboración que contribuyan a desarrollar productos más sostenibles.	8, 12
Innovación	Proyectos e iniciativas encaminadas a la mejora y eficiencia en productos y procesos.	9
Asuntos Gobierno corporativo	Temas incluidos	ODS
Ética, cumplimiento y canales de denuncia	Marco ético, anticorrupción y cumplimiento. Seguimiento y medición. Canales de denuncia.	8, 16
Riesgos	Marco de identificación, seguimiento, mitigación y control de los potenciales riesgos.	8, 16
Política de Derechos Humanos	Política formal y pública que recoja los compromisos de la empresa en materia de Derechos Humanos.	8, 16
Ciberseguridad	Políticas, medidas, formación y control de riesgos en materia de ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos y activos.	9

En el análisis de materialidad realizado en 2022, con respecto al previo de 2020, destacan cinco nuevos asuntos relevantes para los grupos de interés, como son: Derechos Humanos, Flexibilidad, Riesgos, Innovación, así como ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos/activos.

Además, se han analizado las respuestas en cada grupo de interés, para obtener información de los asuntos materiales no cubiertos de forma global. El resultado muestra que:

- Para los grupos de interés internos, se considera material (además de los anteriores) la diversidad.

- Para los grupos de interés externos, se considera material (además de los anteriores) la política y debida diligencia en materia de Minerales Conflictivos y las medidas en ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos/ activos.

Todos los temas materiales reportados se identifican en el índice de contenidos GRI y en cada apartado de la memoria correspondiente.

El estudio también mide la percepción interna y externa que los grupos de interés tienen sobre el enfoque y desarrollo que GRI Renewable Industries ejerce sobre los temas consultados.

Para los grupos de interés internos, se muestra un nivel de percepción de importancia alta en los siguientes asuntos: estrategia Carbon Neutral, gestión ambiental, seguridad y salud, y ciberseguridad y protección de datos. Para los grupos de interés externos, los asuntos que reflejan un grado de percepción de importancia más alta son:

Proveedores: estrategia carbon neutral, gestión ambiental, seguridad y salud y minerales conflictivos.

- Clientes: seguridad y salud, diversidad, derechos humanos (interno y en la cadena de suministro) e innovación.

- Empleados: gestión ambiental y ciberseguridad y protección de datos.

Asuntos materiales identificados:

Asuntos AMBIENTALES		
Temas incluidos		
Estrategia Carbon Neutral	Compromisos y Plan estratégico para avanzar hacia un futuro "Carbon Neutral"	
Gestión Ambiental	Política formal y sistemas de gestión que contribuyan a la mejora continua y la minimización del impacto ambiental de la compañía.	
Economía Circular	Sistema de control y medición de materias primas, la minimización de residuos y gestión sostenible, que fomente la Economía Circular	
Asuntos SOCIALES		
Temas incluidos		
Gestión del talento	Programas sólidos de formación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contribuyan a la atracción y retención del talento.	
Seguridad y salud	Disponibilidad de una política y un sistema de gestión de la seguridad y salud para los empleados y subcontratas, que contribuyan a generar un buen ambiente laboral y a reducir los accidentes e incidentes laborales.	
Derechos humanos en la Cadena de Suministro	Disponibilidad de políticas y procedimientos de homologación con criterios en materia de ética, sostenibilidad y derechos humanos, entre otros	
Flexibilidad	Políticas, medidas e iniciativas que permitan a los trabajadores adecuar sus necesidades a las jornadas laborales y mejorar la conciliación (personal/profesional).	
Clientes	Relación con clientes y proyectos de colaboración que contribuyan a desarrollar productos más sostenibles.	
Innovación	Proyectos e iniciativas encaminadas a la mejora y eficiencia en productos y procesos.	
Asuntos GOBIERNO		
Temas incluidos		
Ética, cumplimiento y canales de denuncia	Marco ético, anticorrupción y cumplimiento. Seguimiento y medición. Canales de denuncia.	
Riesgos	Marco de identificación, seguimiento, mitigación y control de los potenciales riesgos.	
Política de Derechos Humanos	Política formal y pública que recoja los compromisos de la empresa en materia de Derechos Humanos.	
Ciberseguridad	Políticas, medidas, formación y control de riesgos en materia de ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos y activos	

Ambiental

1. Estrategia Carbon Neutral
2. Sistema de Gestión Ambiental (SGA)
3. Economía Circular (EC)
4. Movilidad
5. Biodiversidad
6. Clientes

Social

7. Formación y Dirección por Objetivos
8. Salud y Seguridad
9. Diversidad
10. Política de Derechos Humanos
11. Cadena de Suministro Derechos Humanos
12. Flexibilidad
13. Comunidad Local

Gobierno

14. ASG
15. Cumplimiento
16. Riesgos
17. Innovación
18. Digitalización
19. Ciberseguridad
20. Minerales
21. Comunicación
22. Gobierno
23. Alianzas
24. Índices sostenibles
25. Financiación

AMBIENTAL

Desempeño Ambiental

Enfoque de gestión

(Contenido 3-3)

La gestión responsable del medioambiente es uno de los valores fundamentales de GRI Renewable Industries y un elemento transversal de la estrategia de la compañía.

La descarbonización y la circularidad son los dos ejes sobre los que impulsamos la transformación de nuestros procesos, para conseguir un uso eficiente de los recursos (energía, materiales, etc.) y una reducción del impacto en el entorno.

Gestión responsable del medio ambiente

El compromiso de GRI Renewable Industries con el medio ambiente comienza con la certificación del Sistema de Gestión Ambiental bajo el estándar ISO 14001. Actualmente, el 91 % de las fábricas del grupo están certificadas.

GRI Renewable Industries monitoriza los impactos ambientales derivados de su actividad, midiendo su desempeño e identificando oportunidades de mejora. La implantación de la herramienta Sygris como elemento de seguimiento y medición de los datos y la información ambiental relevante sigue avanzando, donde la definición de acciones de mejora para el reporte y la fiabilidad de los datos de Sygris son los objetivos definidos en el marco de la gestión ambiental de GRI.

Asimismo, como parte del compromiso y cultura sostenible, realiza inversiones en tecnología más eficiente e innovación, para minimizar su impacto ambiental, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), destacando su estrategia frente al cambio climático que le permita avanzar hacia un futuro neutro en emisiones.

Periódicamente se realizan actividades para la sensibilización y concienciación ambiental a los profesionales de todas las plantas, habitualmente coincidiendo con fechas emblemáticas, como el día mundial del medio ambiente o del reciclaje.

Para minimizar el impacto derivado de potenciales riesgos ambientales, en GRI Renewable Industries se realizan provisiones financieras y se dispone de garantías para cubrir la ocurrencia de riesgos ambientales en los seguros que tiene contratados:

- Seguro de Responsabilidad Medioambiental
- Cobertura de Responsabilidad Civil por Contaminación Súbita y Accidental en la Póliza de Responsabilidad Civil General.

Durante 2025, no ha sido necesaria la activación de las garantías de la Póliza de Responsabilidad Medioambiental que el Grupo tiene contratada por ningún incidente/accidente en GRI.

A lo largo del capítulo se resumen las principales magnitudes ambientales, la medición de su desempeño y las iniciativas más relevantes.

Recursos, provisiones y garantías destinados a la prevención del medio ambiente

El grupo integra la prevención y minimización del impacto ambiental en su actividad industrial mediante la incorporación de activos e inversiones ambientales en su base productiva, orientados a la mejora de la eficiencia de los procesos, la reducción de consumos y el cumplimiento de la normativa aplicable. Estos recursos se gestionan como parte de la operación ordinaria del Grupo y se encuentran integrados en el inmovilizado material, sin constituir una partida diferenciada.

Desde un enfoque de gestión preventiva, el grupo realiza un seguimiento continuo de los aspectos ambientales asociados a su actividad. A cierre del ejercicio 2025 no se han identificado contingencias ni riesgos medioambientales de carácter material, ni ha sido necesaria la dotación de provisiones específicas para la cobertura de este tipo de riesgos, en coherencia con lo reflejado en las Cuentas Anuales Consolidadas.

Asimismo, el Grupo GRI no mantiene garantías, avales ni activos pignorados específicamente vinculados a obligaciones medioambientales. Este enfoque refleja una gestión orientada al cumplimiento, la anticipación regulatoria y la integración de criterios ambientales en la toma de decisiones operativas, asegurando la coherencia entre la información financiera y no financiera reportada.

Consumo energético

Consumo energético interno

(Contenido 3-3 y 302-1)

El consumo energético total en el ejercicio 2025 ha sido de 1.246 GWh de los cuales 571,7 GWh de electricidad y 674,3 GWh de combustibles fósiles. El mix de consumo energético interno por tipo de fuente fue el siguiente:

- Electricidad: 46%
- Combustible fósil: 54%

En comparación con el año anterior, el consumo energético total aumentó en un 12%. Este aumento se debe principalmente a un mayor consumo de combustibles fósiles (7%), y a un incremento en el uso de electricidad (+16%).

Consumo por fuente GWh	2025	2024	2023
Electricidad	571,7	493,1	353,1
Electricidad Convencional	529,8	454,7	326,8
Electricidad Renovable	41,9	38,4	26,2
Combustible Fósil	674,3	577,4	568,3
Gas Natural	659,8	564,1	551,4
Diésel (proceso)	6,7	7,1	6,6
GLP / Propano	6,4	5,3	4,9
Diésel flota	0,4	0,9	3,3
Gasolina flota	0,9	0,1	2,2
Total	1.246,0	1.070,5	921,4

CONSUMO ENERGÉTICO 2025						
País	Electricidad	Gas Natural	Diésel	GLP/Propano	Diésel Flota	Gasolina flota
Argentina	10.576	0	583	2.747	0	35
Brasil	5.545	1.137	438	60	0	28
China	1.843.864	2.168.402	6.352	2.004	139	2.760
España	87.206	176.932	9.406	4.679	377	350
India	28.017	0	2.816	6.344	257	0
Sudáfrica	13.739	0	491	2.911	524	140
Turquía	42.016	9.462	0	3.539	296	0
USA	27.316	19.230	3.975	892	0	0
Total	2.058.280	2.375.163	24.061	23.175	1.593	3.313

Intensidad Energética

(Contenido 302-3)

Para el cálculo se considera el consumo de energía interno, las torres equivalentes y las toneladas de bridas producidas.

	Intensidad energética GJ /teq 2025
Argentina	124
Brasil	N/A
España	249
India	94
Sudáfrica	159
Turquía	183
USA	192

	Intensidad energética GJ /t brida 2025
Brasil	N/A
España	7,6
China	10,0

Consumo energético externo

(Contenido 302-2)

El cálculo y la disponibilidad de datos para la estimación del Alcance 3 resultan muy complejos. Actualmente se está trabajando en la definición de una metodología que permita el cálculo de dicho consumo energético. Se espera reportar dicha información en el reporte del ejercicio 2026.

Consumo de energía con fuentes renovables

En 2025, el 7,33% del consumo energético total del grupo procedió de fuentes renovables (vs. 7,78% en 2024). La ligera reducción se explica por un menor consumo de electricidad en Brasil (planta que cuenta con electricidad de origen renovable certificada) y un mayor peso del consumo energético en China. En paralelo, el autoconsumo solar se incrementó gracias al primer año completo de operación de la instalación de Sudáfrica y a la ampliación en SIHL, elevando el número de emplazamientos con SFV a nueve.

Consumo eléctrico de fuentes renovables:

- Autoconsumo SFV: 2,99% del total (+1 pp vs. 2024), con 9 instalaciones en operación (incluyendo 6 fábricas en China, Reducel, Galicia y Sudáfrica).
- Electricidad con GdO/RECs: 4,34% del total (-1,41 pp vs. 2024), en 7 fábricas.

Eficiencia Energética

(Contenido 302-4 y 305-5)

Revestimiento de las cabinas de pintura en GRI Towers Galicia

En GRI Towers Galicia se están desarrollando diversos estudios orientados a la reducción del consumo energético en las cabinas de pintura. Los principales consumos de energía en la fabricación de torres se concentran en las cabinas de secado de pintura, por lo que una de las actuaciones destacadas dentro del Plan Carbon Neutral, enfocada a la reducción de emisiones de alcance 1, ha sido el revestimiento integral de dichas cabinas.

El proceso de revestimiento se ejecutó en dos fases: dos cabinas fueron intervenidas en 2021 y las dos restantes en 2022.

El análisis de los registros de consumo de gas natural muestra que, entre 2020 (situación sin revestimiento) y 2025 (todas las cabinas revestidas), se ha alcanzado una reducción de 3393,79 kWh/Torre equivalente (12,2 GJ/Torre equivalente)

Por otro lado, en la tabla inferior se observa un incremento del consumo por torre equivalente respecto a 2024. Este aumento se explica por los esquemas de pintura aplicados durante 2025, los cuales han requerido mayor cantidad de producto y energía durante el proceso.

AÑO	CONSUMO GAS/TORRE EQUIVALENTE (kWh/Torre equivalente)	ESTADO
2020	12.035,16	Sin Revestimiento
2023	9.782,85	Con revestimiento
2024	8.562,31	Con revestimiento
2025	8.641,37	Con revestimiento

Durante 2025 se ha mantenido el seguimiento del consumo energético mediante los contadores instalados en las cabinas de pintura, lo que ha permitido identificar oportunidades para implementar medidas de eficiencia energética.

Tal como se ha señalado anteriormente, en GRI Towers Galicia continúan realizándose estudios orientados a optimizar los procesos de pintura y secado. Aunque dichos análisis aún no han concluido, se prevé que a lo largo de 2026 se disponga de resultados y conclusiones que permitan avanzar en la mejora del desempeño energético del proceso.

Información sobre emisiones GEI

Contenido 305-1 y 305-2

Las emisiones de CO₂ se calculan de conformidad con los principios y metodologías del *GHG Protocol* y las *2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories*, utilizando factores de emisión actualizados anualmente y datos de actividad de la organización.

La información sobre emisiones de gases de efecto invernadero es el pilar sobre el que se sustenta el plan de descarbonización de la compañía. El inventario se realiza para todas las actividades, países, fuentes de energía y gases de efecto invernadero presentes en la compañía.

Alcances 1 y 2

(Contenido 305-1, 305-2 y 305-4)

Perímetro del inventario de gases de efecto invernadero

El perímetro del inventario de gases de efecto invernadero (GEI) de GRI Renewable Industries se ha definido de acuerdo con el enfoque de control en línea con los criterios establecidos en el *GHG Protocol* y el estándar GRI 305.

Bajo este enfoque, el inventario incluye en los Alcances 1 y 2 las emisiones asociadas a las operaciones propias del Grupo sobre las que GRI Renewable Industries ejerce control financiero, así como aquellas operaciones bajo su control operativo.

Los gases de efecto invernadero incluidos en el inventario son: CO₂, CH₄, N₂O, HFC, HCFC y SF₆, de conformidad con el alcance definido por el Protocolo de Kioto y el *GHG Protocol*.

En 2025, GRI emitió a la atmósfera un total de 124.081 tCO₂ eq, correspondientes a las emisiones directas (Alcance 1). Las emisiones directas GEI proceden principalmente al consumo de combustible fósil (gas natural, gases licuados del petróleo y diésel) en los procesos de producción y de la flota de vehículos de empresa (diésel y gasolina). Las emisiones indirectas por consumo de electricidad ascienden a 306.635 tCO₂ eq, considerando el factor de emisión de localización. Sin embargo, gracias a que GRI adquiere energía de origen renovable en 7 fábricas del grupo, estas emisiones se reducen a 304.041 tCO₂ eq. Siendo este último el factor de emisión de mercado que se utiliza como referencia en el grupo y en los indicadores del presente informe.

Emisiones tCO ₂	2025	2024	2023
Scope 1	124.081	106.935	105.190
Scope 2 (Market Based)	304.041	252.105	176.903
S1 + S2	428.121	359.040	282.098

Emisiones tCO ₂ por actividad		
Actividad	Scope 1	Scope 2 (Market Based)
Flanges	115.374	108.093
Towers	5.391	16.853
Steel Manufacturing	3.198	179.090
Nacelle	81	0
Headquarters	36	5

Emisiones directas 2025	
Por fuente	tCO₂ eq
Gas Natural (General)	120.176
Diésel (General)	1.793
GLP/Propano (General)	1.428
Consumo de gasolina (flota)	257
Gases de soldadura	164
Consumo de Diésel (flota)	119
Acetileno	77
Gases refrigerantes	66
Total	124.081

Emisiones indirectas por consumo de electricidad 2025	
País	tCO₂ eq
Argentina	846
Brasil	0
China	287.183
España	5
India	5.658
Sudáfrica	2.534
Turquía	5.159
USA	2.656
Total	304.041

Aseguramiento y verificaciones externas

Para reforzar la fiabilidad y trazabilidad de la información reportada, GRI somete su inventario y determinadas declaraciones de producto a verificaciones independientes realizadas por terceros acreditados en 2025:

- Inventario corporativo (2024): verificado conforme a UNE-EN ISO 140641 para el perímetro organizativo de España, Brasil, Turquía y Estados Unidos, cubriendo alcances 1, 2 y 3.
- Huella de carbono de producto (2024): verificada conforme a ISO 14067 para bridas de torre eólica (Wind Tower Flange) fabricadas por Iraeta Energy Equipment Co., Ltd., con enfoque de Cradle to gate.
- Contenido reciclado: verificado conforme a ISO 14021 en palanquillas de colada continua y lingotes de acero de Iraeta, confirmando la incorporación de material reciclado (incluida chatarra posconsumo).

Emisiones Evitadas

En el ejercicio 2025, GRI fabricó 1.579 torres equivalentes.

Considerando las horas netas de funcionamiento anuales de las turbinas en los países donde están presentes, la potencia instalada, el factor de emisión eléctrico aplicable a cada país y el porcentaje del coste de las torres respecto al total del aerogenerador (16,4%), se estima que las torres fabricadas por GRI en 2025 han evitado un total de 383.310 toneladas de CO₂.

Plan Carbon Neutral

Objetivos

El Plan Carbon Neutral establece como objetivo que GRI Renewable Industries sea una compañía climáticamente neutra antes de 2050. Como paso intermedio, el Grupo se ha fijado objetivos a 2030 para reducir sus emisiones, alineados con el objetivo de 1,5 °C del Acuerdo de París.

Con año base 2020 y alcance global, los objetivos a 2030 son:

- Reducir un 50% las emisiones de Alcance 1.
- Que el 100% de la energía adquirida sea de origen renovable.

Se tomó 2020 como año base tras la ampliación del perímetro de la huella con la incorporación de nuevas fábricas en 2019 y por disponer de inventarios de emisiones completos y robustos.

En 2025, el Grupo alcanzó una intensidad de emisiones de 14 toneladas de CO₂ por torre equivalente, y de 1,3 toneladas de CO₂ por tonelada de brida, como resultado del mix energético utilizado en sus operaciones.

La estrategia del Grupo se apoya en tres líneas de actuación: mejorar la eficiencia de los procesos, incrementar el uso de electricidad renovable y avanzar en la electrificación de los procesos actualmente basados en combustibles.

Desempeño 2025

Las emisiones de Alcance 1 han aumentado en un 16% con respecto a 2024. En cuanto a las emisiones de Alcance 2, el 7,33% de la electricidad consumida en 2025 fue de origen renovable. Las emisiones totales de alcance 2 se incrementaron en un 21% respecto al 2024.

Durante el ejercicio, GRI está llevando a cabo una revisión interna del enfoque de su Plan de Descarbonización con el fin de evaluar su adecuación a la evolución del negocio y a la experiencia acumulada en los últimos años. Este análisis parte de la constatación de que los objetivos absolutos de emisiones, aun alineados con los principios del Acuerdo de París, no siempre reflejan de forma completa las mejoras operativas y de eficiencia en un contexto de crecimiento industrial. En este marco, el grupo analiza metodologías alternativas de seguimiento del desempeño ambiental que permitan una lectura más representativa de su actividad, en línea con referencias internacionales y con el marco regulatorio aplicable.

Herramienta de reporte en Medio Ambiente

Durante 2025 se ha seguido trabajando con la plataforma de reporte de información medioambiental para los consumos de energía y materiales y la generación de residuos en las plantas de GRI, con el objetivo de optimizar la gestión ambiental y la identificación de los puntos de mejora.

La información se reporta a nivel planta, lo que proporciona al departamento corporativo de Medio Ambiente una visión global y consolidada del desempeño ambiental del grupo. Este enfoque facilita la comparación entre plantas, la elaboración de estadísticas y gráficos agregados, y la identificación de buenas prácticas que pueden ser replicadas de manera transversal, contribuyendo así al cumplimiento de la estrategia ambiental de la compañía.

Actualmente, el sistema integra datos correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025, lo que permite realizar análisis comparativos robustos y establecer objetivos de mejora basados en tendencias reales y verificadas.

Otras emisiones

(Contenido)

Respecto a las emisiones derivadas de otras fuentes, estas son puntuales, donde los controles son realizados por parte de un organismo acreditado con la periodicidad establecida en las correspondientes licencias u otros requisitos legales. A continuación, resumimos las principales emisiones en Kg:

	España	India	Turquía	USA	Argentina	China
NO _x	4.033	2.517	407	417	236	4.326
SO ₂	0	15.974	667	3	540	3.623
CO	1.507	432	130	354	236	0
N ₂ O	0	0	0	0	0	0
Partículas (PM)	4.810	0	4.227	36	3.196	54.053
Carbono orgánico total (COT)	1.401	0	0	0	0	0
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	1.166	0	1.256	27	71.978	0

*No se han registrado emisiones a la atmósfera de COP, HAP ni de CFCs durante el período reportado

Economía Circular: materias primas y residuos

(Contenido 2-6, 3-3, y 301-2)

Economía circular: materias primas y residuos

En los últimos años, la economía circular se ha posicionado como un tema clave en la gestión ambiental de las compañías, reforzado, entre otros, por el *European Green Deal*, la *Estrategia Española de Economía Circular* y la Agenda 2030. En GRI Renewable Industries, más que un objetivo final, la economía circular es una herramienta que guía la mejora continua de los procesos productivos y la responsabilidad ambiental.

Ciclo de vida de la torre eólica y posición de GRI

Las etapas del ciclo de vida de una torre eólica son diversas. A continuación, se resume el proceso, destacando aquellas en las que GRI Renewable Industries está implicada:

- **Compras de materias primas y materiales:** Incluye extracción y fabricación. En torres, el acero es el componente mayoritario (más del 95% del total) y el de mayor impacto en emisiones, junto con los materiales eléctricos y electrónicos instalados en el interior.
- **Producción (ámbito GRI):** Abarca los procesos y consumos energéticos y de materias primas para la fabricación de secciones, bridas y la instalación de los internos que conforman la torre.
- **Transporte:** El proveedor suele gestionar la logística de planchas de acero; el cliente, la del producto terminado (secciones) hasta el parque, normalmente por camión y/o barco. Además, GRI es responsable de la logística entre sus fábricas de bridas y sus plantas de torres u otros clientes.
- **Instalación, operación y mantenimiento (fuera del ámbito GRI):** Incluye preparación del emplazamiento, accesos, desplazamientos y conexión a red. La vida útil estimada de un parque es de 20-25 años. En esta etapa destaca el impacto positivo de la generación renovable, sin necesidad de combustibles fósiles, y la gestión de potenciales impactos sobre avifauna y entorno.
- **Fin de vida útil:** Desmontaje y segregación por materiales. Las torres son prácticamente 100% reciclables; la turbina presenta mayor complejidad, si bien actualmente es posible separar la mayoría de los materiales y solo una fracción menor requiere tratamiento térmico o eliminación en vertedero.

Estrategia y objetivos de reducción de residuos a 2030

La compañía asume los siguientes objetivos corporativos en materia de residuos y economía circular:

- Cero % de residuos a vertedero en 2030.
- Reducir un 25% los residuos peligrosos a 2030.
- Reducir un 25% los residuos no peligrosos a 2030.

Fijar metas y objetivos estratégicos es un paso fundamental, con el que GRI está totalmente comprometido. Para alcanzarlos, se llevan a cabo distintas acciones en las plantas productivas. En línea con este enfoque, se han definido también una serie de objetivos operativos a corto plazo en el ámbito del Sistema de Gestión Ambiental:

- **Objetivo de valorización de residuos:** superar el 65% en 2026, excluyendo la chatarra como fracción, tomando como año base 2025.

- Objetivo de reducción y control del residuo enviado a vertedero por planta en 2026: medido en kg de residuo a vertedero por sección producida, con los siguientes valores máximos por centro: Sevilla 3.210 kg; South Africa 582 kg; Argentina 1.006 kg; Amarillo (USA) 726 kg; Galicia 41 kg. Mantenimiento de niveles en plantas con KPI de mantenimiento: Turquía I y II 0 kg; India I 65 kg; India II 20 kg.

Materias primas

(Contenido 301-1)

Las torres, están formadas principalmente por acero (estructura), además de equipos eléctricos y electrónicos. Los embalajes son muy poco relevantes.

El peso de las principales materias primas adquiridas en 2025 ascendió a 1.293.173,21 toneladas, donde el acero supone el 99% del total.

Materias primas 2025. Toneladas								
Países	Acero	Flux	Pintura	Granalla	Hilo soldadura	Disolvente	Hilo Zinc Metalizado	Taladrina
Argentina	12.663,44	97,73	0,00	53,00	97,15	16,45	11,75	0,00
Brasil	312,80	1,01	0,00	2,00	14,41	1,86	0,05	31,55
China	884.156,76	0,00	0,00	0,00	836,79	0,00	0,00	137,85
España	161.990,48	988,53	692,84	104,00	0,00	81,42	258,68	0,00
India	103.257,86	472,04	0,00	19,04	425,12	42,17	27,60	0,00
Sudáfrica	19.200,00	118,28	74,04	17,10	73,99	10,93	14,22	0,00
Turquía	72.945,01	530,15	416,79	72,28	521,72	33,11	20,66	0,00
USA	38.646,86	191,54	182,77	61,64	163,30	10,35	93,63	0,00
Total	1.293.173,21	2.399,28	1.366,44	329,06	2.132,49	196,28	426,59	169,40

El acero, principal componente de los procesos de GRI Renewable Industries, es uno de los principales materiales utilizados por la economía mundial. Esta característica le sitúa como el material circular por excelencia y a su vez está impulsando la transformación integral del sector de la fabricación del acero.

En 2025 se consumieron un total de 1.293.173,21 toneladas de acero, donde se estima que el 13%* es de origen reciclado.

Asimismo, para la adquisición de materiales, GRI Renewable Industries ha formalizado su política de minerales conflictivos, comprometiéndose a operar conforme a los principios de la Ley Dodd-Frank de reforma de Wall Street y del Reglamento Europeo de Minerales Conflictivos. Esta política está disponible en la página web.

Además, en el proceso de compras se lleva a cabo la homologación correspondiente de proveedores. Durante este proceso, se identificaron el acero y los materiales eléctricos y electrónicos como aquellos que potencialmente pueden contener estos minerales en su composición, por lo que se les requiere esta información.

*Figura estimada basada en los eco-perfiles de LCA de la Asociación Mundial del Acero actualizados en junio de 2023.

Gestión y minimización de residuos

(306-1, 306-2 y 306-3)

La Economía Circular implica reducir los residuos al mínimo y mantener los materiales y componentes de un producto dentro de la economía cuando llega al final de su vida útil, siempre que sea posible. Así, tienen un valor añadido al ser productivamente utilizados una y otra vez.

En GRI Renewable Industries disponemos de procedimientos e instrucciones para que los residuos producidos estén adecuadamente segregados, monitorizados, identificados, almacenados y gestionados a través de gestores autorizados.

En 2025 se produjeron un total de 81.664 toneladas de residuos, de los cuales el 95% son no peligrosos y menos del 5 % son residuos peligrosos.

Residuos no peligrosos: Se generaron un total de 77.458 toneladas. El 94% corresponde a la chatarra de acero, con un total de 73.007 toneladas.

Respecto a la chatarra, GRI Renewable Industries cuenta con un sistema integrado en todas las plantas para la recogida y valorización centralizada del acero descartado en producción.

En septiembre 2022 entró en operación la nueva fábrica **GRI China V**, con dos divisiones: una para la fabricación de forjas y otra para la producción de acero de origen eléctrico, proveniente de la chatarra generada en todas las fábricas de GRI en China. Esto es un hito importante, ya que contribuye a cerrar el ciclo y reutilizar todos los residuos generados para producir nuevo acero en el marco de la Economía circular.

Toda la chatarra de acero se gestiona para su reciclado, por lo que se reintroduce posteriormente en la cadena de valor, fomentando así la producción de acero a partir de material reciclado lo que supone un ahorro significativo de materias primas y emisiones.

Residuos peligrosos: se generaron un total de 4.218 toneladas. Destacan los materiales absorbentes con el 86%, envases con el 6% y lodos de pintura con el 5%.

Residuos peligrosos 2025- Toneladas					
Países	Materiales absorbentes (absorbentes, EPIs y fieltros)	Envases	Lodos	Polvo metalizado	Resto de residuos
Argentina	0	19	52	0,00	19,81
Brasil	0	0	13	0,00	6,01
China	3.620	0	0	0,00	1,51
España	0	51	86	17,42	54,47
India	3	25	7	0,00	3,07
Sudáfrica	9	11	30	0,00	0
Turquía	0	124	60	0,00	6,65
USA	0	0	0	0,00	0,00
Total	3.632	229	247	17,42	91,51

Todos los residuos generados por sus características han sido tratados por transportistas y gestores autorizados dentro del país (306-4).

Considerando el total de residuos producidos se estima que el 92,3% se reciclan (principalmente el acero) y el 7,7% restante se elimina en vertederos o en procesos de incineración y valorización.

En el ejercicio 2025 no se han producido derrames significativos (306-3).

Comité Corporativo “Zero Waste”

En el marco de la estrategia y los objetivos previamente descritos, se ha consolidado el comité “Zero Waste”, un foro corporativo en el que participan todos los responsables de Medio Ambiente del grupo. Este comité tiene como propósito fomentar el intercambio de experiencias, retos y conocimientos entre plantas, impulsando la identificación de oportunidades y la implantación de medidas que reduzcan el impacto ambiental.

El objetivo principal es avanzar hacia un modelo de residuo “cero”, promoviendo métodos alternativos de gestión que permitan valorizar los residuos existentes, bien como materiales reciclables o como insumos para otros procesos productivos, y fortaleciendo así la economía circular dentro de la organización.

Estos comités desempeñan un papel clave al facilitar la transversalización del conocimiento, compartir casos de éxito, analizar dificultades encontradas y visibilizar iniciativas innovadoras en las distintas plantas. Gracias a este intercambio continuo, se fomenta la adopción de soluciones más eficientes, se optimiza el uso de recursos y se alinean los esfuerzos para maximizar la reducción y la valorización de residuos en todo el grupo.

Durante 2025, las reuniones del comité se han celebrado con periodicidad trimestral, logrando una participación muy elevada y activa por parte de los asistentes. Además, se han propuesto nuevos temas para futuras sesiones, reforzando el compromiso colectivo con la mejora continua y la circularidad de los materiales.



La gestión responsable de los residuos es un eje de la estrategia ambiental. Actuar de forma preventiva permite minimizar impactos, mejorar la eficiencia del proceso y alinear la operativa con los principios de economía circular.

Reducir al máximo los residuos enviados a vertedero es prioritario en todas las plantas, fomentando alternativas como **reutilización, reciclaje y valorización material** o, cuando procede, su uso como **insumo** en otros procesos.

Este enfoque facilita oportunidades de mejora, reduce costes de tratamiento y refuerza la cultura interna de sostenibilidad, impulsando mejoras en procesos, materiales y tecnologías que favorecen la circularidad.

Proyectos 2025

- **Minimización de residuos**
 - *Limpieza de botes de pintura:* en **India I** se ha operado con limpiador de botes para reducir a **0** este residuo peligroso. El sistema está implantado desde **2017** en **Galicia** y desde **2019** en **Sevilla**, con resultados positivos.

- **Reducción de residuos a vertedero**

Directrices generales: evitar que las fracciones más voluminosas terminen en vertedero (p. ej., **flux, granalla**) y buscar alternativas para residuos con mayor impacto (p. ej., **lodos de pintura**).

Proyectos 2025:

- *Valorización de flux:* **Turquía** y **Argentina** realizaron contactos y muestreos para su aceptación en **cementera**. La aceptación técnica existe, pero no se ha podido ejecutar en 2025 por cuestiones operativas; se prevé resolverlas en **2026**.
- *Sevilla:* los **lodos de la máquina de corte** y los **restos de granalla** han pasado de vertedero a **reciclaje**.

- **Reutilización de madera**

- *Palés:* venta para **reutilización** en prácticamente todas las plantas.
- *Bobinas de madera:* **donación** a un emprendedor local para **artesanía** (Argentina).
- *Reutilización interna:* maderas no aptas para venta se emplean como **apoyo de chapas** u otros usos en planta.

En los ámbitos con materiales de origen forestal, se fomenta el uso de **madera certificada FSC**.



- **Lavado y reutilización de trapos contaminados**

Proyecto implantado en **Sevilla, País Vasco** y **Galicia**, con **reducción del 100%** de esta fracción en las zonas donde aplica. En operación desde **2017** (Galicia) y **2019** (Sevilla). En **2025**, **Sudáfrica** realizó pruebas con distintos proveedores; aunque no se alcanzó un resultado óptimo, el trabajo continuará en **2026**. La experiencia se comparte con las plantas que aún no lo tienen para valorar su implantación.

- **Recuperación de disolventes**

Considerada palanca clave para reducir **residuos peligrosos** y **consumo de materias primas**. Existen unidades en **Galicia, Brasil, India I, Turquía I** y **Sudáfrica**. Para **2026** está previsto implantarlas en **Estados Unidos, Argentina** e **India II**, avanzando en la homogeneización de buenas prácticas.

Capital Natural y Biodiversidad

La protección y conservación de los diferentes ecosistemas, tanto terrestres como acuáticos, debe ser una prioridad de todos. Asegurar esta herencia a las generaciones futuras, es un compromiso que nos guía y está directamente relacionado con el ODS 15 "Vida de ecosistemas terrestres".

GRI Renewable Industries tiene como objetivo respetar el capital natural, la biodiversidad y el patrimonio cultural en los entornos donde desarrolla su actividad. Para ello, y junto a otras medidas, viene realizando reforestaciones desde el año 2016, dentro de la iniciativa "una torre un árbol", por la cual se compromete a plantar un árbol por cada torre fabricada.

En 2025 se llevó a cabo una reforestación con 600 árboles plantados. La reforestación es una actividad que busca devolver a hábitats degradados sus condiciones originales. Las reforestaciones siempre se realizan utilizando especies autóctonas y favoreciendo la variedad en los cultivos, el objetivo es poner los cimientos para el desarrollo de bosques sanos en las inmediaciones de las fábricas del grupo. Si se considera el proyecto desde su inicio, se han plantado un total de 21.605 árboles, con una capacidad de absorción acumulada estimada de 267 toneladas de CO2/año.

Año	Toneladas/año	Torres fabricadas	Árboles
2016	38,1	1.277	1.250
2017	15,2	987	1.700
2018	13,1	768	2.710
2019	16,7	1.375	2.000
2020	31,1	1.674	2.645
2021	11,4	1.595	1.800
2022	21,2	1.777	2.000
2023	103,8	1.992	4.750
2024	11,51	1.721	2.150
2025	5,35	1.579	600

Las fábricas de GRI Renewable Industries no se ubican en o cerca de áreas protegidas. Todas ellas disponen de las correspondientes licencias y estudios ambientales, no detectándose ningún impacto sobre la biodiversidad, ni sobre especies protegidas (304-1, 304-3 y 304-4).

Agua y vertidos

(Conteni, 303-2, 303-3, 303-4 y 303-5)

El agua es un bien natural, limitado, escaso y esencial para la vida en la tierra. Es parte fundamental del desarrollo sostenible y socioeconómico. Sin embargo, las previsiones actuales (OCDE) muestran que, si continuamos como hasta ahora, en el año 2050 casi la mitad de la población mundial vivirá en áreas bajo estrés hídrico severo.

En este sentido, y a pesar de que GRI Renewable Industries no es un gran consumidor de agua en sus procesos productivos. Sin embargo, se monitorizan con el objetivo de proteger y realizar un uso eficiente y sostenible del mismo, identificar desviaciones o posibles actuaciones de mejora y reducción de consumo.

En 2025 el consumo total fue de 104.350 m³, un 13% menos que en 2024. En relación con la procedencia, el agua consumida procedió en un 79% del suministro, un 14% de aguas subterráneas y un 7% de aguas superficiales.

Ninguna fuente de agua se ha visto afectada significativamente por la captación de agua en la compañía (306-5).

Consumo humano y sanitario	58%
Uso industrial	42%
Riego	0%

Suelos

Prevenir la contaminación de suelos es un aspecto importante de la gestión ambiental en la empresa. Las fábricas del grupo disponen de las instrucciones y medios para actuar rápidamente ante cualquier incidente y realizan actividades de sensibilización para concienciar a todos los trabajadores.

Además, monitorizan y comunican los vertidos/derrames producidos, describiendo el hecho y las actuaciones realizadas.

Ruido

En general, el ruido externo no es un impacto relevante en las fábricas de GRI Renewable Industries. En su mayoría están ubicadas en polígonos industriales, alejadas de Zonas urbanas, lo que minimiza este impacto.

Asimismo, todas ellas disponen de puertas seccionales, de tipo enrollable y fijo, con mecanismos automáticos de cierre que evitan las emisiones acústicas al exterior y de cabinas de insonorización en aquellos elementos de las líneas donde se producen los mayores niveles de ruido, para la protección de los trabajadores (además del uso de los EPIs de protección acústica adecuados en cada caso).

Todas las fábricas realizan sus correspondientes informes de ruido externos con la periodicidad establecida en sus licencias ambientales y/o los estudios de impacto ambiental y/o la legislación local del país. Asimismo, para minimizar el impacto acústico del transporte de las materias primas y producto terminado en camiones, se cumple con los horarios permitidos y establecidos de carga y descarga.

En caso de detectar algún incumplimiento, se establecen las medidas correctoras adecuadas.

Contaminación Lumínica

Todas las instalaciones del grupo están ubicadas en zonas industriales y, o bien disponen o bien están en proceso de disponer de luminarias tipo LED, que minimizan el impacto. Su impacto en la contaminación lumínica no es material.

IMPACTO SOCIAL

El impacto social incluye la relación y respuesta de GRI Renewable Industries con los principales grupos de interés, como empleados, clientes, proveedores y sociedad, principalmente en aquellas comunidades locales donde está presente.

Personas

(Contenido 2-7, 2-8)

(102-8 y 405-1)

En GRI Renewable Industries disponer de una estrategia que nos permita contar con excelentes profesionales formados y motivados, es un aspecto clave para crecer como empresa competitiva, sólida y sostenible, ya que el futuro de la compañía depende en gran medida del compromiso y trabajo de su equipo.

Por ello, desde el área de People nos preocupamos por garantizar un empleo estable, de calidad y con posibilidades de crecimiento y promoción entre los empleados.

Conforme al perímetro de la Memoria, en 2025 GRI Renewable Industries dispone de 5.698 profesionales (5.153 propios y 545 externos), frente a los 5.901 profesionales (5.347 propios y 554 externos) en el ejercicio 2024, lo que supone una reducción del 3,4 % de la plantilla.

Asimismo, favorecemos el empleo local para crear valor en los países en los que tenemos presencia. El 96% de la plantilla es de origen local.

En el anexo II se amplía información mediante tablas.

% Empleados Propios		
2023	2024	2025
91%	91%	90%

% Empleados Externos		
2023	2024	2025
9%	9%	10%

% Personal Propio: Género		
Año	Hombres	Mujeres
2023	89%	11%
2024	87%	13%
2025	85%	15%

*El número total de empleados difiere del publicado en cuentas anuales debido a que el perímetro de la memoria es diferente.

**Para el cálculo de headcount se ha tenido en cuenta el nº de horas trabajadas: 12.297.808 lo cual puede dar lugar a que haya decimales en el cómputo global. Para simplificar la presentación de resultados, se muestran los datos redondeados y sin decimales.

	% Personal Propio: edad		
	2023	2024	2025
18 - 25	11%	8%	10%
26 - 35	29%	27%	31%
36 - 45	35%	36%	34%
+ 45	25%	29%	25%

	% Personal propio: categoría		
	2023	2024	2025
Director/a	3%	6%	3%
MOI	23%	30%	36%
MOD	74%	64%	61%

País	% Distribución porcentual por país: personal propio y externo		
	2023	2024	2025
Argentina	17%	4%	3%
Brasil	16%	12%	6%
China	9%	38%	39%
España	12%	19%	19%
USA	4%	6%	6%
India	5%	8%	13%
Sudáfrica	33%	4%	4%
Turquía	3%	9%	10%

Relaciones laborales

(Contenido 407-1 y 2-30)

GRI Renewable Industries apoya los derechos de asociación, representación sindical y negociación colectiva. En todos los casos se aplican siempre los requisitos y obligaciones laborales de cada país.

Un 96% de los empleados se encuentra cubierto por convenios colectivos sectoriales o acuerdos similares.

El restante 4% está amparado bajo un "Handbook" u otros acuerdos, donde se estipulan las condiciones laborales, normas de conducta, salarios, beneficios sociales, etc.

No se han identificado centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, en las instalaciones en operación.

País	2023		2024		2025	
	Convenio Colectivo	Handbook	Convenio Colectivo	Handbook	Convenio Colectivo	Handbook
España	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Brasil	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Turquía	0%	100%	100%	0%	100%	0%
India	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Sudáfrica	72%	28%	77%	23%	86%	14%
USA	72%	28%	74%	26%	69%	31%
China	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Argentina	80%	20%	75%	25%	75%	25%

Permiso por nacimiento y cuidado de menor. Maternidad/paternidad

En cuanto a las bajas de paternidad y maternidad (401-3), 60 hombres disfrutaron de la baja paternal, continúan en la compañía el 85%. En el caso de las mujeres, de las 8 bajas el 88% continúan en la compañía.

	Permisos Parentales					
	2025	%	2024	%	2023	%
Baja paternal	60	0%	78	0%	90	0%
Continúan en la compañía	51	85%	77	99%	88	98%
Baja maternal	8	0%	15	0%	13	0%
Continúan en la compañía	7	88%	11	73%	11	85%

SuccessFactors

Proyecto de implementación de un ERP de RRHH común para todas las sociedades de GRI Renewable Industries: SuccessFactors (People Management Tool). Lanzado en 2023 y que durante 2024 y 2025 ha continuado con su desarrollo y evolución dentro de la empresa.

El objetivo de la implementación de esta herramienta tiene como objetivos:

- Favorecer la homogeneización de la información a nivel de Grupo
- Permitir la obtención de KPIs válidos para la toma de decisiones
- Contribuir a la creación de una cultura de digitalización

People Employee Journey



(Contenido 3-3)

GRI Renewable Industries es consciente de la importancia de las personas y su consideración como un activo estratégico de la propia compañía, contando con excelentes profesionales en todas las áreas de negocio y en todos los países.

Tener una estrategia que permita contar con profesionales formados, cualificados y motivados, en un ambiente de trabajo agradable, es clave para crecer como empresa competitiva, sólida y sostenible, ya que el desarrollo y futuro de la compañía depende del compromiso y trabajo de su equipo.

Por ello, la gestión del talento se considera un objetivo estratégico para la empresa y desde GRI People se diseñó en 2022 el modelo "Employee Journey", implementado oficialmente durante 2023 y que continuamos mejorando año a año.

El modelo Employee Journey es la base del sistema de gestión del área de People enfocado en la persona y alineado con el Plan Estratégico de la empresa, que sigue el ciclo de vida del empleado dentro de la compañía. El modelo identifica diferentes "familias" o campos específicos de actuación dentro del marco del área de People que tienen un impacto crítico en las personas y que acompañan durante los diferentes estadios del ciclo del empleado en la empresa, de inicio a fin.

A continuación, se realiza una pequeña descripción de los diferentes avances realizados en cada una de las familias:

1. Atracción de talento

El objetivo de GRI Renewable Industries es contar con los mejores profesionales disponibles para cubrir las diferentes posiciones vacantes dentro de la empresa. Atraer talento, especialmente joven y con potencial de desarrollo, se ha convertido en los últimos años en uno de los principales retos para el área de People a nivel internacional, en un contexto de creciente competencia por incorporar perfiles de alto valor y capacidad de crecimiento, unido a una menor proactividad de los candidatos en la búsqueda de oportunidades y a la reducción de perfiles interesados en desarrollar su carrera en el ámbito de la fabricación frente a opciones con un enfoque más digital y menos demandantes físicamente. Ante esta situación, GRI ha intensificado sus esfuerzos para mejorar su posicionamiento como una opción atractiva tanto para el inicio como para el desarrollo profesional de los candidatos.

Como nueva iniciativa de atracción del talento en 2025, en nuestra Planta de Estados Unidos se ha establecido un “referral Bonus” como nueva medida de atracción del talento. Si un empleado entra por referencia de otro empleado; la persona que ha conseguido atraer al nuevo empleado recibe un bonus no consolidable a los 30 días, otro a los 6 meses y un último bonus no consolidable al año, en caso de que el nuevo empleado no cause baja voluntaria antes de los periodos establecidos en esta medida.

2. Reclutamiento / selección

El objetivo de GRI en materia de reclutamiento y selección es encontrar el candidato más adecuado en el menor tiempo posible, garantizando la máxima eficiencia y calidad durante el proceso. Este incluye entrevistas con el equipo de People y con los managers o directores de las áreas solicitantes, manteniéndose mayoritariamente un primer contacto previo para presentar la empresa, el proyecto y asegurar el interés del candidato.

En función de las características del puesto, pueden llevarse a cabo pruebas técnicas adicionales, como idiomas o soldadura, así como cuestionarios de perfil personal mediante la herramienta Predictive Index para conocer el perfil y tendencias naturales de actuación del candidato.

Para la cobertura de vacantes se emplean tanto herramientas internas, como el sistema global de Job Posting, y externas, utilizándose principalmente InfoJobs y LinkedIn –con un creciente uso de la búsqueda directa de candidatos–, así como, cuando el proceso lo requiere, empresas de selección externa.

En todo caso, y con independencia de los medios empleados, se mantiene la premisa de buscar al mejor candidato sin discriminación por factores no relacionados con el puesto, promoviendo la igualdad de oportunidades.

3. Incorporación

El proceso de onboarding se centra en acoger, orientar y familiarizar a los nuevos empleados dentro de la organización, con el objetivo de facilitar su adaptación al nuevo rol y entorno laboral desde el primer momento.

En GRI, la formación de acogida de los nuevos incorporados debe contener al menos los siguientes contenidos:

- Formación obligatoria por ley en relación con el puesto (Ej: H&S)
- Formación sobre la empresa a la que se incorpora y el grupo empresarial en general
- Explicación de su puesto de trabajo
- Visita a las instalaciones y presentación a compañeros de trabajo

Se está trabajando en la digitalización del proceso de Onboarding como parte de la formación a nuevos empleados, con el fin de ahorrar papel y estandarizar parte de las formaciones a través de una herramienta digital común.

Entre las diferentes iniciativas en relación con este campo que se han llevado a cabo destacamos:

- **Corporativo:**

Las nuevas incorporaciones reciben una formación inicial con el área de People sobre el Grupo Empresarial, Historia de GRI, Negocios, Procesos Productivos y Estructura Organizativa, complementada con formaciones departamentales, visita a las instalaciones, presentación a los compañeros y explicación de sus funciones y responsabilidades.

Dentro de su evaluación de desempeño (DPO - Dirección por Objetivos), disponen de un objetivo de desarrollo orientado a su adaptación al puesto o a la empresa. Asimismo, se organizan dos viajes anuales a plantas de producción y se mantiene la iniciativa de "Desayuno con el CEO" para los nuevos incorporados.

- **Sudáfrica:**

El área de People agenda una primera reunión para analizar la adaptación del nuevo empleado al departamento, centrándose en las necesidades de formación y áreas de mejora. Además, durante 2025 se ha incorporado al proceso de Onboarding la entrega de un Pack de Bienvenida

- te en una botella de metal con el logo de GRI, una libreta y un bolígrafo serigrafiados.

- **India:**

Se da la bienvenida a los nuevos empleados anunciando su incorporación en la recepción el primer día de trabajo.

4. Formación y conocimiento

(Contenido 404-1 y 404-2)

Desde GRI consideramos que la Formación es fundamental para mejorar las habilidades de las personas que forman parte de la compañía, por lo que seguimos apostando por desarrollar las acciones formativas necesarias para facilitar la consecución de este objetivo.

Academy: nuestra plataforma de formación online

Una de las herramientas más relevantes es Academy, nuestra plataforma de formación, que permite a todas las personas acceder a los diferentes cursos e itinerarios publicados.

En 2025 las 2.067 personas registradas en Academy han completado un total de 2.589 horas de formación, lo que supone un gran incremento con respecto a años anteriores.

Así, podemos destacar algunas de las acciones formativas lanzadas:

- **Realización del Supply Chain Training Program 2024-2025:** programa formativo de un año dirigido al equipo de Supply Chain global, con itinerarios adaptados a los perfiles de los participantes y enfocado en la mejora de habilidades como comunicación, gestión de equipos u organización del tiempo.
- **Idiomas online:** un año más se ha lanzado la formación en idiomas online a través de Academy, con la participación de más de 80 personas de la compañía procedentes de Madrid, Turquía, Sudáfrica, Sevilla, India y FIHI.
- **Formación PRL Convenio del Metal para personal de Oficina en GRI Madrid:** realización de una nueva edición de esta formación, tanto de reciclaje para quienes la completaron en 2021 como de inicio para nuevas incorporaciones, con un total de 180 horas impartidas.

Otras formaciones presenciales de interés:

- **Programa de formación en planta para el equipo comercial:** desde finales de 2025 se desarrolla un programa que cubre aspectos como seguridad e higiene industrial, sistemas de gestión, planificación y flujo productivo, así como mantenimiento, compras o recursos humanos para proporcionar un conocimiento integral del funcionamiento de la planta.
- **Programa de Liderazgo y Coaching para los miembros del Comité de Dirección:** durante 2025 se ha llevado a cabo un programa de coaching de varias sesiones dirigido a fortalecer sus capacidades de liderazgo, gestión de equipos y toma de decisiones estratégicas.

En 2025 se impartieron un total de 77.721 horas de formación, lo que supone una disminución respecto a las 115.999 horas registradas en 2024. El promedio de horas de formación por empleado/a durante el ejercicio de reporte fue de 15.

En 2026, la empresa establece el objetivo de realizar, al menos 20 horas de formación por empleado/a en 2030.

	Promedio horas de formación por empleado/a y categoría					
	2023		2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Director/a	7	4	3	2	8	7
MOI	18	14	15	8	13	15
MOD	46	70	29	5	18	3

Distribución % de la formación por país			
País	2023	2024	2025
Argentina	1,1%	55%	37,7%
Brasil	10,6%	9%	10,4%
China	62,9%	1%	2,3%
España	6,9%	17%	14,3%
EEUU	1,4%	2%	3,6%
India	0,8%	2%	3,3%
Sudáfrica	5,0%	3%	13,2%
Turquía	11,3%	11%	15,3%

5. Desempeño y Desarrollo

Como parte del objetivo estratégico de asegurar que GRI dispone de los mejores profesionales para afrontar los retos del mercado actual, es importante no solo garantizar la correcta atracción y selección de candidatos, sino también contar con un sistema que permita el seguimiento de su desempeño y oportunidades de desarrollo.

Desempeño:

Disponer de un sistema de evaluación del desempeño permite a los empleados recibir retroalimentación sobre el ejercicio de sus funciones y responsabilidades. Desde Corporativo se ha establecido un Sistema Global de Evaluación del Desempeño aplicable a todos los empleados corporativos, directores de planta y sus primeras líneas de reporte. El modelo, basado en la Dirección por Objetivos (DPO), fija al inicio del programa los objetivos que se utilizarán como referencia en la evaluación anual y se gestiona a través de la People Management Tool - SuccessFactors.

La DPO incluye distintas categorías de objetivos (de Empresa, Operativos, Competenciales, de Desempeño General y de Desarrollo), cuyo peso se determina previamente por la Dirección General según el nivel organizativo del puesto. En 2025 se adaptaron los perfiles de la DPO a los distintos niveles corporativos (Analyst, Technician, Senior Technician, Manager, Senior Manager, Head of, Director, Senior Director, Regional Director y Chief). Para los empleados de planta se mantienen dos perfiles: Plant Director y Manager Local de área.

El sistema presenta varias ventajas: es participativo, ya que el empleado acuerda con su responsable los objetivos operativos; alinea el desempeño individual con los objetivos estratégicos; aporta transparencia al definir expectativas al inicio del ciclo; e incorpora un enfoque de evaluación continua con un mínimo de dos reuniones obligatorias de retroalimentación (a mitad y final de año) para detectar a tiempo desempeños no satisfactorios y redirigirlos adecuadamente.

Al final del ejercicio, el empleado realiza una autoevaluación sobre su desempeño en los diferentes objetivos (a excepción del objetivo de empresa, cuyo resultado es global y para todos los empleados/as). Cada responsable analiza la autoevaluación, la evalúa y se reúne con el empleado/a a fin de proporcionar retroalimentación y cerrar la evaluación final.

Plantilla por tipo de contrato 2025										
País	Tipo de contrato						Duración de jornada			
	Indefinido		Temporal		Prácticas		Completa		Parcial	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	833	123	12	0	0	0	840	120	5	3
Brasil	245	39	0	0	0	0	245	39	0	0
Turquía	535	21	0	0	0	0	535	21	0	0
India	431	3	17	0	0	0	434	0	17	0
Sudáfrica	150	25	4	0	9	7	154	25	9	7
USA	284	31	0	0	0	0	284	31	0	0
China	1.721	507	0	0	0	0	1.721	507	0	0
Argentina	136	20	0	0	0	0	136	20	0	0
Total	4.335	769	33	0	9	7	4.349	763	31	10

En total, se ha finalizado el año con un total de 209 empleados evaluados en base al sistema centralizado de DPO (Hombres 74% y Mujeres 26%), distribuidos tal y como se muestra a continuación.

Evaluación del desempeño corporativa:

País	Evaluación del desempeño corporativo					
	2023		2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Argentina	6	1	1	0	1	0
Brasil	12	2	12	3	9	3
China	0	0	0	0	0	0
España	95	39	109	40	112	45
EEUU	0	0	0	0	0	0
India	8	0	8	0	8	0
Sudáfrica	8	2	6	2	8	1
Turquía	0	0	0	0	0	0

Además, en la mayoría de las fábricas tiene sus propios sistemas de evaluación del desempeño. Estos incluyen el personal de planta, cubriendo en muchos casos el 100% de la plantilla, con una metodología adecuada a su actividad que mide parámetros como la polivalencia en el puesto de trabajo. A continuación, resumimos la distribución de las DPO realizadas por país.

País	Evaluación del desempeño fábricas											
	2023				2024				2025			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
	MOI	MOD	MOI	MOD	MOI	MOD	MOI	MOD	MOI	MOD	MOI	MOD
Argentina	10	61	0	2	25	198	0	3	20	80	8	8
Brasil	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	2	0
China	0	0	0	0	1.041	24	62	32	964	144	144	144
España	195	336	36	28	115	258	20	24	87	203	15	22
EEUU	0	191	0	17	0	227	0	16	0	241	0	22
India	126	218	0	0	214	219	0	0	146	216	1	0
Sudáfrica	0	0	0	0	8	0	2	0	7	0	1	0
Turquía	158	249	12	0	176	232	13	0	240	274	19	0
Total	489	1.055	48	47	1.579	1.158	97	75	1.473	1.158	190	196

En el año de reporte el 70% del colectivo total de GRI Renewable Industries ha participado en un proceso de evaluación del desempeño.

Desarrollo

En GRI se considera esencial que los empleados dispongan de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. En 2025 se implantó en Corporativo un nuevo modelo organizativo basado en el análisis y valoración de todos los puestos—incluida la posición de director de planta— mediante un modelo factorial que evalúa criterios objetivos como formación y experiencia requeridas, impacto en la toma de decisiones, resolución de problemas y habilidades comunicativas.

Como resultado, la estructura previa de cuatro niveles (Chief, Director, Manager, Analyst) se amplió a diez niveles organizativos (Chief, Regional Director, Senior Director, Director, Head Of, Senior Manager, Manager, Senior Technician, Technician y Junior Technician/Analyst), cada uno con estándares definidos según los factores evaluados. Adicionalmente, los empleados son valorados en su grado de consolidación mediante una escala de cinco niveles que refleja su madurez en las responsabilidades asociadas al puesto. El proyecto —desarrollado en 2024 y lanzado en enero de 2025— tiene como objetivo disponer de un sistema organizativo más estructurado que facilite programas de desarrollo objetivos y transparentes.

Durante 2025 se avanzó en la integración del nuevo modelo con otros procesos de desarrollo (planes de sucesión, carrera y competencias), así como en su posible extensión a posiciones de planta. Asimismo, desde 2024 los planes de DPO Global incluyen objetivos de desarrollo no vinculados a la evaluación del desempeño, destinados a apoyar el crecimiento profesional del empleado. Estos objetivos se fijan anualmente en el Plan de Desarrollo acordado entre empleado y responsable.

Como parte de esta integración, desde 2025, supervisor y empleado deben analizar conjuntamente las expectativas de desarrollo profesional y las áreas de mejora que servirán de base para definir los objetivos de desarrollo incorporados al plan anual.

Finalmente, GRI mantiene un sistema global de Job Posting que permite ofertar internamente las vacantes corporativas y facilita oportunidades de desarrollo tanto a nivel local como internacional. Adicionalmente, cada planta dispone de sus propios sistemas de publicación interna de vacantes para posiciones susceptibles de ser cubiertas con personal propio.

La estabilidad del empleo es para GRI Renewable Industries una prioridad. Por ello, el 98,7% de los profesionales están contratados de forma indefinida y el 98,9% a tiempo completo. Además, fomentamos el empleo local, donde el 95% de los empleados tienen nacionalidad local.

1) Rotación:

401-1

Contrataciones:

En personal propio se produjeron un total de 1.848 altas, distribuidas como se muestra a continuación:

% Contrataciones por país			
País	2023	2024	2025
Argentina	3,1%	7,8%	1,8%
Brasil	2,6%	1,8%	0,3%
China	49,5%	31,1%	75,9%
España	9,1%	28,5%	4,0%
EEUU	8,3%	9,9%	5,1%
India	4,6%	4,6%	1,7%
Sudáfrica	7,3%	1,7%	0,5%
Turquía	15,5%	14,7%	10,8%

Salidas:

En personal propio se produjeron un total de 1.109 salidas, cuya distribución se resume a continuación:

% Salidas por país			
País	2023	2024	2025
Argentina	2,7%	4,8%	6,6%
Brasil	6,5%	9,8%	26,3%
China	56,1%	17,4%	32,6%
España	11,8%	26,5%	12,9%
EEUU	8,9%	12,9%	7,8%
India	3,1%	5,4%	0,7%
Sudáfrica	1,2%	4,7%	1,4%
Turquía	9,9%	18,3%	11,7%

El % de rotación ha sido del 23% (25% en el caso de los hombres y 10% en el caso de las mujeres).

6. Compensación, beneficios y movilidad

Su objetivo es gestionar de manera integral y estratégica las políticas y prácticas relacionadas con la compensación y los beneficios ofrecidos a los empleados, así como facilitar la movilidad interna y entre los diferentes países, considerando tanto las expectativas de los profesionales como los requisitos legales y las políticas internas para evitar prácticas discriminatorias y promover la igualdad de oportunidades en remuneración y beneficios para todos los empleados.

6.1. Movilidad - Equipos de arranque y soporte

GRI Renewable Industries ofrece a sus empleados la oportunidad de participar en proyectos de soporte temporal en otros centros o plantas. Estos desplazamientos vienen asociados a la formación de equipos de especialistas que son enviados a dar soporte a centros o plantas en momentos de necesidad, ya sea en situaciones de apertura de nuevas plantas o en otros retos asociados a cambios relacionados con la producción, la maquinaria, los clientes, el producto, etc.

En GRI Renewable Industries creemos en la importancia de adquirir experiencia internacional para desarrollar las habilidades profesionales requeridas para el ejercicio profesional en un mundo cada vez más global y multicultural. Por ello, el sistema de "Equipos de Arranque y Soporte" permite ofrecer a empleados de diferentes partes del mundo la oportunidad de participar en proyectos internacionales y colaborar con equipos de otras culturas, mediante desplazamientos temporales a otros países. Estos equipos permiten a su vez la transmisión del conocimiento y know-how de empleados más experimentados, compartiendo y mejorando las metodologías de trabajo y conocimientos prácticos.

En los últimos años hemos creado y formado en varias plantas equipos específicos de Ramp-ups/Support, formados tanto por mano de obra directa como indirecta. Se han formado más de 160 empleados en las fábricas de España y las Américas en distintas habilidades. En los próximos años continuaremos con el proyecto formando y habilitando empleados en más plantas del grupo.

En lo relativo al traslado intra empresarial de trabajadores, este año hemos seguido con un movimiento significativo, lo que ha incrementado también el acceso de ciertos empleados a posiciones ofertadas fuera de sus países de residencia. Durante el año 2025, más de 100 empleados fueron desplazados a otras plantas o centros de la empresa alrededor del mundo.

Disponemos de seguros de asistencia en viaje contando con dos pólizas: Seguro de asistencia en viaje que cubre todos los gastos médicos en el extranjero, asistencia las 24 horas, etc. y una segunda póliza, que asegura los viajes en caso de accidentes en viajes al extranjero.

6.2. Flexibilidad y conciliación

(401-3)

La conciliación laboral es uno de los aspectos más valorados por los profesionales de GRI Renewable Industries. Por ello, en las oficinas corporativas disponemos de flexibilidad horaria en la entrada y salida. En las fábricas este aspecto es más complejo, ya que la organización del trabajo es por turnos en función de las necesidades de cliente, por lo que procuramos ofrecer flexibilidad de manera individual para aquellos trabajadores que por sus circunstancias lo requieran.

En los últimos años se implantaron una serie de nuevas medidas de conciliación en las oficinas corporativas:

- Se ha continuado con la flexibilidad en el horario de entrada, entre las 7:30 y las 9:30. También se da la posibilidad de comer en 30 minutos pudiendo adelantar la hora de salida.
- La jornada intensiva de verano se amplía desde el 1 de julio hasta el 12 de septiembre.

- Las vacaciones se pueden disfrutar durante dos semanas fuera de los meses de julio y agosto de manera agrupada y, como máximo, en 3 periodos diferenciados.
- En 2025 se habilitó una sala de lactancia en las oficinas corporativas.

Como iniciativas adicionales en 2025 aparte de que los empleados en su cumpleaños pueden disfrutar de un desayuno pagado por la empresa, así como disfrutar de la tarde libre para poder pasar tiempo con su familia y amigos, se ha ofertado a los empleados apuntarse a un gimnasio subvencionado en un 50% por la empresa dentro del mismo complejo donde se encuentran las nuevas oficinas Corporativas.

En nuestra planta de producción de Argentina se han realizado mejoras en todas las oficinas, entre ellas destaca el aumento del vestuario para mujeres de la planta.

6.3. *Compensación*

En consonancia con su política corporativa de derechos humanos, GRI Renewable Industries tiene como objetivo que el 100% de sus empleados reciban un salario digno y adecuado, por encima de los mínimos establecidos en la legislación local de cada país. Este salario busca satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, considerando las funciones desempeñadas y la duración de la jornada laboral. Nos adherimos a los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación aplicable, asegurando un equilibrio adecuado entre la vida laboral y privada, incluyendo el pago regular de horas extraordinarias, así como periodos vacacionales y de descanso.

Las retribuciones a los empleados se establecen anualmente en los convenios colectivos para cada categoría profesional, incluyendo las subidas salariales. Asimismo, recogen las horas extras, variables y diferentes pluses como nocturnidad, etc. adecuado a su actividad, fábrica y país.

De forma adicional, el lanzamiento del nuevo modelo Organizativo en 2025 en Corporativo ha tenido también una labor de análisis de la situación en mercado de los puestos pertenecientes a los diferentes niveles organizativos identificados, estableciendo unas bandas salariales que nos permitan una gestión más eficaz y transparente, con el doble objetivo de asegurar tanto la equidad interna como la competitividad externa de nuestra compensación.

6.4. *Retribución flexible y beneficios sociales*

(201-3 y 401-2)

GRI Renewable Industries es una compañía diversa donde los beneficios sociales no son homogéneos, adecuándose a las características de las distintas fábricas y países. A continuación, se resume su distribución:

- **Argentina:** incluye seguro de salud para los empleados fuera de convenio que abona en parte el colaborador (por ley) y la diferencia la paga la empresa, el personal tiene comedor en planta y aparcamiento gratuito y también tiene descuento para realizar actividad física y de alimentación saludable con una reconocida cadena de alimentación argentina. Formaciones a cargo de la empresa.
- **Brasil:** incluye el seguro de vida e incapacidad, seguro médico, servicio de cafetería o comedor, así como el servicio o ayuda al transporte. También tiene acuerdos con farmacias y otros servicios como el dental y beneficios en las bajas por maternidad/paternidad.
- **China:** SIHI cuenta con shuttle bus, alojamiento gratuito para los empleados (funciona con solicitud), regalos trimestral y anual (como la cesta de navidad en España), competiciones de deporte como partidos de baloncesto, fútbol, etc.
- **Estados Unidos:** incluye el seguro de vida e incapacidad, seguro médico, así como ayuda al plan de jubilación voluntario para empleados a tiempo completo donde la compañía aporta la mayor parte y el empleado solo un 3% y beneficios en las bajas por maternidad. Además, durante los últimos años se implementó una nueva ayuda de Gasolina para los empleados que vivan fuera

de la ciudad de Amarillo y se ha mejorado la aportación a los seguros por parte de la empresa. También se ha regalado un vale a todos los empleados valorado en 25 dólares por el día de Acción de Gracias, y una tarjeta regalo valorada en 50 dólares por Navidad. Además, durante 2025, para fomentar la retención de los empleados, se han establecido 3 pagos no consolidables para nuevos incorporados a los 30 días, a los 6 meses y al año.

- **Turquía:** Incluye seguro de vida, ayuda por nacimiento, ayuda a la familia de los empleados por fallecimiento, ayuda para material escolar de los hijos, entre otros.
- **India:** incluye el seguro de vida e incapacidad, seguro médico, servicio de cafetería o comedor, ayuda al plan de pensiones. En el caso de India II, también hay servicio de transporte.
- **Sudáfrica:** En los últimos años se consolidó el plan de incentivos (performance incentives) lanzado el año anterior, con resultados bastante positivos en términos de cumplimiento (fulfillment). Igualmente se mantuvo el servicio de transporte para Blue Collars.
- **España:** incluye el seguro de vida e incapacidad. Además, disponen de fondos de pensiones en FIHI Forging, al estar recogido en el convenio del Metal de Guipúzcoa por el que se rige la planta de Iraeta. Con motivo de la celebración de la Navidad, se reparte una cesta de productos navideños a todos los empleados de corporativo, para que disfruten con sus familias. Y hemos seguido con Asterradoc: un servicio de chat médico gratuito para todos los empleados en España.

Además, en España se ofrece de forma voluntaria el “Plan de Retribución Flexible” con el que pueden incorporar dentro del paquete retributivo diversos servicios y así disponer de beneficios fiscales establecidos por la Ley. Los productos ofrecidos principalmente dentro del plan son:

- Seguro Médico
- Tarjeta restaurante
- Tarjeta transporte
- Vales guardería

	% Distribución Porcentual del Plan de Retribución Flexible		
	2023	2024	2025
Tarjeta restaurante	31%	23%	29%
Vale guardería	8%	10%	6%
Tarjeta transporte	3%	4%	3%
Seguro médico	58%	63%	63%

*Incluye solo titulares de GRI, no a sus familias.

6.5. Programas de mejora de la salud Be Healthy

(403-6)

Seguimos trabajando en favorecer la adquisición de hábitos saludables entre las personas que forman parte de nuestra compañía mediante la puesta en marcha de diferentes iniciativas:

- Participación en la Carrera Ponle Freno: en el mes de noviembre y con motivo del 11 Aniversario de Emotional Driving, GRI ha participado en esta prueba celebrada en Madrid. Así, los runners procedentes de GRI Galicia, GRI Madrid y GRI Sevilla han podido poner a prueba su capacidad atlética en las distancias de 5 y 10 kilómetros.

- Participación en la Carrera de la Mujer 2025: Las runners de GRI participaron en el mes de mayo en una nueva edición de la Carrera de la Mujer celebrada en Madrid con el objetivo de dar su apoyo en la lucha contra el cáncer y promover el deporte como estilo de vida.

Otras actividades celebradas en GRI Madrid:

- Celebradas la Semana del Pádel y la Semana del Tenis en las Pistas Deportivas Francisco Riberas Pampliega.
- Entrenamientos funcionales todos los martes y jueves a mediodía.
- Estudios de composición corporal realizados periódicamente.
- Firma de un convenio con Fitness Park (cadena de Gimnasios) para que los empleados puedan disfrutar de los gimnasios de toda la cadena con un descuento en el importe anual, asumiendo la empresa la mitad de la cuota anual de cada empleado.

6.6. Organización del trabajo, medidas de conciliación y desconexión laboral

(401-3, 401-4)

La conciliación laboral es uno de los aspectos más valorados por nuestros profesionales. Por ello, en las oficinas disponen de flexibilidad en las fechas de disfrute de vacaciones, en los horarios en la entrada y salida, y jornadas intensivas en verano,

En las fábricas, por la naturaleza de su negocio, se mantiene la actividad de forma continuada y en ocasiones durante 24 horas al día, por lo que determinados colectivos tienen que trabajar por turnos. Esta organización del trabajo no impide que se fomente la rotación de tales turnos con el objetivo de facilitar el ajuste de los horarios laborales a necesidades.

Para abordar estos aspectos, el grupo cuenta con:

- Política de Condiciones de Trabajo
- Política Corporativa de Desconexión Digital

7. Diversidad

(405-1)

En GRI nos comprometemos a fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todos nuestros empleados. Creemos firmemente en la importancia de la diversidad. Valoramos la diversidad en todas sus formas, incluyendo, pero no limitado a, la raza, el género, la edad, la orientación sexual, la religión, la discapacidad y el origen étnico. La diversidad en la plantilla es importante para innovar, para lograr grandes cambios y continuar ofreciendo nuevas oportunidades de negocio.

En cuanto a empleados con capacidades diferentes, en la actualidad contamos con 51 empleados (86% hombres y 14% mujeres).

	Capacidades diferentes					
	2023		2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Argentina	0	0	0	0	0	0
Brasil	19	5	17	4	11	3
China	0	0	0	0	0	0
España	8	1	12	2	12	2
India	0	0	0	0	0	0
EEUU	5	1	4	1	3	2
Sudáfrica	4	0	1	0	1	0
Turquía	14	0	13	0	16	0
Total	50	7	47	7	43	7

En oficinas corporativas, mantenemos una colaboración fluida y desarrollamos iniciativas con los Centros Especiales de Empleo, como la compra de fruta fresca, compra de canastillas de bebé para nacimientos de hijos de empleados, el alquiler de salas para distintos eventos, etc. Esto nos permite integrar a personas con capacidades diferentes y/o en riesgo de exclusión social. Entre otros, apoyamos a la [Fundación Juan XXIII Roncalli](#) con dinámicas de equipo en las instalaciones de la Fundación; proyectos de generación de ideas de negocio para crear unos nuevos productos y servicios; y en acciones de voluntariado. En el año 2025 acudimos a una jornada en el festival medieval "Puy de fou", a la que acudieron empleados de GRI con sus familias junto con un grupo de jóvenes de la Fundación.

8. Igualdad

Para GRI Renewable Industries la igualdad de género es uno de los ejes estratégicos dentro de su modelo de gestión de personas. Las medidas relativas a igualdad y no discriminación, se recogen en los respectivos convenios colectivos o handbooks aplicables en cada caso.

En cuanto a la distribución por género, la plantilla está representada por un 85 % hombres y un 15 % de mujeres.

Durante 2025 desde las oficinas corporativas se ha seguido impulsando el proyecto "Women who inspire", que consiste en el envío de una newsletter a todos los empleados, con la que se pretende dar más visibilidad a mujeres seleccionadas dentro del Grupo, así como, promover el talento femenino en la industria.

El 8 de marzo de 2025, se celebró el día de la mujer. Durante esta jornada se realizó un aperitivo tanto en las oficinas corporativas como en algunas plantas y una sesión de "lluvia de ideas" para impulsar el desarrollo de las mujeres en la empresa.

9. Compromiso y bienestar del empleado

En GRI trabajamos para crear un ambiente laboral saludable y mejorar la calidad de vida de los empleados en la compañía con medidas como mejorar la flexibilidad de horarios y fechas para vacaciones, jornadas intensivas, mejoras en instalaciones y nuevas opciones para actividades deportivas.

9.1. Clima laboral

Para mejorar el desarrollo, desempeño y la vida de los profesionales de GRI es imprescindible conocer su opinión sobre diferentes factores que analizados de forma conjunta permiten obtener una valoración sobre su nivel de satisfacción, para ello realizamos con carácter bianual la encuesta de "Clima Laboral".

Dando un paso más en nuestra apuesta por mejorar la experiencia de las personas a lo largo de su vida en GRI Renewable Industries, en 2024 pusimos en marcha **una nueva edición de la Encuesta de Clima Global- Employee Experience**.

Basada en el Modelo People Employee Journey, la encuesta se ha orientado al análisis de diferentes momentos que viven las personas en la compañía: desde sus primeros días hasta su desvinculación, poniendo el foco en los hechos y percepciones ligados a los mismos.

Una vez finalizada la Encuesta de Clima Global- Employee Experience, podemos destacar los siguientes datos:

- La participación fue de un 73% sobre el total de la plantilla de la compañía.
- El número total de respuestas obtenidas fue de 2.661.
- El nivel de cumplimiento de la experiencia alcanzó el 77%, observando que más de la mitad de los momentos analizados superaron el 80%.

A lo largo del año 2025, se ha trabajado en el diseño y puesta en marcha de Planes de Acción, orientados a mejorar la experiencia de los empleados no sólo a nivel global, sino también prestando atención a la realidad de cada una de las Plantas del Grupo.

9.2. Iniciativas para los empleados y sus familias

Para contribuir a mejorar el clima laboral y el orgullo de pertenencia, en GRI se promueven distintas actividades e iniciativas para los empleados y sus familias.

- **HQ Madrid: "Día Sin Cole"**. En el mes de junio tuvo lugar la VIII Edición del Día sin Cole. Durante este día los niños pasan un día en nuestras oficinas con propuestas para divertirse, conocer el lugar donde trabajan sus padres/madres, y aprender lo que hacen en su día a día. En esta ocasión, se celebraron las "Mini Olimpiadas" en el complejo polideportivo Francisco Riberas Pampliega, donde realizaron diferentes actividades deportivas, para posteriormente celebrar la tradicional entrega de medallas.
- **HQ Madrid Campamentos de Verano: "Yo hablo código" + "Diversicamp"**: Ambas iniciativas fueron organizadas por GRI Renewable Industries y Gonvarri Industries, y se llevaron a cabo en el complejo polideportivo Francisco Riberas Pampliega. La iniciativa: **Diversicamp**, fue diseñada para niños de 3 a 6 años, para que los más pequeños participaran en talleres llenos de juegos divertidos y dinámicos, donde desarrollaron nuevas habilidades y descubren valores esenciales como la inclusión, la empatía, la tolerancia y la paciencia. Todo esto estuvo adaptado a las edades de educación infantil y dirigido por personal especializado, con apoyo de personas con discapacidad. en colaboración con la Fundación Juan XXIII.
- En las mismas fechas también tuvo lugar el **campamento "Yo hablo código"** para niños de 7 a 14 años, diseñado para despertar el interés de los más jóvenes en el mundo tecnológico, la robótica y la programación. Los participantes tuvieron la oportunidad de asistir a charlas

interesantes y participar en actividades lúdicas y deportivas. Además, pudieron desarrollar habilidades tecnológicas mientras se divertían y aprendían en un entorno seguro y educativo.

- **GRI USA**, en nuestra planta de Estados Unidos se celebró el “día de la familia” en el mes de julio. Durante este día, las familias de los empleados son invitadas a la Planta para poder ver de primera mano en el trabajo que realiza el familiar empleado. Además, en esta jornada se ofrece un almuerzo a todas las familias para disfrutar de un rato todos juntos.
- **GRI Sudáfrica**, celebró el “Día Internacional de Nelson Mandela”, honrando la memoria de esta importante personalidad en el día de su cumpleaños. Además, los empleados a través de donaciones contribuyeron a la compra de comida y artículos de básica necesidad para personas en riesgo de exclusión social.
Durante 2025 GRI Sudáfrica ha seguido apoyando a la comunidad local a través del programa de Desarrollo Socioeconómico (SED). Su objetivo es prestar apoyo a la Comunidad Local en tres esferas sociales: educación, deporte y apoyo social.
También se celebró el día de la familia, en el que familiares de empleados fueron a la fábrica a pasar toda una jornada, en la que hubo juegos, almuerzo y pudieron disfrutar de un día todos juntos.

10. Proceso de Desvinculación

Para GRI, es esencial proporcionar al empleado en proceso de salida un trato marcado por el máximo respeto y profesionalismo, así como garantizar una transición ordenada. Cuando se produce una baja voluntaria se realiza una entrevista de salida con la finalidad de conocer qué puede hacer la empresa para mejorar. Además, se ofrece un servicio de Outplacement, como servicio de formación para empleados que son desvinculados de la compañía. Tiene como objetivo prestar apoyo a este colectivo para su reinserción laboral en el mercado e incluye distintos servicios (404-2).

Durante 2025 en las oficinas Corporativas se produjeron 2 jubilaciones, para las cuales se reunió a todos los empleados corporativos y así homenajear a los recién jubilados mientras se compartía un pequeño almuerzo en su honor.

Salud y seguridad

Modelo de gestión

(Contenido 3-3, 403-1, 404-3)

Para GRI Renewable Industries la Seguridad y Salud de los trabajadores constituye un factor estratégico y una obligación, presente siempre en la toma de decisiones y en el desarrollo de planes de trabajo enfocados a la mejora constante de la seguridad y de las condiciones de trabajo.

El objetivo es integrar la Seguridad y Salud en todos los niveles de la organización y establecer una cultura preventiva basada en la colaboración, el trabajo en equipo, el fuerte compromiso y la participación de los trabajadores y partes interesadas. La Seguridad y la Salud se refuerzan con el liderazgo de la alta dirección y en un sistema de gestión que refleja las particularidades y fortalezas de la compañía, siendo por ello parte relevante en el desarrollo del negocio. Por ello, y como empresa global, el 100% de nuestras fábricas tienen un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Asimismo, trabajamos bajo el paraguas del Sistema de Gestión Integrado (IMS) basado en el estándar internacional ISO 45001.

La compañía aplica la norma ISO 45001 como marco común para la gestión de la seguridad y salud laboral, tanto de su personal propio como externo, reforzando la protección de las personas mediante la identificación sistemática de peligros, la evaluación y control de riesgos y la implantación de medidas preventivas orientadas a reducir accidentes y enfermedades profesionales.

El 91% de las plantas ya están certificadas en materia de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

La empresa establece como objetivo alcanzar en 2030 una cobertura del 100% de las fábricas certificadas en ISO 45001, tomando como base el perímetro de fábricas participadas al 100% a cierre del año 2025.

GRI Renewable Industries siempre ha entendido que la observación de los comportamientos seguros es esencial para proteger la vida y el bienestar de las personas. Bajo esta premisa, en 2025 se dio un paso decisivo al iniciar en la planta de Sevilla la implementación de la metodología de Seguridad Basada en el Comportamiento (BBS), convirtiéndose en el primer centro del Grupo en adoptar este enfoque. Este proyecto ha permitido trabajar de manera más profunda y estructurada las conversaciones de seguridad, la identificación de conductas críticas y la integración de hábitos seguros en la rutina diaria de cada persona. Con este impulso, Sevilla se ha consolidado como la planta piloto para avanzar hacia una cultura preventiva más consciente, participativa y presente en cada actividad productiva y en el desarrollo individual de quienes forman parte de la organización.

En GRI Renewable Industries gestionamos de forma proactiva todos los riesgos identificados, promoviendo oportunidades de mejora e implantando medidas preventivas y correctoras que permitan disminuir tanto la probabilidad como la gravedad de cualquier evento no deseado.

Las responsabilidades y funciones están integradas en la estructura organizativa, siendo la Alta Dirección de las plantas los máximos responsables del cumplimiento de los estándares, la mejora en las condiciones de trabajo, las normas y la protección de la Seguridad y Salud de las personas presentes en las instalaciones.

En todas las plantas contamos con una estructura organizada dentro del Departamento de Seguridad y Salud, integrada por técnicos especialistas con formación reglada en la materia. Además, el control in situ de los riesgos asociados a las operaciones y a los puestos de trabajo se lleva a cabo de manera coordinada entre este equipo técnico, los supervisores y los responsables de cada departamento, quienes actúan como mandos directos del personal y como figuras clave en la gestión preventiva diaria dentro de la planta.

Desde la organización se impulsa y se promueve el bienestar de todos los empleados a través de diferentes servicios de cuidado de la salud, adaptados a los diferentes países en los que operamos. La vigilancia y control del estado de salud de los trabajadores está externalizada, aunque en varias plantas se tiene servicio médico propio presente apoyado por centros autorizados según la legislación local. Se debe disponer de protocolos médicos actualizados y, anualmente, llevar a cabo exámenes médicos de salud acordes a lo especificado en los protocolos. Asimismo, en algunos países disponen de un seguro médico privado (beneficio social) y desarrollan diversas iniciativas para concienciar en el cuidado de la salud (403-3).

Además, GRI Renewable Industries dispone de una política de protección de datos e información aplicable a todo el grupo. Esta política recoge el tratamiento a aplicar según su clasificación previa y define los controles para que su gestión se realice con la seguridad necesaria y evite que esta información se difunda a personas no autorizadas. Respecto a la información médica, tanto las revisiones como la asistencia a los servicios de salud, es gestionada directamente por estos servicios, no siendo nunca comunicada a la empresa, por lo que no puede ser ni utilizada, ni difundida para otros fines.

IPRL: Sistema para la gestión de la Seguridad y la Salud

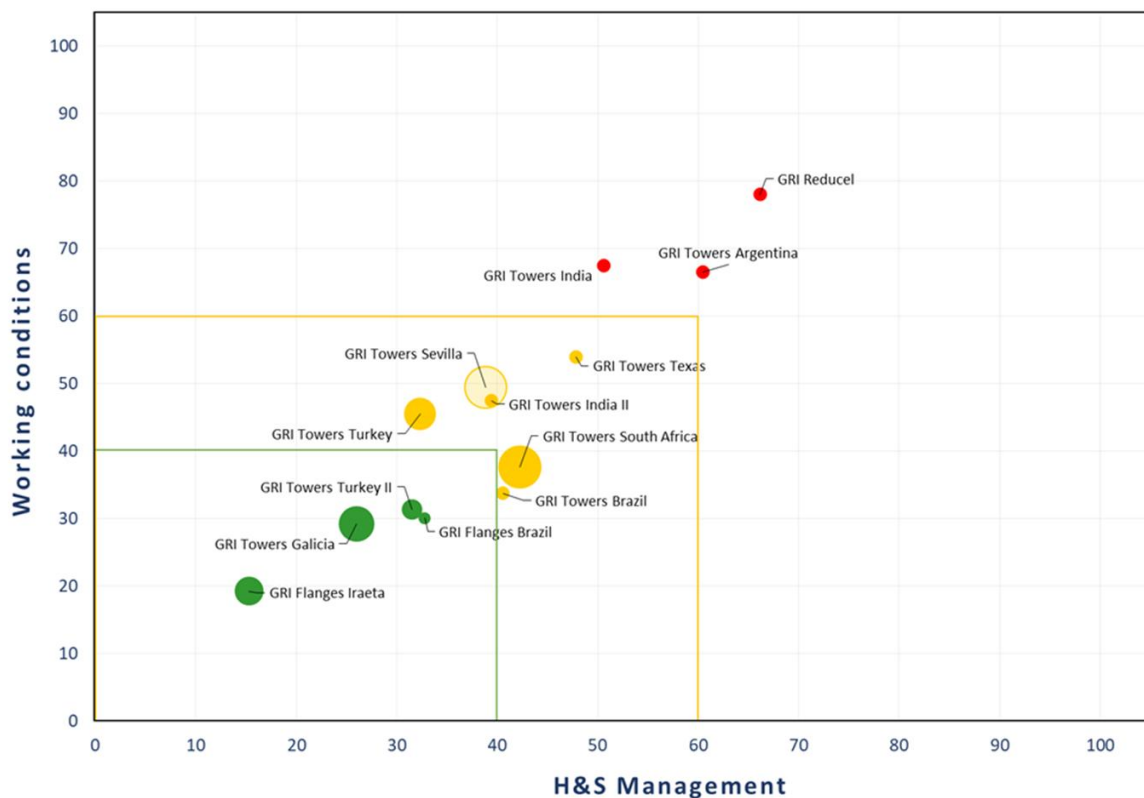
(403-2 y 403-9)

El IPRL o Índice de Prevención de Riesgos Laborales es un estándar propio sobre Seguridad y Salud implantado por GRI Renewable Industries desde 2016 y una herramienta que permite evaluar el desempeño en materia de Seguridad y Salud de todas las plantas productivas a través de criterios comunes, que recogen todas las particularidades de las diferentes tecnologías y procesos, así como un proceso de buenas prácticas basado en la mejora continua.

El resultado del Indicador es la media ponderada de hasta 89 factores que son clasificados en tres grandes bloques: 'Índices', 'Condiciones de Trabajo' y 'Gestión PRL', permitiendo obtener información completa y objetiva sobre el estado de cada planta en materia de seguridad.

Tras cada auditoría corporativa, se publica el resultado consolidado del índice. Además, y como parte del compromiso con la mejora continua, las plantas realizan auto-evaluaciones trimestrales "self-assessment" que permiten supervisar de manera sistemática sus condiciones de trabajo y la eficacia de su gestión.

Esta información y los resultados están a disposición de toda la organización a través de los canales de comunicación internos y de la intranet corporativa.



Actualmente hay 4 centros productivos con catalogación de "desempeño excelente" en materia de Seguridad y Salud.

**El gráfico no tiene en cuenta las sociedades en China.*

La digitalización integral del área de Seguridad y Salud nos ha permitido consolidar, en un único sistema, toda la información relacionada con auditorías, estadísticas, incidentes e investigaciones de todas las plantas del grupo. Esta gestión digital, implantada y perfeccionada a lo largo de los últimos años, facilita

un análisis mucho más ágil, preciso y **benchmark** entre plantas, convirtiendo los datos en un recurso estratégico para la toma de decisiones preventivas. Gracias a esta capacidad, hoy podemos identificar patrones, anticipar riesgos y priorizar acciones con mayor eficacia. Esta transformación no solo optimiza nuestros procesos: eleva nuestra cultura preventiva hacia un modelo más inteligente, conectado y orientado a proteger lo que más importa: la seguridad y el bienestar de las personas.

Indicadores de seguimiento

(403-2 y 403-9)

En GRI Renewable Industries realizamos un seguimiento continuo de los indicadores de siniestralidad. Estos índices hacen referencia a trabajadores propios y a empresas externas. La compañía realiza un riguroso control sobre los accidentes ocurridos en sus instalaciones, tanto para el personal propio como para el ajeno.

A continuación, se resumen los accidentes con baja y sin baja en personal propio y ajeno en los últimos 3 años:

	Accidentes											
	2023				2024				2025			
	Con baja		Sin baja		Con baja		Sin baja		Con baja		Sin baja	
Personal	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Propio	95	6	98	7	123	4	122	8	138	3	141	7
Ajeno	10	1	15	1	6	0	9	2	10	2	15	1
Total	105	7	113	8	129	4	131	10	148	5	156	8

Accidentes con baja

Durante el ejercicio de 2025, se observa que el número de accidentes con baja médica ha aumentado en comparación con los índices obtenidos el año 2024, esta tendencia se repitió también el curso anterior. El índice de frecuencia (Frequency Rate) muestra la relación entre el número de bajas, dividido por las horas de presencia efectiva, el resultado se expresa por cada millón de horas trabajadas.

Tasa accidentes con baja:

País	Tasa accidentes con baja											
	2023				2024				2025			
	Personal propio		Personal ajeno		Personal propio		Personal ajeno		Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	47	26	53	65	48	31	47	0	66	10	43	85
Brasil	4	8	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Turquía	12	0	0	0	32	0	0	0	21	0	0	0
India	4	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Sudáfrica	27	0	0	0	15	0	0	0	60	16	0	122
USA	5	0	0	0	6	0	0	0	3	0	0	0
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Argentina	35	0	25	0	13	0	0	0	10	0	0	0
Total	11	5	5	24	20	8	17	0	15	2	7	56

Índice frecuencia: Accidentes con baja / horas trabajadas por 1.000.000

En 2026 se establece el objetivo de reducción del índice de frecuencia para el año 2030 en un 20% con respecto al año 2025, con alcance a operaciones propias (control financiero) y sociedades con control operacional.

Accidentes sin baja

País	Tasa accidentes sin baja											
	2023				2024				2025			
	Personal propio		Personal ajeno		Personal propio		Personal ajeno		Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	50	31	124	65	50	61	63	176	88	2	93	5
Brasil	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Turquía	8	0	0	0	27	0	0	0	22	0	13	0
India	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4	0
Sudáfrica	45	0	0	0	19	0	0	0	21	1	17	1
USA	26	59	0	0	8	0	0	0	2	0	11	1
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Argentina	18	0	0	0	13	0	11	0	4	0	3	0
Total	11	6	8	24	20	16	26	37	138	3	141	7

Índice frecuencia: Accidentes sin baja / horas trabajadas por 1.000.000

Además de los accidentes, GRI Renewable Industries investiga todos los incidentes para conocer la causa raíz y planificar acciones correctivas que se elimine la recurrencia y prevengan futuros accidentes.

Análisis de riesgos y enfermedades profesionales

(403-2, 403-4 y 403-10)

Cada fábrica del grupo evalúa riesgos que se revisa periódicamente, a nivel de planta y corporativo. Los principales riesgos identificados son listados y tratados a nivel global para garantizar un control completo, definiéndose para ello protocolos específicos de obligado cumplimiento, por ejemplo: la adecuación de equipos de trabajo específicos dentro del proceso productivo o la adopción de mejoras ergonómicas en el proceso fruto de una evaluación rigurosa y estudios específicos.

Además, se trabaja en los estudios ergonómicos específicos, para mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales. No hay trabajadores con exposición al riesgo alto, ya que disponen de los EPIs y controles adecuados para su minimización.

El riesgo de enfermedades en el trabajo se detecta en las evaluaciones realizadas por el departamento de Seguridad y Salud y se controla mediante la vigilancia sanitaria, en la que se definen y aplican los protocolos correspondientes según los riesgos a los que se exponen los trabajadores (403-7).

Tasa global de enfermedades profesionales												
	2023				2024				2025			
Personal propio	España		Brasil		España		Brasil		España		Brasil	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Horas trabajadas	1.170.856	193.369	1.013.292	128.062	1.451.264	130.545	964.691	128.923	1.326.190	193.792	551.387	74.592
Enfermedades	1	0	6	1	1	0	6	1	0	1	10	1
Tasa Global	0,17	0,00	1,18	1,56	0,14	0,00	1,24	1,55	0,00	1,03	3,63	2,68

(*) Fórmula: $n^{\circ} \text{ enfermedades} / n^{\circ} \text{ horas trabajadas personal propio} * 200.000$

(403-10).

Días perdidos por accidentes y otras causas

Durante el ejercicio de reporte se observa que el Índice de Gravedad (*Severity Rate*) ha sido del 0,21, lo que representa un incremento en comparación con el ejercicio anterior (0,17). Este valor es la relación de la cantidad de jornadas laborables perdidas entre el número de accidentes y expresado para cada mil horas trabajadas.

Días perdidos por accidente:

	Días perdidos por accidente					
	2023		2024		2025	
	Personal propio		Personal propio		Personal propio	
País	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	1,41	0,38	1,07	0,29	1,34	0,36
Brasil	0,03	0,03	0,06	0,00	0,00	0,00
Turquía	0,35	0,00	0,19	0,00	0,21	0,00
India	0,13	0,00	0,02	0,00	0,01	0,00
Sudáfrica	0,07	0,00	0,15	0,00	0,17	0,06
USA	0,02	0,00	0,09	0,00	0,05	0,00
China	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Argentina	1,10	0,00	0,09	0,00	0,20	0,02
Total	0,28	0,06	0,33	0,08	0,24	0,05

Índice de gravedad: nº días perdidos por accidente / horas trabajadas X 1000

Días perdidos por otras causas:

	Días perdidos por otras causas					
	2023		2024		2025	
	Personal propio		Personal propio		Personal propio	
País	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	11,50	10,54	11,57	11,08	15,81	6,15
Brasil	10,52	4,47	9,94	5,31	14,89	8,67
Turquía	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
India	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Sudáfrica	16,99	16,72	2,20	2,88	4,18	6,81
USA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
China	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Argentina	1,37	0,00	1,24	0,24	2,31	1,62
Total	3,18	2,64	4,59	5,05	3,44	1,51

**nº días perdidos por otras causas / horas trabajadas x 1000*

Los estudios estadísticos de los accidentes reportados por las fábricas durante el 2025 permiten disponer de un perfil de accidente tipo en la compañía, siendo los accidentes de molestias por partículas en los ojos, torceduras y cortes los que configuran la mayor parte de los accidentes (403-9).

Afortunadamente, no hemos tenido que lamentar ningún accidente fatal, ni fallecimientos producto de una enfermedad laboral.

	Tasa de lesiones por accidente con grandes consecuencias											
	2023				2024				2025			
	Propio		Ajeno		Propio		Ajeno		Propio		Ajeno	
País	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	0,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Sudáfrica	0,00	0,00	0,00	0,00	3,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	122,11
USA	0,00	0,00	0,00	0,00	1,58	0,00	0,00	0,00	1,52	0,00	0,00	0,00
Turquía	2,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
India	0,93	0,00	0,00	0,00	0,91	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Argentina	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,92	0,00	0,00	137,21
Total	1,27	0,00	0,00	0,00	0,83	0,00	0,00	0,00	0,45	0,00	0,00	34,84

Tasa: N° lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias / N° horas trabajadas \times 1.000.000

Comunicación

(403-4)

Uno de los ejes centrales de la actividad preventiva de la compañía a nivel global fue la de potenciar la comunicación en materia de Seguridad y Salud a todos los niveles, tanto en oficinas como en fábricas, principalmente para concienciar sobre el trabajo seguro.

A través del programa Be Safe!, GRI Renewable Industries organiza campañas específicas de concienciación, además emite comunicaciones sobre incidentes y accidentes con el fin de incrementar la participación y la difusión entre todos los trabajadores sobre cuestiones específicas de Seguridad y Salud.

Como en años anteriores se ha querido potenciar aún más dicha comunicación haciendo uso de los siguientes canales: área de Seguridad y Salud en la página web corporativa, comunicación de contenidos en la intranet corporativa, refuerzo de los canales telemáticos y las reuniones en Teams.

En las fábricas, es fundamental la figura del "Comité de Seguridad y Salud", como órgano interno que representa a todos los trabajadores, se reúne de forma periódica y trata temas relevantes y concernientes a la Seguridad y las condiciones de trabajo en las fábricas. La representación de los empleados en los comités de seguridad y salud es del 100%.

Durante el ejercicio de reporte se continuó con los Comités H&S dirigidos por la Dirección Corporativa de Health & Safety, y contando siempre con la asistencia de la alta dirección y participación de gerentes y responsables de H&S de todas las plantas del grupo. Estas reuniones se llevaron a cabo trimestralmente y en cada una se trataban temas interesantes como: Análisis de incidentes críticos y la importancia de los RCAs; resultados de IPRL, mejoras y benchmark entre plantas. Mejora continua de los procesos con tecnología. Presentación del método BBS y la importancia de una cultura de seguridad con refuerzo positivo.

Con el propósito de reforzar la concienciación y prevenir la repetición de incidentes críticos, desde el Departamento Corporativo de Health & Safety se continúa difundiendo comunicados sobre los accidentes críticos ocurridos en las plantas de GRI, con el fin de promover el aprendizaje y la adopción de medidas preventivas.

Con motivo de la implementación del método BBS (Behaviour-Based Safety), el Departamento de Seguridad y Salud desarrolló una herramienta específica para la comunicación y el registro de condiciones inseguras, con el objetivo de actuar de forma preventiva antes de que estas situaciones puedan derivar en incidentes.

Está previsto que esta herramienta, impulsada y desarrollada por el Departamento de Seguridad y Salud, se extienda progresivamente a todas las plantas del Grupo, en paralelo con el programa de formación en liderazgo en seguridad, reforzando así una cultura preventiva más sólida y proactiva.

GRI Renewable Industries celebra el "Día Mundial para la Seguridad y Salud en el Trabajo" en todas sus fábricas, ya que la seguridad y salud de sus empleados y de todas las personas que se encuentran en sus oficinas y fábricas es una prioridad.

Formación y concienciación

(403-5)

GRI Renewable industries facilita a todos sus trabajadores formación específica y de alta calidad, necesaria para desempeñar con garantías todas sus tareas en el puesto de trabajo.

En dicha formación la seguridad adopta un papel integrador. La formación se basa en las conclusiones de la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo y en los procedimientos e instrucciones de trabajo. La formación se integra con la comunicación de las mejores prácticas preventivas identificadas e implementadas a nivel global.

En 2025, las horas de formación fueron 28.090, frente a las 21.718 horas alcanzadas en el ejercicio anterior. En personal propio se realizaron 25.720 y 2.370 horas en personal ajeno.

En 2026, la empresa establece el objetivo de realizar, al menos, 30.000 horas de formación en seguridad y salud para el personal propio en 2030.

Esto asegura que todos los trabajadores y empleados externos disponen de toda la información, instrucciones, entrenamiento suficiente y supervisión, para desarrollar su actividad diaria con seguridad y eficiencia.

A continuación, se resume su distribución por país:

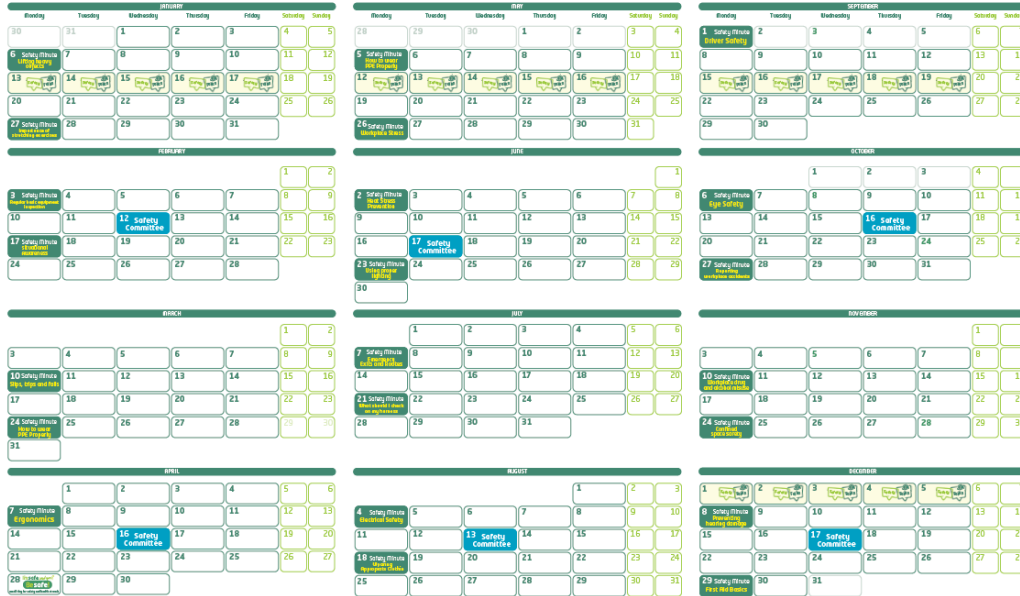
XIX. Formación H&S %			
País	2023	2024	2025
España	31%	51%	38%
Brasil	41%	18%	26%
Turquía	10%	8%	17%
India	4%	6%	4%
Sudáfrica	4%	10%	8%
USA	3%	5%	6%
China	4%	1%	1%
Argentina	3%	1%	1%

Durante el año se publicó un Calendario de Seguridad y Salud que incluyó, mes a mes, diversos *Safety Minutes* y *Safety Talks* orientados a reforzar la cultura preventiva en la organización. Cada mes se abordaron temas esenciales como el uso adecuado de los EPIs, la identificación de salidas y rutas de emergencia, entre otros contenidos clave para garantizar un entorno de trabajo seguro.

Este calendario se convirtió en una herramienta de comunicación preventiva que favoreció la difusión continua de hábitos seguros entre todos los empleados.



2025


GRI Renewable Industries


Clientes

Evolución 2025:

Para GRI Renewable Industries mantener una relación estratégica con nuestros clientes es clave, y con ello la innovación en nuestros productos y servicios se vuelve un pilar fundamental para nuestras operaciones. Durante el 2025, hemos mantenido nuestra competitividad, enfocándonos en mantener la eficiencia de nuestras plantas.

GRI reafirma su compromiso con la excelencia y la calidad en todas sus operaciones, situando la satisfacción del cliente como una de sus principales prioridades estratégicas. La compañía se esfuerza por superar las expectativas de sus clientes mediante la mejora continua de procesos y servicios, a través de una comunicación proactiva y transparente, lo que permite identificar oportunidades de mejora y fortalecer la fidelización, garantizando así relaciones comerciales duraderas y de confianza.

- GRI Turquía:** los dos centros productivos en Turquía han mantenido el nivel de producción esperado y se ha mantenido la calidad operativa. Se ha logrado uno de nuestros objetivos estratégicos que era el proyecto de Homologación de torres onshore de gran magnitud de nuestro cliente **Vestas**, utilizando la capacidad de la nueva fábrica con capacidad hasta 6,4 metros de diámetro. Se ha mantenido la relación estratégica comercial con **Nordex** manteniendo un buen ritmo de pedidos, cumpliendo con el Acuerdo de Capacidad 2025. Con este cliente también se ha firmado ya un nuevo acuerdo para el 2026.
- GRI USA:** Durante el 2025, se ha mantenido un sólido ritmo de pedidos con el cliente **GE Vernova**, cumpliendo con los compromisos establecidos en el Acuerdo de Capacidad y consolidando la colaboración estratégica. Además, se han incorporado nuevos pedidos de **Vestas**, que cuenta con un pipeline de mercado prometedor de cara al medio plazo, abriendo oportunidades para futuras colaboraciones. Este dinamismo comercial ha contribuido a

fortalecer la posición de GRI en el mercado estadounidense, mejorando la visibilidad y proyección de la planta en la región.

- **GRI Argentina:** durante el 2025 la planta ha tenido un buen ritmo de producción con una diversificación de clientes: se ha mantenido la producción estable de nuestro nuevo cliente chino **Goldwind**, como aliado estratégico para su entrada en el mercado sudamericano. Asimismo, se han producido torres para **Nordex** y se mantiene un flujo continuo de pedidos con **Vestas**, que contará con un proyecto en producción durante parte de 2026.
- **GRI Galicia:** durante el 2025 se ha mantenido una sólida relación con nuestro cliente **Vestas**, manteniendo el Acuerdo de Producción por un nivel superior a las 800 secciones. Adicionalmente, se ha iniciado la consolidación de la **División de Nuevos Productos** con un pedido de velas de navegación.
- **GRI Sevilla:** La planta ha experimentado una notable mejora en su nivel de calidad durante 2025. Sevilla continúa fabricando para **Siemens Gamesa** y **Vestas**, y se ha confirmado un importante pedido para 2026 de **GE Vernova**, lo que refuerza la confianza de los principales clientes en nuestra capacidad productiva.
- **GRI Sudáfrica:** se han mantenido niveles de producción estable a lo largo del 2025 para nuestro cliente **Vestas**.
- **GRI India I y II:** Se han conseguido dos nuevos clientes **Torrent Power** y **UPC**, iniciando una relación comercial con pedidos para ambas plantas. Además, se mantiene la cooperación estratégica con **Envision**, **Serentica**, **Hero Future** y **Siemens Gamesa** en este mercado, lo que consolida la presencia de GRI en India y refuerza su crecimiento en la región.
- La negociación de un contrato a largo plazo con un aliado estratégico ha concluido con éxito, lo que permite planificar y proyectar la apertura de una nueva planta **GRI India III** para principios de 2027.
- **GRI Baltic Towers:** en el segundo trimestre del año se ha inaugurado la nueva planta, dinamizando la fabricación de torres Offshore en Europa con una fábrica con tecnología puntera. Se ha mantenido el acuerdo con **Vestas** para la fabricación de torres offshore en Polonia y se ha conseguido un pedido con **Siemens Gamesa** para producir en 2026.
- Adicionalmente, se mantiene un buen ritmo de pedidos con un OEM occidental para suministrar torres Onshore desde Polonia, para el cual estamos colaborando servicios de una fábrica local.

Satisfacción del cliente:

GRI Renewable Industries reafirma su compromiso con la calidad en todas sus operaciones, poniendo la satisfacción del cliente como una de sus prioridades estratégicas. La empresa se dedica a monitorear y mejorar continuamente la satisfacción y fidelización de sus clientes mediante una comunicación constante y la recopilación de feedback.

Medimos la calidad y satisfacción en relación con nuestros clientes a través del **Índice de Satisfacción del Cliente**, muy importante para monitorear nuestra calidad operativa y fortalecer la fidelidad de nuestros clientes.

En 2025, GRI Renewable Industries ha obtenido:

Cliente	2025	2024	2023
Vestas	93%	90%	87%
GE	97%	93%	94%
SGRE	83%	91%	86%
Nordex	94%	93%	97%
JSW	NA	100%	90%
ReNew	NA	89%	93%
Senvion	NA	NA	65%
Envision	94%	94%	85%
Enercon	NA	99%	NA
ASELSAN	NA	100%	NA
Goldwind	90%	NA	NA

La compañía aplica la norma ISO 9001 como base común de su sistema de gestión de la calidad y de su orientación al cliente. Este marco permite estandarizar procesos, asegurar la coherencia operativa entre distintas unidades y reforzar la trazabilidad y el control de las actividades clave, contribuyendo a una prestación de servicios consistente y alineada con los requisitos del cliente en entornos organizativos diversos. El 100% de las fábricas trabajan bajo un sistema de calidad certificado.

Innovación

3-3

La innovación es clave para integrar la sostenibilidad en la satisfacción de las demandas de nuestros clientes. La compañía cuenta con dos centros dedicados a la innovación: GRI Towers Turquía y el centro de Innovación Universitario de Andalucía, Alentejo y Algarve (ciu3a) (Sevilla, España). El equipo de I+D+i está compuesto por 45 profesionales con base en España, Turquía e India.

En GRI Renewable Industries 2025 ha sido un año de avances significativos en innovación, en línea con nuestro compromiso de mejora continua. Hemos logrado beneficios importantes, especialmente en la reducción del consumo de materias primas y recursos naturales, y en la disminución de la generación de residuos, emisiones y vertidos. Nuestro impacto ambiental sigue siendo una prioridad.

GRI participa en varios proyectos de I+D+i financiados por distintas entidades públicas que promueven el avance tecnológico de la cadena de valor industrial:

- Proyecto RISS:** Iniciado en 2024 y con duración hasta 2026 con apoyo de la Xunta de Galicia, busca desarrollar una nueva ruta de fabricación de superestructuras eólicas inteligente, segura y sostenible, desarrollado en colaboración entre las empresas gallegas GRI TOWERS GALICIA, DALP INGENIERÍA Y AUTOMATIZACIÓN y TECFILTER. El principal objetivo del proyecto es alcanzar una transformación industrial completa del sector, orientado a nuevos modelos sostenibles de tratamientos superficial y soldadura, soluciones inteligentes de seguridad

industrial con tecnologías emergentes como IA, Visión artificial o Ultrawideband, así como el desarrollo de plataformas digitales que integren las tecnologías habilitadoras de Industria 4.0. Actualmente el proyecto afronta su etapa final con previsión de finalización en el tercer trimestre de 2026, habiendo alcanzado los hitos de control en 2025 acorde a lo planificado.

Cabe destacar que en 2025 finalizaron con éxito técnico acorde a sus objetivos los siguientes proyectos de I+D:

- **Proyecto ZDZW:** Iniciado en 2022 con apoyo de la Comisión Europea, busca desarrollar servicios de inspección no destructiva digital para una fabricación eficiente y sin residuos. Involucra a 27 socios de 10 países, entre ellos GRI Towers Galicia y GRI Renewable Industries, enfocándose en reducir defectos en soldadura y pintura. Previsto para concluir en 2025, cubre la cadena de valor completa y cuenta con su propio sitio web. <https://www.zdzw-project.eu/> En 2025 se ha finalizado con la implementación de los casos de uso o pilotos para las tecnologías desarrolladas, pilotos asociados a la fabricación e inspección inteligente de torres eólicas en GRI Towers Galicia.
- **Proyecto NEXTWIND:** Financiado por el CDTI, busca nuevas soluciones estructurales y metodologías de cálculo para torres eólicas. Se basa en la investigación de nuevos materiales, tratamientos de postproceso y metodologías de cálculo con IA, con el fin de mejorar la eficiencia estructural y reducir costes y emisiones de CO₂. El proyecto ha finalizado a mediados de 2025 de forma exitosa alcanzando todos los objetivos propuestos.
- **Proyecto SELFBALANCE:** También financiado por el CDTI, este proyecto, iniciado en 2022, está desarrollando un robot de soldadura industrial con autobalanceo para mejorar la fabricación de superestructuras metálicas offshore. Finalizando en el primer trimestre de 2025, el proyecto ha dado lugar a un valioso activo para la compañía con resultados muy prometedores.
- **Proyecto NEXTFLANGE:** FIHI FORGING INDUSTRY en colaboración con Azterlan y Tecnalia dos de los centros más relevantes en sector, busca desarrollar una nueva generación de bridas eólicas offshore. Comenzó en 2022 y ha finalizado en Febrero de 2025 abriendo nuevas líneas de investigación y colaboraciones para el avance en bridas eólicas offshore.
- **Proyecto ADVANCEINT:** Cofinanciado por CDTI Innovación y FEDER, se enfoca en el desarrollo de soluciones avanzadas para componentes estructurales internos de superestructuras eólicas, abordando nuevos materiales, procesos de fabricación y metodologías de diseño. Su finalización ha dado lugar según lo planificado a mitad de año 2025 con la obtención de todos los resultados de forma exitosa y habiendo generado un gran avance en cuestión de materiales para la compañía. En Febrero de 2026 tendrá lugar la visita del personal de CDTI Innovación donde los responsables del proyecto le mostrarán los logros conseguidos.
- **Proyecto FLOATWIND:** Liderado por GRI Renewable Industries y subvencionado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, se centra en Investigación de nuevas soluciones de diseño y fabricación de superestructuras para eólica marina flotante basadas en la introducción en el sector de nuevos materiales, tecnologías de soldadura, tratamientos superficiales, inspección inteligente y digitalización no existentes en la actualidad. Es parte del proyecto INNODIS de NAVANTIA S.A., S.M.E., con un presupuesto superior a los 2,5 millones de euros, y se enfoca en aspectos como tratamientos superficiales y soldadura. Encontrando su fin en diciembre de 2025, esta ambiciosa iniciativa de GRI Renewable Industries ha dado lugar a múltiples resultados y soluciones favorables, así como a nuevas líneas de I+D dentro de la compañía.

- **Proyecto INARI:** Comenzado en 2022 y apoyado por RED.ES, se centra en la investigación de modelos de inteligencia artificial para predecir costes de fabricación de componentes eólicos complejos. Utiliza machine learning y big data para modelar datos masivos. Se ha completado el modelo inteligente de predicción en 2024 aunque su implementación en grupo se sigue ejecutando en 2025 y ampliándose las funcionalidades así como la inclusión en otras áreas operativas.

Adicionalmente a los proyectos en curso, durante el año 2025 se han definido nuevas líneas de desarrollo para próximos años a la espera de resolución por parte administración:

- Innterconecta step iawind: Investigación de soluciones disruptivas que combinen inteligencia artificial, algoritmia de cálculo, robótica y sistemas de inspección avanzada para obtención de una nueva ruta digital inteligente de diseño y fabricación de torres eólicas. Este proyecto tiene 3 años de duración y la colaboración con dos pymes tecnologías como son DALP ([DALP Ingeniería y Automatización](#)) y IOVI (INTELLIGENT VISION).
- Eureka. Soliawind soluciones de ia y sistemas de percepción multimodal para superestructuras eólicas. Es un proyecto internacional donde participa (GRI Turquía, Siemens Turquía y GRI R6D Engineering con duración de 3 años y más de 2M de euros.
- Red.es HIADA4WIND: *Herramienta IA para la Digitalización del Área 4 (Tratamiento superficial) en la manufactura de torres eólicas*



Este proyecto es individual y gestionado por empresa GR R&D ENGINEERING enfocado a la digitalización y aplicación de IA al proceso clave de tratamiento superficial.

La propuesta se alinea con la estrategia de transformación digital de la empresa, los objetivos de sostenibilidad industrial y las tendencias internacionales en fabricación cognitiva. Su validación en entorno real sobre producto torres eólicas permitirá consolidar a corto plazo un modelo replicable, escalable y transferible a otras líneas de producción y sectores industriales, posicionando a la empresa como referente en la aplicación de IA a procesos de fabricación avanzada.

<https://www.zdzw-project.eu/>

Cadena de suministro

(102-9,308-1, 308-2, 414-1 y 414-2)

En GRI Renewable Industries reconocemos a nuestros proveedores como un activo esencial en nuestra cadena de valor. En 2025, hemos reforzado esta visión mediante la implementación del Código de Conducta de Proveedores, que exige a nuestros socios cumplir con estándares elevados en múltiples áreas, incluyendo cumplimiento normativo, salud y seguridad, derechos humanos, sanciones comerciales, lucha contra la corrupción y protección del medio ambiente. Este Código, fundamentado en los Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es crucial tanto para la selección de nuevos proveedores como para el mantenimiento y retención de los actuales. Además, se ha establecido un Canal Ético para reportar cualquier incumplimiento.

Nuestra estrategia corporativa desde 2024 se ha centrado en desarrollar cadenas de suministro locales, fortaleciendo así la industria en las áreas adyacentes a nuestras plantas. Este enfoque reduce tanto el transporte como los riesgos de aprovisionamiento, y facilita la integración de nuevas tecnologías para mejorar el seguimiento y optimizar la monitorización y control de los procesos. Hemos completado el procedimiento de homologación de proveedores en materia de sostenibilidad y establecido KPI internos para evaluar el porcentaje de proveedores que cumplen con estos requisitos de sostenibilidad en diversas áreas.

GRI articula su modelo de compras sostenibles a través de un procedimiento corporativo de Compras Estratégicas y de un sistema formal de evaluación ASG de proveedores integrado en la homologación, reforzando la debida diligencia en la cadena de suministro desde la cualificación y contratación. Este marco combina trazabilidad, controles internos y un enfoque basado en riesgo, con homologación previa del 100% de los proveedores, mediante cuestionarios ASG diferenciados en Fullstep y exigencias en materia de medio ambiente, seguridad y salud, ética empresarial y anticorrupción, derechos humanos, trabajo infantil, trabajo forzoso & tráfico de personas, todo ello con evidencia documentada.

El modelo se complementa con seguimiento periódico del desempeño, KPIs y objetivos de avance, abarcando ámbitos prioritarios como compras sostenibles, cambio climático, economía circular, emisiones Scope 1, 2 y 3, huella de carbono, materiales reciclados, canales de denuncia y auditorías. Ante incumplimientos o desviaciones, GRI activa medidas correctivas y de remediación, incluyendo gestión de no conformidades, reclamaciones formales, rechazo de documentación o materiales no conformes y, cuando procede, penalizaciones contractuales, consolidando una gestión de proveedores basada en riesgo, cumplimiento y mejora continua.

Aprovisionamiento:

Gran parte de las compras de GRI Renewable Industries están asociadas a cada proyecto, por lo que el aprovisionamiento es el primer eslabón de la cadena. Su función principal es asegurar que los proveedores son formales en tiempo y forma. Por ello, se centra en una correcta planificación por proyecto, incluyendo la entrega en plazo, la monitorización de los costes y el uso de las últimas tecnologías que permitan optimizar la gestión global de la cadena de suministro.

En cada proyecto, se establece una comunicación continua y fluida y se gestionan los riesgos hasta la recepción del material en cada planta. Para cumplir con estos requisitos, se mantienen reuniones periódicas con los proveedores y se comparten plantillas de seguimiento del proyecto, para facilitar la identificación de potenciales riesgos y minimizarlos para reducir su impacto.

En 2025 iniciamos el desarrollo de una nueva herramienta tecnológica junto con IT para un seguimiento compartido, transparente y continuo de los proyectos. Además, se ha integrado esta tecnología con la logística para monitorear conjuntamente el avance y optimizar las rutas de transporte con altas emisiones. Así como el seguimiento de los acuerdos de documentos de calidad con los proveedores.

En este contexto, en 2026 GRI Renewable Industries establece como objetivo que, en 2030, el 100% de los proveedores e intermediarios clasificados como de riesgo alto (proveedores clave) haya sido evaluado mediante procesos de debida diligencia en medioambiente, seguridad y salud, ética empresarial, anticorrupción, derechos humanos, y trabajo infantil, trabajo forzado & tráfico de personas, con evidencia documentada.

La compañía integra el seguimiento de certificaciones ISO en su proceso de compras sostenibles como herramienta esencial de due diligence y mitigación de riesgos ESG. El grado de certificación en sistemas de gestión ambiental (ISO 14001), seguridad y salud (ISO 45001) y calidad (ISO 9001) se utiliza para evaluar la madurez de los proveedores, segmentar la cadena de suministro y priorizar acciones de desarrollo. Estos datos permiten reforzar la trazabilidad, reducir riesgos operativos y asegurar la alineación con estándares reconocidos internacionalmente.

Norma ISO	% de proveedores certificados
ISO 14001	48%
ISO 45001	44%
ISO 9001	68%

En el sector siderúrgico tenemos proveedores clave, considerados críticos por su peso en nuestra cadena de valor. Presentan un nivel de certificación muy superior al promedio, lo que indica una alta madurez en la gestión ambiental, de seguridad y de calidad. Este desempeño contribuye directamente a la mitigación de riesgos ESG, al cumplimiento de estándares internacionales y a fortalecer la resiliencia de un segmento clave para la compañía.

Norma ISO	% de proveedores clave certificados
ISO 14001	89%
ISO 45001	70%
ISO 9001	96%

Compras directas

Todas estas compras son estratégicas y, por lo tanto, se gestionan desde el corporativo en Madrid. En GRI Renewable Industries solo colaboramos con proveedores adecuadamente contrastados en el mercado y que aportan un valor diferencial.

En todas las líneas de negocio existe una amplia gama de familias de producto. El acero, por volumen y costes, es la principal materia prima. Las compras se realizan principalmente de forma directa con las acerías y en menor medida a través de traders, adaptándose a las demandas de los clientes. En 2025 se estima que GRI Renewable Industries ha trabajado con un total de 31 proveedores siderúrgicos (chapa, brida, llanta y bloom).

Las relaciones con los proveedores siderúrgicos pueden ser contractuales y en su mayoría son a medio y largo plazo, para asegurar y responder a las necesidades más exigentes de las cadenas de suministro.

Como procesadores siderúrgicos, estamos muy orgullosos de las relaciones estratégicas que nos unen con otros proveedores de acero, dedicando numerosos esfuerzos en que estas relaciones sean de largo plazo y presenten una ventaja competitiva en ambas partes.

Desde el área de compras directas, se han impulsado diversos proyectos con objeto de avanzar en una cadena de suministro más eficiente y sostenible:

- Memorandos de Entendimiento (MoU) con siderúrgicas para adaptarnos a los requisitos de sostenibilidad y garantizar opciones para nuestros clientes.
- Desarrollo de una herramienta de elaboración de presupuestos (RFQ) más eficientes con el desarrollo de INARI como herramienta propia de cotización.
- Creación de un Centro de Servicios en India para gestionar de manera integral todos los pedidos de compra para todas las plantas de GRI.
- Desarrollo de cadenas de suministro locales para impulsar la economía local, reducir el transporte y minimizar los riesgos de aprovisionamiento.

Compras indirectas

Se incluyen las compras relacionadas con las inversiones, suministros y servicios. El proceso de selección atiende a criterios de calidad del servicio, desarrollo técnico, posición en el mercado, ventaja competitiva y prevención de riesgos.

Las compras se realizan en mayoría con proveedores tipo Tier1 y Tier2, mayoristas (integradores para maquinaria), de servicios y fabricantes de otras materias primas.

Dependiendo de la naturaleza de la compra, en especial de la sinergia y reiteración de esta a nivel global, estas compras se gestionan desde el corporativo o desde las plantas a nivel local. Dicho esto, siempre hay una supervisión de estas para asegurar que se ejecutan bajo los procedimientos/estándares del grupo y para identificar nuevas sinergias y/o oportunidades de mejora.

El número de proveedores es variable, en 2025 se estiman un total de 53 nuevos proveedores indirectos registrados en *Fullstep* a cierre del ejercicio, donde destacan los proveedores de transporte y servicios externos (laboratorios de calibración, probetas de soldadura, etc.). Las relaciones con los proveedores no siderúrgicos son en su mayoría contractuales a medio y largo plazo.

En el ámbito de las compras indirectas cabe destacar los siguientes hitos:

- Hemos realizado workshops con proveedores globales (equipos de movimiento y consumibles de soldadura) para reducir emisiones.
- Nos hemos enfocado en gestionar el crecimiento de la compañía mediante acuerdos estratégicos con nuestros proveedores de inversión.
- Se han llevado a cabo proyectos de auditoría y seguimiento en las plantas para garantizar un modelo de compras transparente, eficaz y sostenible.

El porcentaje de compras a proveedores locales en 2025 fue del 56%.

El período medio de pago de la sociedad se encuentra dentro de los límites legales establecidos por la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, modificada por la Ley 5/2010, de 5 de julio y cuya metodología de cálculo se ha desarrollado en la Resolución del ICAC, de 29 de enero de 2016. Durante el ejercicio 2025, el período medio de pago de las sociedades españolas asciende, en promedio, a 54 días (50 días en 2024).

Calidad

En GRI Renewable Industries el seguimiento y evaluación de nuestros proveedores es una tarea que involucra tanto a la corporación como a cada una de nuestras fábricas. El área de “Calidad” asume un papel crucial en este proceso, encargándose de la certificación y auditoría de proveedores, la gestión de reclamaciones y el desarrollo de acciones correctivas y preventivas. Estas acciones son fundamentales para asegurar que tanto los productos como sus proveedores cumplan con las rigurosas expectativas del Grupo.

Para la homologación, es requisito indispensable que el 100% de los proveedores completen un detallado cuestionario de información y evidencias. Este proceso garantiza la selección de los proveedores más destacados en el mercado, cubriendo aspectos clave como sostenibilidad, derechos humanos, ética, compliance, disponibilidad de certificaciones y datos ambientales, de calidad y de seguridad y salud, entre otros.

Además, según nuestro procedimiento de “Control de proveedores”, se efectúan auditorías específicas para los proveedores de materias consideradas críticas. Estas auditorías verifican la conformidad con los requisitos solicitados, complementándose con controles de APQP4Wind y inspecciones de “First Piece Qualification” (FPQ) enfocadas en el producto.

La valoración final de los proveedores integra y pondera todos estos requisitos, estableciendo medidas específicas basadas en los resultados y la clasificación obtenida. Hemos adaptado esta valoración para incluir el progreso de los proveedores en materia de reducción de emisiones, asegurándonos de que estén alineados con nuestro objetivo estratégico de ser “Carbon Neutral”.

Para aquellos proveedores con una puntuación inferior, definimos planes de acción y mejora, con seguimientos periódicos, buscando elevarlos a categorías de rendimiento buena o excelente. Como mecanismo de control, realizamos evaluaciones continuas de todos los proveedores homologados con una periodicidad semestral.

En el período 2025, el 84,26% de los proveedores obtienen una puntuación de A o B en una escala de la A a la E, lo que supone un nivel de riesgo bajo. Los demás proveedores, clasificados como “riesgo medio”, son instados a presentar planes de acción para mejorar su categorización a “confiables”.

Las auditorías e inspecciones se repiten en casos de incidencias, introducción de nuevos productos, cambios en los procesos, o cualquier otra circunstancia que lo justifique. En 2025, se realizaron 27 auditorías.

% de proveedores evaluados	25%
% de proveedores auditados	3%
% de proveedores clave evaluados	37%
% de proveedores clave auditados	17%

En 2025, en el área de SQA (Aseguramiento de la Calidad de los Proveedores), hemos implementado más un canal de comunicación con proveedores para compartir certificados de calidad de materia prima y otros documentos de registro de los materiales suministrados. También incluimos en las comunicaciones de compras y contratos cláusulas de responsabilidad ambiental y social (ESG).

Para mitigar el riesgo en sostenibilidad en nuestra cadena de suministro, en los contratos con proveedores hemos introducido cláusulas relacionadas con el compromiso medioambiental, compromiso social y gobernanza.

Además, para evaluar estos riesgos, dentro de nuestras auditorías a proveedores, se tienen en cuenta criterios SG para la obtención de una puntuación final.

Logística

Se centra en la reducción de costes en transporte (tanto para los bienes comprados, como para el producto final); mejorando el servicio y creando una ventaja competitiva frente a otros competidores del sector. Adicionalmente, centraliza toda la información relativa a los aranceles e impuestos asociados al movimiento de los bienes que cada día es más relevante.

Los hitos más destacados de 2025 incluyen:

- Concesión por parte de la dirección general de aduanas a la planta de GRI Sevilla de la autorización del régimen especial de perfeccionamiento activo (RPA). Un régimen que va a permitir incrementar la competitividad de GRI Sevilla en presentes y futuros proyectos eliminando los aranceles a cualquier material de fuera de la UE cuando se exporten las torres terminadas igualmente fuera de la UE.
- Concesión de zona franca a GRI Sevilla, con las ventajas aduaneras correspondientes.
- Acuerdos anuales en las plantas de GRI Turquía y GRI India para optimizar los transportes a nivel local y aumentar la competitividad en coste.

Comunidad

Enfoque de Gestión aplicada a Comunidades Locales

Cómo identifica sus impactos en las comunidades locales / diálogo / gestión de impactos / sgt. Acciones.

En GRI Renewable Industries entendemos que nuestra relación con las comunidades donde operamos forma parte esencial de nuestra identidad. Nuestro compromiso no se limita a cumplir con las expectativas externas: buscamos aportar un valor social real, medible y sostenido en el tiempo. Esta visión se traduce en un enfoque estructurado, basado en la escucha activa, el análisis riguroso y la colaboración estrecha con nuestros empleados y los actores sociales del entorno, para asegurar que cada proyecto responde a necesidades reales y genera un impacto positivo tangible.

Nuestro enfoque de gestión: escuchar, comprender y transformar

La gestión del impacto social comienza con un principio fundamental: escuchar de manera genuina. Para GRI Renewable Industries comprender la realidad de nuestros empleados y las comunidades que nos rodean es imprescindible para poder generar cambios relevantes. Por ello, cada centro de trabajo desarrolla diagnósticos locales, espacios de diálogo, reuniones con entidades sociales del entorno y mecanismos de escucha activa que permiten identificar necesidades reales y evaluar riesgos sociales.

Diálogo y participación

Nuestro modelo se apoya en una gobernanza participativa. Las fábricas, como unidades conectadas con su contexto, son quienes lideran la implementación de las iniciativas, en coordinación con el Área de Acción Social Corporativa.

Este enfoque permite que cada proyecto sea fruto de una relación madura con el territorio: una relación que se basa en la confianza, la corresponsabilidad y la voluntad compartida de construir bienestar. Aspiramos a ser un vecino que cuida, aporta y pertenece y un aliado en el desarrollo comunitario.

Gestión profesionalizada de impactos: proyectos que generan cambios reales

Nuestras iniciativas se diseñan de manera estructurada, con objetivos claros, una metodología definida, recursos asignados y criterios de seguimiento que permiten evaluar su alcance y resultados.

Cada actuación se enmarca en cuatro pilares estratégicos:

- Inclusión
- Desarrollo Comunitario y Sostenible
- Salud y Bienestar
- Conciencia Medioambiental y Social

Este enfoque basado en proyectos permite asegurar que el capital invertido se traduzca en un beneficio social verificable, trazable y alineado con la estrategia corporativa, garantizando así la eficiencia y el impacto real de nuestras actuaciones.

Seguimiento, evaluación y aprendizaje continuo

La medición forma parte esencial de nuestro enfoque. Para ello realizamos un seguimiento periódico de las iniciativas en cada fábrica, analizando su evolución, los avances logrados y las necesidades de mejora que van surgiendo

La evaluación no sólo nos ayuda a comprobar si estamos alcanzando los objetivos propuestos, sino que también nos permite aprender de la experiencia, ajustar nuestras actuaciones y mejorar continuamente nuestras formas de trabajar. Este proceso de revisión constante garantiza que nuestras acciones

evolucionen, se adapten a los cambios del entorno y mantengan su relevancia social a lo largo del tiempo.

Temas específicos:

La contribución social de nuestras fábricas se materializa en proyectos concretos que combinan participación comunitaria, alianzas estratégicas y acciones orientadas a generar cambios visibles. A continuación, se presentan algunos de los proyectos desarrollados en 2025 que reflejan este compromiso y los impactos logrados.

GRI Towers India I & ONG SCHOOL

GRI Towers India I ha puesto en marcha un proyecto de desarrollo comunitario en colaboración con la **ONG SCHOOL**, con el objetivo de empoderar a las familias de los empleados y a las comunidades locales del distrito de Kolhapur. La iniciativa se centra en fortalecer las capacidades personales y profesionales de mujeres, jóvenes y familias, integrando formación, salud y desarrollo social.

El proyecto se orienta a la alfabetización digital, la formación profesional y los cuidados a personas mayores, especialmente dirigida a mujeres de la comunidad y en paralelo se impacta en el desarrollo juvenil mediante actividades de orientación profesional, habilidades para la vida y refuerzo de relaciones familiares.

Esta colaboración constituye un ejemplo de alianza estratégica orientada a mejorar el bienestar y las oportunidades de desarrollo en el entorno rural, reforzando los vínculos entre la fábrica y las comunidades vecinas.

Inclusión Socio-Laboral - GRI Sevilla

GRI Sevilla trabaja en un programa de **inclusión socio-laboral** destinado a facilitar la contratación de personas refugiadas, migrantes y colectivos vulnerables en riesgo de exclusión social. El proyecto se desarrolla en alianza con **tres ONG especializadas en integración laboral**, que proporcionan acompañamiento, formación y apoyo en la adaptación al entorno de trabajo.

Gracias a esta colaboración, la planta ha incorporado a 33 personas procedentes de múltiples países, entre ellos: Burkina Faso, Malí, Senegal, Venezuela y Colombia, promoviendo así una plantilla diversa y una estrategia de contratación responsable alineada con las necesidades sociales del territorio.

Mediante esta iniciativa, GRI Sevilla contribuye a generar oportunidades reales de integración, estabilidad laboral y autonomía para personas que buscan rehacer su vida, consolidando el compromiso de la compañía con la inclusión, la diversidad y el desarrollo humano sostenible.

GRI Texas & ONG Martha's Home

En Estados Unidos, GRI Texas desarrolla un proyecto de **voluntariado corporativo** en colaboración con **Martha's Home**, una organización dedicada al acompañamiento integral de madres solteras en situación de vulnerabilidad. La iniciativa tiene como objetivo fortalecer el bienestar emocional, social y cotidiano de estas mujeres y sus hijos, a través del compromiso activo de los empleados de la fábrica.

El proyecto combina acciones de apoyo directo y actividades orientadas a mejorar la autonomía y la calidad de vida de las familias atendidas por la ONG. Entre las principales líneas de actuación se encuentran la **colaboración en tareas diarias**, el desarrollo de **actividades educativas y recreativas con los niños**, así como la impartición de **talleres de empleabilidad y orientación laboral** dirigidos a las madres. Estas intervenciones permiten reforzar la capacitación y generar un entorno de apoyo positivo para las familias participantes.

Este proyecto representa una contribución relevante al desarrollo comunitario en el entorno local, ofreciendo acompañamiento a mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad y promoviendo oportunidades de mejora personal y profesional para ellas y sus hijos.

Voluntariado Corporativo con la Fundación Juan XXIII Roncalli – Jornada en Puy du Fou

Este año, el voluntariado corporativo con la **Fundación Juan XXIII Roncalli** volvió a reunir a un gran número de empleados y sus familias, consolidándose como una de las iniciativas más participativas de la compañía. **Más de 160 voluntarios** se unieron para acompañar a los beneficiarios de la entidad social en una **jornada inclusiva en el parque temático Puy du Fou**, creando un entorno de convivencia, apoyo y diversión compartida.

Durante la actividad, los voluntarios ofrecieron compañía cercana, apoyo emocional y acompañamiento personalizado, favoreciendo que los participantes disfrutaran plenamente de la experiencia en un espacio seguro y accesible. Estas jornadas son esenciales para **promover la inclusión social de personas con discapacidad**, ya que contribuyen a fortalecer su autonomía, autoestima y sentido de pertenencia, a la vez que sensibilizan a los empleados sobre la diversidad y la importancia del acompañamiento.

La colaboración con la Fundación Juan XXIII Roncalli refleja el compromiso de GRI Renewables Industries con iniciativas que combinan **participación activa de empleados, alianzas estables con entidades sociales y experiencias transformadoras** para todas las personas involucradas.

DIVERSICAMP- Campamento Inclusivo

En 2025 se puso en marcha **Diversicamp**, un campamento inclusivo desarrollado junto a la **Fundación Juan XXIII Roncalli**, dirigido a hijos e hijas de empleados de entre **3 y 7 años**. El programa contó con **40 participantes**. Además, se otorgaron **varias becas para que niños beneficiarios de la Fundación Juan XXIII pudieran participar**, reforzando así el enfoque inclusivo del proyecto.

Durante dos semanas, los menores participaron en talleres y juegos distribuidos en **6 mundos temáticos** orientados a fomentar valores como la **diversidad, la inclusión, el respeto y la empatía**. Las actividades estuvieron dinamizadas por personal especializado y con apoyo de personas con discapacidad.

La iniciativa contribuyó a la **conciliación familiar** y reforzó la sensibilización sobre la discapacidad desde la infancia.

En 2025, la compañía ha reforzado este enfoque a través de una cartera consolidada de iniciativas sociales que combinan participación comunitaria, alianzas estratégicas y voluntariado corporativo. A nivel Corporativo, se han promovido **7 proyectos de impacto social positivo**, desarrollados junto a **7 contrapartes sociales** que han impactado en diferentes países. La inversión total destinada a estas iniciativas ha sido de 446.000 euros, reflejando nuestro compromiso por generar un impacto medible, sostenible y alineado con las necesidades reales de las comunidades donde operamos.

- **LQDVI** (desde 2014): se apoyó a cinco congresos presenciales nacionales en A Coruña, Palma de Mallorca, Bilbao, Barcelona y Madrid.
- **RESLEME** (desde 2013): se continuó el proyecto Emotional Driving que persigue conseguir un cambio conductual y cultural en **seguridad vial escolar**, orientado a consolidar hábitos y normas sociales de movilidad segura en el alumnado, en escuelas y centros educativos de Madrid y Castilla y León.
- **World Central Kitchen** (desde 2013): se apoyó su labor de **respuesta alimentaria en emergencias y crisis humanitarias**, garantizando el acceso a comida segura y nutritiva para personas afectadas, priorizando territorios donde están presentes las fábricas de la compañía.

- **Fundación Juan XXIII Roncalli:** se desarrolló una **jornada de voluntariado corporativo** junto a su club de deporte y tiempo libre y el campamento inclusivo, **Diversicamp** para hijos de empleados junto a niños beneficiarios de la fundación.
- **Fundación Real Madrid:** la colaboración se articuló en dos líneas complementarias: por un lado, un **programa de sensibilización en seguridad vial** a través del deporte que integra valores y contenidos de movilidad segura en actividades inclusivas de fútbol y baloncesto dirigidas a niños y personas con diversidad funcional y por otro, un **programa de inclusión social y protección de menores** para promover el desarrollo integral de menores en situación vulnerable en centros de protección.
- **Fundación SERES:** se participó en la integración de la sostenibilidad y la responsabilidad social en el tejido empresarial.
- **Fundación Princesa de Girona:** se apoyaron sus programas de desarrollo del talento joven y refuerzo de iniciativas orientadas a mejorar la empleabilidad, la formación y el liderazgo juvenil, con especial foco en el Plan Especial de Intervención para Jóvenes de Valencia, impulsado tras los graves efectos de la DANA.



GRI Sevilla- InclusiónSocio-Laboral



GRI Texas & ONG Martha's Home



GRI-India School



Voluntariado Puy du Fou

Adhesiones de Sostenibilidad

- Las adhesiones de sostenibilidad son compromisos formales mediante los cuales GRI Renewable Industries se integra en iniciativas, asociaciones o marcos colaborativos orientados a promover prácticas responsables en materia ambiental, social y de gobernanza. Estas adhesiones implican aceptar principios, criterios o líneas de actuación que requieren internalizar mejoras en la gestión, reportar progresos y participar activamente en espacios de diálogo sectorial o multisectorial. Su valor reside en que permiten alinear la actuación corporativa con las expectativas crecientes de transparencia, rigor y responsabilidad, reforzando la credibilidad de la organización frente a clientes, stakeholders, administraciones, empleados, comunidad local y otros grupos de interés.
- En sectores como el nuestro, estas adhesiones adquieren una relevancia estratégica adicional. Las compañías del sector afrontan retos materiales particularmente exigentes, como la reducción del consumo energético y de las emisiones de gases de efecto invernadero, la mejora de la eficiencia en el uso y tratamiento del agua, la mitigación de la contaminación del aire, la gestión responsable de materiales y residuos, la protección de la salud y seguridad del empleado y la prevención de conductas asociadas a la corrupción. Participar en iniciativas externas enfocadas en estas áreas permite a las empresas compartir conocimiento, impulsar estándares comunes, anticipar requisitos regulatorios y acelerar su propia transición hacia modelos de producción más sostenibles, seguros y transparentes.
- De este modo, las adhesiones de sostenibilidad no constituyen únicamente una manifestación pública de compromiso, sino un mecanismo práctico para integrar de manera estructurada la sostenibilidad en la gestión empresarial. Facilitan el acceso a buenas prácticas, herramientas de mejora continua, enfoques de gobernanza y metodologías de referencia que fortalecen la capacidad de la organización para dar respuesta a los riesgos y expectativas de su entorno, especialmente en un sector intensivo en recursos y regulado como el siderúrgico. Su adopción contribuye, por tanto, a reforzar la alineación entre la estrategia corporativa y los objetivos ESG, así como a demostrar una participación activa en la construcción de un ecosistema industrial más responsable y resiliente.

A continuación, se presenta la relación de organizaciones externas con las que la compañía colabora y a las que se encuentra formalmente adherida en el marco de su gobernanza ESG:

1. Fundación SERES: <https://www.fundacionseres.org/Paginas/SobreSerres/PatronosJuridicos.aspx>
2. Fundación Aladina: <https://aladina.org/como-colaborar/>
3. World Central Kitchen: <https://wck.org/>
4. Asociación Española de Compliance (ASCOM): <https://asociacioncompliance.es>
5. AESLEME: <https://www.aesleme.es/index.php/aesleme/colaboradores>
6. Polo Positivo: <https://polopositivo.es>
7. Fundación Real Madrid: <https://www.realmadrid.com/es-ES/fundacion/sobre-la-fundacion>
8. Fundación LQDVI: <https://www.loquedeverdadimporta.org/congreso-madrid/>

Todas las organizaciones enumeradas cumplen los criterios de sostenibilidad más relevantes para nuestro sector, incluyendo la reducción del consumo energético y de las emisiones de gases de efecto invernadero, la eficiencia en el uso y tratamiento del agua, la mitigación de la contaminación del aire, la gestión responsable de materiales, productos químicos y residuos, las condiciones de trabajo, incluyendo

el rechazo por el trabajo infantil, trabajo forzado & tráfico de personas, discriminación y acoso, la protección de la salud y seguridad del personal y la prevención de la corrupción.

Asimismo, todas ellas satisfacen los requisitos mínimos para ser consideradas adhesiones formales, cuentan con procesos de incorporación formalizados, no limitar la pertenencia al mero pago de una cuota, abordan uno o varios de los criterios de sostenibilidad relevantes para GRI Renewable Industries, y exigen a sus integrantes la internalización efectiva de los compromisos asumidos.

GOBIERNO

Gobierno Corporativo

(Contenido 2-1, 202-2)

GRI Renewable Industries S.L se constituyó el 22 de junio de 2008 con la denominación de "Gonvarri Infraestructuras Eólica", denominándose "Gestamp Wind Steel" antes de recibir su nombre actual, GRI Renewable Industries, y absorber a Gonvarri Eólica.

La sede principal está ubicada en calle Méndez Álvaro 53, 3ª planta, Edificio Boreal, 28045 Madrid.

En 2015 se incorporó en el accionariado de la compañía el grupo japonés Mitsui & CO Ltd como socio, con la adquisición del 25% de la Sociedad. En diciembre de 2019 se procedió a la venta del 100% de la sociedad española FIHI Forging Industry, S.L. (nombre comercial: GRI Flanges Iraeta), constituida mediante la segregación de la rama de actividad de Forjas Iraeta Heavy Industry, S.L. el día 26 de julio de 2019 a la sociedad de nacionalidad china Iraeta Energy Equipment CO. Ltd.

Los miembros del Consejo tienen como función, entre otras, la aprobación y compromiso de cumplimiento de las normas de Código Ético y de Conducta. Están permanentemente informados de temas sociales, ambientales y económicos a través de los distintos canales de comunicación.

Los órganos rectores de la Sociedad son la Junta General de Socios y un Consejo de Administración, máximo órgano de gobierno, supervisión, decisión y control de la Sociedad.

Los Estatutos de la Sociedad recogen el funcionamiento del Consejo de Administración, así como los requisitos y plazos establecidos para convocar la Junta General. No prevén distintos modos de administrar la sociedad por lo que una modificación en el órgano de administración implicaría una modificación de los Estatutos Sociales.

Estructura de Gobernanza y Composición

(Contenido 2-9)

Los órganos rectores de la sociedad son la Junta General de Socios y el Consejo de Administración, máximo órgano de gobierno, supervisión, decisión y control de GRI Renewable Industries.

Los miembros del Consejo tienen como función, entre otras, la aprobación y compromiso de cumplimiento de las normas de Código Ético y de Conducta. Están permanentemente informados de temas sociales, ambientales y económicos a través de los distintos canales de comunicación.

Los órganos rectores de la Sociedad son la Junta General de Socios y un Consejo de Administración, máximo órgano de gobierno, supervisión, decisión y control de la Sociedad.

Los Estatutos de la Sociedad recogen el funcionamiento del Consejo de Administración, así como los requisitos y plazos establecidos para convocar la Junta General. No prevén distintos modos de administrar la sociedad por lo que una modificación en el órgano de administración implicaría una modificación de los Estatutos Sociales.

Contenido 2-9

Por ello, a fecha 31 de diciembre de 2025, el Consejo de Administración de la Sociedad está compuesto por seis miembros:

- PRESIDENTE - Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L. Representada por D. Juan Maria Riberas Mera (desde 2016)
- VOCAL - Gestamp Bizkaia S.A. Representada por D. Francisco Jose Riberas Mera (desde 2016)
- VOCAL - Holding Gonvarri S.L., representado por D. Antonio Barbosa Maldonado (desde 2019)

- VOCAL y SECRETARIO - D. Mario Ruiz Escribano (Desde 2016)
- VOCAL - D. Naota Komaki (desde 2025)
- VOCAL - D. Katsunori Nonaka (desde 2025)

La sociedad Acek Desarrollo y Gestión Industrial, S.L., representada por D. Juan María Riberas Mera, desde el 15 de septiembre de 2016 ostenta el cargo de Presidente de la Sociedad, teniendo delegadas todas y cada una de las facultades atribuidas al Consejo, salvo las indelegables por la Ley o los Estatutos.

En 2025 se realizaron dos cambios en el Consejo de Administración, ambos relativos a los dos último VOCALES mencionados arriba.

En cuanto a los miembros de gobierno, el 100% tiene más de 46 años. Asimismo, el 66,6% tiene nacionalidad local y todos (100%) son hombres.

(Contenido 405-1)

El **Comité de Dirección** se reúne con una periodicidad cuatrimestral, está compuesto por el Presidente, el CEO, los Directores Corporativos y los Gerentes de las fábricas. En estos comités se tratan todos los asuntos relacionados con el plan estratégico, nuevos proyectos, aspectos financieros, sociales y ambientales, y todos los asuntos que se consideren relevantes para el desempeño de la compañía.

En línea con nuestros objetivos en sostenibilidad, en diciembre de 2020 se aprobó el **“Plan Estratégico Carbon Neutral 2030/50”**. Para su seguimiento y medición se definió un gobierno carbon neutral formado por:

- **Comité Carbón Neutral**, formado por: el Consejero Delegado, el Director de Sostenibilidad, el Director Comercial, el Director de Compras y el Director de Operaciones. En el comité se contará con la participación de los Gerentes de las distintas fábricas.
- **Equipo operativo**, formado por: la directora de QEHS, la gerente de sostenibilidad, el KAM del área de Clientes y la gerente de compras indirectas y los responsables de los proyectos en las distintas fábricas.

Designación y selección del máximo órgano de gobierno

(Contenido 2-10)

La Sociedad es una compañía no cotizada cuyos miembros del Consejo de Administración representan al total de los socios y, por lo tanto, no existe imperativo legal de contar con representantes de otros grupos de interés.

El Consejo de Administración representa a la Sociedad en todos los asuntos comprendidos dentro del objeto social y relativos al giro o tráfico de la misma, sin limitación alguna, obligándola con sus actos y contratos, pudiendo ejercitar cuantas facultades no estén expresamente reservadas por la Ley o por los Estatutos, a la Junta General.

El Consejo de Administración en sesión plenaria toma las decisiones pertinentes y delega, en su caso, la ejecución de las mismas. Pueden acordarse apoderamientos específicos o generales en favor de empleados de la compañía o terceros para acometer aspectos puntuales. Es el máximo responsable de los asuntos económicos, ambientales y sociales de la compañía.

Para ser nombrado administrador no se requiere la condición de socio, pudiendo serlo tanto personas físicas como jurídicas. Asimismo, en los Estatutos se establecen las condiciones por las que se prohíbe el desempeño de las funciones de administrador.

Contenido 2-11

El Presidente de GRI Renewable Industries tiene funciones ejecutivas, siendo además Consejero Delegado. Las competencias para el nombramiento de Consejeros corresponde exclusivamente a la Junta General, que representa los intereses de todos los socios.

(Contenido 2-12 y 2-13)

Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión y en la gestión de los impactos

La Junta General se celebra dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio a fin de censurar la gestión social, aprobar, en su caso, las cuentas del ejercicio anterior y resolver cualquier cuestión sobre el resultado. Quedará válidamente constituida para tratar cualquier asunto, sin necesidad de previa convocatoria, siempre que esté presente o representado la totalidad del capital social y los concurrentes acepten por unanimidad la celebración de la reunión y el Orden del Día de la misma.

Salvo que imperativamente se establezcan otras mayorías, y salvo lo previsto para la adopción de las Decisiones Clave que competan a la Junta General de Socios, los acuerdos sociales se adoptan por mayoría de los votos válidamente emitidos, siempre que representen, al menos, un tercio (1/3) de los votos correspondientes a las participaciones sociales en que se divida el capital social. No se computan los votos en blanco.

Por lo que respecta al Consejo de Administración, se reúne siempre que lo acuerde su Presidente, bien a iniciativa propia o cuando lo soliciten dos de sus miembros, y se reúne, al menos, una vez al trimestre y, en todo caso, dentro de los noventa (90) días después de haber finalizado el ejercicio. En 2025, el Consejo de Administración se reunió 13 veces.

La convocatoria se cursa mediante carta, telegrama, fax, o cualquier otro medio escrito o electrónico. La convocatoria se dirige personalmente a cada uno de los miembros del Consejo de Administración, en la que figuran los asuntos a tratar en la reunión junto con aquella información que permita a los consejeros participar en una discusión informada sobre los puntos previstos en el orden del día. En su caso, la convocatoria de la reunión debe mencionar que a la misma se podrá concurrir, presente o representado, tanto mediante presencia física como mediante conferencia telefónica, videoconferencia o sistema equivalente, debiendo indicarse y disponerse de los medios técnicos precisos a este fin que, en todo caso, deberán posibilitar la comunicación directa y simultánea entre todos los asistentes.

Salvo que la totalidad de los Consejeros acuerden lo contrario, la convocatoria se notifica con treinta días naturales de antelación a la fecha en que la reunión ha de celebrarse, salvo casos de extrema urgencia, a juicio del Presidente o a petición de cualquier Consejero, que puede ser con cinco (5) días hábiles de antelación. No se precisa convocatoria cuando estén presentes todos los Consejeros y estos decidieran celebrar sesión.

El Consejo de Administración queda válidamente constituido cuando concurran a la reunión, al menos, cuatro (4) de sus miembros y siempre que estén presentes o representados, al menos, un consejero de cada socio, pudiendo cada Consejero hacerse representar a través de otro Consejero mediante escrito firmado por el representado y especial para cada sesión. No obstante, si no pudiera constituirse un consejo por falta de quorum de constitución, se podrá convocar nuevamente con solo 7 días hábiles de antelación y con el mismo orden del día quedando en este caso válidamente constituido cuando concurran a la reunión, presentes o representados, la mayoría de sus miembros

La adopción de los acuerdos por escrito y sin sesión (incluyendo por medios electrónicos escritos) será válida cuando ningún consejero se oponga a este procedimiento.

Presentación de informes de sostenibilidad

(Contenido 2-14)

Los miembros del Consejo tienen como función, entre otras, la aprobación y compromiso de cumplimiento de las normas de Código Ético y de Conducta. Están permanentemente informados de temas sociales, ambientales y económicos a través de canales de comunicación, como reuniones periódicas con los directores de las distintas áreas, Memoria de Sostenibilidad y actuaciones e iniciativas de la compañía.

Respecto a la Memoria de Sostenibilidad, esta se coordina a través de la Dirección de Sostenibilidad. Su función es transversal dentro de la organización, por lo que da cobertura a las distintas sociedades del Grupo. Asimismo, para asegurar la fiabilidad de la información, la Memoria es verificada externamente por un organismo independiente.

Conflictos de interés

(Contenido 2-15, 205-3)

El socio no podrá ejercer el derecho de voto correspondiente a sus participaciones cuando se encuentre en alguno de los casos de conflicto de intereses establecidos en el artículo 190 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (1).

GRI Renewable Industries dispone de una Política General de Conflictos de Interés, aplicable a todo el grupo, que complementa lo dispuesto en materia en el Código Ético y de Conducta. El objeto de esta Política es establecer las bases de los procedimientos de actuación que deberán seguirse en el Grupo en materia de prevención o, en su caso, tratamiento de los conflictos de intereses en los que pudieran encontrarse los administradores, directivos, empleados y colaboradores del Grupo en sus relaciones con éste, así como respecto de los conflictos que puedan plantearse con clientes, proveedores y la sociedad en general, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la normativa societaria y regulatoria y en el sistema de gobierno corporativo de GRI Renewable Industries.

El Grupo tiene el compromiso de dirigir sus negocios de modo que el criterio comercial y la toma de decisiones por parte de sus administradores, consejeros, empleados y directivos no se vean en ningún caso influidos por intereses personales ilícitos de los mismos.

No ha habido casos jurídicos públicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la organización o sus empleados durante el periodo objeto del informe, y por tanto, tampoco, se han tenido que rescindir contratos con socios de negocio por infracciones relacionadas con la corrupción.

Comunicación

(Contenido 2-16)

Los responsables de las distintas direcciones mantienen una comunicación permanente y fluida con el Consejo de Administración y el Management de la Sociedad. Cualquier inquietud importante es transmitida por los responsables de las distintas áreas de forma inmediata al Comité de Dirección, que en caso necesario la transmitirá al Consejo de Administración.

Asimismo, de forma periódica se organizan reuniones en las que participan todos los profesionales corporativos. Estas reuniones son bidireccionales, por un lado, el máximo responsable comunica a todo el personal los aspectos relevantes relacionados con la gestión y situación de la compañía y reciben por parte de los profesionales el feedback sobre estas cuestiones y sobre aquellos aspectos que resulten de interés. Durante las reuniones mantenidas en 2025, se trataron inquietudes críticas relacionadas con

el crecimiento de la organización, el Plan Carbón Neutral, el seguimiento de la plantilla y la seguridad y salud. Estos temas fueron comunicados al máximo órgano de gobierno para su consideración y acción.

El Consejo de Administración es además responsable de la aprobación y el compromiso de cumplimiento del Código Ético, la Política de Sostenibilidad, así como las políticas de compliance. Además, puede apoderar expresamente a empleados de la compañía para acometer aspectos puntuales en aquellas operaciones previamente aprobadas por este órgano.

En particular, en 2025 el Comité de Cumplimiento de GRI aprobó y actualizó las siguientes Políticas:

- Procedimiento de Gestión Acción Social, Donaciones y Patrocinios
- Política de Corporativa de sanciones comerciales
- Actualización Protocolo Prevención del acoso
- Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión
- Política corporativa de desconexión digital

Finalmente, los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno se realizan a través de mecanismos de intercambio de información entre el Consejo de administración y los stakeholders.

Conocimientos y evaluación

(Contenido 2-17 y 2-18)

No se evalúa el desempeño del Consejo de Administración, ya que parte de los miembros, a través de sus participaciones, son los propietarios de la compañía y representan a la mayoría del capital social.

Los miembros del Consejo de Administración son nombrados por sus propios socios, por lo que no se tienen en consideración otros aspectos relativos a diversidad, minorías, etc. Desempeñan su cargo por tiempo indefinido, sin perjuicio de la facultad de la Junta General de Socios de proceder en cualquier tiempo y momento a su separación y/o cese, de conformidad con lo establecido en la Ley y en los Estatutos.

Los miembros del Consejo de Administración deben desempeñar su cargo con la diligencia de un ordenado empresario y de un representante leal y deben guardar secreto sobre las informaciones de carácter confidencial, aun después de cesar en sus funciones. Asimismo, la Sociedad integra sus responsabilidades económicas, sociales y ambientales en las distintas Direcciones, cuyos máximos responsables elevan cualquier decisión a tomar al Consejo de Administración.

En línea con los objetivos en sostenibilidad, en diciembre de 2020 se aprobó el “Plan Estratégico Carbón Neutral 2030/50”. Para su seguimiento y medición se aprobó un Comité Carbón Neutral, que realiza un seguimiento mensual para ver el grado de avance en su cumplimiento y definir las medidas necesarias para su consecución. Entre otros, forman parte de este comité el CEO y varios miembros del Comité de dirección.

Políticas y procesos de remuneración

(Contenido 2-19)

El cargo de administrador en su condición de tal es gratuito, sin perjuicio del pago de los honorarios o salarios que pudieran acreditarse frente a la Sociedad en razón de la prestación de servicios profesionales o de vinculación laboral, según sea el caso, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de administrador. Dichos honorarios se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

Adicionalmente, y con independencia de lo señalado anteriormente, la condición de consejero delegado o la atribución de funciones ejecutivas en virtud de otro título, requiere la celebración de un contrato entre este y la Sociedad conforme a lo previsto en la Ley, donde deben detallarse todos los conceptos

por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. El contrato debe ser conforme con la política de retribuciones aprobada, en su caso, por la Junta General.

(Contenido 2-20 y 2-21)

Compensación a administradores y personal directivo clave

Retribución a administradores

Las retribuciones percibidas durante el ejercicio 2025 por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante, han ascendido a 1.020 miles de euros (1.020 miles de euros en 2024).

Durante el ejercicio 2025 al igual que en el ejercicio anterior, no se ha realizado ninguna aportación en concepto de fondos o planes de pensiones a favor los administradores de la Sociedad Dominante. De la misma forma, no se han contraído obligaciones por estos conceptos durante el año.

Los Administradores de la Sociedad Dominante no han percibido durante los ejercicios 2025 y 2024 remuneración alguna en concepto de participación en beneficios o primas. Tampoco han recibido acciones ni opciones sobre acciones durante el ejercicio, ni han ejercido opciones ni tienen opciones pendientes de ejercitar.

Ni en el ejercicio 2025 ni en el anterior existen anticipos o créditos concedidos a los Administradores.

Retribución y préstamos al personal de Alta Dirección

La retribución total pagada en el ejercicio 2025 al personal de Alta Dirección ha sido de 1.459 miles de euros (1.726 miles de euros en 2024) no existiendo aportaciones a planes de pensiones y primas de seguros al igual que en el ejercicio anterior.

A 31 de diciembre de 2025 y 2024 no existe ningún saldo en concepto de préstamos concedidos al personal de Alta Dirección.

Tampoco se ha dado ningún tipo de anticipo ni crédito durante el ejercicio 2025 y 2024.

Seguro de Responsabilidad para Administradores

El Grupo ha satisfecho un importe de 12 miles de euros por la prima del seguro de responsabilidad civil de los administradores por daños ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo (16 miles de euros en 2024).

Fuente: apartado "(c) Compensaciones al personal directivo clave y administradores" del Informe de Auditoría, Cuentas Anuales Consolidadas e Informe de Gestión Consolidado al 31 de diciembre de 2025.

(Contenido 2-25)

Respecto a los posibles impactos negativos de la actividad desarrollada por GRI, a través del Código Ético y de Conducta, así como las distintas políticas de ética y cumplimiento, se difunde el mensaje en contra de cualquier tipo de soborno, corrupción, fraude, así como comportamientos hacia los profesionales o colaboradores que incluyan cualquier forma de acoso o discriminación. Asimismo, la Política contra el fraude y la corrupción, la Política Corporativa de Gestión de Riesgos, la Política Corporativa para el intercambio de información con la competencia y la Política de Cumplimiento, entre otras, incluyen las medidas y controles de mitigación y prevención. El canal ético permite comunicar a todos los grupos de interés internos y externos cualquier queja o denuncia en los distintos ámbitos (fraude, acoso, derechos humanos, etc.).

Balance 2025

(2)

(203-1, 203-2)

Evolución del Grupo

En 2025, la división de torres de GRI Renewable Industries ha enfrentado un ejercicio exigente, reflejado en una ligera caída de ventas, que suman este 2025 un total de 1.014 miles de euros con respecto al año anterior 2024 en el que ascendieron a 1.038 miles de euros. Este contexto adverso, marcado por la presión competitiva y el ajuste de la demanda en el mercado europeo, ha sido compensado en gran medida por el destacado desempeño de la división de bridas, especialmente en China, donde se ha registrado un crecimiento relevante de la cifra de negocio y márgenes.

A pesar de las inestabilidades en el mercado, la implicación, desempeño y eficiencia de nuestros equipos han permitido al Grupo adaptarse en cada momento, GRI Renewable Industries ha logrado un EBITDA de 153 millones €, que supone un 15% sobre ventas.

En términos de actividad, la compañía ha registrado un descenso de volumen respecto del año anterior de un 9% menos, con unas 4.677 secciones vendidas.

En el capítulo de crecimiento inorgánico, el grupo ha centrado sus esfuerzos en profundizar en la integración de las diferentes inversiones realizadas en el ejercicio anterior, demostrando la solidez de la estrategia de desarrollo y diversificación que tiene el Grupo, en su objetivo de llegar a mercados y productos distintos con sus dos grandes líneas, en las que los principales hitos del ejercicio son:

- Onshore: La consolidación de la producción de la segunda planta en Turquía (GRI Towers Turkey II) y la consolidación y perspectivas de una tercera planta de GRI Towers India reflejan un compromiso continuo con el aumento de la capacidad de producción en respuesta a la demanda del mercado.
- Offshore: el inicio de actividad de la nueva fábrica en Polonia (Gdansk) para torres eólicas offshore, tal y como estaba previsto, junto con inversiones en varias plantas para incrementar su capacidad de producción en esta división, son pasos significativos hacia el fortalecimiento de la presencia del Grupo en el sector eólico offshore.

Estas acciones demuestran la solidez de la estrategia del Grupo, revalidando su papel como un actor principal en la industria de energías renovables en los mercados internacionales.

Resultados financieros

En los últimos años, GRI Renewable Industries no ha dejado de mantener su impulso inversor situándose en un importe cercano a los 1.000 millones de euros desde su constitución. Las principales cifras económicas de la compañía se detallan a continuación:

El Valor Económico Creado (VEC) con un total de 1.053.740 miles de €, con la siguiente distribución:

<i>(Importes en miles de euros)</i>	2025
	<i>Datos Consolidados</i>
	GRI
Valor Económico Creado	
Cifra de negocios	1.014.420
Ingresos financieros	7.924
Otros ingresos	31.397
Total VEC	1.053.740

El Valor Económico Distribuido (VED) con un total de 1.055.340 miles de €, distribuidos de la siguiente forma:

Valor Económico Distribuido	2025
Costes operativos (compra material + servicios auxiliares)	739.132
CAPEX	127.038
Pago proveedores de capital	27.950
Impuestos	29.831
Personal	131.387
Inversiones en la Comunidad	1
Total VED	1.055.340

Valor Económico Retenido (VER): -1.599 miles de € (22.836 miles de euros en 2024).

El Patrimonio Neto de la compañía es de 577.235 miles de euros (567.813 miles de euros en 2024).

Cánones, impuestos y tasas

Las localidades donde está presente GRI Renewable Industries percibieron un total de 33.354 miles de euros (27.960 miles de euros en 2024) en concepto de cánones, impuestos y tasas, los cuales contribuyen en la mejora de calidad de vida y servicios de los habitantes de la zona. A continuación, se muestra su distribución por país:

GRI Renewable Industries recibió 27.152 miles de euros (40.356 miles de euros en 2024) en concepto de ayudas fiscales por parte de las administraciones públicas, con el siguiente desglose:

Respecto al resto de obligaciones contables, las sociedades que conforman el Grupo GRI Renewable Industries están, en su mayoría, obligadas a realizar informes anuales de auditoría sobre sus cuentas anuales individuales debido al volumen total de su activo, a la cifra de negocio y al número medio de empleados. No existen salvedades en dichos informes.

Además, las sociedades del Grupo se encuentran al corriente de sus pagos con la Tesorería General de la Seguridad Social y sus obligaciones tributarias.

Financiación sostenible

En los últimos años, el número de agentes financieros que incorporan criterios ASG (Ambiental, Social y Gobernanza) en su toma de decisiones está creciendo significativamente. A continuación, se publican los KPIs de seguimiento definidos para estas operaciones (412-3).

Préstamo sostenible con el Instituto de Crédito Oficial (ICO), para el periodo 2025-2030

Los objetivos propuestos se relacionan con el rating Ecovadis, considerando la fecha de ajuste de la puntuación más reciente (ejercicio 2025) y el incremento de al menos 1 punto en los siguientes ejercicios, respecto al anterior.

GRI Renewable Industries cumplimentó la información requerida por Ecovadis para todo el grupo en 2025 obteniendo una puntuación global de 68 frente a la puntuación de 66 obtenida el año anterior.

Financiaciones. KPIs Seguimiento			
GRI Renewable Industries a 31/12	2023	2024	2025
Ecovadis	57	66	68



BBVA

Para valorar su cumplimiento se han establecido indicadores basados en el número de torres y bridas producidas que contribuyan a la generación de energía renovable eólica.

En 2025 se han fabricado 1.579 torres y 319.508 toneladas de bridas.

Fiscalidad

Enfoque fiscal y de gestión

(Contenido 207-1, 207-2, 207-3, 207-4, 201-4)

La creciente preocupación por la gestión realizada de los asuntos fiscales por los grupos empresariales, así como el desarrollo de la normativa por parte de los gobiernos contribuye a desarrollar la tendencia creciente en relación con la transparencia de la información fiscal. En este marco es fundamental gestionar la información fiscal, tanto la obligatoria como la voluntaria, y que las misma se adecúe a los parámetros que exigen los diferentes grupos de interés.

El Consejo de Administración, a través de su Presidente, Consejero Delegado, sus Directivos y, en especial a través de área fiscal, impulsa el cumplimiento de las obligaciones y buenas prácticas tributarias a través de su Consejero Delegado, su Consejero Ejecutivo y Equipos de Dirección, es responsable de la aprobación y actualización de la Política de Gestión de Riesgos Fiscales del Grupo GRI y de todas las operaciones relevantes que lo requieran, además es el responsable último ante los accionistas de la existencia, funcionamiento y supervisión del Sistema de Gestión de Riesgos Fiscales del Grupo.

Los principios y directrices en el ámbito fiscal están alineados con la estrategia de desarrollo a largo plazo del Grupo GRI, así como con su misión, visión y valores éticos, conforme a los cuales, todos los profesionales y entidades que forman parte del Grupo tienen el firme propósito de avanzar en la mejora continua de todos sus ámbitos llevando a cabo un desarrollo sostenible.

Asimismo, en el desarrollo de su Estrategia Fiscal, el Grupo ha tenido en cuenta las líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales en materia fiscal y en sus recomendaciones en relación con el cumplimiento fiscal cooperativo, así como las mejores prácticas nacionales e internaciones en materia de gobernanza fiscal.

Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos

(Contenido 207-2 y 207-3)

La Estrategia Fiscal se aplica a todas las sociedades que conforman el Grupo GRI, participadas mayoritariamente, directa o indirectamente, por su sociedad matriz. En aquellas sociedades del Grupo donde no se disponga de participación mayoritaria, pero exista una influencia significativa de su sociedad matriz, el Grupo GRI promoverá unos principios y directrices, coherentes con los que se establecen en la Estrategia Fiscal y mantendrá los canales de información adecuados para garantizar un adecuado conocimiento de aquéllos.

Asimismo, esta Estrategia aplica a todo el personal del Grupo GRI en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, y en todos los ámbitos profesionales en los que lo representen, entendiéndose por tales a los administradores, directivos, empleados y colaboradores, cualquiera que sea su cargo, responsabilidad o ubicación geográfica.

Por otro lado, esta Estrategia Fiscal comprende todas las obligaciones de naturaleza tributaria a las que se encuentre sometido el Grupo en los distintos países y territorios en los que opera.

En este marco, la Política Fiscal del Grupo GRI tiene por objeto asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria aplicable y procurar una adecuada coordinación de la política seguida por las entidades pertenecientes al Grupo, todo ello evitando riesgos e ineficiencias fiscales en la ejecución de las decisiones de negocio.

La Estrategia Fiscal es revisada con una periodicidad anual y, en el caso de que se produzcan modificaciones en la normativa aplicable o circunstancias que motiven su revisión, este documento será

actualizado en consonancia, de cara a asegurar que la Estrategia cumple con su propósito. El Consejo de Administración de será el órgano responsable de su aprobación y actualización.

Respecto al control y gestión de riesgos, la Dirección Fiscal Corporativa del Grupo GRI, entre otros, es la responsable de analizar las novedades legislativas, jurisprudenciales y doctrinales en materia tributaria e identificar, analizar y evaluar los riesgos en materia fiscal; monitorizando las posibles contingencias fiscales por país.

Además, participa con el Comité de Cumplimiento y el Departamento de Auditoría Interna y Cumplimiento, entre otros, en la actualización del Mapa de Riesgos en materia fiscal. Las actualizaciones se realizan con una periodicidad anual o cuando haya cambios significativos que así lo requieran.

Los riesgos significativos son reportados directamente a los responsables, para establecer los mecanismos de seguimiento, control y minimización de estos riesgos.

A través de los canales de denuncia habilitados se podrán gestionar las inquietudes o denuncias por parte de los empleados y personal externo. Respecto a las actuaciones ante la potencial existencia de litigios, requerimientos, inspecciones, sanciones, riesgos sobrevenidos, etc. una vez detectados, se inicia el proceso de comunicación y de gestión coordinada del riesgo conforme establece el Código Ético y de Conducta.

Fiscalidad vs Sostenibilidad (ASG)

La fiscalidad está encaminada a desempeñar un papel destacado en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el marco de la Agenda 2030, potenciando la adopción de acuerdos ambientales, sociales y de gobierno (ASG) en las inversiones. Así lo ha resaltado recientemente el Consejo Económico y Social Europeo, para el que las políticas fiscales son fundamentales para cumplir los ODS, ya que determinan el entorno económico en el que se producen la inversión, el empleo y la innovación, al tiempo que ofrecen al gobierno ingresos para financiar el gasto público.

Por ello GRI dispone de un equipo de expertos fiscales, que, en colaboración con el departamento legal, financiero y de cumplimiento, entre otros, actualizan los planes y políticas del Grupo en línea con los requerimientos actuales y futuros, en los países donde operan.

En la actualidad, el sistema tributario ya contempla algunos instrumentos que pueden facilitar la consecución de los ODS, destacando los relativos a gobierno, cambio climático y eficiencia, innovación y diversidad. A continuación, resumimos algunos ejemplos:

- Alineados con la acción social desarrollada por GRI, destacan los incentivos fiscales a las entidades sin ánimo de lucro y al mecenazgo.
- Alineados con las políticas y mecanismos de lucha contra el fraude, el blanqueo y la corrupción del Grupo GRI, destaca la no deducibilidad en el Impuesto sobre Sociedades (IS) de los gastos derivados de actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico (sobornos y otras conductas similares que pudieran fomentar la corrupción).
- Alineados con la Estrategia Fiscal del Grupo, y desde la propia perspectiva de la gobernanza fiscal, destaca el creciente protagonismo del buen gobierno fiscal y del llamado compliance tributario para la gestión de los riesgos fiscales.
- Alineado con las políticas de diversidad e igualdad, destaca la deducción en el Impuesto de Sociedades (IS) por creación de empleo para trabajadores con capacidades diferentes.
- Alineado con su estrategia en innovación y la minimización del impacto ambiental de las actividades de GRI, destacan los incentivos fiscales a las actividades de I+D+i.

Destacamos dos mecanismos fiscales que contribuyen directamente a la consecución del “Plan Carbon Neutral 2030/50” de GRI Renewable Industries:

- En el ámbito de la movilidad sostenible, la normativa vigente de IRPF que recoge medidas orientadas al fomento del uso del transporte público y de los vehículos energéticamente eficientes por parte de los empleados, que permiten diseñar planes retributivos ambientalmente sostenibles.
- Las importantes bonificaciones para el fomento de las energías renovables y los planes de transporte colectivo en el ámbito de los tributos locales (IBI, IAE e ICIO).

Asimismo, se esperan notables avances e iniciativas en materia fiscal, como la posible transformación del sistema tributario para alinearlo con los ODS, así como el análisis de un sistema tributario óptimo que favorezca a la internalización de los efectos ambientales de las actividades económicas, con dos claros ejemplos, en los que GRI está claramente posicionado:

- En la lucha frente al cambio climático, tanto en su enfoque negativo (creación de nuevos tributos), como en su enfoque positivo (reducción de tributos y establecimiento de incentivos fiscales). En este ámbito se ofrecen múltiples oportunidades siempre que las medidas adoptadas se encuentren correctamente definidas, integradas en el conjunto del sistema tributario y adecuadamente coordinadas con las políticas ambientales en cada país.
- En economía circular, como palanca clave para alcanzar los ODS, ayudando a preservar y mejorar el capital natural, optimizar el uso de recursos, y fomentar la eficacia del sistema, revelando y eliminando externalidades negativas (fallos de mercado).

GRI Renewable Industries está claramente convencida de la necesidad de disponer de un marco internacional que recoja una fiscalidad ambiental que englobe las necesidades reales que presenta el panorama actual, con impuestos ambientales que supongan un incentivo permanente hacia conductas más respetuosas, disminuyendo la carga fiscal, y que supongan un incentivo a la innovación con nuevas formas de producción, transporte y consumo menos contaminantes, poniendo en práctica el principio de “quien contamina paga”.

Unos impuestos medioambientales bien definidos, combinados con un plan de actuación ambicioso pero realista, pueden llegar a lograr un cambio efectivo en el entorno, contribuyendo a la consecución de los ODS.

Modelo de cumplimiento

(Contenido 2-23, 2-24, 2-26, 2-27 y 3-3)

Auditoría interna y cumplimiento

La Sociedad cuenta con una cultura corporativa global que conserva los mismos valores y principios desde su origen, pero que se adecua a las necesidades locales de cada país, a las condiciones actuales del mercado y a las demandas de los grupos de interés. En 2017 se estableció la Dirección de Cumplimiento para coordinar todas las iniciativas en materia de compliance, así como el seguimiento y monitorización de la formación sobre el Código Ético y otras políticas de compliance, a todos los profesionales. Esta Dirección fue formalmente aprobada por el Consejo de Administración.

En 2022 se crea el área de Auditoría Interna con el fin de formalizar de manera integrada los distintos mecanismos y procesos de detección y gestión de riesgos, ya presentes en todos los procesos de negocio del grupo. Los esfuerzos en el área de cumplimiento han estado centrados, principalmente, en la mejora del diseño del programa de cumplimiento, en las actividades de formación y en la función de

supervisión y controles relacionados con el programa, como pueden ser los procesos y auditorías internas y el seguimiento regular de la eficacia de los sistemas de control.

Código Ético y Canal Ético

(102-16 y 102-17)

El Código es un referente en la toma de decisiones por parte de todos los empleados y colaboradores de GRI Renewable Industries. La nueva versión del Código Ético y de Conducta entró en vigor el 21 de enero de 2020.

Es obligatorio que los empleados, colaboradores, directivos y administradores del Grupo conozcan el contenido íntegro del Código y, en especial los principios y normas de actuación establecidas en el mismo. También es obligatorio que realicen una formación inherente a esta materia y que aprueben un examen sobre los principios y directrices contenidos en el código.

Adicionalmente y junto al Código Ético, se desarrollan diversas normativas internas que detallan y despliegan los valores y principios, en cada una de las áreas de interés. Estas se actualizan y reportan anualmente en las sucesivas memorias de sostenibilidad.

El Comité de Ética, a través de los Canales Éticos, son los garantes de recibir y dar respuesta a cualesquiera de las situaciones indebidas, dudas, consultas o malas prácticas manifestadas y aplicar las medidas legales o disciplinarias adecuadas. Además, anualmente ejecutaran un plan de auditorías para verificar su adecuada difusión y cumplimiento.

El "Canal Ético" está habilitado a todos los empleados, directivos, administradores y colaboradores del GRI Renewable Industries, así como otros grupos de interés externos: clientes, proveedores o la sociedad en general. Está permite, tanto la resolución de dudas en la aplicación del Código Ético, como la recepción de las incidencias y denuncias relacionadas con presuntas irregularidades que se puedan producir, contrarias a la legislación y al marco de comportamiento establecido.

Además, centraliza todas las denuncias, incidencias y consultas del grupo, que pudieran derivar de la disponibilidad de otros canales acorde a los requisitos legales aplicables en cada país. La gestión Primaria del Canal es ahora realizada por un proveedor Externo, i2 Ethics ([www. i2ethics.com](http://www.i2ethics.com)), que además es el intermediario entre el usuario del Canal Ético y el Comité de Cumplimiento garantizando así la confidencialidad como uno de los principios de funcionamiento del canal.

El Canal Ético dispone de diversos medios de comunicación accesibles a empleados de todos los niveles y a terceros. A través de dichos medios, será posible realizar cualquier consulta, denunciar o comunicar cualquier incidencia. El canal está habilitado en todos los idiomas en los que trabaja el grupo.



Teléfono y WhatsApp
+34 606 558 932



Web
<https://gri.i2-ethics.com>



Correo Electrónico
ethicalcode@gri.com.es



Correo Postal
Att./ Compliance Committee
C/. Ombú, 3. 2ª planta
28045 Madrid, España

Denuncias y litigios en curso

205-2, 205-3, 2-26, 2-27, 2-25, 405-1, 408-1, 409-1 206-1, 416-2, 418-1, 307-1, 419-1, 417-1 & 417-3, 406-1

El canal ético de GRI Renewable Industries está abierto tanto para el uso interno de los empleados como para cualquier tercero interesado (proveedores, clientes y otros). A través de este se pueden comunicar situaciones irregulares o impropias que vulneren el Código Ético. El Canal Ético está disponible en 18 idiomas diferentes, para que sea accesible por todos los potenciales usuarios alrededor del mundo.

El Comité de Ética es el órgano encargado de promover los valores y conductas de GRI Renewable Industries, dar el seguimiento, la comunicación, la difusión del Código Ético y apoyar en la resolución de dudas ante posibles denuncias o incidentes, a través de los canales de denuncia.

Durante el ejercicio de reporte el Comité de ética recibió 34 denuncias. De ellas, 15 casos completaron sus planes de reparación, cuyas acciones fueron implementadas y verificadas mediante los procesos internos habituales de revisión, y se cerraron al no requerir acciones adicionales tras su evaluación conforme al procedimiento interno. Hay 19 casos que tienen planes de reparación en curso, en los que se están aplicando medidas correctivas y realizando el seguimiento correspondiente.

Tabla comparativa denuncias recibidas 3 últimos años:

Categoría	Denuncias canal ético					
	2025		2024		2023	
	Denuncias recibidas año	Denuncias pendientes	Denuncias recibidas año	Denuncias pendientes	Denuncias recibidas año	Denuncias pendientes
Aceptación y ofrecimiento de regalos	2	1	0	0	0	0
Acoso	7	3	22	4	8	1
Competencia leal y justa	0	0	0	0	0	0
Conflicto de interés	0	0	2	1	2	0
Corrupción y soborno	2	2	1	0	0	0
Discriminación	3	1	40	1	3	1
Esclavitud y empleo forzado	0	0	0	0	0	0
Fraude	4	3	0	0	0	0
Impacto Medioambiental	0	0	0	0	0	0
Información e imagen del Grupo	1	1	0	0	0	0
Infracciones penales o administrativas graves o muy graves	0	0	0	0	0	0
Otros	12	6	10	3	4	0
Seguridad y salud	1	0	0	0	1	0
Servicios, productos y mercados financieros, y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo	0	0	0	0	0	0
Vulneración o revelación de datos de carácter personal	2	2	1	0	2	1

Durante el período de reporte se registraron 565 visitas al canal ético, frente a las 860 del año anterior, un 34,3% menos.

	Usuarios y sesiones		
	2023	2024	2025
Total de usuarios	382	595	369
Sesiones	423	860	565
Usuarios nuevos	348	588	357

Durante el período de reporte se enviaron denuncias desde 10 países diferentes. Tabla comparativa 3 últimos años:

País	Orígenes de los accesos		
	2023	2024	2025
Argentina	5	53	70
Brasil	35	79	33
China	0	13	7
Colombia	0	8	0
Corea del Sur	30	0	0
España	101	217	112
Estados Unidos	88	84	81
India	53	66	40
Irlanda	12	17	11
Polonia	7	0	0
Sin especificar	0	0	8
Sudáfrica	12	40	65
Turquía	12	258	82

Respecto a otros procedimientos iniciados contra la sociedad, litigios en curso y sanciones, no hay ninguno significativo que tenga un impacto económico importante en el Grupo, en materia de:

- Actividades sensibles relacionadas con los DDHH, trabajo forzoso e infantil, que supongan un impacto relevante en las distintas operaciones de la compañía (408-1 y 409-1).
- Competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia (206-1).
- Impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios (416-2).
- Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente (418-1).
- Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social, ambiental y económico (307-1 y 419-1).
- Incumplimientos relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios (417-2).
- Incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing (417-3).

Durante el ejercicio, y en cumplimiento de la Política de Privacidad Corporativa, se han gestionado 27 consultas relacionadas con la Protección de Datos de Carácter Personal. Estas solicitudes proceden de 8 compañías distintas y abarcan cuestiones de diversa naturaleza y complejidad, habiendo sido todas resueltas satisfactoriamente.

En este periodo no se han recibido solicitudes de ejercicio de derechos por parte de interesados.

Asimismo, se ha registrado un incidente de seguridad vinculado a datos personales. Tras su evaluación, se determinó que no fue necesario notificarlo a la autoridad de control competente al no cumplirse los criterios exigidos para su comunicación.

A cierre de ejercicio, no se recibieron reclamaciones o multas significativas relacionadas con aspectos sociales, ambientales, económicos, prácticas laborales y/o derechos humanos, que superen los 100.000€ o que por su naturaleza tengan un impacto especial para la Compañía.

Concienciación y formación

(205-2, 412-2)

Con el objetivo de que las políticas y guías sean conocidas por todos los empleados, se ha desarrollado un Plan de Formación, en el que se incluyen las modalidades "online" y presencial. Con la entrada en vigor del nuevo Código Ético y de Conducta (en 2020), se diseñó e implantó el nuevo modelo de formación "online" a través de "GRI Academy" obligatorio para todos los empleados. Su lanzamiento se realizó en marzo 2021 para todas las fábricas y oficinas de Iberia y en 2022 se extendió al resto de países en idioma inglés y español (excepto Brasil). El curso incluye la información relativa a la "Prevención del Acoso", el "Fraude y corrupción", "Conflicto de intereses" y "Guía de ofrecimiento de regalos".

Con el objetivo de impartir formación en materia de derechos humanos, ética, discriminación & acoso y corrupción, en el ejercicio 2025 se consideran los cursos relativos al Código Ético y de Conducta, a través de la plataforma Academy, dirigida al personal de oficina, con una participación de 52 personas y 35 horas de formación. Más de 330 personas lo han realizado desde su inicio, un 36% del colectivo al que va dirigido. La empresa ha fijado como objetivo formar en Código Ético y de Conducta, en 2030, al menos al 80% de la plantilla objetivo para este curso.

El 100% del personal recibe formación y/o información del código ético y de conducta (política ética).

Adicionalmente, disponemos de otro curso en Academy: Protocolo de Prevención del Acoso, con una participación de 135 profesionales, un 15% de la plantilla objetivo para este curso. La plantilla objetivo es white collar). La empresa ha fijado como objetivo formar en prevención del acoso, en 2030, al menos al 60% de la plantilla objetivo para este curso.

Esta labor formativa en materia de Compliance es parte del plan de trabajo y se refleja en diferentes acciones llevadas a cabo a lo largo del año:

- Formación obligatoria Política corporativa de uso de información privilegiada y confidencial.
- Actualización procedimiento de Gestión de Acción Social, Donaciones y Patrocinios.
- Publicación Política corporativa de sanciones comerciales.
- Actualización protocolo de Prevención del acoso.
- Píldora informativa de los elementos clave del compliance - código ético y canal ético.
- Publicación Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

- Formación Protocolo de Prevención del acoso.
- Píldora informativa sobre la Guía de Comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos e invitaciones.

Marco de control interno

Desde 2015, GRI Renewable Industries cuenta con un “Marco General de Control Interno” basado en la metodología COSO, que incluye:

Política y Comité de Control Interno

- Estructura de controles clave a nivel entidad (ELC)
- Estructura de controles clave a nivel proceso

GRI tiene documentados aquellos procesos que considera con riesgo de impacto material en la elaboración de la información financiera. En ellos se describen los controles que permiten responder adecuadamente a los riesgos asociados al logro de los objetivos relacionados con la fiabilidad e integridad de la información financiera de tal forma que permiten prevenir, detectar, mitigar y corregir el riesgo de que se produzcan errores con la antelación necesaria.

La divulgación de los procesos, flujogramas y matrices se realiza a través del portal específico en Leading the Change, permaneciendo disponible para su consulta por cualquier miembro de la organización, constituyendo una herramienta más de trabajo.

Dentro de la función de aseguramiento del Control Interno, los controles clave son puestos a evaluación anualmente. Para ello se consideran los procesos con riesgos afectando la información financiera, valorando su probabilidad e impacto desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo.

Desde 2015 hasta 2022 incluidos, como se puede revisar en los informes de sostenibilidad de ejercicios anteriores, se han realizado evaluaciones de efectividad de los controles tanto para las plantas como para corporativo, combinado dos metodologías, la de testeos independientes, con la de autoevaluaciones. Ambos procedimientos han dado cobertura a los procesos y centros productivos, ayudando a garantizar la razonabilidad y la fiabilidad de la información financiera, el cumplimiento de las normas y la legislación aplicable.

En el ejercicio 2023, se ha decidió enfocar los esfuerzos en convertir al Departamento de Procesos y Control Interno en el Taxonomy Oficial de GRI, y en revisar todo el mapa de procesos de la compañía para asegurar que los procesos principales están correctamente definidos y actualizados. Este trabajo culminó a principios de 2024, emitiendo de forma oficial la Norma Cero de GRI que regula la emisión de Normas para todo GRI.

Durante 2024 y 2025, tal y como se venía haciendo en ejercicios anteriores, pero con mayor foco e intensidad, se ha previsto una reevaluación general de los procesos, considerando aquellos con mayor impacto en la información financiera, así como el desarrollo de procesos nuevos para completar el marco de control interno. Esta iniciativa, ha sido revisada con un horizonte temporal de completitud 2023-2025, en la que se contempla una revisión completa del marco, de los procesos existentes, la construcción o actualización de estos, los procesos clave, riesgos y controles asociados.

Y una vez se determine que el marco está completado, sólido y totalmente maduro, entonces el Departamento de Procesos y Control Interno retomará las evaluaciones de efectividad de los controles, y volverá a realizar los testeos y autoevaluaciones de toda la compañía, tanto en planta como en corporativo.

Riesgos y oportunidades

205-1

1. Gestión del riesgo

GRI Renewable Industries se encuentra sometido diversos riesgos inherentes a su actividad derivados de sus operaciones comerciales, financieras, económicas, así como de las obligaciones legales que debe cumplir en los países en los que opera.

Para gestionar estos riesgos de toda clase y naturaleza el grupo cuenta con diversos mecanismos y sistemas de detección, valoración y gestión de riesgos dentro de sus propios procesos de negocio y de sus operaciones.

En 2022 se crea la función de Auditoría Interna lo que formaliza de manera integrada los mecanismos y procesos necesarios para detección y gestión de riesgos.

Como parte de las funciones de la Dirección de Auditoría Interna se encuentra la de proporcionar asesoramiento y colaborar con la Dirección del Grupo en la identificación de los riesgos, y de manera coordinada con toda la organización, ayudar al establecimiento de los mecanismos y herramientas necesarias para asegurar una adecuada gestión del riesgo alineada con los objetivos estratégicos del Grupo.

En este sentido, en el período 2022-2023 el departamento de Auditoría Interna del Grupo ha comenzado con el diseño e implantación del sistema de "Auditoría Continua" realizado de forma remota, y gestionado a través de distintas herramientas, abarcando el perímetro total de la compañía:

- Skywind - sistema de alertas automáticas definidas y diseñadas para la identificación de eventos de riesgo.
- Cuadros de mando elaborados por proceso con indicadores clave.

El objetivo de la Auditoría continua en remoto es la identificación eficiente de incidencias para la detección precoz y mejora de los procesos de negocio. Ponemos el foco en indicadores que muestran una desviación o un incumplimiento de la normativa interna de aplicación. El sistema de Auditoría Continua supone una metodología que parte de la identificación de incidencias, análisis de las causas y emisión de recomendaciones. El propio sistema de monitorización permite realizar un seguimiento continuo del cumplimiento de las recomendaciones emitidas.

Riesgo sobre la información financiera

Gestión del Riesgo financiero

Variables de mercado y política del Grupo

Las actividades del Grupo están expuestas a diferentes factores coyunturales de indefinición que condicionan el normal desenvolvimiento de los mercados financieros. Factores tales como el tipo de cambio, el tipo de interés, el precio, la disponibilidad del crédito y la remuneración del activo, se están viendo afectados además de por las circunstancias propias y habituales de los mercados, por circunstancias y decisiones políticas a nivel mundial cuyas consecuencias en cada región y en cada país, no siempre repercuten en el sentido deseado.

La política del Grupo, a través de la Dirección Financiera del Grupo, ante esta situación, se centra en **mantener el mayor nivel de liquidez posible**, facilitando así las negociaciones con las Entidades financieras y **minimizando el riesgo** en el desenvolvimiento de sus actividades ordinarias y de sus planes de inversión. Asimismo, esta política permite estar dentro del mercado pudiendo aprovechar las oportunidades y los momentos favorables y soslayar las difíciles y desfavorables.

La utilización puntual de **instrumentos de cobertura**, dentro de la política mencionada, es un recurso que se contempla favorablemente dentro del criterio de prudencia que preside sus actuaciones.

(a) Riesgo de mercado

(i) Riesgo de tipo de cambio

El Grupo opera internacionalmente y está expuesto a fluctuaciones en los tipos de cambio. El riesgo surge por:

- transacciones comerciales,
- activos y pasivos reconocidos,
- conversión de estados financieros de sociedades cuya moneda funcional es distinta al euro.

El Grupo dispone de una **política de gestión del tipo de cambio**:

- análisis periódico de flujos a cobrar o pagar en monedas distintas al euro,
- contratación puntual de instrumentos financieros (principalmente compra-venta a plazo).

La principal exposición procede de:

- Real brasileño,
- Rupia india,
- Dólar USA,
- Rand sudafricano,
- Renminbi chino.

Incluye tabla de sensibilidad a variaciones del tipo de cambio (páginas 34-35 del documento).

(ii) Riesgo de tipo de interés

La exposición surge principalmente de la deuda financiera, mayoritariamente referenciada a tipos variables.

El Grupo ha realizado coberturas a tipo fijo en 2025.

(b) Riesgo de crédito

Se evalúa por:

- rating externo o histórico propio,
- control de límites individuales,
- seguros de crédito para clientes cuando procede.

Principales puntos:

- exposición en efectivo, derivados, depósitos, cuentas a cobrar,
- pólizas de crédito que cubren mayor parte del riesgo en España y Brasil,
- en China existe provisión genérica.

(c) Riesgo de liquidez

El Grupo mantiene:

- niveles adecuados de tesorería,
- líneas de crédito comprometidas,
- utilización de **factoring sin recurso**,
- seguimiento continuo de necesidades de liquidez.

(d) Riesgos geopolíticos: Guerra en Irán y Oriente Medio

El 28 de febrero de 2026 estalla un conflicto en Irán.

Impactos esperados:

- aumento de precios de energía y materias primas,
- tensiones en cadena de suministro,
- incremento tipos de interés.

Conclusión:

- **el Grupo no tiene exposición directa**,
- no se espera impacto material,
- previsión de conflicto de corta duración.

Gestión del Riesgo de capital

Objetivo:

- mantener capacidad de financiar crecimiento,
- estructura adecuada de financiación,
- rentabilidad sostenible.

Riesgos Fiscales

Se consideran aquellos derivados del incumplimiento de sus obligaciones fiscales y sus relaciones con las Administraciones Tributarias en todos los países en los que opera. Estos riesgos se detallan en el Informe de Cuentas Anuales. Para su mitigación la Política Corporativa de Gestión de Riesgos Fiscales y el Manual de Precios de Transferencia establecen los mecanismos para su control y anualmente se actualiza el mapa de riesgos, valorando cada riesgo en función de su gravedad, estableciendo los controles necesarios que contribuyen a su mitigación. Dentro de las oportunidades, los mecanismos de prevención de riesgos fiscales nos permiten tener un mejor control sobre la creación de valor que contribuimos a generar en los países en los que operamos.

Gestión de riesgo: nuevos proyectos

Se incluyen los riesgos derivados de posibles cambios en las líneas estratégicas de la compañía o de la situación del país, como cambios políticos, regulatorios, depreciación de la moneda, políticas energéticas, restricciones al comercio, etc.

Para su mitigación, cuando se desarrolla un nuevo proyecto, se realiza un minucioso estudio en el que se valoran y analizan todos los aspectos cuantitativos y cualitativos del proyecto, así como riesgos

potenciales por parte de las distintas direcciones de la compañía previamente a su presentación al Consejo de Administración.

Todas las actuaciones y los posibles riesgos derivados de las mismas son analizados de forma continuada por la dirección y los equipos de la Sociedad, lo que permite su detección y la implantación de forma rápida y ágil de las medidas correctoras y las oportunidades de mejora.

Riesgos estratégicos y del entorno

Se consideran los derivados de posibles cambios en las líneas estratégicas del Grupo o de la situación de los países en los que opera (cambios políticos, regulatorios, depreciación de la moneda, etc.). Para su mitigación se realizan análisis de riesgos país y global a través de la "Metodología de análisis de viabilidad y desarrollo" y de Due Diligences externas. Asimismo, la diversificación geográfica y de negocio, además de las políticas de cumplimiento, la inversión en innovación, coberturas financieras de divisa y las pólizas de seguros, minimizan este riesgo. Destacan también las acciones encaminadas al cumplimiento de la regulación de los programas de sanciones, que limitan las operaciones comerciales contra un país o territorio, o a determinadas organizaciones, personas o entidades; y concretamente, en este período, las derivadas como consecuencia de las sanciones impuestas por la UE a raíz de la guerra en Ucrania. Dentro de las oportunidades, destaca el impacto que en la economía local tienen estos cambios (nuevas oportunidades de negocio, puestos de trabajo, impuestos, etc.).

Riesgos operacionales

Son los riesgos derivados de fallos tecnológicos, de infraestructura o de calidad, problemas derivados de los procesos y de la gestión de los mismos, errores humanos, factores externos, etc. que impliquen fallos de calidad en el producto y en los plazos de entrega, entre otros.

Los esfuerzos de la compañía se encaminan a mantener y mejorar las relaciones con los clientes, adaptándonos a sus necesidades, ampliando el porfolio de productos y servicios e incrementando la presencia global.

Entre los mecanismos de control que dispone el Grupo para la identificación de eventos con impacto operacional o de proceso, se encuentra el sistema de "Auditoría Continua", realizado a través de diversas herramientas, donde se dispone de numerosas alertas destinadas a la identificación de errores y/o debilidades de control en los procesos operativos y de negocio. Dicho sistema se encuentra actualmente en proceso de desarrollo e implementación.

Para su mitigación se dispone de pólizas de riesgo y se desarrollan numerosas iniciativas y proyectos de mejora, medición y eficiencia, planes de contingencia, etc.

Una clara oportunidad deriva de la eficiencia en productos y procesos, que reduce los consumos, los tiempos de producción, los residuos, etc. y, con ello, mejora los costes y la rentabilidad. Además, a través de la innovación la compañía se adecuamos a las necesidades del mercado.

Riesgos reputacionales, éticos y de derechos humanos

Son los ocasionados por posibles comportamientos contrarios a las pautas marcadas en los códigos y políticas de GRI Renewable Industries en temas de ética, derechos humanos y anticorrupción.

Para su mitigación, a través de la Dirección de Cumplimiento Corporativa y de los responsables en las diferentes plantas, se incide en la comunicación y formación global sobre las políticas y códigos en materia de compliance aplicable a todo el personal en los países en los que tenemos presencia. Asimismo, se mantiene vigente el Comité de Cumplimiento y los pertinentes canales de comunicación (Canal Ético), para dar respuesta a las denuncias y conflictos que puedan surgir. Mediante estos mecanismos, hemos minimizado los riesgos y mejorado la comunicación y gestión sobre impacto

económico local de las fábricas (proveedores locales, empleo local, mejora de la economía en la zona, pago de impuestos, etc.).

Dentro de las oportunidades destacan las numerosas actuaciones que permiten fortalecer los principios éticos del Grupo, minimizar los riesgos e impulsar la reputación de la compañía.

Riesgos relacionados con la seguridad y salud

La Seguridad y Salud de los trabajadores constituye un factor estratégico y una obligación, presente siempre en la toma de decisiones y en el desarrollo de planes de trabajo enfocados a la mejora constante de la seguridad y de las condiciones de trabajo en las fábricas y oficinas.

Para su mitigación, a través de la Política Integrada, las medidas de concienciación y formación, así como los sistemas de gestión, bajo el estándar ISO 45001 y el sistema de excelencia IPRL, gestionamos activamente todos y cada uno de los riesgos identificados, implementando medidas preventivas y correctoras para reducir tanto la probabilidad como la severidad de cualquier evento no deseado, con criterios comunes y requisitos superiores a los establecidos en la legislación aplicable.

Esto nos permite identificar y desarrollar acciones y oportunidades de mejora que contribuyen a mejorar el entorno y el clima laboral de los distintos profesionales.

Riesgos de seguridad informática, procesos y protección de datos

En la actualidad los sistemas son un elemento fundamental para la ejecución de los procesos e implantación de la estrategia de negocio, todavía más en un entorno de colaboración e innovación basado en tecnologías emergentes y en un contexto empresarial cada vez más turbulento. Asimismo, las amenazas cibernéticas siguen creciendo en ingenio y frecuencia, el fraude online no deja de evolucionar gracias a nuevas técnicas de ingeniería social y son los responsables de pérdidas millonarias en las empresas de todo el mundo.

El 28 de Abril de 2025 se produjo un apagón eléctrico en España hecho nunca visto anteriormente. Aunque no estuvo ligado a ciberataques, el incidente interrumpió las operaciones de muchas empresas del país y puso de manifiesto las crecientes interdependencias y riesgos del ecosistema tecnológico global. GRI Renewable Industries consiguió no ver afectadas sus operaciones gracias a un plan de contingencia basada en una infraestructura y personas, preparadas y testadas para este tipo de situaciones, coincidente con el cambio de ubicación de HQ, todos los servicios estuvieron disponibles en todo momento para dar cobertura a negocio.

Conocedores de que la formación y concienciación a los empleados es la principal contramedida para frenar de forma eficiente la mayoría de los vectores de entrada de este tipo de amenazas contamos con un Plan de formación Anual en Ciberseguridad en el que sentamos las bases para una mejor detección y respuesta a cualquier tipo de incidente. Para mitigar estos riesgos, el departamento de IT de GRI vive un desafiante equilibrio entre la necesidad de innovación digital en todo el Grupo y la necesidad de mantener y operar sobre los sistemas y procesos actuales.

Para ello, integra el análisis de riesgos desde la fase de diseño de cada cambio y frente a un catálogo preestablecido de potenciales amenazas, actuando siempre con un enfoque de mejora continua, buscando la excelencia operativa. Además, establece las políticas y los mecanismos necesarios para salvaguardar la privacidad de la información y la protección de los datos de clientes y proveedores, así como para gestionar y tratar adecuadamente la documentación.

Para cumplir con los estándares de seguridad y protección de la información y los datos, desarrolla procedimientos e implanta mecanismos de control de acuerdo con los estándares internacionales como: ISO27001, CISA y NIST. Además, la formación y capacitación de los profesionales de GRI juega un papel fundamental en las medidas de mitigación de riesgos.

En 2025, al igual que en ejercicios anteriores, se actualizó y lanzó desde la plataforma Academy el curso de “Seguridad de la Información”, completando el curso el 95% de los empleados con acceso a cuenta de correo o a internet. Al resto, no les aplica.

En el 2026 se establece el objetivo de mantener de forma sostenida una tasa de participación anual superior al 95%, con el compromiso de alcanzar el 100% de cobertura de la plantilla en 2030.

Una de las iniciativas más relevantes en cuanto a Industria 4.0 ha sido el avance en la implantación de la **Plataforma IoT Industrial de GRI, IoTWIND**. Actualmente se está desarrollando una primera versión en **GRI Towers Galicia**, en el marco del programa **RISS**, subvencionado por la Xunta de Galicia. La plataforma nace con una clara vocación de convertirse en una **herramienta corporativa transversal para todo GRI**.

A pesar de encontrarse aún en fase de construcción, las funcionalidades ya disponibles han demostrado un alto nivel de madurez e impacto. Su adopción ha sido rápida y natural dentro de los procesos de planta, convirtiéndose en un **pilar fundamental en la evolución hacia el paradigma de “data-driven factory”**.

La plataforma actúa como un **núcleo integrador de información**, conectando datos procedentes de diversas aplicaciones, maquinaria industrial, sistemas y sensores –incluyendo elementos de gestión energética–. Esto permite que las distintas áreas operativas dispongan de **visibilidad casi en tiempo real** del estado de la fábrica, además de acceso a datos históricos que facilitan la evaluación de acciones de mejora y el análisis detallado de eventos pasados.

Asimismo, IoTWIND genera un **repositorio de datos altamente interoperable**, que constituye la base ideal para el desarrollo de **soluciones avanzadas basadas en inteligencia artificial**. Estas capacidades abren la puerta a la detección de patrones y a la aplicación de mejoras que superan las capacidades de inferencia humana en ámbitos tan diversos como el **mantenimiento predictivo, la optimización de la productividad o la reducción de la huella de carbono**.

Riesgos frente al cambio climático

201-2

El entorno actual nos muestra que los riesgos asociados a los problemas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) como el cambio climático, es cada vez más relevante. Por ello, es necesario incorporarlo en la toma de decisiones, la estrategia comercial, la gestión y el desempeño de la compañía.

Para su mitigación, en 2020 se analizaron a nivel corporativo los potenciales riesgos transversales que pueden afectar al negocio, con el objetivo de trasladar y particularizar estos riesgos a los distintos países e instalaciones, en los próximos dos años. Para ello, se toma como referencia el estándar “Task Force on Climate related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board (FSB)” y se integró en el mapa de riesgos global de la compañía.

En el Plan Carbon Neutral 2030/50 se resumen las oportunidades de mejora definidas para minimizar su impacto, cumplir con las expectativas de clientes y sociedad, y mejorar el posicionamiento de GRI Renewable Industries en el mercado.

En 2023 se inició el proyecto de evaluación de Riesgos Físicos de Cambio Climático, con la determinación de la exposición a los factores de riesgo físico en todas las fábricas del grupo. El proyecto se extendió durante el 2024 con el cálculo del impacto asociado en función de los horizontes temporales y escenarios definidos en el proyecto. El objetivo del proyecto es determinar al Valor en Riesgo asociado al impacto del cambio climático en los activos físicos y operaciones de GRI Renewable Industries.

Análisis de exposición a riesgos climáticos para todos los activos de GRI Renewable Industries en base a:

Horizontes temporales:

- Corto plazo (2030).
- Largo plazo (2050).

Escenarios climáticos:

- RCP2.6: Acuerdo de París.
- RCP2.8: Business as usual.

Factores de riesgo analizados.

- Variaciones de temperatura (max.).
- Variaciones de temperatura (min.).
- Sequía.
- Inundaciones (fluviales).
- Ola de calor.
- Precipitaciones fuertes (lluvia).
- Precipitaciones fuertes (nieve).
- Deshielo del permafrost.
- Tormenta (nieve).
- Incendio forestal.
- Estrés hídrico.

CONTENIDO 2-23 Y CONTENIDO 3-3

Asimismo, se incorpora el principio de precaución y mejora continua a través del Código Ético y de Conducta, la Política Integrada y la Política de Sostenibilidad

Principales riesgos en 2025

Los riesgos más relevantes identificados son los siguientes:

- Inestabilidad económica y social general como consecuencia del conflicto armado por la invasión rusa en Ucrania, y su enorme impacto social y económico en toda la Unión Europea. La UE mantiene y amplía sucesivamente sus paquetes de sanciones y medidas restrictivas.
- Impacto geopolítico e impacto en los mercados por la guerra entre Israel y Gaza que dio lugar a comienzos en octubre de 2023 y que se ha mantenido durante el año 2025.
- Impactos en la cadena de suministro por el cumplimiento de las restricciones a la importación y exportación de bienes a Rusia y la aplicación de sanciones comerciales por la Unión Europea como consecuencia del conflicto Ucrania y Rusia. Estas sanciones han sido prorrogadas por la UE hasta julio de 2026.
- Las amenazas cibernéticas y el fraude online, cada vez más presentes y con mecanismos cada vez más sofisticados que dificulta el diseño e implantación de controles eficientes para su mitigación.

- Riesgo por la escasez y dependencia de materias primas críticas para la industria siderúrgica.
- La creciente producción legislativa existente, no solo en España sino a nivel internacional, así como los requerimientos de los clientes cada vez más exigentes. Esto hace más complejo el cumplimiento legal de todas las normativas y requerimientos en las diferentes áreas de aplicación, haciendo además necesario ampliar las estructuras de la organización.
- La situación de polarización política en ciertos países en los que el Grupo tiene presencia.
- La crisis del Mar Rojo que está incrementando los costes globales de transporte y está generando tensiones en la cadena de suministro en muchas de las localizaciones.
- La volatilidad del precio de las materias primas y, por tanto, en la valoración del stock disponible en las fábricas.
- Enormes subidas de precio en materias primas y recursos como la energía.
- Los riesgos derivados de las políticas proteccionistas y el establecimiento de aranceles entre los principales actores del comercio internacional.
- Presiones inflacionarias derivado del contexto geopolítico.
- Los riesgos derivados del establecimiento de medidas arancelarias emitidas por nuevos gobiernos en los mercados en los que opera el Grupo.
- Los riesgos derivados de los diferentes cambios geopolíticos que implican restricciones comerciales, embargos y sanciones.
- El notable incremento de las opiniones con posicionamientos nacionalistas y euroescépticos.
- El crecimiento de la conciencia ambiental, social y de gobernabilidad (ESG), además de los riesgos derivados del cambio climático, las catástrofes naturales y las enfermedades.
- El riesgo interno para alcanzar la excelencia operacional en algunos países.
- **Riesgos derivados de la aplicación del Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono (CBAM)** de la Unión Europea, que puede suponer un incremento de costes, mayores cargas administrativas y exigencias adicionales de información sobre las emisiones asociadas a determinados productos importados, con impacto potencial en la competitividad y en la cadena de suministro.

La crisis económica general como consecuencia de las distintas incertidumbres antes descritas, los derivados de los continuos cambios normativos que requieren una adaptación de los procesos del Grupo, y la necesidad de una rápida adaptación a los cambios producidos en los mercados y los clientes.

Asociaciones y organizaciones

(Contenido 2-28)

En GRI Renewable Industries trabajamos activamente en la promoción de todas las divisiones que componen el Grupo. Para ello, participamos en organizaciones y asociaciones de diversa índole tanto desde el punto de vista corporativo, como en los distintos países en los que tenemos presencia.

Estas iniciativas están enfocadas a diversos ámbitos como el económico, el industrial, el social (ONG y Fundaciones) y empresarial. En el Anexo 4. se resumen las principales asociaciones y organizaciones con las que colaboramos.

Asimismo, colaboramos con organismos públicos y administraciones locales, establecemos relaciones de forma desinteresada y transparente, relacionadas principalmente con asuntos que afectan al sector. GRI Renewable Industries no realiza contribuciones a partidos político o administraciones, tal y como establece el Código Ético y de Conducta y el Procedimiento de donaciones y patrocinios, de obligado cumplimiento en el Grupo (415-1).

Ratings de Sostenibilidad

Como parte de su compromiso con la transparencia, GRI Renewable Industries colabora activamente con EcoVadis.

EcoVadis es una agencia de calificación de riesgos de sostenibilidad en las cadenas de suministro. GRI participa una vez más en este rating, y en 2025 ha obtenido una mejora de 2 puntas en la puntuación obtenida con respecto al ejercicio anterior, obteniendo la medalla de bronce, lo que la sitúa en el Top 35% de las empresas más responsables a nivel mundial.

Anexo I: Informe de Verificación

Contenido 2-5

Ver informe en la primera página del documento

Anexo II: Información cuantitativa

País	I.A. Plantilla																							
	Hombre												Mujer											
	Director/a				MOI				MOD				Director/a				MOI				MOD			
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
España	0	1	5	16	8	71	122	127	22	87	178	207	0	0	2	3	6	28	35	23	0	4	9	14
Brasil	0	1	4	4	3	19	43	23	1	21	82	44	0	1	2	0	1	14	12	4	0	1	1	3
Turquía	0	0	0	1	35	90	80	20	91	106	88	27	0	0	0	0	2	12	6	1	0	0	0	0
India	0	7	15	7	26	63	63	46	22	26	99	75	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sudáfrica	0	0	5	2	9	12	24	15	0	25	39	32	0	0	2	0	11	9	6	2	0	0	1	1
USA	0	0	4	3	2	33	30	27	35	59	51	40	0	0	3	1	0	7	2	11	1	3	3	0
China	0	9	14	16	21	198	122	29	147	388	396	381	2	2	9	0	31	118	44	33	23	98	116	31
Argentina	0	0	2	4	4	19	14	10	12	35	23	13	0	0	0	0	1	9	2	1	1	2	4	0
Total	0	18	49	53	108	505	498	297	330	747	953	819	2	5	18	4	52	197	107	75	25	108	134	49

	Hombre	Mujer
--	---------------	--------------

I.B. Plantilla 2024	Director				MOI				MOD				Director				MOI				MOD			
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
País																								
España	0	1	2	12	15	75	137	126	35	108	193	212	0	0	0	1	5	27	39	22	1	3	13	15
Brasil	0	1	10	3	15	37	68	30	11	88	200	80	0	1	1	0	18	21	16	5	0	2	12	6
Turquía	0	0	0	1	13	82	75	18	62	99	78	26	0	0	0	0	0	12	6	1	0	0	0	0
India	0	7	15	8	23	70	62	42	10	18	117	62	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Sudáfrica	0	1	4	3	9	13	23	16	2	32	36	32	0	0	2	0	9	9	6	2	0	1	1	1
USA	0	0	3	3	4	35	26	24	41	60	49	40	0	0	3	2	0	5	1	9	0	3	2	0
China	0	41	78	42	0	8	66	76	100	387	386	488	0	28	32	10	20	27	33	40	8	44	68	53
Argentina	0	0	3	2	8	27	28	12	20	52	36	14	0	0	1	0	3	4	4	1	1	4	4	0
Total	0	51	115	74	87	347	485	344	281	844	1.095	954	0	30	39	13	55	106	105	80	10	57	100	75

I.C. Plantilla 2023	Hombre												Mujer											
	Director				MOI				MOD				Director				MOI				MOD			
País	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
España	0	1	7	18	6	69	111	100	27	94	174	184	0	2	1	2	3	20	35	15	0	4	10	14
Brasil	0	0	1	1	5	22	32	18	17	154	247	84	0	0	0	0	3	18	11	3	1	2	24	8
Turquía	0	0	0	1	14	70	65	14	82	110	74	22	0	0	0	0	0	8	6	0	0	0	0	0
India	0	4	8	8	15	47	64	37	42	43	142	42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sudáfrica	0	1	4	3	2	15	23	15	0	38	31	30	0	1	1	0	4	6	4	2	1	2	2	1
USA	0	1	3	2	7	31	32	19	48	53	34	34	0	0	4	1	0	5	1	8	2	3	1	0

China	0	6	12	1/5	1	28	38	20	186	412	376	410	0	1	7	3	0	9	7	4	41	75	93	66
Argentina	0	1	2	2	11	19	20	4	14	49	31	15	0	0	1	0	0	7	3	1	0	0	2	0
Total	0	14	37	50	61	301	385	227	416	953	1.109	821	0	4	14	6	10	73	67	33	45	86	132	89

Promedios anuales I.D						
GRI	Promedio anual de contratos por género (2025)					
	Indefinidos		Temporales		En prácticas	
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial
Hombre	2.706	4	10	0	26	16
Mujer	267	3	2	0	11	15
Total	2.973	7	12	0	37	31

GRI	Promedio anual de contratos por edad (2025)					
	Indefinidos		Temporales		En prácticas	
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial
18-25	243	1	6	0	32	30
26-35	793	1	0	0	3	1
36-45	1.095	1	4	0	1	0
>46	843	4	1	0	0	0
Total	2.973	7	12	0	36	31

GRI	Promedio anual de contratos por tipo de categoría (2025)		
	Indefinidos	Temporales	En prácticas

	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial
Director/a	42	0	0	0	0	0
MOI	1.375	7	10	0	36	31
MOD	1.556	0	2	0	0	0
Total	2.973	7	12	0	37	31

*Los promedios anuales no tienen en cuenta los datos de China

Promedios anuales I.E						
GRI	Promedio anual de contratos por género (2024)					
	Indefinidos		Temporales		En prácticas	
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial
Hombre	2.795	2	37	0	204	10
Mujer	260	3	4	0	8	16
Total	3.055	5	41	0	212	25

GRI	Promedio anual de contratos por edad (2024)					
	Indefinidos		Temporales		En prácticas	
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial
18-25	260	0	9	0	27	24
26-35	830	0	22	0	185	1
36-45	1.210	1	10	0	0	0

>46	755	4	0	0	0	0
Total	3.055	5	41	0	212	25

GRI	Promedio anual de contratos por tipo de categoría (2024)					
	Indefinidos		Temporales		En prácticas	
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial
Director/a	55	0	0	0	0	0
MOI	1.190	5	14	0	28	25
MOD	1.810	0	27	0	184	0
Total	3.055	5	41	0	212	25

Promedios anuales I.F						
GRI	Promedio anual de contratos por género (2023)					
	Indefinidos		Temporales		En prácticas	
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial
Hombre	2.129,2	2,0	25,6	0,0	580,1	5,0
Mujer	157,9	9,0	3,0	0,0	69,8	3,0
Total	2.287,1	11,0	28,6	0,0	649,8	8,0

GRI	Promedio anual de contratos por edad (2023)					
	Indefinidos		Temporales		En prácticas	
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial

18-25	205,2	0,0	7,2	0,0	52,8	6,0
26-35	630,4	0,0	8,6	0,0	166,7	2,0
36-45	881,1	7,0	11,3	0,0	314,4	0,0
>46	561,3	4,0	1,5	0,0	116,0	0,0
Total	2.278,1	11,0	28,6	0,0	649,8	8,0

GRI	Promedio anual de contratos por tipo de categoría (2023)					
	Indefinidos		Temporales		En prácticas	
	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial	Jornada completa	Jornada Parcial
Director/a	25	0	0	0	2	0
MOI	962	11	9	0	207	8
MOD	1.292	0	20	0	460	0
Total	2.279	11	29	0	669	8

País	II. Personal externo											
	2023				2024				2025			
	Subcontrata		ETT		Subcontrata		ETT		Subcontrata		ETT	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	11	6	5	0	22	4	17	2	36	3	55	1
Brasil	213	0	0	0	3	0	0	0	53	0	0	0
Turquía	20	9	0	0	20	20	0	0	13	10	0	0
India	184	0	0	0	293	0	0	0	318	0	0	0

Sudáfrica	20	8	0	0	21	10	0	0	21	10	0	0
USA	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0	2	1
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Argentina	0	0	0	0	21	8	0	0	20	2	0	0
Total	448	23	7	0	490	42	20	2	461	25	57	2

III.A. Contrataciones 2025		Hombres												Mujeres											
		Director/a				MOI				MOD				Director/a				MOI				MOD			
País	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	
Argentina	0	0	0	2	0	3	4	7	4	2	3	3	0	0	0	0	2	0	1	0	0	1	1	0	
Brasil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	
China	3	3	9	9	101	306	291	395	5	26	58	38	3	2	6	2	0	15	17	40	9	17	22	25	
España	0	0	1	0	1	6	7	2	2	17	20	7	0	0	0	0	1	5	4	0	0	1	0	0	
EEUU	0	1	1	0	0	7	4	2	21	29	17	6	0	0	0	0	0	2	1	1	0	1	1	0	
India	0	0	0	0	9	8	3	0	11	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Sudáfrica	0	0	0	0	0	1	3	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Turquía	0	0	0	0	24	22	13	1	74	36	21	3	0	0	0	0	2	1	2	0	0	0	0	0	
Total	3	4	11	11	135	353	325	407	117	113	120	59	3	2	6	2	6	24	28	41	9	20	24	25	

III.B. CONTRATACIONES 2024		Hombres												Mujeres											
----------------------------	--	---------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

País	Director				MOI				MOD				Director				MOI				MOD			
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
Argentina	0	0	1	1	1	8	5	3	12	18	11	1	0	0	0	0	2	2	1	0	1	4	2	0
Brasil	0	0	1	0	1	3	2	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	6	0	0	0	0	0	0
China	0	0	0	0	69	82	55	51	1	0	4	0	0	0	0	0	1	5	9	12	0	1	2	0
España	0	0	0	0	10	27	23	14	40	53	44	28	0	0	0	0	3	11	5	3	0	2	1	4
EEUU	0	0	0	0	0	3	6	1	24	26	21	8	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0
India	0	0	0	0	6	13	5	0	17	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Sudáfrica	0	0	0	0	1	1	0	0	2	5	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Turquía	0	0	0	0	8	30	10	2	46	19	16	2	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	2	1	96	167	106	72	142	123	100	40	0	1	0	0	7	30	17	16	1	9	6	4

III.C. CONTRATACIONES 2023	País	Hombres												Mujeres											
		Director				MOI				MOD				Director				MOI				MOD			
		18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
Argentina	0	0	0	0	0	1	4	2	6	12	15	4	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	
Brasil	0	0	0	0	1	3	4	2	4	11	10	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	
China	0	0	0	5	0	1	3	3	128	185	187	130	0	0	0	0	0	0	0	0	37	29	30	26	
España	0	0	2	1	7	33	14	12	19	17	14	10	0	0	1	0	2	5	1	1	0	0	1	0	
EEUU	0	1	0	0	3	5	4	3	36	33	21	9	0	0	0	0	0	0	1	1	3	4	4	0	
India	0	0	0	0	2	12	1	0	37	17	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sudáfrica	0	0	3	0	7	9	9	9	0	23	20	11	0	1	1	0	8	7	4	0	0	1	0	0	

Turquía	0	0	0	0	16	25	13	0	84	55	37	4	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0
Total	0	1	5	6	36	89	52	31	314	353	305	170	0	1	2	0	11	21	9	2	40	35	35	26

IV.A. Salidas Hombre 2025																								
País	Director/a				MOI				MOD				Director/a				MOI				MOD			
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
Argentina	0	0	0	1	0	4	9	8	1	10	9	7	0	0	1	0	2	4	2	1	3	2	5	4
Brasil	0	0	3	0	2	12	37	20	6	46	111	46	0	0	2	0	1	2	2	1	0	1	0	0
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	87	112	57	71	1	13	10	10
España	0	0	0	1	0	2	4	6	2	13	12	14	0	0	0	3	2	8	15	9	4	16	21	11
EEUU	0	0	1	0	0	2	2	0	11	9	5	3	0	0	0	0	1	5	2	1	12	21	6	5
India	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4
Sudáfrica	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	2	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	3	3
Turquía	0	0	0	0	3	3	4	2	25	26	15	3	0	0	0	0	4	6	5	3	13	11	7	0
Total	0	0	4	2	5	24	58	36	45	105	155	75	0	0	3	4	97	138	83	89	33	64	52	37

IV.B. SALIDAS HOMBRE 2024																								
País	Despido												Otras causas											
	Director				MOI				MOD				Director				MOI				MOD			
18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	
Argentina	0	0	0	0	0	2	0	0	0	12	6	0	0	0	0	1	0	9	1	0	0	0	0	0

Brasil	0	1	0	0	0	1	4	1	1	11	14	6	0	0	0	1	0	4	5	2	0	2	0	3
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39	34	23	$\frac{2}{3}$	0	0	0	0
España	0	0	0	0	0	5	5	5	9	4	10	5	0	0	0	1	1	18	11	7	18	20	29	$\frac{1}{9}$
EEUU	0	0	0	0	0	0	4	1	13	13	7	2	0	1	0	0	3	2	2	5	11	13	3	4
India	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	2	22	4	0	1	1	1	2
Sudáfrica	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4	2	5	0	0	0	0	0	2	1	0	7	1	2	2
Turquía	0	0	0	0	0	0	4	2	5	29	13	2	0	0	0	0	4	9	2	2	15	29	7	1
Total	0	1	0	0	0	9	17	9	29	73	52	$\frac{2}{0}$	0	3	1	4	49	100	49	$\frac{3}{9}$	52	66	42	$\frac{3}{1}$

IV.C. SALIDAS HOMBRE 2023	Despido												Otras causas											
	Director				MOI				MOD				Director				MOI				MOD			
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	6	6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	2	2	0	1	13	25	6	0	0	0	0	0	2	1	1	0	6	9	3
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	1	1	3	101	167	140	$\frac{11}{7}$
España	0	0	0	0	0	2	5	4	0	5	8	3	0	0	0	1	4	15	15	6	9	15	17	14
EEUU	0	0	0	0	1	2	2	1	10	12	5	2	0	1	1	0	1	4	3	2	17	16	8	2
India	0	0	0	0	0	4	2	1	2	0	0	0	0	1	1	1	0	4	0	0	10	5	2	2
Sudáfrica	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	1	2	1
Turquía	0	0	0	0	0	0	1	1	8	3	3	0	0	0	0	0	6	8	3	3	23	28	22	3
Total	0	0	0	0	1	11	12	7	21	46	47	$\frac{1}{7}$	0	2	5	6	11	36	24	$\frac{1}{5}$	160	240	200	$\frac{14}{2}$

IV.D. Salidas Mujer 2025		Despido												Otras causas											
		Director/a				MOI				MOD				Director/a				MOI				MOD			
País	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	3	2	0	0	0	0	0	
Brasil	0	0	0	0	1	5	3	4	0	1	10	4	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	8	1	4	6	4	
España	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	2	0	0	1	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0	
EEUU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	
India	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sudáfrica	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
Turquía	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total	0	0	0	0	1	7	5	5	0	1	12	4	0	1	3	2	4	8	2	8	1	5	8	4	

IV.E. SALIDAS MUJER 2024		Despido												Otras causas											
		Director				MOI				MOD				Director				MOI				MOD			
País	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
Brasil	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3	1	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
España	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	0	3	0	0	0	0	
EEUU	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	

India	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sudáfrica	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Turquía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	5	4	2	1	1	4	1	0	0	1	1	1	9	0	3	3	0	0	0

IV.F. SALIDAS MUJER 2023	Despido												Otras causas											
	Director				MOI				MOD				Director				MOI				MOD			
	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46	18-25	26-35	36-45	46
Argentina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Brasil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	23	25	23	25
España	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	1	0	1	0	1
EEUU	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3	2	0
India	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sudáfrica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Turquía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0	0	4	10	1	1	24	29	26	26

V.A. Plantilla por tipo de contrato 2025										
País	Tipo de contrato					Duración de jornada				
	Indefinido		Temporal		Prácticas	Completa		Parcial		
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
País										

España	833	123	12	0	0	0	840	120	5	3
Brasil	245	39	0	0	0	0	245	39	0	0
Turquía	535	21	0	0	0	0	535	21	0	0
India	431	3	17	0	0	0	434	0	17	0
Sudáfrica	150	25	4	0	9	7	154	25	9	7
USA	284	31	0	0	0	0	284	31	0	0
China	1.721	507	0	0	0	0	1.721	507	0	0
Argentina	136	20	0	0	0	0	136	20	0	0
Total	4.335	769	33	0	9	7	4.349	763	31	10

V.B. Plantilla por tipo de contrato 2024											
País	Tipo de contrato						Duración del contrato				
	Indefinido		Temporal		Prácticas	Completo		Parcial			
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
España	898	126	18	0	0	0	911	123	5	3	
Brasil	535	66	0	0	8	16	535	66	9	15	
Turquía	453	20	0	0	0	0	453	20	0	0	
India	434	2	0	0	0	0	436	0	0	0	
Sudáfrica	159	23	12	8	0	0	171	31	0	0	
USA	285	25	0	0	0	0	285	25	0	0	
China	0	0	1.672	363	0	0	1.672	363	0	0	
Argentina	197	22	1	4	0	0	197	22	1	4	
Total	2.961	284	1.703	375	8	16	4.660	650	15	22	

V.C. Plantilla por tipo de contrato 2023										
País	Tipo de contrato						Duración del contrato			
	Indefinido		Temporal		Prácticas		Completo		Parcial	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	773	105	18	1	0	0	788	103	3	3
Brasil	581	70	0	0	0	0	581	70	0	0
Turquía	452	14	0	0	0	0	452	14	0	0
India	452	0	0	0	0	0	452	0	0	0
Sudáfrica	159	23	3	1	0	0	159	23	3	1
USA	264	25	0	0	0	0	264	25	0	0
China	1.501	309	0	0	0	0	1.501	309	0	0
Argentina	165	10	3	4	0	0	165	10	3	4
Total	4.347	556	24	6	0	0	4.362	554	9	8

VI.A. Formación por Género y Categoría																		
País	2023						2024						2025					
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			Hombre			Mujer		
	Director/a	MOI	MOD	Director	MOI	MOD	Director/a	MOI	MOD	Director	MOI	MOD	Director/a	MOI	MOD	Director	MOI	MOD
Argentina	63	756	1.052	0	35	165	10	80	63.483	10	28	170	48	120	28.671	36	40	352
Brasil	2	2.054	17.013	0	613	1.175	131	6.789	2.573	17	778	540	13	4.625	2.839	2	545	52
China	160	206	100.476	24	68	22.607	105	1.041	24	53	62	32	308	964	133	89	144	121

España	25	6.518	5.947	24	867	272	156	5.332	12.726	24	1.283	286	169	4.422	5.137	46	1.065	299
EEUU	4	441	2.157	7	21	123	15	372	1.663	35	19	34	22	725	1.869	13	123	59
India	79	558	889	0	0	0	150	532	1.528	0	0	0	43	1.298	1.194	0	0	0
Sudáfrica	329	853	7.677	53	729	201	81	639	2.047	52	246	161	285	1.840	3.719	32	4.330	41
Turquía	12	5.990	15.931	0	270	0	12	4.332	7.853	0	497	0	12	4.882	6.655	0	340	0
Total	673	17.375	151.141	108	2.602	24.543	660	19.116	91.896	190	2.914	1.223	900	18.876	50.217	217	6.587	924

VI. B. Promedio horas de formación por empleado/a y categoría

	2023		2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	Director/a	7	4	3	2	8
MOI	18	14	15	8	13	15
MOD	46	70	29	5	18	3

VI. C. Distribución % de la formación por país

País	2023	2024	2025
Argentina	1,1%	55%	37,7%
Brasil	10,6%	9%	10,4%
China	62,9%	1%	2,3%
España	6,9%	17%	14,3%
EEUU	1,4%	2%	3,6%

India	0,8%	2%	3,3%
Sudáfrica	5,0%	3%	13,2%
Turquía	11,3%	11%	15,3%

VII.A. Evaluación del desempeño corporativo						
País	2023		2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Argentina	6	1	1	0	1	0
Brasil	12	2	12	3	9	3
China	0	0	0	0	0	0
España	95	39	109	40	112	45
EEUU	0	0	0	0	0	0
India	8	0	8	0	8	0
Sudáfrica	8	2	6	2	8	1
Turquía	0	0	0	0	0	0
Total	143	50	151	51	154	55

VII.B. Evaluación del desempeño fábricas												
País	2023				2024				2025			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
	MOI	MOD	MOI	MOD	MOI	MOD	MOI	MOD	MOI	MOD	MOI	MOD
Argentina	10	61	0	2	25	198	0	3	20	80	8	8
Brasil	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	2	0
China	0	0	0	0	1.041	24	62	32	964	144	144	144
España	195	336	36	28	115	258	20	24	87	203	15	22

EEUU	0	191	0	17	0	227	0	16	0	241	0	22
India	126	218	0	0	214	219	0	0	146	216	1	0
Sudáfrica	0	0	0	0	8	0	2	0	7	0	1	0
Turquía	158	249	12	0	176	232	13	0	240	274	19	0
Total	489	1.055	48	47	1.579	1.158	97	75	1.473	1.158	190	196

VIII. Capacidades diferentes						
País	2023		2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Argentina	0	0	0	0	0	0
Brasil	19	5	17	4	11	3
China	0	0	0	0	0	0
España	8	1	12	2	12	2
India	0	0	0	0	0	0
EEUU	5	1	4	1	3	2
Sudáfrica	4	0	1	0	1	0
Turquía	14	0	13	0	16	0
Total	50	7	47	7	43	7

IX. Permisos Parentales						
	2025	%	2024	%	2023	%
Baja paternal	60	0%	78	0%	90	0%

Continúan en la compañía	51	85%	77	99%	88	98%
Baja maternal	8	0%	15	0%	13	0%
Continúan en la compañía	7	88%	11	73%	11	85%

MEDIOAMBIENTE

X. A. Materias primas (toneladas) 2025								
Países	Acero	Flux	Pintura	Granalla	Hilo soldadura	Disolvente	Hilo Zinc Metalizado	Taladrina
Argentina	12.663,44	97,73	0,00	53,00	97,15	16,45	11,75	0,00
Brasil	312,80	1,01	0,00	2,00	14,41	1,86	0,05	31,55
China	884.156,76	0,00	0,00	0,00	836,79	0,00	0,00	137,85
España	161.990,48	988,53	692,84	104,00	0,00	81,42	258,68	0,00
India	103.257,86	472,04	0,00	19,04	425,12	42,17	27,60	0,00
Sudáfrica	19.200,00	118,28	74,04	17,10	73,99	10,93	14,22	0,00
Turquía	72.945,01	530,15	416,79	72,28	521,72	33,11	20,66	0,00
USA	38.646,86	191,54	182,77	61,64	163,30	10,35	93,63	0,00
Total	1.293.173,21	2.399,28	1.366,44	329,06	2.132,49	196,28	426,59	169,40

X. B. Materias primas (toneladas) 2024								
País	Acero	Flux	Pintura	Granalla	Hilo soldadura	Disolvente	Hilo Zinc Metalizado	Taladrina
Argentina	17.600	98	176	15	104	18	14	0,00

Brasil	76.646	299	0	41	304	37	20	0,01
China	445.792	0	0	0	0	0	0	0
España	95.868	661	558	133	0	67	186	747
India	109.504	382	0	48	387	47	16	0,00
Sudáfrica	0	197	129	18	77	8	614	0,00
Turquía	42.205	465	407	208	452	39	16	0,00
USA	40.699	191	424	53	179	18	19	0,00
Total	828.313,6	2.293,9	1.693,9	516,7	1.503,3	235,0	884,9	747,0

X. C. Materias primas (toneladas) 2023

País	Acero	Flux	Pintura	Granalla	Hilo soldadura	Disolvente	Hilo Zinc Metalizado	Taladrina
Argentina	17.600	90	227	35	85	14	11	0,00
Brasil	76.646	567	0	45	558	56	43	0,01
China	209.967	0	0	0	0	0	0	0
España	95.868	513	480	95	0	52	121	425
India	109.504	340	0	113	381	62	12	0,00
Sudáfrica	0	64	0	8	202	49	2.754	0,00
Turquía	42.205	362	398	34	363	32	21	0,00
USA	40.699	158	365	26	144	16	12	0,00
Total	592.488,92	2.094,33	1.469,48	355,88	1.733,18	280,81	2.974,08	424,69

XI.A. Residuos no peligrosos (toneladas) 2025

País	Chatarra	Madera	Flux soldadura	Resto de residuos NP
Argentina	708	69	104	68
Brasil	52	22	8	40
China	53.597	0	0	0
España	10.750	568	977	321
India	1.582	58	23	25
Sudáfrica	765	282	0	9
Turquía	3.251	191	947	191
USA	2.303	233	190	124
Total	73.007	1.424	2.249	778

XI.B. Residuos no peligrosos (toneladas) 2024

País	Chatarra	Madera	Flux soldadura	Resto de residuos NP
Argentina	993	61	110	39
Brasil	5.574	337	279	290
China	191.801	0	0	0
España	21.153	380	982	355
India	2.038	142	63	13
Sudáfrica	521	74	0	6
Turquía	2.064	152	903	192
USA	1.946	294	189	122
Total	226.090	1.440	2.526	1.017

XI.C. Residuos no peligrosos (toneladas) 2023

Países	Chatarra	Madera	Flux soldadura	Resto de residuos NP
Argentina	993	102	130	43
Brasil	5.574	722	546	237
China	212.913	0	0	0
España	21.153	241	577	262
India	2.038	224	61	30
Sudáfrica	521	0	0	0
Turquía	2.064	195	610	171
USA	1.946	0	0	0
Total	247.202	1.484	1.924	743

XI.D. Residuos peligrosos (toneladas) 2025

Países	Materiales absorbentes (absorbentes, EPIs y fieltros)	Envases	Lodos	Polvo metalizado	Resto de residuos
Argentina	0	19	52	0,00	19,81
Brasil	0	0	13	0,00	6,01
China	3.620	0	0	0,00	1,51
España	0	51	86	17,42	54,47
India	3	25	7	0,00	3,07
Sudáfrica	9	11	30	0,00	0
Turquía	0	124	60	0,00	6,65
USA	0	0	0	0,00	0,00
Total	3.632	229	247	17,42	91,51

XI.E. Residuos peligrosos (toneladas) 2024

Países	Envases	Lodos	Polvo metalizado	Resto de residuos
Argentina	1	34	0,00	6,19
Brasil	2	90	0,00	34,82
China	0	0	0,00	0,00
España	36	65	161,41	35,17
India	29	7	0,00	4,88
Sudáfrica	105	28	0,00	0,00
Turquía	108	58	2,90	0,91
USA	57	36	0,00	68,87
Total	337	318	164,31	150,84

XI.F. Residuos peligrosos (toneladas) 2023

Países	Envases	Lodos	Polvo metalizado	Resto de residuos
Argentina	5	16	0,00	0,00
Brasil	2	155	0,00	0,00
China	0	0	0,00	0,00
España	17	78	0,00	1,07
India	27	1	0,00	0,00
Sudáfrica	0	0	0,00	0,00

Turquía	102	35	0,00	0,09
USA	0	0	0,00	0,00
Total	152	285	0,00	1,16

XII.A. CONSUMO ENERGÉTICO 2025						
País	Electricidad	Gas Natural	Diésel	GLP/Propano	Diésel Flota	Gasolina flota
Argentina	10.576	0	583	2.747	0	35
Brasil	5.545	1.137	438	60	0	28
China	1.843.864	2.168.402	6.352	2.004	139	2.760
España	87.206	176.932	9.406	4.679	377	350
India	28.017	0	2.816	6.344	257	0
Sudáfrica	13.739	0	491	2.911	524	140
Turquía	42.016	9.462	0	3.539	296	0
USA	27.316	19.230	3.975	892	0	0
Total	2.058.280	2.375.163	24.061	23.175	1.593	3.313

XII.B. CONSUMO ENERGÉTICO 2024 GJ						
	Electricidad	Gas Natural	Diésel	GLP/Propano	Diésel Flota	Gasolina flota
Argentina	9.081	0	600	1.113	0	31
Brasil	26.200	7.864	1.358	1.066	0	38
China	1.543.648	1.853.170	6.046	1.831	0	0
España	78.346	152.296	9.316	4.024	872	0
India	29.808	0	2.681	3.406	132	0
Sudáfrica	16.822	0	1.156	25	1.840	142
Turquía	39.478	10.639	0	3.221	290	0

USA	29.929	19.646	4.286	796	0	0
Total	1.773.312	2.043.615	25.442	15.483	3.135	211

XII.C. CONSUMO ENERGÉTICO 2023						
País	Electricidad	Gas Natural	Diésel	GLP/Propano	Diésel flota	Gasolina flota
Argentina	10.854	-	307	6.171	-	25
Brasil	40.693	12.559	1.936	1.435	5.812	2.659
China	1.069.382	1.802.900	5.102	1.712	168	2.547
España	57.110	134.388	8.345	1.534	829	41
India	32.982	-	2.690	3.040	315	-
Sudáfrica	5.994	-	1.817	157	1.656	2.608
Turquía	25.067	6.581	-	2.797	3.003	-
USA	29.019	28.686	3.547	682	-	-
Total	1.271.101	1.985.114	23.744	17.528	11.782	7.880

XIII. A. Intensidad en el consumo energético GJ /Teq Torres 2025	
Argentina	124
Brasil	N/A
España	249
India	94
Sudáfrica	159
Turquía	183
USA	192

XIII. B. Intensidad en el consumo energético GJ /Teq Torres 2024	
Argentina	139,6
Brasil	112,2
España	269,8
India	227,4
Sudáfrica	216,4
Turquía	193,6
USA	189

XIII. C. Intensidad en el consumo energético Torres 2023		GJ/t eq.
Argentina		163,22
Brasil		101,32
España		173,57
India		75,89
Sudáfrica		251,38
Turquía		143,63
USA		243,83

XIII. D. Intensidad en el consumo energético GJ /T bridas 2025	
Brasil	∅/A
España	7,6
China	10,0

XIII. E. Intensidad en el consumo energético GJ /T bridas 2024

Brasil	7,1
España	11,1
China	6,3

XIII. F. Intensidad en el consumo energético Bridas 2023
GJ/t brida

Brasil	6,25
China	7,85
España	7,77

XIV. Carbon Footprint
2025
2024
2023
2020 (Base year)

Scope 1	124.081	106.935	105.190	68.428
Scope 2 (Market Based)	304.041	252.105	176.903	84.907
S1 + S2	428.121	359.040	282.093	153.335

XV. Otras emisiones (Kg)
2023
2024
2025

NOx	6.182	19.374	11.936
SO2	478	11.394	20.806
CO	2.419	6.790	2.659
NO2	0	938	0

Partículas (MP)	4.461	12.964	66.323
Carbono orgánico total (COT)	9.432	979	1.401
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	20.214	49.118	74.427

XVI. Recarga de gases refrigerantes en Kg			
	2023	2024	2025
R-22	0	11,4	0
R-32	0	1,2	0
R-407C	0	0	12
R-410A	0	172	25

XVII.A. Accidentes													
		2023				2024				2025			
		Con baja		Sin baja		Con baja		Sin baja		Con baja		Sin baja	
Personal		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Propio		95	6	98	7	123	4	122	8	138	3	141	7
Ajeno		10	1	15	1	6	0	9	2	10	2	15	1
Total		105	7	113	8	129	4	131	10	148	5	156	8

XVII.B. Tasa accidentes con baja		
2023	2024	2025

País	Personal propio		Personal ajeno		Personal propio		Personal ajeno		Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	47	26	53	65	48	31	47	0	66	10	43	85
Brasil	4	8	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Turquía	12	0	0	0	32	0	0	0	21	0	0	0
India	4	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Sudáfrica	27	0	0	0	15	0	0	0	60	16	0	122
USA	5	0	0	0	6	0	0	0	3	0	0	0
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Argentina	35	0	25	0	13	0	0	0	10	0	0	0
Total	11	5	5	24	20	8	17	0	15	2	7	56

XVII.C. Tasa accidentes sin baja												
País	2023				2024				2025			
	Personal propio		Personal ajeno		Personal propio		Personal ajeno		Personal propio		Personal ajeno	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	50	31	124	65	50	61	63	176	88	2	93	5
Brasil	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Turquía	8	0	0	0	27	0	0	0	22	0	13	0
India	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4	0
Sudáfrica	45	0	0	0	19	0	0	0	21	1	17	1
USA	26	59	0	0	8	0	0	0	2	0	11	1
China	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Argentina	18	0	0	0	13	0	11	0	4	0	3	0
Total	11	6	8	24	20	16	26	37	138	3	141	7

XVII.D. Días perdidos por accidente

	2023		2024		2025	
	Personal propio		Personal propio		Personal propio	
País	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	1,41	0,38	1,07	0,29	1,34	0,36
Brasil	0,03	0,03	0,06	0,00	0,00	0,00
Turquía	0,35	0,00	0,19	0,00	0,21	0,00
India	0,13	0,00	0,02	0,00	0,01	0,00
Sudáfrica	0,07	0,00	0,15	0,00	0,17	0,06
USA	0,02	0,00	0,09	0,00	0,05	0,00
China	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Argentina	1,10	0,00	0,09	0,00	0,20	0,02
Total	0,28	0,06	0,33	0,08	0,24	0,05

XVII.E. Días perdidos por otras causas

	2023		2024		2025	
	Personal propio		Personal propio		Personal propio	
País	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	11,50	10,54	11,57	11,08	15,81	6,15
Brasil	10,52	4,47	9,94	5,31	14,89	8,67

Turquía	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
India	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Sudáfrica	16,99	16,72	2,20	2,88	4,18	6,81
USA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
China	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Argentina	1,37	0,00	1,24	0,24	2,31	1,62
Total	3,18	2,64	4,59	5,05	3,44	1,51

XVII.F. Tasa de lesiones por accidente con grandes consecuencias												
	2023				2024				2025			
	Propio		Ajeno		Propio		Ajeno		Propio		Ajeno	
País	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	0,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Sudáfrica	0,00	0,00	0,00	0,00	3,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	122,11
USA	0,00	0,00	0,00	0,00	1,58	0,00	0,00	0,00	1,52	0,00	0,00	0,00
Turquía	2,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
India	0,93	0,00	0,00	0,00	0,91	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Argentina	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,92	0,00	0,00	137,21
Total	1,27	0,00	0,00	0,00	0,83	0,00	0,00	0,00	0,45	0,00	0,00	34,84

XVIII.A. Puestos alto riesgo de enfermedad profesional		
2023	2024	2025

País	Número de puestos	Personal expuesto		Número de puestos	Personal expuesto		Número de puestos	Personal expuesto	
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
Brasil	6	0	0	3	0	0	0	0	0
USA	0	0	0	0	0	0	2	15	0
Total	6	0	0	3	0	0	2	15	0

XVIII.B. Enfermedades profesionales

País	2023		2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	1	0	1	0	0	1
Brasil	6	1	6	1	10	1
Total	7	1	7	1	10	2

XVIII.C. Tasa global de enfermedades profesionales

Personal propio	2023				2024				2025			
	España		Brasil		España		Brasil		España		Brasil	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Horas trabajadas	1.170.856	193.369	1.013.292	128.062	1.451.264	130.545	964.691	128.923	1.326.190	193.792	551.387	74.592
Enfermedades	1	0	6	1	1	0	6	1	0	1	10	1
Tasa Global	0,17	0,00	1,18	1,56	0,14	0,00	1,24	1,55	0,00	1,03	3,63	2,68

XIX. Formación HGS %

País	2023	2024	2025

España	31%	51%	38%
Brasil	41%	18%	26%
Turquía	10%	8%	17%
India	4%	6%	4%
Sudáfrica	4%	10%	8%
USA	3%	5%	6%
China	4%	1%	1%
Argentina	3%	1%	1%

Categoría	XX.A. Denuncias canal ético					
	2025		2024		2023	
	Denuncia s recibidas año	Denuncia s pendiente s	Denuncia s recibidas año	Denuncia s pendiente s	Denuncia s recibidas año	Denuncia s pendiente s
Aceptación y ofrecimiento de regalos	2	1	0	0	0	0
Acoso	7	3	22	4	8	1
Competencia leal y justa	0	0	0	0	0	0
Conflicto de interés	0	0	2	1	2	0
Corrupción y soborno	2	2	1	0	0	0
Discriminación	3	1	40	1	3	1
Esclavitud y empleo forzado	0	0	0	0	0	0
Fraude	4	3	0	0	0	0
Impacto Medioambiental	0	0	0	0	0	0
Información e imagen del Grupo	1	1	0	0	0	0
Infracciones penales o administrativas graves o muy graves	0	0	0	0	0	0
Otros	12	6	10	3	4	0

Seguridad y salud	1	0	0	0	1	0
Servicios, productos y mercados financieros, y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo	0	0	0	0	0	0
Vulneración o revelación de datos de carácter personal	2	2	1	0	2	1

XX.B. Usuarios y sesiones

	2023	2024	2025
Total de usuarios	382	595	369
Sesiones	423	860	565
Usuarios nuevos	348	588	357

XX.C. Orígenes de los accesos

País	2023	2024	2025
Argentina	5	53	70
Brasil	35	79	33
China	0	13	7
Colombia	0	8	0
Corea del Sur	30	0	0
España	101	217	112
Estados Unidos	88	84	81
India	53	66	40
Irlanda	12	17	11
Polonia	7	0	0
Sin especificar	0	0	8
Sudáfrica	12	40	65
Turquía	12	258	82

Anexo III. Índice de Contenido GRI

GRI 2	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-1	Detalles de la organización	No	7, 8 y 76
Contenido 2-2	Entidades incluidas en el reporting de sostenibilidad	No	4 y 8
Contenido 2-3	Período objeto del informe, frecuencia y contacto	No	4
Contenido 2-4	Reexpresión de la información	No	4
Contenido 2-5	Verificación externa	No	4 y 102
Contenido 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocio	No	8 y 25
Contenido 2-7	Empleados	Sí	32
Contenido 2-8	Trabajadores que no son empleados	No	32

GRI 2	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-9	Estructura de gobernanza y composición	Sí	76
Contenido 2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Sí	77
Contenido 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	Sí	77
Contenido 2-12	Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	No	77
Contenido 2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	No	78
Contenido 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	No	79
Contenido 2-15	Conflictos de interés	Sí	79
Contenido 2-16	Comunicación de las preocupaciones críticas	Sí	79
Contenido 2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	No	80
Contenido 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No	80
Contenido 2-19	Políticas de remuneración	No	80
Contenido 2-20	Proceso para determinar la remuneración	No	81

GRI 2	CONTENIDOS GENERALES	Material Sí / No	Página
Contenido 2-21	Ratio de compensación total anual	Sí	81

Contenido 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	No	2 y 3
Contenido 2-23	Políticas y compromisos	Sí	7, 87 y 99
Contenido 2-24	Incorporación de compromisos políticos	Sí	87
Contenido 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Sí	81 y 89
Contenido 2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Sí	87 y 89
Contenido 2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	Sí	87 y 89
Contenido 2-28	Afiliación a asociaciones	No	100
Contenido 2-29	Enfoque para la participación de grupos de interés	No	11
Contenido 2-30	Acuerdos de negociación colectiva	No	33

GRI 3 TEMAS MATERIALES		Material Sí / No	Página
Contenido 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	Sí	12
Contenido 3-2	Lista de temas materiales	Sí	13
Contenido 3-3	Gestión de los temas materiales	Sí	17,18,25,35,49,61 y 87

GRI 201 DESEMPEÑO ECONÓMICO		Material Sí / No	Página
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	No	82
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Sí	98
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	No	44
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	No	85

GRI 202 PRESENCIA EN EL MERCADO		Material Sí / No	Página
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	Sí	76

GRI 205 ANTICORRUPCIÓN		Material Sí / No	Página
------------------------	--	---------------------	--------

205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Sí	93
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Sí	89 y 91
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Sí	79 y 89

GRI 206		COMPETENCIA DESLEAL		Material Sí / No	Página
---------	--	---------------------	--	---------------------	--------

206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Sí	89 y 90
-------	--	----	---------

GRI 207		FISCALIDAD		Material Sí / No	Página
---------	--	------------	--	---------------------	--------

207-1	Enfoque fiscal	No	85
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	No	85
207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	No	85
207-4	Presentación de informes país por país	No	85

GRI 301		MATERIALES		Material Sí / No	Página
---------	--	------------	--	---------------------	--------

301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Sí	26
301-2	Insumos reciclados utilizados	Sí	25
301-3	Productos y materiales de envasado recuperados	No	NA

GRI 302		ENERGÍA		Material Sí / No	Página
---------	--	---------	--	---------------------	--------

302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Sí	18
302-2	Consumo de energía fuera de la organización	Sí	19
302-3	Intensidad energética	Sí	19
302-4	Reducción del consumo energético	Sí	20
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	No	20

GRI 303		AGUA Y EFLUENTES		Material Sí / No	Página
---------	--	------------------	--	---------------------	--------

303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	No	30
-------	---	----	----

303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	No	30
303-3	Extracción de agua	No	30
303-4	Vertido de agua	No	30
303-5	Consumo de agua	No	30

GRI 305		EMISIONES	Material Sí / No	Página
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)		Sí	21
305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)		Sí	21
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI		Sí	21
305-5	Reducción de las emisiones de GEI		Sí	20
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)		Sí	24
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire		Sí	24

GRI 306		RESIDUOS	Material Sí / No	Página
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		Sí	27
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		Sí	27
306-3	Residuos generados		Sí	27
306-4	Residuos no destinados a eliminación		Sí	27
306-5	Residuos destinados a eliminación		Sí	31

GRI 308		EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	Material Sí / No	Página
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales		Sí	64
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		Sí	64

GRI 401		EMPLEO	Material Sí / No	Página
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal		Sí	42

401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Sí	44
401-3	Permiso parental	Sí	43 y 46
401-4	Implantación de políticas de desconexión laboral	Sí	46

GRI 403 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		Material Sí / No	Página
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sí	49
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Sí	51, 52 y 54
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Sí	50
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Sí	56
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Sí	57
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Sí	45
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	Sí	54
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sí	49
403-9	Lesiones por accidente laboral	Sí	51, 52 y 55
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	Sí	54

GRI 404 FORMACIÓN Y EDUCACIÓN		Material Sí / No	Página
404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	Sí	37
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Sí	37 y 49
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Sí	49

GRI 405 DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		Material Sí / No	Página
--	--	------------------	--------

405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	No	32,46,77 y 89
-------	---	----	---------------

GRI 406	NO DISCRIMINACIÓN	Material Sí / No	Página
---------	-------------------	------------------	--------

406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Sí	89
-------	--	----	----

GRI 407	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Material Sí / No	Página
---------	--	------------------	--------

407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	No	33
-------	---	----	----

GRI 408	TRABAJO INFANTIL	Material Sí / No	Página
---------	------------------	------------------	--------

408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No	89 y 90
-------	---	----	---------

GRI 409	TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	Material Sí / No	Página
---------	-------------------------------	------------------	--------

409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No	89 y 90
-------	--	----	---------

GRI 414	EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES	Material Sí / No	Página
---------	--------------------------------------	------------------	--------

414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Sí	64
-------	--	----	----

414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Sí	64
-------	--	----	----

GRI 415	POLÍTICA PÚBLICA	Material Sí / No	Página
---------	------------------	------------------	--------

415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	Sí	100
-------	--	----	-----

GRI 416	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	Material Sí / No	Página
---------	-----------------------------------	------------------	--------

416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Si	Nota B
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Si	89

GRI 417		MARKETING Y ETIQUETADO		Material Sí / No	Página
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Si	89 y Nota B		
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Si	90		
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	Si	89		

GRI 418		PRIVACIDAD DEL CLIENTE		Material Sí / No	Página
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Si	89 y 90		
Contenido 3-3	Innovación en proceso y producto	Si	17,18,25,35,49,61 y 87		
Contenido 3-3	Ciberseguridad, seguridad de la información y protección de datos	Si	17,18,25,35,49,61 y 87		

Nota A (302-5): No Aplica. Los productos siguen las especificaciones de los clientes, por lo que hay poca capacidad de influencia.

Nota B (416-1, 417-1). No Aplica debido a la tipología del producto de la compañía.

Anexo IV. Asociaciones y Organizaciones

A nivel corporativo

- ASCOM, Asociación Española de Compliance

GRI Galicia

- AIMEN, ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN METALURGICA DEL NOROESTE
- ASIME, ASOCIACIÓN DE INDUSTRIAS DEL METAL Y TECNOLOGÍAS ASOCIADAS DE GALICIA
- Clúster Gallego de la industria de apoyo al desarrollo de las Energías Renovables

GRI Sudáfrica

- SAWEA, South African Wind Energy Association
- CEFA, Cape Engineers and Founders Association
- SEIFSA, Steel and Engineering Industries Federation of South Africa
- SCC, Spanish Chamber of Commerce

GRI Iraeta

- ADEGI, Asociación de Empresas de Gipuzkoa.

GRI Argentina

- Cámara eólica Argentina
- Camima

GRI Towers South Africa

- Seifsa

GRI Towers Brazil

- ABIMAQ - Brazilian Association of the Machinery and Equipment Industry

Anexo V. Perímetro considerado de GRI Renewable Industries y empresas subsidiarias

2025 Sociedad	% participación 2025		
	Domicilio	Directo	Indirecto
GRI Calviño Towers Argentina SA	Argentina	49	-
GRI Towers Brasil Estructuras Metálicas	Brasil	100	-
GRI Flanges Forjados de Aço, A/S	Brasil	99,99	-
G&B Wind Services, S.A.	Brasil	100	-
GRI Corte e Biselado S/A	Brasil	100	-
Iraeta Energy Equipment Co, Ltd	China	-	44,05
Jinan Iraeta International Trade Co.,Ltd	China	-	44,05
Gobi Oasis LC	China	-	29,10
Iraeta (Shandong) Grinding Material Co., Ltd	China		44,05
Iraeta (Shandong) New Materials Industry Co., Ltd	China		44,05
Iraeta (Shanghai) International Trade Co., Ltd	China	-	44,05
Iraeta (Jining) High-End Equipment Science and Technology Co. Ltd.	China	-	44,05
Iraeta (Jining) New Energy Equipment Co., Ltd	China		0
Iraeta (Jining) New Materials Industry Co., Ltd	China		44,05
Jinan Iraeta Vocational Skill Training School Co. Ltd.	China	-	44,05
Haicheng (Jinan) Logistics Co. Ltd.	China	-	44,05
GRI Towers Galicia S.L.	Madrid	100	-
GRI Towers Sevilla, S.L.	Madrid	100	-
GRI R&D Engineering S.L. (antes GRI Hybrid Towers, S.L.)	Madrid	100	-
Forjas Iraeta Heavy Industries, S.L.	Guipúzcoa	100	-
FIHI Forging, S.L.	Guipúzcoa	-	44,05
GRI Castings S.L.	Guipúzcoa	100	-
GRI Towers India Private Limited	India	100	-
Gesbey Enerji turbini kule uretim sanayi ve tikaret AS	Turquía	60	-
GRI Towers Texas, Inc	EEUU	100	-
GRI Wind Steel South Africa, Ltd.	South Africa	100	-
Reducel, S.L	España	70	-
GRI Towers Pontevedra, S.L	Madrid	100	-
Baltic Towers spolka. z o.o	Polonia	18,5	-
Windtechnic, S.L	Guipúzcoa	45	
Thayvona Concrete Suppliers (Pty) Ltd	South Africa		45
ACME Concrete Masonry Enterprises Ltd	South Africa		50
UTE Middelburg	South Africa		60
Consortium VSL Windtechnic SpA	Chile		49