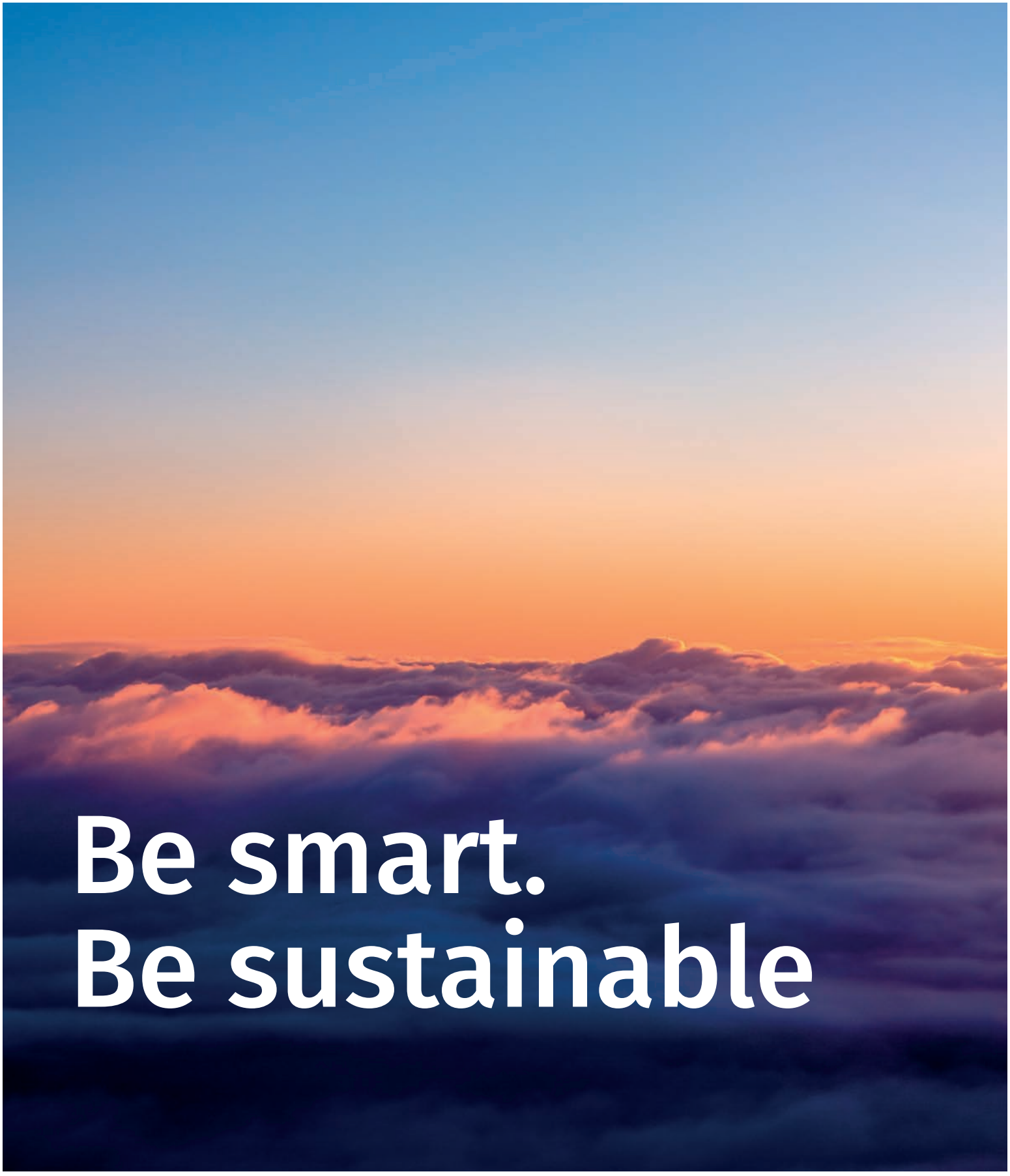
N/58 **RAPPORT DE DURABILITÉ 2025**
ÉTAT D'INFORMATION NON FINANCIÈRE

ormazabal
velatia







Be Velatia.
Be sustainable

Le présent ***Rapport de durabilité 2025 de Velatia, qui constitue également son État d'information non financière***, reflète l'engagement du Groupe en faveur de la durabilité, axe structurant de sa stratégie et principe directeur de sa vision à long terme.

Ce document fournit des informations claires et standardisées sur la performance et les progrès du Groupe au cours de l'exercice dans les domaines économique, environnemental, social et de la gouvernance, selon les principes d'intégrité et de transparence qui guident sa communication avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Il présente l'évolution consolidée de **Velatia** au cours de l'année et analyse en détail ses principales activités, **Ormazabal** et **Ikusi**. Il comprend également un résumé des entreprises regroupées sous la dénomination **« Autres activités »**.

Il contient par ailleurs des informations externes et indépendantes qui étayent l'engagement de Velatia en faveur de la durabilité, un engagement cohérent avec une gestion d'entreprise éthique, responsable et axée sur l'excellence.



Chères lectrices, chers lecteurs,

J'ai le plaisir de vous présenter le *Rapport de durabilité* 2025 de **Velatia**, reflet du chemin que nous parcourons en tant que groupe industriel et technologique engagé en faveur d'un progrès responsable. Dans un environnement dynamique, notre force réside dans notre capacité à évoluer sans renoncer à ce qui fait notre essence — une vision à long terme, une vocation industrielle et une culture fondée sur l'intégrité, l'humilité et l'engagement —, autant de qualités qui nous ont permis, au fil des décennies, de progresser de manière cohérente et porteuse de sens.

Ces dernières années, nous avons consolidé une orientation stratégique claire. **Velatia** progresse en suivant la feuille de route définie dans le **Plan stratégique 2025-2028**, qui fixe nos priorités pour les prochains exercices. Ce plan nous incite à renforcer notre modèle d'entreprise, à anticiper les évolutions de notre environnement et à bâtir un groupe solide, innovant et tourné vers l'avenir.

Dans ce cadre, la durabilité demeure un pilier transversal. Le **Plan directeur de durabilité 2025-2028**, aligné sur notre Plan stratégique, renforce notre manière de gérer notre impact, d'intégrer les critères ESG dans la prise de décision et d'agir de manière responsable tout au long de la chaîne de valeur. Au-delà des exigences réglementaires, nous réaffirmons notre conviction que le développement durable constitue le fondement de toute croissance pérenne.

Notre engagement international fait également partie de cette identité. Depuis 2002, nous sommes membres du Pacte mondial des Nations Unies et intégrons ses principes relatifs aux droits humains, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Cette adhésion guide nos décisions, renforce notre contribution aux objectifs de développement durable et nous maintient en phase avec les normes internationales en matière de responsabilité d'entreprise.

Nous vivons également une période marquée par des avancées technologiques majeures, au cours de laquelle l'intelligence artificielle offre d'importantes opportunités pour améliorer nos processus, anticiper les besoins et gagner en efficacité. Chez **Velatia**, nous nous employons à promouvoir un usage pertinent et responsable de ces technologies, en veillant à ce que leur adoption se fasse avec rigueur, dans le respect de l'éthique, et soit mise au service d'un impact positif pour les clients, les collaborateurs et la société.

Rien de tout cela ne serait possible sans celles et ceux qui composent **Velatia**. Notre équipe est et restera le moteur de nos progrès. Leur talent, leur dévouement et leur capacité à porter la transformation sont autant d'éléments qui donnent du sens à toute stratégie et permettent à l'organisation de progresser. Nous les remercions très sincèrement pour leurs efforts, leur sens des responsabilités et leur implication dans notre projet commun.

Tournés vers l'avenir, nous restons engagés en faveur d'un modèle industriel et technologique qui conjugue innovation, durabilité et excellence opérationnelle. Dans un contexte mondial marqué par des épisodes d'instabilité et de nouvelles menaces, nous continuons de relever chaque défi avec détermination et confiance en ce qui a toujours inspiré notre parcours : les personnes. Ce sont elles qui permettent à **Velatia** d'envisager l'avenir avec ambition et prudence, dans la conviction qu'ensemble, nous pouvons construire une société plus sûre, plus efficace et plus durable.

Bien cordialement,



Javier Ormazabal Echevarria
Président de Velatia

VELATIA

01. PROFIL DU GROUPE
1.1. Informations générales 12
1.2. Faits marquants de l'exercice 16

02. GOUVERNANCE
2.1. Organes de gouvernance 22
2.2. Notre gouvernance de la durabilité 27
2.3. Conduite responsable et culture d'entreprise 30
2.4. Contrôle et gestion des risques 36

03. STRATÉGIE DE DURABILITÉ
3.1. Plan directeur de durabilité 42
3.2. Analyse de double matérialité 44
3.3. Nos axes d'action 52
3.4. Notre contribution aux objectifs 55
3.5. L'innovation, levier de durabilité 58

04. ENVIRONNEMENT
4.1. Notre engagement en faveur de l'environnement ... 62
4.2. Gestion environnementale 63
4.3. Provisions et assurances 69
4.4. Certifications 69

05. SOCIAL
5.1. Notre engagement envers nos collaborateurs 72
5.2. Faits marquants de l'exercice 74
5.3. Nos collaborateurs 75
5.4. Emploi 90
5.5. Clients 103
5.6. Fournisseurs 104
5.7. Impact sociétal positif 105

ORMAZABAL

01. PROFIL D'ORMAZABAL
1.1. Informations générales 124
1.2. Faits marquants de l'exercice 129

02. GOUVERNANCE
2.1. Organes de gouvernance 140

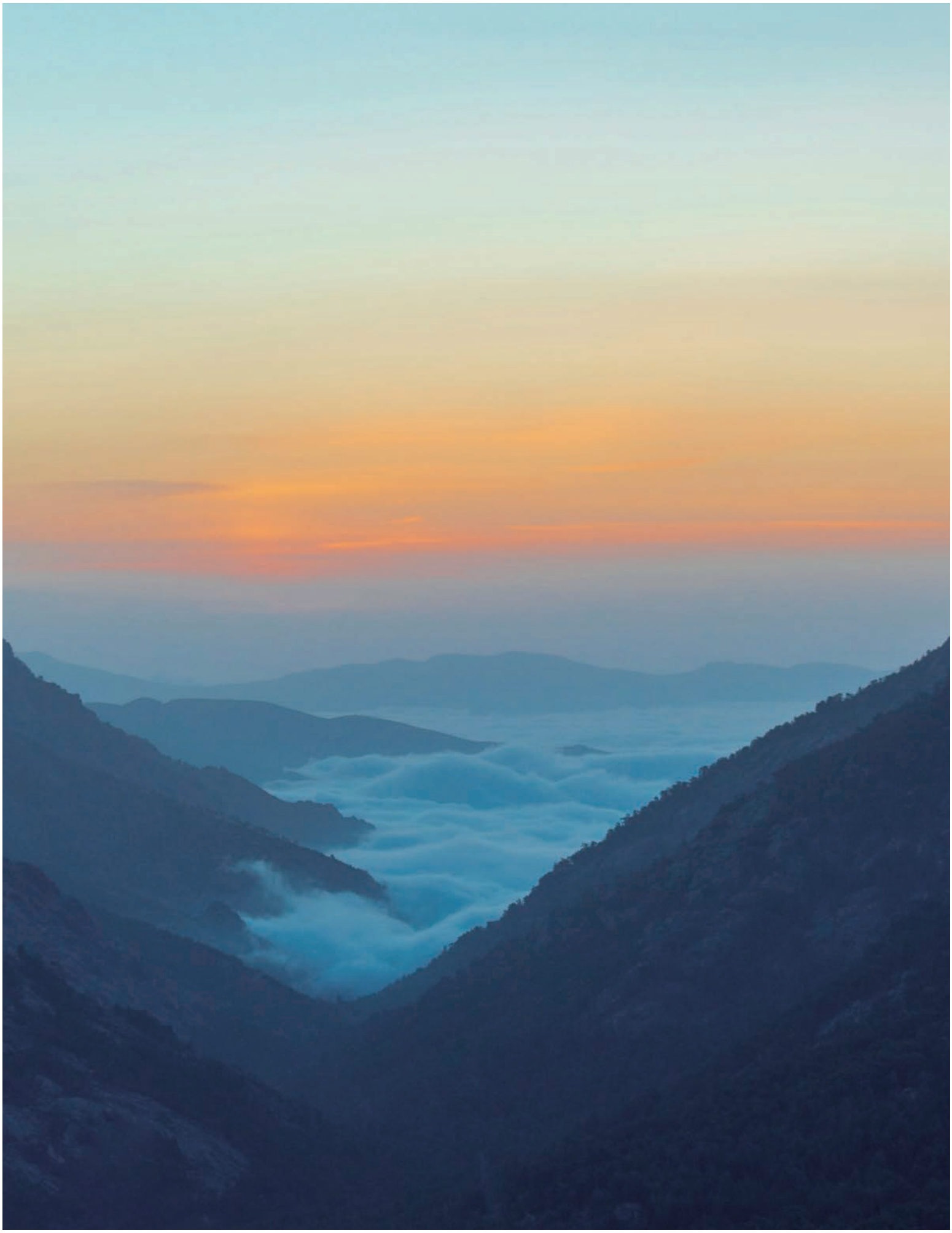
03. STRATÉGIE DE DURABILITÉ
3.1. Analyse de double matérialité 144
3.2. Notre contribution aux objectifs 148
3.3. L'innovation, levier de durabilité 151

04. ENVIRONNEMENT
4.1. Notre engagement en faveur de l'environnement . 160
4.2. Gestion environnementale 162
4.3. Provisions et assurances 166
4.4. Certifications 167

05. SOCIAL
5.1. Engagement envers nos collaborateurs 170
5.2. Emploi 180
5.3. Clients 191
5.4. Fournisseurs 193
5.5. Impact sociétal positif 196

ANNEXES

1. Périmètre et couverture 206
2. Principes d'élaboration du rapport 207
3. Liste des enjeux matériels 208
4. Contact 208
5. Correspondance avec les principes du Pacte mondial 221
6. Plan de décarbonation de Velatia 222
7. Rapport de vérification externe indépendante 225



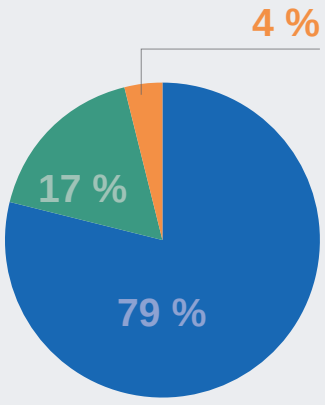
CHIFFRES CLÉS 2025

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES

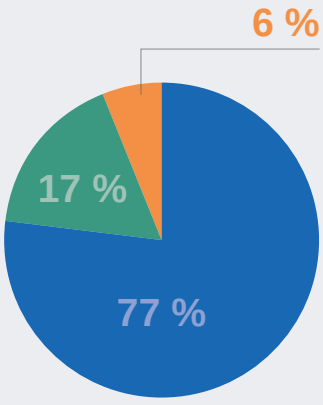
	2025	2024
CHIFFRE D'AFFAIRES (en millions d'euros)	**1 100** MILLIONS	**1 051** MILLIONS
EBITDA (en % du chiffre d'affaires)	**15 %**	**12 %**

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITÉ

2025



2024



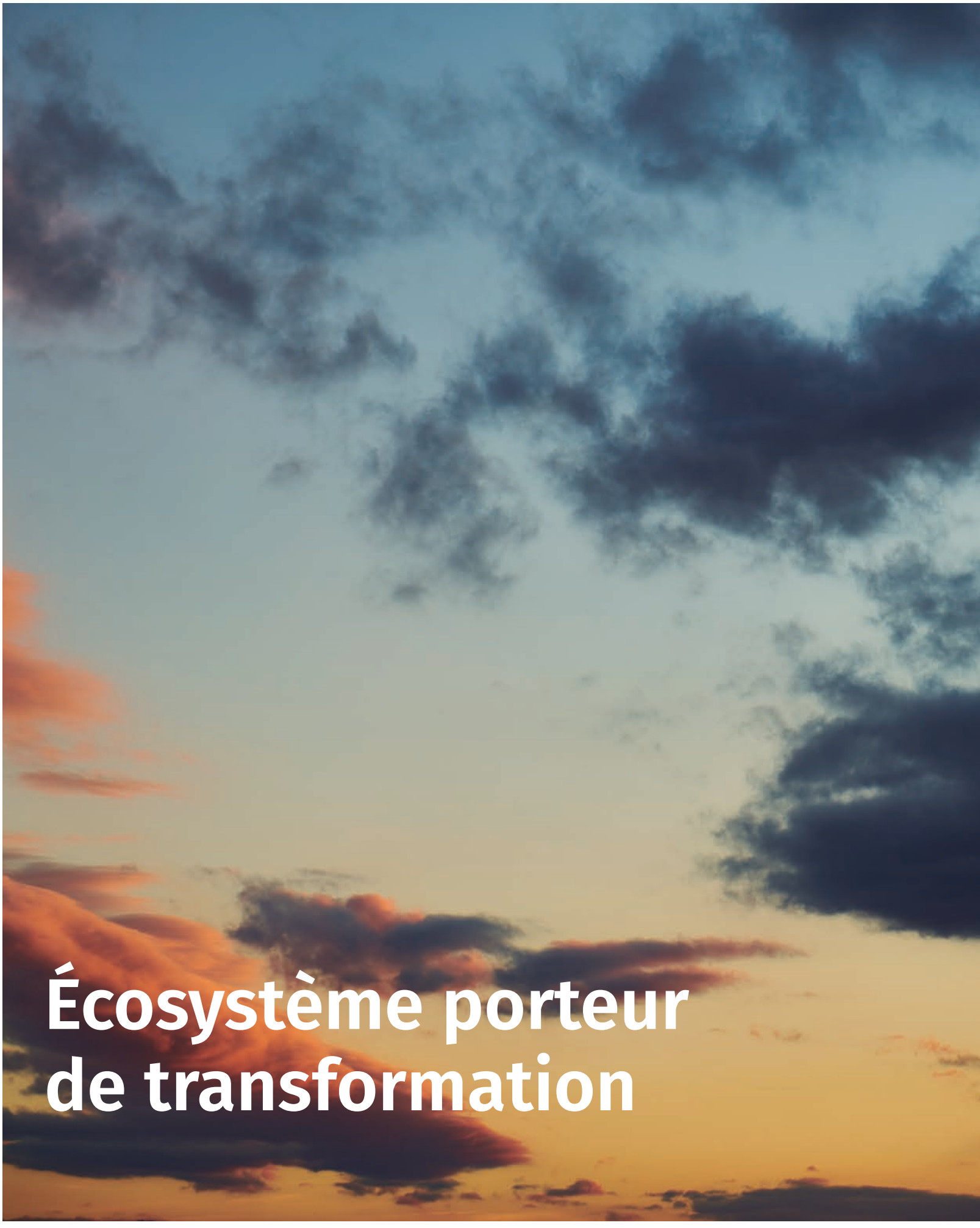
83 085
heures consacrées à la formation

- ORMAZABAL
- IKUSI
- AUTRES ACTIVITÉS

COLLABORATEURS DE VELATIA

	2025	2024	VARIATION
	4 252 COLLABORATEURS	**4 162** COLLABORATEURS	**2 %**
ORMAZABAL	2 794	2 701	3 %
IKUSI	1 043	938	11 %
AUTRES ACTIVITÉS	349	454	-23 %
FONCTIONS CENTRALES	66	69	-4 %

Premiers à obtenir le certificat AENOR « Bonne gouvernance et gouvernance des organismes »



Écosystème porteur de transformation



01

Profil du Group



1.1. Informations générales

Velatia est un **groupe familial, industriel et technologique** expert en solutions avancées pour tous types de réseaux. Un écosystème porteur de transformation au sein duquel la technologie, l'innovation et les talents interagissent en permanence afin de créer de la valeur à long terme, dans la recherche d'un équilibre entre croissance économique, responsabilité sociale et respect de l'environnement.

Depuis sa création en 1967, le Groupe s'est développé comme un système dynamique, capable de s'adapter à l'évolution des conditions du marché et de répondre aux attentes de ses parties prenantes, avec la conviction qu'il n'y a pas d'avenir sans aller de l'avant. C'est pourquoi la durabilité n'est pas seulement un engagement : elle constitue l'axe qui guide sa stratégie et son évolution.

Velatia ne se contente pas de s'adapter au changement : elle le suscite afin de construire un monde plus intelligent, plus efficace et plus durable, au service des personnes.

Il s'agit en réalité d'un écosystème fédérant plusieurs écosystèmes, dans lequel chaque entreprise apporte des compétences spécifiques et complémentaires dans des secteurs stratégiques tels que l'énergie — en favorisant les réseaux intelligents, la mobilité durable et l'efficacité énergétique —, les technologies de l'information et de la communication — en accompagnant les entreprises dans leur transformation numérique et en garantissant la cybersécurité —, ainsi que **l'aéronautique** et l'ingénierie électromécanique. Ensemble, ces entreprises répondent à des défis mondiaux complexes et étroitement imbriqués, tels que la décarbonation, la numérisation, la connectivité et la sécurité des communications.

Leur expérience, leur connaissance approfondie des marchés et leurs capacités technologiques leur permettent de suivre le rythme soutenu qu'impose l'évolution des marchés grâce à des processus toujours plus exigeants et spécifiques. Elles proposent des solutions d'avenir qui contribuent également à l'évolution des secteurs dans lesquels elles sont présentes.

Velatia associe l'essence d'un groupe familial, qui reste fidèle à ses racines, à la richesse de la diversité qu'apportent ses plus de 4 250 collaborateurs présents dans 20 pays. Ces cultures, expériences et perspectives différentes constituent une forme de biodiversité qui enrichit l'ensemble, renforce sa résilience et lui permet de transformer les défis mondiaux en opportunités durables.

Un écosystème fédérant plusieurs écosystèmes, qui recherche l'équilibre entre croissance économique, responsabilité sociale et respect de l'environnement.

Notre identité

Voici les principes qui reflètent l'essence de **Velatia** et guident son développement, fondé sur l'innovation, la durabilité et l'excellence :

Raison d'être

Nous contribuons au progrès de la société en investissant dans des activités industrielles qui aident à optimiser les réseaux grâce à des solutions fiables et innovantes et favorisent un avenir plus durable, plus sûr et plus connecté. Nous nous y investissons pleinement, tout en recherchant une rentabilité durable.

Rentabilité durable = Valeur croissante + Résilience

Mission

Nous sommes un *holding* industriel spécialisé dans l'optimisation des réseaux dans les secteurs de l'énergie et des communications. Nous gérons un portefeuille de participations avec la volonté de les inscrire dans la durée, afin de créer une valeur durable pour nos actionnaires et l'ensemble de nos autres parties prenantes par l'intermédiaire de nos entreprises.

Vision

Nous aspirons à être un *holding* de référence et de confiance, doté d'un portefeuille de participations dans des entreprises leaders de leur secteur et contribuant positivement dans tous les domaines où nous sommes présents.

Valeurs

- **Flexibilité :** volonté de comprendre différentes options et de s'adapter à des situations diverses.
- **Leadership :** volonté de se dépasser dans l'activité quotidienne afin de servir d'exemple et de source de motivation à d'autres personnes.
- **Innovation :** attitude dynamique visant à créer et à anticiper des processus, produits et/ou services novateurs et performants.
- **Pragmatisme :** orientation efficace vers les résultats.
- **Soutien :** disposition à offrir et à solliciter de l'aide pour favoriser le développement des personnes et atteindre les objectifs.

Piliers

Familial, industriel, technologique, international, de référence

Velatia se caractérise par ses racines **familiales**, sa solide base **industrielle**, son parcours **technologique** et sa dimension **internationale** affirmée, avec la volonté d'être un acteur de **référence** dans les secteurs où elle exerce ses activités. Ces piliers définissent l'identité du Groupe et constituent sa principale force pour un avenir durable.

Lignes d'activité et entreprises

L'écosystème **Velatia**, qui fédère plusieurs écosystèmes, réunit des expériences, des expertises et des capacités techniques qui, en interagissant, créent des synergies à forte valeur ajoutée et renforcent la position du Groupe en tant qu'acteur de référence dans l'industrie.

Les **lignes d'activité** suivantes reflètent l'étendue et la diversité des secteurs dans lesquels les entreprises de **Velatia** sont présentes :

- Réseaux électriques.
- Services énergétiques et stations de recharge pour véhicules électriques.
- Systèmes d'alimentation sans interruption.
- Réseaux de télécommunications, cybersécurité et numérisation.
- Fabrication de composants électroniques.
- Technologie et intégration électromécanique.
- Aéronautique.
- Administration et finances.
- Gestion immobilière.

Entreprises

ormazabal velatia

Entreprise experte en solutions personnalisées, fiables et de haute technologie destinées aux infrastructures électriques, forte de près de 60 ans d'expérience. Ses solutions visent à numériser le réseau électrique afin d'intégrer une production accrue d'énergie renouvelable, de favoriser une mobilité plus durable et de garantir l'alimentation électrique des bâtiments et infrastructures présentant des besoins critiques en énergie.

stratenergy velatia

Entreprise spécialisée dans les services énergétiques et les stations de recharge pour véhicules électriques, qui développe des projets de gestion efficace de la demande énergétique et met en œuvre des mesures d'économies d'énergie dans les installations de ses clients. Elle les aide ainsi à réaliser des investissements pour lesquels ils ne peuvent mobiliser leurs propres ressources et assure le suivi de leurs consommations afin de leur proposer des améliorations continues.

SUPSONIK velatia

Entreprise qui conçoit et fabrique des systèmes et équipements d'alimentation sans interruption fournissant une alimentation électrique fiable et de qualité en cas de coupure. Ses produits sont notamment présents dans les secteurs électrique, industriel, naval, aéronautique et ferroviaire.

IKUSI velatia

Entreprise de services technologiques spécialisée dans les réseaux d'entreprise et la cybersécurité. **Ikusi** conçoit et déploie des réseaux de communication efficaces, robustes et sécurisés. Cette infrastructure, en constante évolution et toujours plus intelligente, fournit aux entreprises une connectivité et une couche de cybersécurité.

idistek velatia

Entreprise spécialisée dans l'ingénierie de conception, l'industrialisation, la fabrication et les essais de cartes et d'ensembles électroniques complexes pour des clients exigeant des niveaux élevés de qualité des produits et des services.

smarmec velatia

Entreprise axée sur la conception, l'industrialisation et la fabrication de solutions sur mesure en ingénierie mécanique et électromécanique. **Smarmec** apporte une valeur ajoutée à des procédés spécifiques et technologiquement avancés, ainsi qu'aux technologies d'assemblage et aux finitions esthétiques.

wec velatia

Entreprise du secteur aéronautique qui conçoit et fabrique des pièces de haute technicité et des composants pour les moteurs et turbines d'avions des principaux constructeurs mondiaux.

gosa velatia

Unité de services partagés de **Velatia**, chargée de la gestion administrative du Groupe selon des critères de qualité et d'optimisation des coûts. Cette unité apporte son soutien dans les domaines de la comptabilité, de la trésorerie, de l'administration du personnel et des technologies de l'information.

zeata velatia

Société de **Velatia** chargée de la gestion des biens immobiliers dont le Groupe est propriétaire ou locataire, afin d'en optimiser la valeur et de les maintenir dans un état approprié. À cette fin, elle prend en charge le volet transactionnel (achat, vente ou location), les travaux et rénovations des bâtiments, ainsi que l'entretien des biens immobiliers et de leurs installations non productives.

Dimension internationale

Velatia conjugue une présence internationale et une connaissance approfondie des marchés sur lesquels le Groupe exerce ses activités. Cette capacité lui permet de mener des projets avec agilité et efficacité, quelle que soit leur localisation.

- 22 sites de production.
- 1 Centre de recherche et de technologie (CIT), parmi les plus avancés au monde.
- 1 Centre des opérations cloud, de cybersécurité et d'expérience métier (ONCE).

Notre écosystème humain

À fin 2025, l'écosystème humain de **Velatia** compte 4 252 collaborateurs. À l'image d'un écosystème naturel, l'équipe internationale de Velatia se distingue par sa diversité, son multiculturalisme, son esprit d'innovation, ainsi que par le haut niveau d'engagement et de qualification de ses membres. La richesse des perspectives et des expériences de ses collaborateurs renforce la capacité des entreprises du Groupe à relever des défis complexes dans un environnement de collaboration et de développement mutuel au sein de l'organisation.

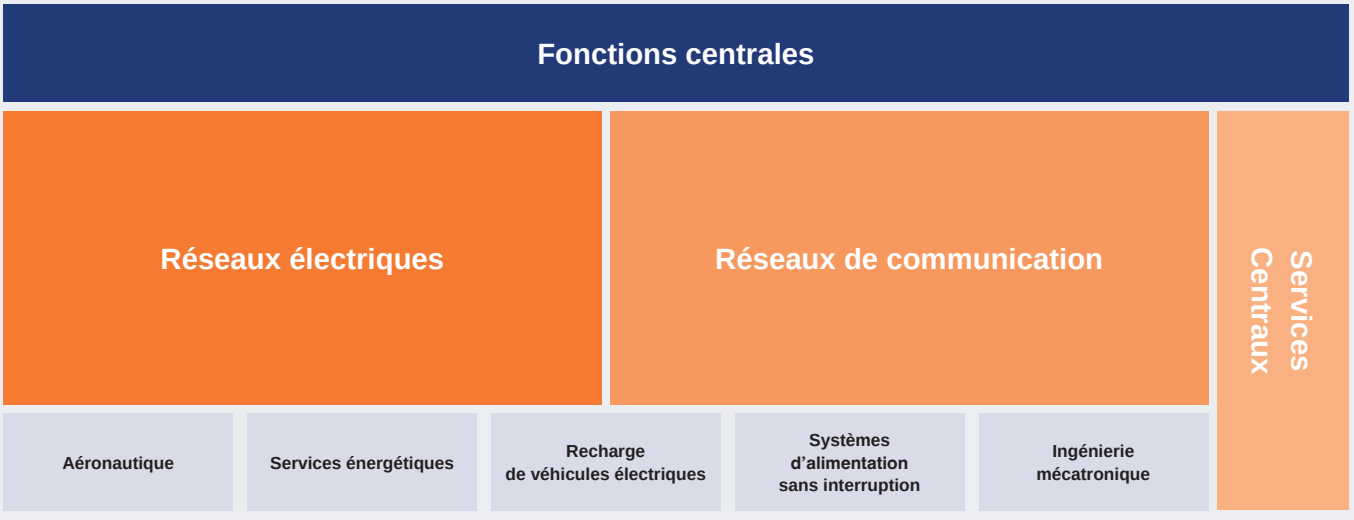
ARCHITECTURE DE MARQUES

velatia

ormazabal velatia · IKUSI velatia · idistek velatia · smarmec velatia

stratenergy velatia · SUPSONIK velatia · wec velatia · gosa velatia · zeata velatia

STRUCTURE ET ENTREPRISES





1.2. Faits marquants de l’exercice

En 2025, **Velatia** a réaffirmé sa position de groupe industriel et technologique capable d’évoluer dans un environnement international exigeant. La volatilité économique, les tensions géopolitiques et les évolutions réglementaires ont continué de rythmer l’activité. Malgré ce contexte, le Groupe a su progresser sur des bases solides, en s’appuyant sur les piliers qui définissent sa vision : **l’innovation, la durabilité, une gouvernance responsable et la création de valeur à long terme.**

Chiffres clés de **Velatia** en 2025

Pour la deuxième année consécutive, le Groupe a franchi le seuil du **milliard d'euros** de chiffre d'affaires, atteignant **1,1 milliard** d'euros, avec un bénéfice **supérieur à 10 %**. Cette performance économique a été portée tout particulièrement par l'activité électrique, qui a su tirer parti de la dynamique liée à l'électrification, au stockage de l'énergie et à la modernisation des infrastructures.

Il convient de noter qu'**Ikusi Proyectos** est sortie du périmètre des « Autres activités ». La comparaison avec l'exercice précédent doit donc tenir compte de la sortie de cette activité du périmètre.

La durabilité, axe stratégique

Après avoir achevé en 2024 l'**Analyse de double matérialité, Velatia** a poursuivi ses travaux en 2025 afin d'aligner sa gestion et son reporting sur la nouvelle réglementation européenne en matière de durabilité, notamment sur les critères de la directive CSRD.

Au cours de l'exercice, le Groupe a **actualisé ses objectifs de décarbonation à l'horizon 2030, en portant son niveau d'ambition** au-delà des critères minimaux définis par la SBTi pour un scénario de 1,5 °C. Dans le cadre de cette révision, 2021 a été retenue comme année de référence, car elle est la plus représentative de l'activité actuelle et intègre pleinement les émissions liées au SF_6.

Le nouvel objectif conjoint pour les scopes 1 et 2 prévoit de ramener les émissions de 16 410 t CO_2e, enregistrées en 2021, à 8 738 t CO_2e en 2030, soit une **réduction absolue de 47 %**, supérieure aux trajectoires de réduction recommandées par la SBTi. Cette révision traduit un **relèvement significatif du niveau d'ambition initial** et réaffirme l'engagement du Groupe en faveur de l'efficacité énergétique, de l'électrification des usages énergétiques et de la réduction progressive de l'utilisation du SF_6.

Par ailleurs, malgré la croissance de l'activité industrielle, **l'intensité des émissions directes et indirectes a diminué de 62 % par rapport à 2021**, témoignant de l'évolution positive de la performance climatique du Groupe.

Collaborateurs et développement des talents

En 2025, Velatia a compté **plus de 4 200 collaborateurs**, consolidant ainsi une équipe internationale, diverse et engagée en faveur de la raison d'être du Groupe. Tout au long de l'année, les **initiatives consacrées au bien-être global** ont été renforcées, en associant soutien émotionnel, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et culture de travail saine. Parmi celles-ci figurent le service d'accompagnement psychologique destiné aux salariés et aux membres de leur famille, l'élargissement des mesures de flexibilité et la mise en œuvre active de la **Politique relative au droit à la déconnexion**.

Le développement des collaborateurs demeure un axe stratégique. En 2025, les **programmes de formation technique et de leadership** ont été renforcés, de même que les ateliers internationaux qui continuent de diffuser notre modèle de leadership. Ces initiatives sont complétées par des parcours d'intégration numériques, des outils d'évaluation de la performance et des programmes de *mentorat* et de *coaching* favorisant une progression continue.

En matière d'égalité et d'inclusion, **Velatia** a poursuivi le déploiement des actions prévues dans les **plans en faveur de l'égalité** professionnelle de ses entreprises en Espagne, consolidant ainsi un environnement plus équitable. Le Groupe a également développé des actions de **sensibilisation** et renforcé sa participation à des initiatives externes visant à promouvoir une égalité effective. Le **projet « LEAP »**, désormais ouvert à de nouvelles candidatures et à des profils diversifiés, continue de se développer comme un espace de contribution et d'engagement en faveur de l'égalité au sein du Groupe. À cela s'ajoutent des collaborations avec des organisations à vocation sociale qui favorisent l'inclusion professionnelle et les liens avec des publics vulnérables.

Cette année, **Gosa a renouvelé la certification EFR** (Empresa Familiarmente Responsable) d'AENOR, une reconnaissance qui atteste des mesures adoptées pour favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle, personnelle et familiale, en encourageant la coresponsabilité et des environnements de travail plus flexibles et davantage axés sur le bien-être.

En outre, **les structures salariales ont été actualisées dans plusieurs pays** afin de renforcer la compétitivité et de les aligner sur les références du marché propres à chaque région.

De même, l'**écoute active** demeure essentielle à l'amélioration du climat social. Grâce à des enquêtes et à des indicateurs de satisfaction, le Groupe a pu identifier les progrès accomplis et les opportunités existantes, en enregistrant en 2025 des améliorations significatives dans la perception du bien-être et de l'engagement des collaborateurs.

Innovation et transformation numérique

Cet exercice confirme une nouvelle fois que l'innovation constitue un moteur essentiel du développement de **Velatia**. En 2025, le Groupe a renforcé son engagement en faveur des technologies avancées et des solutions qui créent de la valeur aussi bien pour les personnes que pour les clients et la société. Tout au long de l'année, le Groupe a consolidé des **projets d'intelligence artificielle appliquée, de nouveaux systèmes de gestion et des outils numériques** qui améliorent l'efficacité, la sécurité et la capacité d'anticipation de l'activité. En outre, les activités de **Velatia** ont continué d'investir dans des initiatives **d'innovation ouverte** et ont renforcé leur présence au sein **d'écosystèmes collaboratifs**, accélérant la coopération avec des *start-up* et des acteurs spécialisés. Ces investissements s'inscrivent dans l'engagement du Groupe à développer des produits et des solutions plus durables, des réseaux énergétiques plus intelligents et des technologies axées sur le bien-être des personnes. En définitive, 2025 aura été une année au cours de laquelle l'innovation s'est affirmée comme un **levier stratégique** favorisant la compétitivité du Groupe et sa contribution à un modèle énergétique et technologique plus propre, plus sûr et plus efficace.

L'engagement en faveur de l'innovation dépasse la seule logique de croissance économique. Le Groupe investit de manière continue dans l'amélioration de ses installations, le renforcement de ses environnements de travail et le développement de technologies créatrices de valeur partagée. Cette vision montre que la raison d'être de Velatia va au-delà des résultats financiers : le Groupe consacre de manière continue des ressources aux personnes, à la sécurité et à la durabilité de ses opérations, favorisant ainsi un progrès dont bénéficient l'ensemble de sa chaîne de valeur et la société.

Cybersécurité et numérisation

En 2025, **Velatia** a renforcé la cybersécurité au moyen d'investissements visant à accroître ses capacités de **prévention et de réponse** face aux menaces. Velatia a également défini un **nouveau programme de sensibilisation à l'échelle du Groupe** — dont le déploiement commencera en 2026 —, associant des formations dispensées par l'intermédiaire d'un centre de formation en ligne et des simulations pratiques de phis*hing* et de *smishing,* afin de renforcer la culture de sécurité et de réduire les risques les plus courants liés au facteur humain.

Parallèlement, le Groupe a continué de progresser dans son processus de numérisation grâce à des initiatives qui contribuent à optimiser les tâches, à réduire les erreurs et à dégager des ressources pour des activités à plus forte valeur ajoutée. Le déploiement de l'IA générative s'est poursuivi après la **mise en place de Microsoft Copilot Studio**. **GitHub Copilot** a été adopté comme outil destiné aux équipes de développement, tandis que l'automatisation robotisée des processus s'est poursuivie chez GOSA. Des **capsules vidéo** de formation destinées à l'ensemble du personnel ont également été créées afin de faciliter l'utilisation de Copilot et de permettre d'en tirer pleinement parti.



Velatia consolide sa position de groupe industriel et technologique capable d'évoluer dans un environnement international exigeant.

Tournés vers l'avenir

Velatia poursuit sa progression avec une vision à long terme. Au cours de l'exercice 2025, un processus de réflexion stratégique a été mené et a abouti à l'élaboration du **Plan stratégique de Velatia 2025-2028,** qui renforce encore la **solidité et la capacité d'innovation du Groupe** et le prépare à relever les défis de la transition énergétique, de la numérisation et de la durabilité.

Le Groupe progresse, porté par la conviction que le progrès industriel et technologique doit aller de pair avec la **durabilité**, **l'éthique** et les **personnes**. En 2025, cette voie s'est confirmée comme le socle indispensable pour continuer à créer de la valeur et à construire l'avenir.

Gouvernance responsable

Le modèle de gouvernance de **Velatia** a été renforcé par une **intégration accrue des critères ESG** et des politiques d'éthique et de conformité, ainsi que par la reconnaissance d'organismes externes. Parmi ces faits marquants figurent le prix « **Meilleur entrepreneur basque 2024** » décerné à Javier Ormazabal, le certificat AENOR « **Bonne gouvernance et gouvernance des organismes » et le prix « Bizkaired Bizkaia Sarean a la Integración Social »**, ces deux derniers ayant été obtenus en 2025.





02

Gouvernance



En 2025, Velatia a obtenu la première certification AENOR « Bonne gouvernance et gouvernance des organismes ». Ce label, destiné aux organisations non cotées, témoigne du travail mené depuis plusieurs années par le Groupe dans ce domaine en faveur d'une **gestion plus transparente, responsable et axée sur la valeur durable**. Un élément essentiel de son ADN, de son engagement depuis près de six décennies et de son avenir.

Première organisation à obtenir la certification AENOR « Bonne gouvernance et gouvernance des organismes »

Velatia est devenue la première organisation non cotée à recevoir le certificat AENOR **« Bonne gouvernance et gouvernance des organismes »**.

Disposer d'une « bonne gouvernance » représente une amélioration significative pour toute entreprise et ses parties prenantes, car elle garantit un leadership solide, la transparence et la responsabilité. Cela facilite la prise de décisions éclairées, éthiques et durables et renforce la confiance dans la gestion et dans le projet d'entreprise à long terme.



AENOR

Certificado de Buen Gobierno y Gobernanza

AENOR
BUEN GOBIERNO Y GOBERNANZA

BGG-2025/0001

AENOR certifica que la organización

VELATIA, S.L.

Ha sido evaluada satisfactoriamente conforme a la Especificación Privada AENOR de EP 30101:2024 Buen Gobierno y Gobernanza

para las actividades: Servicios corporativos para el grupo de empresas VELATIA, de servicios tecnológicos.

que se realizan en: PLAZA EUSKADI, 5. 48009 - BILBAO (BIZKAIA)

Primera emisión: 2025-09-03 Expiración: 2028-09-03

Rafael GARCÍA MEIRO
CEO

AENOR CONFIA S.A.U.
Génova, 6. 28004 Madrid. España
Tel. +34 91 432 60 00.-
www.aenor.com

Original Electrónico

2.1. Organes de gouvernance

Velatia dispose d'un modèle de gouvernance composé de plusieurs organes : le Conseil d'administration, les comités consultatifs et les conseils consultatifs de ses principales activités.

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est l'organe suprême de direction et de représentation de la Société. Il se compose de huit administrateurs — le président, le vice-président et six autres administrateurs — ainsi que d'un secrétaire, qui exerce également les fonctions de conseil juridique. Les fonctions exécutives du Conseil, définies dans son règlement intérieur, sont déléguées au président et au vice-président, qui assurent le pilotage de la Direction générale. Le Conseil comprend le Comité du développement durable, le Comité d'audit et de conformité et le Comité des nominations et des rémunérations, qui exercent une fonction consultative.

Composition :

PRÉSIDENT

M. Javier Ormazabal Echevarria (4) (5)

VICE-PRÉSIDENT

M. Alejandro Ormazabal Echevarria (1) (3) (4) (5) – Administrateur représentant les associés

ADMINISTRATEURS

Mme. Ana Ormazabal Echevarria (2) - Administratrice représentant les associés

Mme. Carmen Ormazabal Echevarria (3) - Administratrice représentant les associés

Mme. Begoña Ormazabal Echevarria (1) - Administratrice représentant les associés

M. Ramón Sotomayor Jauregui (2) (5) – Administrateur indépendant

M. Luis Atienza Serna (1) (3) (4) - Administrateur indépendant

M. Hipólito Suárez Gutiérrez (1) (4) (2) - Administrateur indépendant

SECRÉTAIRE (NON ADMINISTRATEUR)

M. Javier Bicarregui Garay

Comités consultatifs et conseils consultatifs

Constitués au sein du Conseil d'administration, ces organes ont pour mission, d'une part, de superviser des domaines clés de la gestion du Groupe et, d'autre part, d'éclairer la prise de décision.

Les **comités consultatifs** concentrent leurs activités sur des domaines spécifiques du Groupe, tels que l'**audit et la conformité**, les **nominations et les rémunérations et le développement durable**, tandis que les conseils consultatifs ont pour mission d'apporter une orientation stratégique à **Ormazabal et à Ikusi**, principales activités du Groupe.

La composition de ces organes répond aux principes de transparence, d'indépendance et de bonne gouvernance, et leur fonctionnement est régi par les dispositions du règlement intérieur du Conseil. Le rôle de chacun de ces organes est présenté ci-après.



Comité d'audit et de conformité (1)

Le Comité d'audit et de conformité se compose de quatre administrateurs — deux administrateurs indépendants et deux administrateurs représentant les associés — ainsi que d'un secrétaire, qui n'en est pas membre (M. Javier Bicarregui Garay).

Principales fonctions :

- Garantir la transparence, l'exactitude et la communication en temps utile des informations financières et non financières.
- Évaluer et superviser en continu le système de contrôle interne.
- Valider l'efficacité des politiques, systèmes et procédures garantissant l'identification et la gestion appropriées des risques auxquels le Groupe est exposé.
- Veiller au strict respect des normes, lois et réglementations applicables aux activités de **Velatia.**

Comité des nominations et des rémunérations (2)

Le Comité des nominations et des rémunérations se compose de trois membres — deux membres indépendants et un membre représentant les associés — ainsi que d'un secrétaire, qui n'en est pas membre (M. Javier Bicarregui Garay).

Principales fonctions :

- Définir et réexaminer les critères applicables à la composition des comités et à la sélection des candidats.
- Proposer la composition des comités.
- Examiner et soumettre au Conseil d'administration les propositions de nomination aux postes de la haute direction.
- Proposer les politiques de rémunération des administrateurs.
- Prendre connaissance des politiques de rémunération de la haute direction et les réexaminer.
- Superviser le développement de l'équipe de la haute direction, évaluer ses performances et ses plans de succession, et rendre compte des questions susceptibles d'entraîner des conflits d'intérêts.

Comité du développement durable (3)

Le Comité du développement durable se compose de trois administrateurs — un administrateur indépendant, un administrateur représentant les associés et un administrateur exécutif — ainsi que d'une secrétaire, qui n'en est pas membre (Mme. Iciar Marquínez Beñarán).

Ce Comité exerce des compétences essentielles en matière de suivi et de réalisation des objectifs de durabilité de **Velatia.**

Principales fonctions :

- Réexaminer périodiquement la Politique de développement durable et proposer son approbation, sa modification et sa mise à jour au Conseil d'administration.
- Superviser les actions de la Société en matière de durabilité, évaluer et réexaminer les plans d'action, et en tenir informé le Conseil d'administration.
- Suivre la contribution du Groupe à la réalisation des objectifs de développement durable adoptés par l'Organisation des Nations Unies.
- Superviser et évaluer les processus de dialogue avec les différentes parties prenantes.
- Émettre un avis, préalablement à leur approbation par le Conseil d'administration, sur le *Rapport de durabilité*, l'*État d'information non financière* et toute autre communication pertinente destinée aux parties prenantes.

Conseil consultatif d'**Ormazabal (4)**

Le Conseil consultatif d'**Ormazabal** est un organe consultatif intervenant dans le périmètre de l'activité Ormazabal, dont la mission principale consiste à accompagner l'équipe de direction dans l'exercice de ses fonctions par sa collaboration et ses conseils stratégiques.

Il se compose de cinq membres, dont quatre siègent au Conseil d'administration. M. Jorge González Somavilla y participe également en qualité de membre permanent, et M. Javier Bicarregui Garay en qualité de secrétaire non membre.

Principales fonctions :

- Analyser les résultats d'Ormazabal et évaluer les performances de l'équipe de direction.
- Élaborer le plan stratégique et superviser sa mise en œuvre.
- Contrôler la gestion budgétaire.

· Proposer les décisions les plus importantes en matière d'investissements, de cessions d'actifs et de fusions, entre autres.
· Évaluer les alliances stratégiques et proposer leur autorisation.

Conseil consultatif d'**Ikusi** (5)

À l'instar du Conseil consultatif d'**Ormazabal**, le Conseil consultatif d'**Ikusi** est un organe consultatif intervenant strictement dans le périmètre de l'activité. Sa mission principale consiste à accompagner l'équipe de direction en lui apportant sa collaboration et ses conseils.

Il se compose de cinq membres, dont trois siègent au Conseil d'administration. M. Francisco Garza Zambrano et M. Iñaki Maiz Elizaran y participent également en qualité de membres permanents, et M. Javier Bicarregui Garay en qualité de secrétaire non membre.

Principales fonctions :

· Analyser les résultats d'**Ikusi** et évaluer les performances de l'équipe de direction.
· Élaborer le plan stratégique et superviser sa mise en œuvre.
· Contrôler la gestion budgétaire.
· Proposer les décisions les plus importantes en matière d'investissements, de cessions d'actifs et de fusions, entre autres.
· Évaluer les alliances stratégiques et proposer leur autorisation.

Une gouvernance diversifiée et équilibrée

Velatia favorise la diversité des profils au sein de ses organes d'administration, de direction et de surveillance, tout en maintenant un juste équilibre entre les membres indépendants, les membres exécutifs et les membres représentant les associés, ainsi qu'une représentation significative des femmes :

· Membres exécutifs : 12 %
· Membres représentant les associés : 50 %
· Membres indépendants : 38 %
· Femmes : 38 % des membres du Conseil

Une composition diversifiée et équilibrée



AUDIT ET CONFORMITÉ

4 MEMBRES

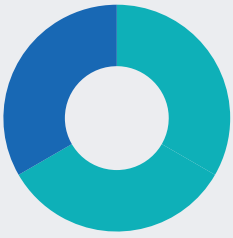
Indépendant : 2 - 50 %
Représentants des associés : 2 - 50 %



NOMINATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

3 MEMBRES

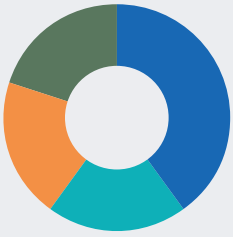
Indépendant : 2 - 67 %
Représentants des associés : 1 - 33 %



DÉVELOPPEMENT DURABLE

3 MEMBRES

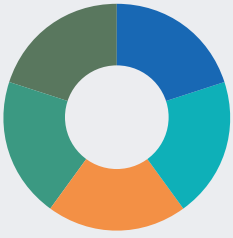
Indépendant : 1 - 33 %
Représentants des associés : 2 - 67 %



ORMAZABAL

5 MEMBRES

Indépendant : 2 - 40 %
Représentants des associés : 1 - 20 %
Représentant des associés et exécutif : 1 - 20 %
Autres : 1 - 20 %



IKUSI

5 MEMBRES

Indépendant : 1 - 20 %
Représentants des associés : 1 - 20 %
Représentant des associés et exécutif : 1 - 20 %
Membre externe : 1 - 20 %
Autres : 1 - 20 %



2.2. Notre gouvernance de la durabilité

La durabilité constitue un pilier stratégique au sein de **Velatia** et oriente de manière transversale la gestion de ses activités. Son intégration effective repose sur une structure de gouvernance solide qui associe les organes d'administration, de direction et de surveillance, tant au niveau du Groupe qu'au sein de ses sociétés.

Cette approche permet une gestion cohérente et alignée des engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'ensemble de l'organisation. Elle couvre la stratégie et les enjeux liés au climat, tant au niveau du Groupe qu'au niveau de chacune de ses activités.

Modèle de gouvernance

Le modèle de gouvernance de la durabilité de Velatia comprend les organes suivants, dont les fonctions et responsabilités dans ce domaine sont décrites ci-après :

Assemblée générale des associés

L'**Assemblée générale des associés** est l'organe souverain de **Velatia**. Ses fonctions, sa structure et ses responsabilités sont définies dans les statuts et dans la loi espagnole sur les sociétés de capitaux, qui régit les formes juridiques des sociétés commerciales en Espagne.

Parmi ses attributions figure notamment l'**approbation du *Rapport de durabilité et de l'État d'information non financière,*** qui témoignent de l'engagement du Groupe en faveur de la transparence et de la responsabilité.

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration, qui s'est réuni à sept reprises en 2025, se compose de huit membres désignés par l'Assemblée générale des associés — dont les noms ont été indiqués précédemment —, parmi lesquels trois administrateurs indépendants.

Son fonctionnement et ses compétences — de même que celles de ses comités — sont dûment encadrés et font l'objet de réexamens périodiques afin de garantir leur alignement sur l'évolution du cadre législatif et sur les meilleures pratiques de gouvernance.

Afin que le Conseil puisse exercer ses responsabilités dans les meilleures conditions, son règlement intérieur prévoit que les discussions portant sur certains sujets doivent être préparées en amont par les comités consultatifs permanents. Deux d'entre eux, le **Comité du développement durable** et le **Comité d'audit et de conformité**, exercent des fonctions liées aux critères ESG.

Comité d'audit et de conformité et Comité du développement durable

Le **Comité d'audit et de conformité**, composé d'un président indépendant, de trois membres non exécutifs et du secrétaire du Conseil, qui exerce également les fonctions de conseil juridique et intervient en qualité de secrétaire non membre, s'est réuni à quatre reprises au cours de l'exercice.

Pour sa part, le **Comité du développement durable**, qui exerce notamment des compétences fondamentales en matière de suivi et de réalisation des objectifs dans ce domaine, a accueilli deux nouveaux membres au cours de l'exercice. Ceux-ci ont suivi les sessions de formation spécifiques correspondantes. En 2025, ce Comité s'est réuni à deux reprises.

Comité des nominations et des rémunérations

Le **Comité des nominations et des rémunérations** se compose de trois membres non exécutifs et du secrétaire du Conseil d'administration, qui exerce également les fonctions de conseil juridique et intervient en qualité de secrétaire non membre. Comme indiqué dans la section précédente, ses principales fonctions consistent à formuler des propositions et à conseiller le Conseil sur la composition, le fonctionnement, l'évaluation, la rémunération et la succession des organes d'administration, de direction et de surveillance, ainsi que sur la Politique de ressources humaines et la culture d'entreprise de la Société. Il joue également un rôle important dans la définition des objectifs liés à la durabilité. Ce Comité s'est réuni à deux reprises cette année.

Conseils consultatifs, organes d'appui et de conseil

Les **conseils consultatifs**, organes d'appui et de conseil auprès du Conseil d'administration pour chaque activité, sont composés de professionnels reconnus disposant d'une vaste expérience dans les domaines d'activité de la Société. Leur mission consiste à apporter leur vision et leur expertise sur les tendances, les opportunités et les défis qui influent sur le développement stratégique de chaque activité, en soutenant à la fois l'équipe de direction et le Conseil lui-même. Ils assurent également le suivi des plans stratégiques des activités et des questions liées à la gestion des objectifs ESG jugés nécessaires.

Direction de la durabilité et fonctions de gestion

Enfin, outre les organes mentionnés, il convient de souligner le rôle de la Direction de la durabilité, tant au niveau du Groupe qu'au niveau des activités, ainsi que celui des fonctions de gestion compétentes en la matière dans la gouvernance de la durabilité de **Velatia**.

Responsabilités en matière de durabilité :

Conseil d'administration	Comité d'audit et de conformité	Comité du développement durable
Stratégie ESG et prise en compte des enjeux ESG : · Réexaminer la stratégie ESG — déclaration de mission et de valeurs, feuille de route et priorités. · Prendre en compte les aspects ESG dans les principales décisions. · Examiner les travaux des comités relatifs aux aspects ESG. · Réexaminer et approuver le Code éthique et les politiques. · Établir les informations en matière de durabilité destinées à être publiées.	**Informations non financières :** · Examiner les informations en matière de durabilité destinées à être publiées. · S'assurer que les informations non financières sont issues d'un processus structuré. · Participer au processus de sélection de l'auditeur du Rapport de durabilité. · Informer le Conseil d'administration de toute observation qu'il estime pertinente concernant le reporting ESG.	**Supervision et suivi des enjeux ESG :** · Réexaminer périodiquement la Politique de développement durable et proposer son approbation, sa modification et sa mise à jour au Conseil d'administration. · Superviser les actions de la Société en matière de durabilité, évaluer et réexaminer les plans d'action et en informer le Conseil d'administration. · Suivre la contribution du Groupe à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) adoptés par l'Organisation des Nations Unies. · Superviser et évaluer les processus de dialogue avec les différentes parties prenantes. · Émettre un avis, préalablement à leur approbation par le Conseil d'administration, sur le rapport ou le rapport annuel de durabilité, l'État d'information non financière et toute autre information pertinente destinée aux parties prenantes. · Superviser l'atteinte des principaux indicateurs de performance ESG.



En 2025, le Conseil d'administration a approuvé la mise à jour du Recueil des politiques de Velatia

2.3. Conduite responsable et culture d'entreprise

Éthique et intégrité

Velatia considère le comportement éthique et l'intégrité comme des piliers essentiels de son modèle d'affaires. Sur cette base, Velatia s'engage fermement à exercer l'ensemble de ses activités économiques et professionnelles dans le strict respect de la législation en vigueur dans chacun des pays où elle opère, en adoptant en toutes circonstances une conduite exemplaire, transparente et responsable.

Les principes qui guident son action découlent de sa **raison d'être, de sa vision, de ses valeurs et de ses piliers stratégiques**. Ils sont formellement énoncés dans le **Code éthique** et dans la **Politique de développement durable**. Ces cadres culturels et normatifs définissent non seulement l'identité de **Velatia**, mais constituent également un guide solide et cohérent pour la prise de décision à tous les niveaux de l'organisation, sur la voie de la réalisation de ses objectifs et de l'atteinte de ses cibles.

Dans le contexte actuel, **Velatia** est pleinement consciente que tout défi entrepreneurial ne peut être relevé avec succès qu'en s'inscrivant clairement et résolument dans le respect de la réglementation environnementale, la lutte active contre le changement climatique, l'engagement social et l'adoption des normes les plus exigeantes en matière de bonne gouvernance d'entreprise. Ce positionnement se traduit par une culture interne exigeante, fondée sur la transparence, la responsabilité et l'éthique, qui imprègne l'ensemble de ses opérations et de ses processus décisionnels.

À travers cette approche globale — dans ses dimensions économique, environnementale, sociale et de gouvernance —, **Velatia** réaffirme son engagement en faveur de la création de valeur durable à long terme. Son action vise à générer un impact positif et tangible pour l'ensemble de ses parties prenantes, en accordant une attention particulière aux communautés locales au sein desquelles elle exerce ses activités, en favorisant leur développement économique, des emplois de qualité et, par là même, la cohésion sociale.

Le Groupe contribue ainsi activement à la réalisation des **Objectifs de développement durable (ODD)**, en intégrant leurs cibles dans sa planification stratégique et dans la gestion quotidienne de ses activités. Il réaffirme ainsi sa vocation à être un **acteur responsable de la transformation**, engagé en faveur du progrès à l'échelle mondiale et de la construction d'un avenir plus durable, plus juste et plus équilibré.

Code éthique

Le Code éthique de **Velatia**, élaboré conformément aux normes les plus exigeantes, établit les principes, les valeurs et les engagements qui doivent guider le comportement des sociétés du Groupe et des tiers avec lesquels elles entretiennent des relations.

Chez **Velatia**, l'**intégrité** et la **responsabilité** fondent toute action et s'appliquent à toutes les personnes liées à l'organisation. Le Code éthique veille à ce que chaque décision et chaque action soient toujours conformes à des critères éthiques et à la législation en vigueur, tout en tenant compte des particularités culturelles des pays dans lesquels Velatia intervient.

En définitive, ce Code guide l'engagement du Groupe en faveur d'une éthique des affaires globale et durable, avec la ferme volonté de contribuer à la réalisation des ODD et de promouvoir des pratiques responsables dans les domaines environnemental, social et de la gouvernance, en créant de la valeur à long terme pour ses parties prenantes.

Velatia a été l'une des premières entreprises espagnoles à adhérer au **Pacte mondial des Nations Unies**. En prenant cet engagement en 2002, Velatia a relevé le défi d'intégrer progressivement à sa stratégie et à ses opérations les dix principes universels sur lesquels repose cet accord mondial, relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption. Elle s'est également engagée à communiquer chaque année, en toute transparence et objectivité, les progrès accomplis au cours de l'exercice.

Politiques du Groupe et engagements

Les valeurs de **Flexibilité, de Leadership, d'Innovation, de Pragmatisme et de Soutien** incarnent les convictions les plus profondes de celles et ceux qui composent **Velatia**. Associées aux principes éthiques, qui définissent les normes de comportement attendues, elles constituent le cadre général qui guide la conduite au sein de l'organisation.

En outre, afin de renforcer et d'étendre ces principes, **Velatia** dispose de **politiques approuvées** par le Conseil d'administration et applicables à toutes les sociétés du Groupe. Ces politiques garantissent que chaque domaine agit en cohérence avec la raison d'être, la mission, la vision, les valeurs et les piliers stratégiques communs.

En 2025, le Conseil a approuvé la mise à jour du **Recueil des politiques de Velatia**, un document essentiel qui rassemble les objectifs, les lignes directrices et les critères d'action nécessaires pour garantir que les activités du Groupe sont menées en cohérence avec ses principes.

En 2024, **Velatia** a également mis à jour la **Politique de prévention des infractions pénales, de lutte contre la corruption et de gestion du Canal éthique**, qui vise à adresser à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et aux tiers un message clair et ferme de rejet de tout comportement illicite, notamment de ceux liés à la corruption et à la fraude. Cette politique renforce parallèlement l'engagement de **Velatia** en faveur de la conformité réglementaire, de la bonne gouvernance, de la transparence, de la responsabilité, de l'indépendance et de la protection de sa réputation, conformément aux normes éthiques communément admises.



Comité d'éthique et de prévention des infractions pénales et Canal éthique

En cas de besoin, **Velatia** dispose d'un **Comité d'éthique et de prévention des infractions pénales** chargé de veiller au respect du Code éthique. Il réunit les Directions des fonctions transversales et des finances, ainsi que la Direction juridique et l'Audit interne. Sa mission consiste à garantir l'application effective des valeurs et des principes du Groupe.

Ses principales fonctions sont les suivantes :

· Promouvoir la diffusion du Code dans l'ensemble de l'organisation.

· Répondre aux questions relatives à son interprétation et apporter des orientations face à d'éventuelles situations de risque ou de conflit.

· Évaluer le niveau de conformité et en rendre compte.

· Mettre à disposition un canal de communication direct et indépendant permettant de signaler d'éventuels manquements.

· Gérer et traiter les signalements, plaintes, réclamations, suggestions ou demandes d'information, y compris ceux liés à des situations de harcèlement au travail qui n'ont pas pu être résolues par des voies informelles.

Ce Comité supervise également le Canal éthique de Velatia, une plateforme qui permet aux parties prenantes de signaler, de manière confidentielle et, si elles le souhaitent, anonyme, tout comportement ou toute situation susceptible d'être contraire au Code éthique, aux politiques et procédures internes, aux bonnes pratiques de l'entreprise ou à la législation en vigueur.

Afin de renforcer l'objectivité et la confiance accordée au dispositif, la gestion de cette plateforme est confiée à une entreprise externe et indépendante, chargée des missions suivantes :

· Garantir la disponibilité et l'accessibilité permanentes du service.

· Recevoir et traiter les communications.

· Préserver l'intégrité, l'objectivité et la confidentialité des informations.

· Assurer le suivi des signalements.

· Agir en qualité d'intermédiaire entre l'organisation et l'auteur du signalement, tout en préservant son identité.

Afin de faciliter les communications à ces fins, Velatia met à disposition les moyens suivants :

· **Canal éthique :** accessible depuis le site Internet du Groupe (**www.velatia.com**, rubrique « Code éthique »), les intranets de **Velatia** et de ses différentes activités, ainsi que l'application **My Velatia**.

· **Adresse électronique dédiée :** ethics@velatia.com.

· **Communication directe :** en s'adressant aux responsables de l'organisation, comme moyen complémentaire de signaler d'éventuels manquements.

En 2023, **Velatia** a adapté son Canal éthique à la nouvelle loi espagnole 2/2023 du 20 février relative à la protection des personnes qui signalent des infractions réglementaires et à la lutte contre la corruption. Au cours de l'exercice, trois (3) signalements ont été reçus par l'intermédiaire de ce canal, contre deux (2) enregistrés en 2024.

Une plateforme interne de formation en ligne permet à l'ensemble du personnel de bénéficier d'une formation spécifique sur le Code éthique et le fonctionnement du Canal éthique. Cet apprentissage débute dès l'intégration : les personnes qui rejoignent les effectifs de **Velatia** reçoivent une formation sur ces sujets, ainsi que sur les politiques du Groupe, les protocoles et les manuels contenant des informations pertinentes sur ses activités.

Enfin, l'ensemble de l'équipe de direction de Velatia a formalisé expressément son engagement envers le Code éthique, réaffirmant ainsi sa responsabilité de montrer l'exemple et de promouvoir une culture de l'intégrité dans toute l'organisation.

Lutte contre la corruption et les pots-de-vin

Velatia dispose d'une **Politique de prévention des infractions pénales, de lutte contre la corruption et de gestion du Canal éthique**, qui constitue un dispositif permanent de vigilance et de contrôle destiné à prévenir toute forme de corruption ou de fraude dans son domaine d'activité.

Elle vise à établir un ensemble de mesures efficaces destinées à prévenir et, le cas échéant, à détecter, à examiner et à traiter tout comportement irrégulier ou illicite susceptible de se produire au sein de l'organisation, dans le cadre d'une culture d'entreprise fondée sur l'éthique, la transparence et le strict respect de la législation en vigueur.

Cette politique repose sur les principes suivants :

- **Promotion de la prévention**, en favorisant une culture d'entreprise dans laquelle l'éthique et la légalité constituent le fondement de l'ensemble des décisions et des actions.
- **Tolérance zéro** à l'égard de la corruption, y compris toute forme d'extorsion, de versement de pots-de-vin ou de corruption.
- **Autocontrôle** dans l'action et la prise de décision, fondé sur quatre principes fondamentaux :
  1. Être acceptable sur le plan éthique.
  2. Être valable sur le plan juridique.
  3. Être socialement responsable et bénéfique pour la société et le Groupe.
  4. Être assumé avec responsabilité professionnelle.
- **Prévention, détection et traitement** d'éventuels comportements irréguliers ou illicites.
- **Conformité réglementaire**, en agissant à tout moment dans le cadre juridique applicable et conformément aux dispositions du Code éthique.
- **Transparence et communication**, en garantissant l'existence de dispositifs internes appropriés permettant de signaler les irrégularités, les comportements illégaux et les actes contraires au Code éthique.
- **Confidentialité** de l'enquête et protection de l'auteur du signalement, en garantissant l'anonymat et en prévenant toute mesure de représailles, directe ou indirecte, à l'encontre des auteurs de signalements de bonne foi.
- **Respect de la présomption d'innocence et des droits de la défense** de toutes les parties concernées.
- **Indépendance, impartialité** et absence de conflits d'intérêts dans le traitement des signalements reçus.
- **Garantie d'un traitement** diligent et efficace de toutes les communications.
- **Suivi des éventuelles irrégularités**, en préservant l'anonymat et les droits tant des auteurs de signalement que des personnes mises en cause, et en veillant à ce que les mesures disciplinaires soient appliquées de manière équitable, proportionnée et non discriminatoire.
- **Formation et sensibilisation** continues, au moyen de programmes périodiques destinés à renforcer la culture de conformité et d'éthique des affaires.
- **Systèmes de contrôle interne** visant à prévenir et à détecter toute irrégularité.
- **Mise à disposition des ressources matérielles et humaines** appropriées afin que le Comité d'éthique et de prévention des infractions pénales puisse exercer efficacement ses fonctions.
- **Coopération avec les autorités** judiciaires et administratives compétentes dans le cadre des enquêtes portant sur des faits présumés délictueux et frauduleux.

Par ailleurs, le **Système de gestion des risques de Velatia** comprend une matrice détaillée des risques et des contrôles associés à chacun d'eux, notamment ceux relatifs à la prévention du blanchiment de capitaux. Cette approche systématique permet de réduire au minimum tout risque de non-conformité réglementaire, tout en renforçant la culture de contrôle interne et de conformité.

Il convient également de signaler qu'au cours de l'exercice, **Velatia** a versé diverses **contributions** à des fondations et à des organismes à but non lucratif, pour un montant d'environ 93 000 euros (80 000 euros en 2024). Ces contributions ont été réalisées conformément aux procédures internes établies, en cohérence avec les principes d'intégrité et de responsabilité sociale qui régissent l'action du Groupe.

Droits humains

Velatia adhère aux valeurs et aux principes fondamentaux du Pacte mondial et les promeut, en particulier le respect des droits humains. Conformément à cet engagement, Velatia s'est dotée d'outils permettant de protéger ces droits, ainsi que de prévenir, d'atténuer et, le cas échéant, de remédier à toute incidence négative sur les personnes liées à l'organisation et sur les communautés dans lesquelles elle exerce ses activités.

La **Politique relative au respect des droits humains** regroupe un ensemble de mesures destinées à prévenir, à réduire ou à corriger d'éventuelles atteintes résultant de l'exercice de ses activités. Dans ce contexte, **Velatia** prend les engagements suivants :

- Promouvoir une **culture du respect** par la sensibilisation et la formation de ses équipes dans toutes les sociétés du Groupe.
- Exiger de ses parties prenantes qu'elles **respectent** les normes internationales, la législation en vigueur et son Code éthique.
- Garantir l'**application effective** de cet engagement au quotidien. Chaque société et chaque personne au sein de l'organisation doivent connaître les questions relevant de leurs domaines de compétence susceptibles d'entraîner une atteinte et, si nécessaire, prendre les mesures permettant d'y remédier ou la signaler par les canaux prévus à cet effet.
- **Identifier et prévenir** les manquements potentiels au moyen d'une cartographie des risques et de plans d'action spécifiques.
- Mettre en place des **dispositifs d'alerte** sûrs et confidentiels, tels que le Canal éthique, et former le personnel à leur utilisation lorsque cela s'avère nécessaire.

Velatia a également défini un **Cadre général de gestion des droits humains** fondé sur trois piliers : l'**engagement, la diligence raisonnable et les mécanismes de réclamation**. Cette approche renforce sa responsabilité en matière de protection des droits humains et assure la détection, la gestion et la correction de toute atteinte potentielle.

Système de diligence raisonnable en matière de droits humains

Outre le fait qu'il constitue un impératif éthique, le respect des droits humains et sociaux représente pour **Velatia** une **responsabilité fondamentale** qui guide l'ensemble de ses actions et de ses décisions. Ce principe intangible, conjugué aux attentes de ses parties prenantes — notamment ses clients et son personnel — et à la nécessaire adaptation à la réglementation européenne, a conduit la Direction de la durabilité à déployer un **Système de diligence raisonnable en matière de droits humains** dans l'ensemble de l'organisation.

Ce système vise à identifier et à évaluer les incidences négatives, réelles ou potentielles, susceptibles de résulter des activités de l'entreprise. À cette fin, l'environnement géographique et le contexte social sont analysés afin de prévenir, d'atténuer et, le cas échéant, de remédier à toute atteinte potentielle.

Il ressort de cette analyse que, parmi les quatre domaines d'autoévaluation définis, les risques les plus importants se concentrent dans la chaîne d'approvisionnement. C'est pourquoi les différentes activités du Groupe mènent un projet visant à évaluer et à classer leurs principaux fournisseurs au regard de critères ESG.



Engagement en faveur d'initiatives mondiales

Comme indiqué précédemment, **Velatia** est membre du **Pacte mondial des Nations Unies**, le plus vaste mouvement mondial en matière de responsabilité sociétale des entreprises, qui rassemble plus de 12 000 organisations dans 160 pays.

Dans ce cadre, le Groupe soutient, promeut et diffuse ses dix principes universels — relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption —, tant dans sa gestion interne que dans sa sphère d'influence. Depuis 2005, il publie chaque année sa Communication sur le progrès, disponible sur les sites Internet du Réseau espagnol du Pacte mondial des Nations Unies et de United Nations Global Compact, qui présente les progrès accomplis au titre de chacun de ces principes.

Dans le cadre de son engagement en faveur de la durabilité, **Velatia** intègre les **objectifs de développement durable (ODD)** dans son modèle d'affaires. En 2019, elle a mené un processus de sélection et de hiérarchisation afin de retenir les objectifs les plus pertinents — voir la section « Notre contribution aux objectifs de développement durable » —, puis de définir des axes d'action concrets et de mettre en place des mécanismes de suivi permettant d'évaluer sa contribution à l'Agenda 2030.

Depuis 2020, elle participe également à l'initiative **Family Business for Sustainable Development**, portée par les Nations Unies et The Family Business Network. Cette alliance, qui rassemble des entreprises familiales de premier plan du monde entier, renforce son engagement en faveur du développement durable et met en valeur le rôle de ce type d'entreprises dans la réponse aux grands défis mondiaux.

En 2024, **Velatia** a adhéré à la **Charte des valeurs de Bilbao, Bilbao Balioen Hiria**, initiative portée par la Ville de Bilbao, par laquelle le Groupe s'engage à préserver, à promouvoir et à diffuser les 17 valeurs énoncées dans le document, piliers du vivre-ensemble dans la ville.





2.4. Contrôle et gestion des risques

Le **Modèle de gestion des risques de Velatia** repose sur la **Politique de contrôle et de gestion des risques** approuvée par le Conseil d'administration en 2023. Cette politique a pour objectif d'établir les principes et les lignes directrices générales garantissant que toute menace susceptible de compromettre la réalisation des objectifs du Groupe soit dûment identifiée, analysée, évaluée et traitée de manière systématique, selon des critères homogènes et dans le respect des seuils ou niveaux de tolérance établis.

Ce système vise à créer et à protéger la valeur générée pour l'ensemble des parties prenantes, en veillant à ce que le niveau d'exposition accepté pour chaque risque soit cohérent avec la capacité de l'organisation à le gérer. Il prévoit également que toute action doit respecter les principes fondamentaux énoncés dans les engagements du Groupe.

Principes fondamentaux de la Politique de contrôle et de gestion des risques de **Velatia** :

1. Intégrer l'approche risques-opportunités dans la gestion de l'organisation et dans la prise de décisions stratégiques et opérationnelles.

2. Séparer les fonctions opérationnelles, en distinguant les domaines responsables de la prise de risques de ceux chargés de leur analyse, de leur contrôle et de leur supervision, afin de garantir un niveau d'indépendance approprié.

3. Agir conformément aux lignes directrices suivantes :

· Éviter, transférer et/ou atténuer les risques significatifs liés à la santé et à la sécurité, à l'accidentalité, à l'environnement, au changement climatique, à la sûreté, à l'éthique et à la conduite, à la conformité réglementaire, à la fiscalité, ainsi qu'à la réputation et à l'image, en réduisant au minimum leur probabilité de survenance et/ou leur impact associé.

· Transférer le risque dans les scénarios à faible probabilité et à fort impact au moyen de contrats d'assurance ou d'autres dispositifs de couverture.

· Accepter le risque dans les scénarios à faible probabilité et à faible impact, en maintenant une cohérence entre l'importance du risque, son coût et les moyens nécessaires pour le réduire.

4. Assurer un suivi et un contrôle périodiques — intégrant des mesures d'atténuation de l'impact — afin de réexaminer régulièrement la gestion des risques.

5. Communiquer sur les risques et sur le fonctionnement des systèmes de contrôle, en maintenant des canaux de communication appropriés.

6. Promouvoir une culture du risque favorisant une gestion socialement responsable et durable auprès de l'ensemble du personnel de Velatia.

Le **Comité d'audit et de conformité**, rattaché au Conseil d'administration, est chargé de superviser les cartographies des risques établies par les différentes directions des activités et leur évolution, en veillant à leur cohérence avec la politique générale de Velatia dans ce domaine.

Principaux risques identifiés

Les sociétés du Groupe gèrent leurs risques en fonction des menaces et des vulnérabilités auxquelles elles sont exposées (voir « Contrôle et gestion des risques » dans les sections consacrées à **Ormazabal** et à **Ikusi**).

Pour sa part, **Velatia**, en tant que société mère, a engagé en 2025 un processus d'identification et d'analyse des risques associés au nouveau plan stratégique du Groupe, dont l'achèvement est prévu en 2026.

D'une manière générale, **Velatia** classe ses risques dans les catégories suivantes :

· Risques macroéconomiques et instabilité géopolitique.

· Risques réglementaires : risque de non-conformité à la réglementation en matière de durabilité.

· Cybersécurité.

· Droits humains.

· Risques environnementaux.

· Risques physiques liés aux catastrophes dues au changement climatique.

Risques en 2025 : points clés

Risques macroéconomiques et instabilité géopolitique

Au cours de l'exercice, l'environnement mondial s'est caractérisé par une intensification de la **fragmentation géopolitique et du protectionnisme commercial**, notamment après le tournant pris par la politique étrangère des États-Unis et compte tenu de la persistance des conflits armés en Europe de l'Est et au Moyen-Orient. La guerre tarifaire et l'instauration de nouvelles barrières commerciales ont provoqué des perturbations supplémentaires dans les chaînes d'approvisionnement et une volatilité accrue des prix des matières premières et de l'énergie. Par ailleurs, la pression réglementaire en matière de durabilité dans l'Union européenne s'est allégée avec l'adoption du paquet Omnibus, tandis que les risques environnementaux ont reculé dans le classement du rapport *Risk in Focus 2026*. Dans le même temps, la désinformation et les cyberattaques s'imposent comme des risques majeurs de réputation et des risques opérationnels de premier plan, dont l'importance ne cesse de croître avec les bouleversements numériques, les nouvelles technologies et l'intelligence artificielle.

Bien que l'incertitude macroéconomique et géopolitique ne figure pas parmi les risques considérés comme les plus critiques, cette menace affecte l'ensemble des autres catégories. Le FMI prévoit une croissance économique modérée jusqu'en 2028, tout en signalant des risques de récession technique et de ralentissement mondial.

Conséquences pour Velatia :

- Difficulté accrue en matière de planification financière et d'optimisation fiscale.
- Nécessité de renforcer la diversification géographique et sectorielle, ainsi que la surveillance active des risques pays.
- Réexamen des scénarios de crise et renforcement de la résilience organisationnelle, en accordant une attention particulière à la gestion de la chaîne d'approvisionnement et à l'exposition au risque de change.

Risques réglementaires

L'entrée en vigueur de la directive CSRD et la consolidation de la taxinomie européenne ont été reportées pour **Velatia**, ce qui lui a accordé un répit au regard des exigences de reporting et de vérification externe des informations ESG. L'Union européenne a annoncé l'intégration de plusieurs réglementations essentielles dans une législation Omnibus afin de réduire la charge administrative, sans compromettre ses objectifs environnementaux.

Conséquences pour Velatia :

- L'exercice 2027 sera le premier exercice de reporting consolidé de Velatia au titre de la CSRD. Dans cette perspective, l'organisation prépare ses différentes activités en recensant les écarts et en adaptant aussi bien les systèmes d'information que les mécanismes de contrôle interne.
- La nécessité de disposer de structures spécialisées et de participer activement aux forums réglementaires afin d'anticiper et de gérer les évolutions réglementaires s'en trouve renforcée.

Risques de cybersécurité

L'évolution rapide de l'intelligence artificielle, la multiplication des attaques automatisées et la sophistication croissante des *rançongiciels* ont accru le niveau de risque en matière de cybersécurité. Les attaques par double extorsion, l'utilisation de *deepfakes* et l'exploitation des vulnérabilités de la chaîne d'approvisionnement numérique ne constituent plus des menaces hypothétiques, mais des réalités qui mettent à l'épreuve la résilience des organisations. En conséquence, la réglementation européenne, notamment la directive NIS2, a renforcé les exigences en matière de résilience et de notification des incidents.

Conséquences pour Velatia :

- Achever le Plan de sensibilisation et de formation à la cybersécurité.
- Renforcer l'architecture Zero Trust et actualiser les plans de continuité d'activité et de réponse aux incidents.
- Surveillance continue des fournisseurs et des dépendances technologiques.



Risques en matière de droits humains

La pression réglementaire et sociale en matière de diligence raisonnable relative aux droits humains s'est allégée, tandis que la mise en œuvre de la directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité est reportée afin de réduire la charge administrative pesant sur les entreprises, de leur accorder davantage de temps pour s'adapter aux nouvelles exigences et de renforcer leur compétitivité.

Parallèlement, l'intelligence artificielle et la numérisation soulèvent de nouveaux défis, notamment dans des domaines tels que la protection des données, la discrimination algorithmique et la surveillance au travail.

Conséquences pour Velatia :

- Réexamen des politiques et des systèmes de gestion afin d'intégrer les nouvelles normes et attentes.
- Maintien des dispositifs de signalement et des mécanismes de réparation.
- Suivi des aspects ESG dans la chaîne d'approvisionnement.

Les principaux risques identifiés en matière de droits humains sont liés aux droits du travail et concernent plus particulièrement d'éventuelles atteintes aux droits du personnel de la chaîne d'approvisionnement en matière de santé et de sécurité, de liberté syndicale, de négociation collective, de non-discrimination, de respect de la vie privée et de conditions de travail décentes.

Afin de les atténuer, **Velatia** a mis en œuvre différentes **stratégies et mesures préventives :**

- Définition et diffusion des **politiques** et du **Code éthique** établissant les engagements et les règles de conduite que doivent respecter l'ensemble du personnel ainsi que les partenaires commerciaux du Groupe.
- Formation et **sensibilisation du personnel et des fournisseurs** aux principaux enjeux relatifs aux droits humains et aux responsabilités correspondantes.
- Mise en œuvre de **systèmes de gestion** permettant de contrôler et de superviser la performance dans ce domaine, ainsi que d'identifier et de corriger d'éventuels écarts ou manquements.
- Réalisation d'**audits internes et externes** afin de vérifier le niveau de conformité aux normes relatives aux droits humains — y compris dans la chaîne d'approvisionnement — et l'efficacité des mesures correctives appliquées lorsque des irrégularités sont détectées.
- Mise en place de **canaux de réclamation** facilitant le dépôt de signalements et renforçant les relations avec les parties prenantes. À cet égard, **Velatia** dispose d'un système interne d'information dénommé Canal éthique, mis à la disposition de l'ensemble de son personnel et des tiers justifiant d'un intérêt légitime. Les demandes y sont reçues de manière confidentielle, conformément aux dispositions de la section suivante du rapport, « Éthique et intégrité ». Lorsque cela s'avère nécessaire, les mesures appropriées sont prises afin de résoudre les situations détectées.



Risques environnementaux

La prochaine mise en application de la **directive de l'Union européenne** relative à la publication d'informations par les entreprises en matière de sécurité et les nouvelles **normes ESRS** exigeront un niveau de détail accru dans les informations relatives à l'impact environnemental, à l'empreinte carbone et à la gestion des déchets. Ainsi, les exigences applicables à la gestion des déchets dangereux, à l'utilisation efficace de l'eau et à la réduction des émissions se durcissent, tandis que l'économie circulaire occupe une place centrale. Par ailleurs, les sanctions en cas de non-respect augmentent et la pression exercée par les investisseurs et les clients en matière de durabilité s'accentue.

Conséquences pour Velatia :

- Adaptation des systèmes de gestion et renforcement de la traçabilité des données.
- Suivi et contrôle des mesures d'écoefficacité et de décarbonation.
- Respect rigoureux des nouvelles obligations de reporting et de gestion des déchets.

Risques physiques liés aux catastrophes dues au changement climatique

L'impact des phénomènes climatiques extrêmes — tempêtes, incendies, inondations et vagues de chaleur — s'est intensifié, affectant les infrastructures, les chaînes d'approvisionnement et les coûts d'exploitation. Dans ce contexte, les entreprises sont tenues d'évaluer et de publier leur exposition aux risques physiques conformément à des cadres internationaux tels que la CSRD et la TCFD (Task-Force on Climate-related Financial Disclosures), une initiative internationale visant à améliorer la transparence de la publication d'informations financières liées au climat.

Conséquences pour Velatia :

- Poursuivre le projet pilote visant à identifier et à évaluer les risques physiques dans l'ensemble des installations, en tenant compte des scénarios climatiques les plus récents.
- Intégrer les résultats dans la stratégie de gestion des risques ainsi que dans les plans d'adaptation et de résilience.



03 | Stratégie de durabilité



En 2025, les bases du nouveau Plan directeur de durabilité 2025-2028 ont été posées

3.1. Plan directeur de durabilité : notre pilier stratégique

Velatia place la durabilité au cœur de sa stratégie d'entreprise, consciente qu'adopter une vision à long terme va au-delà de la simple réalisation d'objectifs financiers. Dans un contexte mondial caractérisé par des défis environnementaux et sociaux toujours plus complexes, le Groupe s'engage à contribuer à la protection de l'environnement, au bien-être des personnes et au progrès des communautés dont il fait partie. Il recherche un équilibre entre ces dimensions et le développement économique, afin de ne pas compromettre les possibilités offertes aux générations futures. Cette vision est intégrée de manière transversale dans l'ensemble de l'organisation.

Le **Plan directeur de durabilité** (PDS) constitue le pilier fondamental autour duquel s'articule la stratégie du Groupe dans ce domaine.

L'un des principaux objectifs de **Velatia** consiste à doter ses entreprises des structures nécessaires pour développer de manière appropriée les dimensions environnementale, sociale et de gouvernance (ESG). Dans cette perspective et conformément au **Plan stratégique de Velatia 2025-2028**, une réflexion stratégique a été menée en 2025 afin de définir un **nouveau PDS** portant sur le même horizon temporel.

Ce plan prévoit l'intervention de la Direction de la durabilité selon une double perspective : d'une part, la gestion des enjeux ESG de **Velatia S.L**. et, d'autre part, le rôle de **Velatia** en sa qualité de *holding* industriel, afin de favoriser le développement d'activités durables.

Pour élaborer le PDS, les principaux *éléments* pris en compte ont été l'**Analyse de double matérialité** réalisée en 2024 et les engagements énoncés dans la **Politique de développement durable.**

La durabilité au sein de Velatia s'articule tant au niveau du Groupe qu'au niveau des activités.

Gestion de la durabilité

Le **Plan directeur de durabilité** reflète la stratégie solide et cohérente que le Groupe poursuit dans ce domaine. La **Direction de la durabilité**, directement rattachée au directeur général, est chargée de son élaboration et de sa supervision, ainsi que de la coordination et de la vérification des informations communiquées aux différentes parties prenantes.

En coordination avec les activités, cette Direction assure le suivi des incidences, risques et opportunités (IRO) liés à la durabilité. Elle promeut également la culture ESG au sein de l'organisation au moyen de politiques, de normes et de bonnes pratiques, tout en favorisant et en participant à des projets qui permettent à **Velatia** d'anticiper les principales évolutions réglementaires qui se succèdent dans ce domaine.

Au niveau des activités, les **directeurs généraux** sont chargés de définir et de mettre en œuvre les stratégies de durabilité et de garantir l'intégration des critères ESG dans les processus décisionnels.

En outre, chaque unité opérationnelle dispose d'**équipes chargées de la gestion de la durabilité**, qui conçoivent et mettent en œuvre des plans spécifiques alignés sur leurs plans stratégiques respectifs, et produisent et gèrent les indicateurs ESG associés aux objectifs fixés. Cette organisation permet une intégration effective de la durabilité dans l'ensemble des processus des différentes activités.

Velatia dispose ainsi d'une structure dédiée à la durabilité, organisée à la fois au niveau du Groupe — où se trouvent les organes de gouvernance et la Direction de la durabilité — et au niveau des activités. La coordination étroite entre ces deux niveaux permet de gérer de manière cohérente et transversale les incidences, risques et opportunités ESG.

Pour intégrer la durabilité dans ses activités opérationnelles, **Velatia** suit un **processus planifié** qui commence par une analyse du contexte environnemental, social et de gouvernance. Cette analyse permet de comprendre la situation actuelle de l'environnement, d'identifier les mégatendances pertinentes et de répondre aux attentes de ses parties prenantes. Sur cette base, les incidences potentielles et réelles de ses activités sont déterminées, les risques et opportunités liés à la gouvernance de la durabilité sont identifiés et des actions sont mises en œuvre afin de gérer et d'atténuer les incidences et les risques, ainsi que de maximiser les opportunités identifiées.

Politique de développement durable

Velatia répond aux grands enjeux et défis auxquels elle est confrontée, à la fois en tant que Groupe et en tant qu'acteur de la société, au moyen d'un ensemble de principes et d'engagements énoncés dans sa **Politique de développement durable.** Cette politique, révisée et approuvée par le Conseil d'administration en 2023, prend en compte les attentes et les intérêts de ses parties prenantes et de ses activités.

Le **Plan directeur de durabilité** 2025-2028 est pleinement intégré au Plan stratégique 2025-2028 du Groupe et intègre les enjeux environnementaux et sociaux pertinents, tant sur le plan stratégique qu'opérationnel.



3.2. Analyse de double matérialité

En 2024, **Velatia** a réalisé une Analyse de double matérialité conformément à l'**ESRS 1 de la directive** européenne, afin d'identifier les principales incidences importantes en matière de durabilité ainsi que les risques et opportunités financiers découlant des enjeux ESG pertinents pour le Groupe et ses principales activités, **Ormazabal** et **Ikusi**. Ce processus a permis de définir le périmètre de durabilité de **Velatia**, de garantir la cohérence entre les politiques, les métriques et les plans d'action, et d'actualiser les feuilles de route ESG du Groupe et de ses unités opérationnelles pour la période 2025-2028.

L'analyse a porté sur l'ensemble de la chaîne de valeur des deux activités — **Ormazabal** et **Ikusi** — au 31 décembre 2024, y compris les opérations, les relations d'affaires et les activités *en amont* et *en aval*.

Processus de double matérialité

Le processus suivi pour mener l'analyse de double matérialité est présenté ci-après :

1. Approche méthodologique

L'analyse a été réalisée en suivant intégralement la méthodologie décrite dans **l'ESRS 1** et a couvert les aspects suivants :

a) Processus et gouvernance de l'analyse

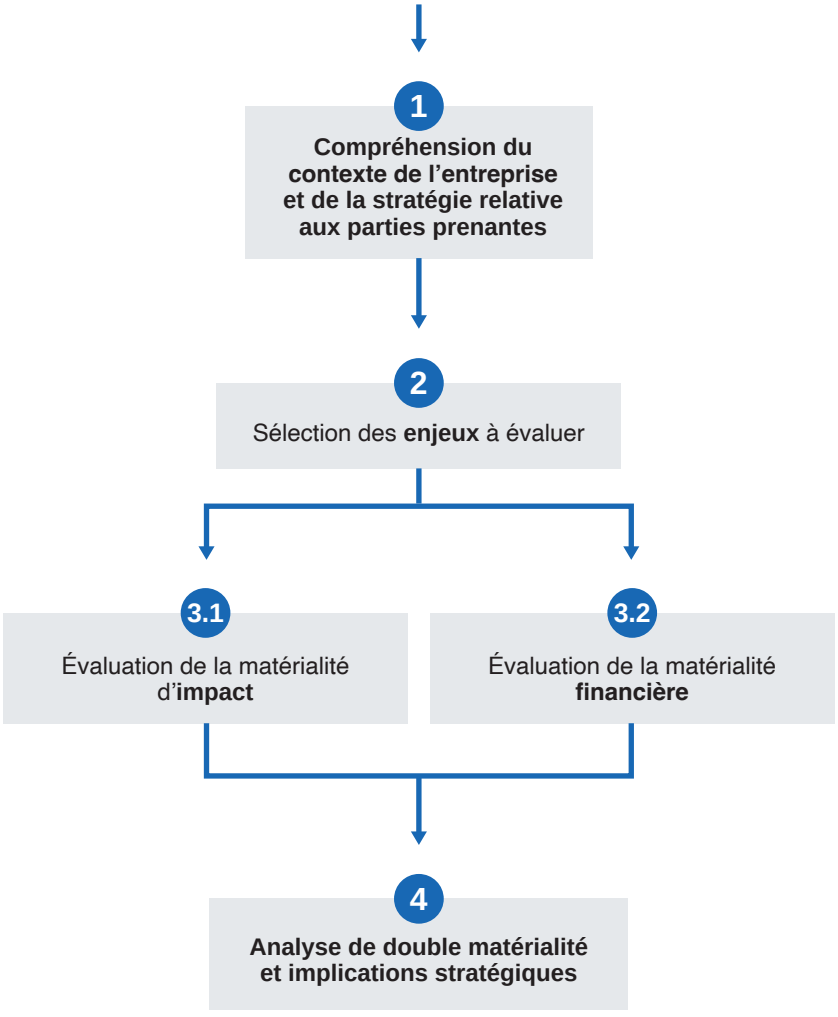
· Compréhension du contexte stratégique, réglementaire et opérationnel de **Velatia**.

· Identification des incidences, risques et opportunités (IRO), actuels et potentiels.

· Évaluation qualitative et quantitative des IRO, selon des critères internes et des méthodologies sectorielles.

· Validation de l'analyse par le Comité du développement durable et présentation finale au Comité d'audit et de conformité.

Chaque unité opérationnelle a préalablement cartographié ses parties prenantes et recueilli leurs attentes au moyen d'entretiens, de questionnaires en ligne et d'un examen des canaux de dialogue. Les catégories consultées comprenaient les salariés, la direction exécutive, les clients, les fournisseurs, les actionnaires et les associations sectorielles. La hiérarchisation a été effectuée selon des critères d'**influence** et de **dépendance**.



2. Évaluation de la matérialité d'impact *(inside-out)*

Pour chaque enjeu de durabilité figurant à l'appendice A de l'ESRS 1, une échelle d'incidence de **0 à 5** a été appliquée en tenant compte des critères suivants :

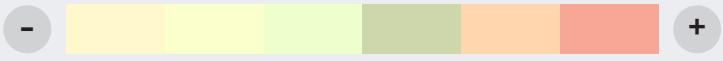
- Importance de l'incidence (ampleur, portée et réversibilité).
- Probabilité de survenance.
- Incidence sur les parties prenantes internes et externes.

Les informations communiquées par les différentes parties prenantes ont été pondérées selon leur niveau d'importance au sein de l'écosystème de Velatia. Les résultats ont été représentés dans une matrice des incidences ESG, dont ressortent comme particulièrement importants les enjeux suivants :

- Atténuation du changement climatique et adaptation à celui-ci.
- Efficacité énergétique et gestion des ressources.
- Formation, développement et bien-être des salariés.
- Qualité des produits, satisfaction des clients et écosystème de produits et de services.
- Cybersécurité et protection des données.
- Conformité réglementaire et éthique des affaires.

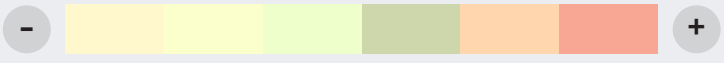
La ventilation ci-après présente la hiérarchisation des enjeux matériels :

Enjeux environnementaux	
Référentiel CSRD	**Enjeu matériel**
Changement climatique	Atténuation du changement climatique, réduction des émissions
Économie circulaire	Économie circulaire, gestion des déchets
Changement climatique	Atténuation du changement climatique, réduction des émissions
Économie circulaire	Adaptation au changement climatique
Changement climatique	Utilisation des énergies renouvelables
Économie circulaire	Écoconception des produits et services
Contamination	Substances dangereuses
Ressources aquatiques et marines	Gestion de l'eau
Biodiversité et écosystèmes	Limiter l'impact sur la biodiversité



Enjeux sociaux	
Référentiel CSRD	**Enjeu matériel**
Effectifs de l'entreprise	Santé et sécurité des salariés
Consommateurs et utilisateurs finals	Qualité des produits/services et satisfaction des clients
Effectifs de l'entreprise	Engagement en faveur des droits humains
Effectifs de l'entreprise	Formation et développement des salariés
Travailleurs de la chaîne de valeur	Conditions de travail, égalité de traitement et égalité des chances pour tous
Effectifs de l'entreprise	Dialogue et communication avec les salariés et leurs représentants
Effectifs de l'entreprise	Bien-être des salariés
Effectifs de l'entreprise	Diversité, égalité et inclusion
Travailleurs de la chaîne de valeur	Engagement en faveur des droits humains
Consommateurs et utilisateurs finals	Sécurité des consommateurs et des utilisateurs finals
Communautés touchées	Engagement envers les communautés locales
Consommateurs et utilisateurs finals	Garantir la cybersécurité des services

Enjeux de gouvernance	
Référentiel CSRD	**Enjeu matériel**
Conduite des affaires	Cybersécurité et protection des données
Conduite des affaires	Éthique des affaires
Conduite des affaires	Bonne gouvernance d'entreprise
Conduite des affaires	Gestion des risques ESG
Conduite des affaires	Réputation d'entreprise durable
Conduite des affaires	Intégration de la durabilité dans la stratégie d'entreprise et la prise de décision
Conduite des affaires	Corruption et pots-de-vin
Conduite des affaires	Culture d'entreprise
Conduite des affaires	Critères ESG dans la sélection des fournisseurs
Conduite des affaires	Alliances avec les parties prenantes



3. Évaluation de la matérialité financière *(outside-in)*

À l'issue de l'évaluation de la matérialité d'impact, la matérialité financière a été analysée conformément aux critères de l'ESRS 1 — sections 3.5 et AR 13-15 — et aux notes méthodologiques de l'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group). L'analyse a porté sur les enjeux susceptibles de produire des effets financiers significatifs sur le Groupe.

Dans ce cadre, les composantes suivantes ont été évaluées :

- **Impact financier potentiel**, calculé à partir de deux variables qualitatives :
  - Continuité de l'utilisation des ressources clés.
  - Dépendance à l'égard de relations stratégiques.
- **Probabilité de survenance**, évaluée selon la méthodologie de gestion des risques d'**Ormazabal** et d'**Ikusi**, sur une échelle à cinq niveaux allant de « très improbable » à « presque certain ».
- **Horizon temporel**, analysé à court, moyen et long terme.

Différents horizons temporels	+	**Impact financier** Effet des facteurs monétaires	x	**Probabilité de survenance** Probabilité de survenance d'un événement	=	**Matérialité financière**

Pour obtenir un résultat consolidé, les résultats ont été pondérés en fonction du poids relatif des différentes activités.

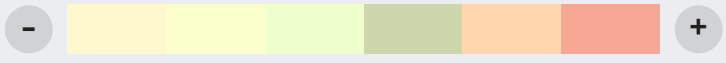
Les résultats ont été représentés dans des matrices de hiérarchisation financière fondées sur des critères ESG, faisant ressortir les risques et opportunités liés aux enjeux suivants :

- Changement climatique.
- Économie circulaire.
- Cybersécurité.
- Talents et conditions de travail.
- Qualité des produits et réputation.
- Gestion ESG et contrôle interne.

Enjeux environnementaux	
Référentiel CSRD	**Enjeu matériel**
Changement climatique	Atténuation du changement climatique, réduction des émissions
Économie circulaire	Écoconception des produits et services
Changement climatique	Efficacité énergétique des opérations et des installations
Changement climatique	Économie circulaire, gestion des déchets
Économie circulaire	Utilisation des énergies renouvelables
Changement climatique	Adaptation au changement climatique
Biodiversité et écosystèmes	Limiter l'impact sur la biodiversité
Contamination	Substances dangereuses
Ressources aquatiques et marines	Gestion de l'eau

Enjeux sociaux	
Référentiel CSRD	**Enjeu matériel**
Effectifs de l'entreprise	Formation et développement des salariés
Consommateurs et utilisateurs finals	Qualité des produits/services et satisfaction des clients
Travailleurs de la chaîne de valeur	Conditions de travail, égalité de traitement et égalité des chances pour tous
Consommateurs et utilisateurs finals	Sécurité des consommateurs et des utilisateurs finals
Effectifs de l'entreprise	Bien-être des salariés
Effectifs de l'entreprise	Dialogue et communication avec les salariés et leurs représentants
Effectifs de l'entreprise	Diversité, égalité et inclusion
Travailleurs de la chaîne de valeur	Engagement en faveur des droits humains
Effectifs de l'entreprise	Engagement envers les communautés locales
Effectifs de l'entreprise	Santé et sécurité des salariés
Consommateurs et utilisateurs finals	Garantir la cybersécurité des services
Effectifs de l'entreprise	Engagement en faveur des droits humains

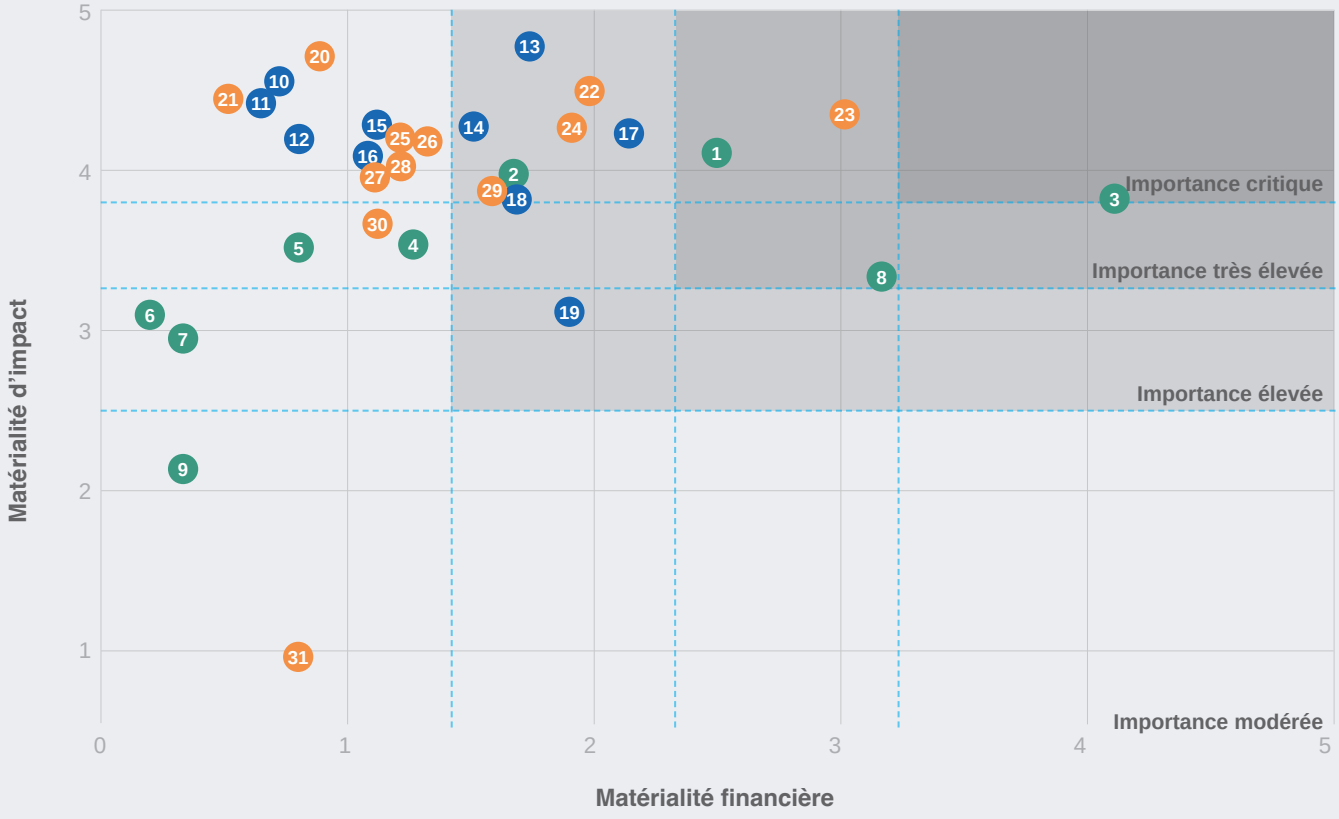
Enjeux de gouvernance	
Référentiel CSRD	**Enjeu matériel**
Conduite des affaires	Intégration de la durabilité dans la stratégie d'entreprise et la prise de décision
Conduite des affaires	Alliances avec les parties prenantes
Conduite des affaires	Cybersécurité
Conduite des affaires	Critères ESG dans la sélection des fournisseurs
Conduite des affaires	Gestion des risques ESG
Conduite des affaires	Réputation d'entreprise durable
Conduite des affaires	Culture d'entreprise
Conduite des affaires	Corruption et pots-de-vin
Conduite des affaires	Éthique des affaires
Conduite des affaires	Bonne gouvernance d'entreprise



4. Matrice de double matérialité

Enfin, les résultats de l'analyse de la matérialité d'impact *(inside-out)* et de l'analyse de la matérialité financière *(outside-in)* ont été intégrés dans une matrice à double entrée. Cet outil permet d'identifier les enjeux qui sont simultanément importants selon les deux perspectives.

Sont considérés comme **critiques les enjeux** situés dans le quadrant supérieur droit et présentant, sur les deux axes, des valeurs supérieures à **75 %** du score maximal. La matrice fournit une représentation claire des priorités stratégiques de **Velatia** et oriente la publication des informations ESG conformément aux exigences de la directive CSRD.



Les 12 enjeux matériels présentant une importance critique, très élevée ou élevée se répartissent entre les trois piliers, dans l'ordre décroissant suivant : environnement, gouvernance et social.

Les 12 enjeux matériels présentant le niveau d'importance le plus élevé (critique, très élevé ou élevé) sont déterminés au moyen d'un **seuil de matérialité** correspondant au 75e percentile des scores les plus élevés sur les deux axes, à savoir l'axe de l'impact et l'axe financier.

Pilier CSRD E

1. Efficacité énergétique des opérations et des installations.

2. Économie circulaire.

3. Atténuation du changement climatique, réduction des émissions.

4. Utilisation des énergies renouvelables.

5. Adaptation au changement climatique.

6. Gestion de l'eau.

7. Substances dangereuses.

8. Écoconception des produits et services.

9. Limiter l'impact sur la biodiversité.

Pilier CSRD G

10. Bonne gouvernance d'entreprise.

11. Corruption et pots-de-vin.

12. Éthique des affaires.

13. Cybersécurité.

14. Intégration de la durabilité dans la stratégie d'entreprise et la prise de décision.

15. Gestion des risques ESG.

16. Réputation d'entreprise durable.

17. Intégration de la durabilité dans la stratégie d'entreprise.

18. Critères ESG dans la sélection des fournisseurs.

19. Alliances avec les parties prenantes.

Pilier CSRD S

20. Santé et sécurité des salariés.

21. Engagement en faveur des droits humains (effectifs de l'entreprise).

22. Qualité des produits/services et satisfaction des clients.

23. Formation et développement des salariés.

24. Conditions de travail.

25. Dialogue et communication avec les salariés et leurs représentants.

26. Bien-être des salariés.

27. Engagement en faveur des droits humains (chaîne de valeur).

28. Diversité, égalité et inclusion.

29. Sécurité des consommateurs et des utilisateurs finals.

30. Engagement envers les communautés locales.

31. Garantir la cybersécurité des services.

5. Classement des enjeux ESG

L'étude présente également le classement final des 31 enjeux ESG analysés. Les dix enjeux les plus importants sont les suivants :

1. Atténuation du changement climatique.

2. Formation et développement des salariés.

3. Écosystème de produits et de services.

4. Efficacité énergétique des opérations et des installations.

5. Intégration de la durabilité dans la stratégie et la prise de décision.

6. Qualité des produits et satisfaction des clients.

7. Conditions de travail et traitement équitable.

8. Cybersécurité et protection des données.

9. Gestion des risques ESG.

10. Économie circulaire et gestion des déchets.

6. Conclusions

L'Analyse de double matérialité confirme que les principaux défis et opportunités ESG de **Velatia** se concentrent sur les enjeux suivants :

- Transition climatique.
- Compétitivité technologique.
- Qualité et durabilité des produits.
- Gestion des talents et des relations de travail.
- Intégration de la durabilité dans la stratégie du Groupe.

Ces résultats orientent la planification stratégique du Groupe et définissent les enjeux devant faire l'objet d'un reporting conformément à la directive CSRD, en veillant à ce que **Velatia** réponde de manière cohérente et homogène aux attentes de ses parties prenantes et aux exigences réglementaires européennes.


VELATIA

3.3. Nos axes d'action

Les engagements énoncés dans la **Politique de développement durable de Velatia** ainsi que les objectifs définis pour chaque axe d'action sont présentés ci-après.

1. Éthique, lutte contre la corruption et droits humains

Velatia s'engage en faveur de la bonne gouvernance, de l'éthique, de l'intégrité et de la transparence, qu'elle considère comme des piliers essentiels pour instaurer la confiance et consolider des relations solides avec ses parties prenantes grâce à un dialogue ouvert, direct et continu. Pour concrétiser cet engagement, le Groupe a mis en place un cadre d'intégrité comprenant son Code éthique ainsi qu'un ensemble de politiques du Groupe qui orientent et encadrent sa conduite dans tous ses domaines d'activité.

Engagements :

· Aligner les actions sur les valeurs, le Code éthique et les autres politiques du Groupe.

· Respecter la législation en vigueur et adhérer à des engagements internationaux lorsque la législation applicable est insuffisante.

· Promouvoir une transition énergétique juste, en tenant compte de ses incidences sur les travailleurs, les communautés et la société.

Objectifs :

· Promouvoir un comportement éthique auprès des collaborateurs et garantir le respect de la législation.

· Garantir le respect des droits humains.



2. Gouvernance d'entreprise

Engagements :

· Intégrer la durabilité dans les activités et allouer les ressources nécessaires, en tenant compte des attentes des parties prenantes.

· Intégrer le changement climatique dans la prise de décision et la gestion des risques.

· Évaluer et réexaminer les systèmes de gestion et de contrôle des risques, en mettant en œuvre des actions visant à atteindre les objectifs et à prévenir les dommages, au moyen de processus de vérification, d'audit et de contrôle.

· Créer de la valeur sociétale en maximisant les incidences positives et en minimisant les incidences négatives.

Objectifs :

· Garantir la prise en compte des enjeux ESG dans la définition des objectifs et la prise de décision.

· Disposer d'un Système global de gestion des risques intégrant les risques liés au changement climatique.

· Intégrer les objectifs dans les systèmes de rémunération.

· Structurer les organes de gouvernance et organiser leur fonctionnement conformément aux meilleures pratiques.

3. Responsabilité et transparence

Engagements :

· Diffuser des informations transparentes et fiables.

· Soutenir et promouvoir l'Agenda 2030, les ODD et les principes du Pacte mondial.

Objectifs :

· Améliorer la traçabilité et la transparence des informations.

4. Décarbonation, écoefficacité et technologies vertes

En matière environnementale, **Velatia** œuvre à réduire la consommation de ressources liée à ses activités et à contribuer, par ses produits et services, à la transition énergétique et à la lutte contre le changement climatique, en générant un impact positif sur la planète.

Engagements :

· Faire progresser la décarbonation et réduire la pollution.

Objectifs :

· Atteindre les objectifs de décarbonation des scopes 1 et 2.

· S'aligner sur les objectifs de l'Accord de Paris à l'horizon 2030.



5. Économie circulaire, gestion des déchets

Engagements :

· Promouvoir l'utilisation durable des ressources et la gestion des déchets.

Objectifs :

· Recycler les déchets en favorisant l'économie circulaire.

6. Collaborateurs, clients et autres parties prenantes

Velatia favorise le développement de ses collaborateurs en promouvant la diversité et en garantissant l'égalité des chances, afin de constituer un Groupe diversifié et inclusif.

Engagements :

· Attirer, développer et fidéliser les talents, ainsi que favoriser le bien-être physique, mental et émotionnel des collaborateurs.

· Garantir un emploi décent, l'égalité de traitement et des chances, dans un environnement diversifié, inclusif et respectueux de la dignité de chacun.

Objectifs :

· Améliorer la satisfaction des clients.

· Améliorer la satisfaction du personnel et favoriser son bien-être physique et émotionnel, en mettant l'accent sur la santé mentale.

· Promouvoir la diversité comme une valeur au sein des équipes, en accordant une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes.

7. Approvisionnement responsable

Engagements :

· Adopter des pratiques responsables dans la chaîne d'approvisionnement et respecter les droits humains et les droits du travail.

Objectifs :

· Favoriser le recours à des fournisseurs alignés sur les critères ESG.



3.4. Notre contribution aux objectifs de développement durable

Le changement climatique, la progression des inégalités, la nécessité d'améliorer la qualité de vie et les perspectives d'avenir de chacun, ainsi que la recherche d'un développement plus durable appellent un engagement collectif qui transcende les frontières et les secteurs. En tant qu'acteurs clés, les entreprises jouent un rôle décisif dans la recherche d'un équilibre entre croissance économique, bien-être social et protection de l'environnement, comme le préconisent l'**Agenda 2030** et les **objectifs de développement durable (ODD)** des Nations Unies.

Velatia assume résolument cette responsabilité en portant l'engagement du Groupe en faveur du développement durable, de l'égalité des chances et de l'emploi de qualité. Les entreprises du Groupe intègrent quant à elles la durabilité de manière transversale dans leurs stratégies, en misant sur une innovation responsable, en favorisant une utilisation efficace des ressources et en générant un impact positif durable sur la société et l'environnement.

Au niveau du Groupe, **Velatia** concentre ses efforts sur l'**ODD 5** « Égalité entre les sexes » et l'**ODD 8** « Travail décent et croissance économique ». Plus précisément, ses initiatives relatives à ces deux objectifs transversaux visent à mettre en œuvre des plans en faveur de l'égalité professionnelle, à accroître la présence des femmes au sein de l'organisation, à faire progresser l'équité salariale et à consolider une culture d'entreprise fondée sur la diversité. Dans le domaine de l'emploi, le Groupe aspire à faire figure de référence en matière d'emploi de qualité, en promouvant l'égalité des chances et en favorisant une croissance durable et responsable.

Pour leur part, les principales entreprises de **Velatia**, présentes dans des secteurs stratégiques au regard de l'Agenda 2030, tels que l'énergie et les technologies de l'information et de la communication, concentrent leurs efforts sur les ODD directement liés à leurs activités, comme indiqué dans les sections du Rapport consacrées à **Ormazabal** et à **Ikusi**.

Faits marquants de l'exercice



En faveur de l'égalité femmes-hommes

Donner aux femmes et aux filles les moyens d'agir, c'est ouvrir des portes, faire tomber les stéréotypes et garantir à toutes et à tous les mêmes chances, quel que soit leur genre. L'égalité est non seulement un droit fondamental, mais aussi un moteur de progrès qui renforce la cohésion sociale, stimule la croissance économique et contribue à construire un avenir plus juste et plus inclusif. Forte de cette conviction, **Velatia** a élaboré et mis en œuvre des plans en faveur de l'égalité professionnelle destinés à favoriser un environnement de travail équitable et inclusif au sein de l'organisation. Ces plans poursuivent trois objectifs fondamentaux :

1. Poursuivre la **consolidation de la Politique d'égalité** professionnelle en veillant à son intégration à tous les niveaux de l'organisation et en établissant des bases solides pour sa mise en œuvre effective.

2. Renforcer l'**égalité des chances** en identifiant et en éliminant les biais susceptibles de créer des inégalités et en veillant à ce que toutes et tous bénéficient des mêmes possibilités de développement professionnel.

3. Créer un **environnement de travail sûr et respectueux**, en renforçant la culture de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination et en accordant une attention particulière à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel et sexiste.

Les plans en faveur de l'égalité professionnelle sont réexaminés et actualisés tous les trois ans avec la collaboration d'experts indépendants. À partir d'un diagnostic de la situation, des actions concrètes sont définies et font l'objet d'un suivi régulier afin de garantir leur efficacité et leur adéquation avec les besoins de l'organisation.

En 2025, le déploiement des initiatives prévues dans les plans en faveur de l'égalité professionnelle des entreprises du Groupe en Espagne s'est poursuivi, marquant de nouvelles avancées dans leur engagement à créer des environnements de travail où chacune et chacun puisse s'épanouir pleinement.

Parallèlement, **Velatia** étend son impact au-delà de l'organisation en soutenant et en participant activement à des initiatives qui favorisent les jeunes talents et rendent plus visible la présence des femmes dans des secteurs traditionnellement à prédominance masculine, tels que l'industrie et les technologies. Des programmes tels que « **Erronka, Inspira** » et « **Bizkaia with the Talent** » visent à susciter des vocations dans les disciplines STEM — sciences, technologies, ingénierie et mathématiques —, notamment chez les filles et les adolescentes. **Velatia** favorise ainsi un changement culturel dès le plus jeune âge, contribuant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans ces domaines stratégiques pour l'avenir et consolidant son engagement en faveur de l'égalité des chances et de la diversité.

Les initiatives transversales prévues par les plans en faveur de l'égalité professionnelle progressent dans les entreprises du Groupe en Espagne.





En faveur de l'emploi de qualité et de la croissance économique

Dans le droit fil de l'ODD 8 « Travail décent et croissance économique » et fidèle à son ambition de faire figure de référence en matière de création d'emplois, Velatia a continué en 2025 de privilégier la création d'opportunités d'emploi de qualité et pérennes — notamment pour les jeunes talents et les femmes — ainsi que l'inclusion des groupes défavorisés.

Pour concrétiser cet objectif, **Velatia** collabore avec différents établissements d'enseignement et centres de formation, en proposant des programmes de stage dans les entreprises du Groupe. Ces collaborations permettent aux jeunes d'acquérir une expérience professionnelle, facilitent leur insertion sur le marché du travail et renforcent leurs compétences.

La participation de Velatia au projet « **Décennie d'action pour l'emploi des jeunes** », porté par la Fundación Novia Salcedo, constitue un autre exemple concret de cet engagement. Cette initiative vise à catalyser un mouvement international de réflexion, de pensée, de débat et d'action consacré au chômage des jeunes, afin que l'ONU proclame une décennie spécifiquement dédiée à ce défi et encourage des politiques mondiales favorisant l'employabilité de ce public.

Le tableau ci-après présente les indicateurs reflétant la contribution de Velatia à l'ODD 8 en 2025 et en 2024 :

	2025	2024
Valeur économique générée	1 107 M€	1 061 M€
Emploi (direct et indirect)	12 750 personnes	12 500 personnes
Contrats à durée indéterminée	89 %	90 %
Femmes	22 %	22 %
Part des achats locaux	85 %	88 %



3.5. L'innovation, levier de durabilité

Dans un monde en pleine mutation, où la technologie est devenue un atout stratégique pour stimuler la compétitivité et progresser vers des modèles plus durables, l'innovation joue désormais un rôle déterminant. Partie intégrante de son ADN et de sa conception de l'activité, l'innovation constitue pour **Velatia** un élément structurant qui a guidé son évolution et renforcé sa capacité d'adaptation au cours de près de 60 ans d'histoire. Sa vocation technologique lui permet d'anticiper et de relever avec confiance les défis à venir.

Conformément à cette vision, la **Politique de développement durable** oriente la gestion du Groupe vers le renforcement de sa compétitivité par l'innovation, tout en faisant de l'égalité des chances, de la productivité, de la rentabilité, de l'efficacité et de la durabilité des axes d'action.

Pour **Velatia**, l'innovation constitue à la fois un élément différenciant et une composante intrinsèque du développement de solutions toujours plus flexibles, plus efficaces et alignées aussi bien sur les besoins de ses clients que sur les grands défis mondiaux.

Elle favorise également l'amélioration continue de ses processus grâce à l'optimisation des opérations, à une gestion avancée des installations et des équipements, à la réduction des coûts d'exploitation et de maintenance, à la minimisation de l'impact environnemental, ainsi qu'au développement de nouveaux produits et services répondant aux besoins du marché.

Les entreprises du Groupe sont présentes dans des secteurs stratégiques qui transforment nos modes de vie, tels que le secteur de l'énergie et les technologies de l'information et de la communication. Elles consacrent une part importante de leurs capacités au développement de nouveaux axes de recherche visant à renforcer leur position concurrentielle ainsi que celle de leurs clients, avec lesquels elles collaborent en véritables partenaires technologiques.

Chaque activité assure un suivi systématique de sa stratégie au moyen d'un **Système intégré de gestion de l'innovation technologique** (SIGIT), qui permet de suivre les progrès accomplis, d'analyser les tendances et de définir les actions nécessaires pour relever avec rigueur et efficacité les défis à venir.

L'innovation en chiffres

En 2025, **Velatia** a porté ses investissements en R&D et innovation à 27,307 millions d'euros, contre 25,174 millions d'euros en 2024, soit une hausse d'environ 9 %. Le nombre de demandes de brevet a par ailleurs doublé, passant **de 5 à 10**, ce qui témoigne clairement du dynamisme du Groupe en matière d'innovation.

	2025	2024
Dépenses de R&D et d'innovation (en milliers d'euros)	27 307	25 174
Nombre de demandes de brevet	10	5
Âge moyen des titres de propriété industrielle	7	7
Nombre de brevets et d'enregistrements de propriété industrielle	303	318

L'innovation collaborative comme stratégie

La collaboration et le partage des connaissances permettent de développer des solutions plus efficaces, plus créatives et porteuses de transformation, capables d'anticiper les besoins de l'industrie et de répondre aux défis toujours plus complexes du marché actuel, tout en créant de la valeur pour les clients.

Fidèle à son engagement résolu en faveur de la technologie et du développement durable, Velatia entretient une étroite collaboration avec des centres et organismes de renom, tant à l'échelle nationale qu'européenne. Ces alliances stratégiques permettent non seulement d'optimiser les processus de recherche et développement, mais aussi d'accélérer le transfert de connaissances et d'apporter une réponse rapide et efficace aux défis mondiaux.

Parmi ses principaux partenaires figurent :

Tecnalia

Tecnalia est le principal centre privé de recherche appliquée et de développement technologique en Espagne et l'un des plus importants d'Europe. Forte d'une équipe diversifiée de plus de 1 500 professionnels originaires de plus de 30 pays, l'organisation s'attache à transformer les connaissances et les technologies en valeur économique et sociale. Ses activités de recherche, fondées sur l'excellence, contribuent au progrès industriel, à la cohésion sociale et à la durabilité, avec un impact concret sur la qualité de vie des personnes et sur la compétitivité des entreprises.

Innobasque, Agencia Vasca de Innovación

Velatia est membre d'Innobasque, Agencia Vasca de la Innovación, dont l'objectif est de placer le Pays basque parmi les régions européennes de référence en matière d'innovation. En collaboration avec l'ensemble de ses membres et des acteurs du système basque d'innovation, Innobasque favorise le développement d'initiatives et la mise en œuvre de nouvelles politiques dans ce domaine.



04 Environnement



4.1. Notre engagement en faveur de l'environnement

L'engagement en faveur de l'environnement fait partie intégrante de la stratégie de croissance de **Velatia** et vise à **réduire l'empreinte environnementale de ses procédés et de ses produits, à approfondir l'application des principes de l'économie circulaire et à prévenir la pollution**. Le Groupe cherche ainsi à réduire au minimum les impacts de ses activités sur l'environnement afin de contribuer à préserver la biodiversité et, plus largement, à protéger le capital naturel au service d'une planète véritablement durable, conformément aux principes du **Pacte vert pour l'Europe** et aux objectifs de l'**Agenda 2030.**

En 2025, **Velatia** a actualisé sa feuille de route de décarbonation afin de garantir que les indicateurs utilisés reflètent plus précisément la situation actuelle du Groupe.

Dans ce cadre, l'année de référence a été revue et passe de 2019 à 2021, toutes les sources d'émissions significatives n'ayant pas été pleinement prises en compte au cours de l'exercice initialement retenu.

Par cette actualisation, **Velatia** réaffirme la décarbonation comme un axe central de sa stratégie environnementale et continue d'en suivre les progrès chaque année. Le nouvel objectif prévoit une **réduction absolue de 47 %** des émissions des scopes 1 et 2 à l'horizon 2030, par rapport à l'année de référence 2021.

Ces objectifs sont intégrés au **Plan de décarbonation** de Velatia, conforme à la réglementation espagnole en vigueur et aux dispositions du **décret royal espagnol 214/2025**.

Velatia s'efforce d'atteindre l'excellence en matière de management environnemental grâce à une veille continue et au strict respect de la réglementation européenne, dans le but de générer un impact positif sur son environnement.

Les engagements environnementaux du Groupe sont énoncés dans la **Politique de développement durable** ainsi que dans les politiques relatives à la qualité, à l'environnement, à la santé et à la sécurité. Toutes poursuivent des objectifs communs : garantir une gestion responsable, optimiser les procédés et promouvoir une utilisation durable des ressources afin de réduire l'impact des opérations sur la nature, le climat et la santé.

L'implication active de toutes les personnes qui composent **Velatia**, par la connaissance et l'application de ces principes dans leurs activités quotidiennes — notamment lors de l'utilisation des équipements, des installations et des moyens de travail —, est essentielle pour respecter ces engagements et dépasser les trajectoires recommandées par la SBTi.



Velatia rehausse le niveau d'ambition de ses objectifs de réduction des émissions

4.2. Gestion environnementale

Pollution et changement climatique

Progresser vers un modèle économique bas carbone constitue l'un des principaux défis à l'échelle mondiale. Comme l'a montré le sommet sur le climat organisé en novembre 2025 à Belém, au Brésil, parvenir à des consensus mondiaux n'est pas chose aisée. La nécessité de continuer à progresser dans cette direction n'en demeure pas moins incontestable.

La transition vers une économie décarbonée mobilise tous les secteurs, et les entreprises jouent un rôle essentiel dans la gestion de leurs impacts. Consciente de cet enjeu, **Velatia** assume sa responsabilité dans ce processus de transition.

La stratégie du Groupe en matière de réduction des émissions de CO_2 repose sur le suivi continu de l'empreinte de ses activités et sur le calcul de ses émissions de gaz à effet de serre (GES), en quantifiant aussi bien les émissions directes de scope 1 que les émissions indirectes de scope 2.

Les émissions de scope 1 comprennent celles générées par la consommation de combustibles dans les procédés de production et les chaudières (fioul et gaz), ainsi que par les carburants utilisés par les véhicules de l'entreprise dans le cadre des activités commerciales et de montage. Les émissions de scope 2 correspondent, quant à elles, à la consommation d'électricité.

En 2025, outre le calcul des émissions des scopes 1 et 2 à l'échelle du Groupe, **Velatia** a progressé dans la mesure des émissions de scope 3 sur certains de ses sites, c'est-à-dire des émissions générées dans la chaîne de valeur du fait de ses activités.

Les résultats de la performance environnementale de **Velatia** concernant les émissions de GES, exprimées en t CO_2e, pour 2024 et 2025 sont présentés ci-après.

Les résultats de la performance environnementale de Velatia concernant les émissions de GES, exprimées en t CO_2e, pour 2024 et 2025 sont les suivants :

Émissions de GES (t. CO_2e)	2025	2024	Variation (%)
Directes (scope 1)	3 079 t	3 019 t	2 %
Indirectes (scope 2)	1 119 t	959 t	17 %
Total	**4 198 t**	**3 978 t**	**6 %**

Compte tenu de l'**augmentation du volume d'activité du Groupe**, accompagnée d'une progression de 5 % du chiffre d'affaires, l'intensité totale des émissions des scopes 1 et 2 est restée pratiquement stable. En termes relatifs, l'intensité des émissions de scope 1 s'améliore de 3 %, tandis que celle des émissions de scope 2 augmente de 11 %. Dans l'ensemble, ces résultats indiquent que, malgré un niveau d'activité plus élevé, les émissions par unité de chiffre d'affaires restent à des niveaux comparables à ceux de l'exercice précédent.

S'agissant du scope 2, qui couvre la consommation d'électricité, le calcul peut être effectué selon une méthode fondée sur la localisation *(location based)* ou selon une méthode fondée sur le marché *(market based)*, en raison des disparités entre les réseaux électriques régionaux.

En 2025, **Velatia** publie cet indicateur selon la méthode fondée sur le marché définie dans le Scope 2 Guidance du GHG Protocol. Cette méthode prévoit « l'attribution aux consommateurs des émissions des producteurs d'énergie sur la base d'instruments contractuels, tels que les facteurs d'émission propres aux fournisseurs d'énergie, les certificats d'attributs énergétiques ou d'autres contrats ».

S'agissant des émissions de SF_6, le Groupe a comptabilisé au cours de l'exercice un total de 5 154 t CO_2e liées à l'utilisation de ce gaz, contre 7 396 t CO_2e en 2024. Rattachées à l'activité **d'Ormazabal**, ces émissions correspondent à 212 kg de SF_6 émis au cours du processus de fabrication, contre 315 kg en 2024.

Comme indiqué précédemment, Velatia a actualisé au cours de l'exercice ses objectifs de décarbonation à l'horizon 2030 afin de relever son niveau d'ambition et de dépasser les critères minimaux définis par la SBTi pour une trajectoire de 1,5 °C. Dans le cadre de cette révision, 2021 est confirmée comme année de référence, car elle est considérée comme la plus représentative de la situation opérationnelle actuelle et intègre pleinement les émissions associées au SF_6.

Ainsi, le nouvel objectif cumulé défini par le Groupe pour les scopes 1 et 2 prévoit de ramener les émissions **de 16 410 t CO_2e en 2021 à 8 738 t CO_2e en 2030**, soit une **réduction absolue de 47 %**, **supérieure aux trajectoires recommandées par la SBTi.**

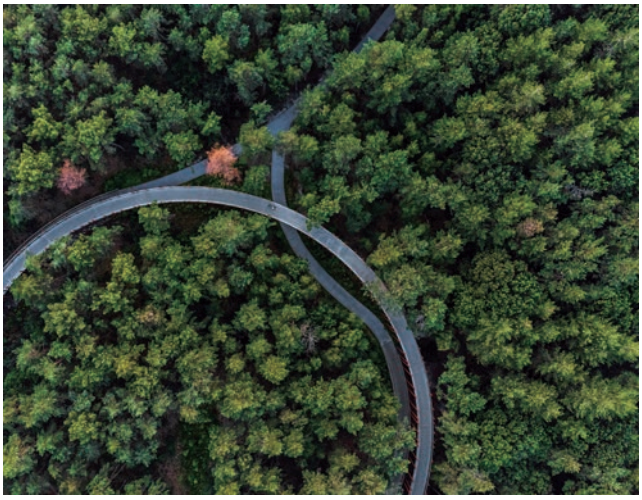
Ces objectifs représentent une amélioration significative par rapport aux valeurs de référence initialement fixées et traduisent la volonté de **Velatia** d'accélérer son processus de décarbonation au moyen de mesures d'efficacité, d'électrification et de réduction progressive du SF_6.

En termes relatifs, compte tenu du niveau élevé d'activité, il convient de souligner que l'intensité des émissions de CO_2, directes comme indirectes, a diminué de 62 % par rapport à 2021.



Économie circulaire

Donner la priorité au réemploi, au recyclage et à la réduction des déchets contribue non seulement à protéger l'environnement, mais permet également d'optimiser les ressources et d'améliorer l'efficacité des procédés de production. Cette approche permet aux entreprises de réduire leur empreinte écologique tout en contribuant à un système économique plus responsable et plus durable.



Velatia fonde sa stratégie environnementale sur les principes de l'économie circulaire afin de réduire autant que possible les impacts négatifs résultant de ses activités. Dans ce cadre, son objectif principal consiste à gérer efficacement les déchets générés en veillant à ce que le processus soit aussi durable que possible.

À cette fin, la plupart des sociétés du Groupe ont conclu des accords avec des entreprises spécialisées dans la gestion des déchets, qui prennent en charge l'ensemble du processus : collecte, transport, traitement et, lorsque cela est possible, valorisation ou réemploi. Ce modèle implique une responsabilité partagée entre les deux parties afin de garantir une gestion appropriée et durable.

Gestion des déchets

Type de déchets (kg)	2025	2024	Variation (%)
Déchets dangereux	408 695	357 102	14 %
Déchets non dangereux	5 485 971	6 054 122	-9 %

Sont considérés comme **dangereux les déchets** dont les propriétés intrinsèques peuvent présenter des risques pour la santé ou l'environnement. S'agissant de leur traitement, 17 % du total des déchets dangereux générés en 2025 ont été destinés au recyclage, contre 11 % en 2024, 44 % à d'autres opérations de valorisation, contre 55 % en 2024, et les 39 % restants à d'autres opérations d'élimination, contre 34 % en 2024.

La comparaison d'un exercice à l'autre fait apparaître une **hausse significative du recyclage et une diminution de la part des opérations de valorisation**, tandis que la proportion destinée à l'élimination reste globalement stable.

Concernant les **déchets non dangereux**, en 2025, 1 % a été destiné à la préparation en vue du réemploi, contre 2 % en 2024, 68 % au recyclage, contre 69 % en 2024, 20 % à d'autres opérations de valorisation, contre 18 % en 2024, et les 10 % restants à l'élimination, principalement dans des décharges contrôlées, contre 11 % en 2024.

Par rapport à l'exercice précédent, la répartition des déchets non dangereux par mode de traitement demeure très stable.

Globalement, la **quantité totale de déchets gérés par le Groupe a continué de diminuer en 2025, enregistrant une baisse de 8 % par rapport à 2024 et à 2023**. Au cours de ces exercices, les volumes enregistrés avaient été exceptionnellement élevés en raison du traitement de prototypes fabriqués pour l'homologation de nouveaux produits et de la réalisation d'un plus grand nombre d'essais de certification.

Utilisation durable des ressources

La protection des ressources naturelles est essentielle pour préserver l'environnement et assurer l'avenir de la planète. Dans cette perspective, **Velatia** continue de mettre en œuvre des mesures visant à garantir une utilisation efficace et responsable de ces ressources, en favorisant une culture de la durabilité dans l'ensemble de ses activités et en étendant cet engagement à toute sa chaîne d'approvisionnement.

Évolution de la consommation d'eau

Consciente de l'importance capitale de la protection des ressources en eau, **Velatia** continue de promouvoir une utilisation responsable de l'eau, tant dans le cadre de ses propres opérations que dans sa chaîne d'approvisionnement.

En 2025, le Groupe a maintenu les mesures destinées à sensibiliser le personnel à l'importance d'une utilisation raisonnée de cette ressource dans le cadre de ses activités quotidiennes, en encourageant les bonnes pratiques contribuant à réduire la consommation.

Consommation (m^3)	2025	2024	Variation (%)
Consommation d'eau	60 975	54 232	12 %

L'augmentation de la consommation d'eau en 2025 s'explique principalement par la hausse enregistrée dans les « Autres activités » à la suite d'une fuite accidentelle.

Évolution de la consommation de matières premières

Les activités de **Velatia** favorisent une gestion efficace et responsable des matières premières à toutes les étapes du processus de production et dans les différents domaines d'activité, afin d'en optimiser l'utilisation. **Velatia** dispose également de systèmes de management environnemental qui permettent de mesurer et d'évaluer les consommations, puis d'agir en conséquence. Sur cette base, le Groupe continue de mettre en œuvre, lorsque cela s'avère nécessaire, des mesures visant à optimiser l'utilisation des ressources.

Le tableau ci-après présente l'évolution de la consommation des principales matières premières utilisées dans les processus de production du Groupe, notamment la tôle magnétique, l'aluminium, le cuivre, les aciers, les huiles, les peintures, le béton, le ciment, les granulats ainsi que d'autres matières telles que la résine, le durcisseur, le quartz et la silicone.

Matières premières (tonnes)	2025	2024	Variation (%)
Total	71 173	79 706	-11 %

Évolution de la consommation énergétique

Au cours de l'exercice **2025**, la consommation énergétique du Groupe a connu une **évolution modérée**, parallèlement à l'augmentation de l'activité de production dans certaines activités et zones géographiques.

La **consommation totale d'électricité** s'est élevée à **16 424 498 kWh**, soit une **hausse de 5 %** par rapport à 2024 (15 558 467 kWh). Cette augmentation s'explique principalement par la hausse du niveau d'activité, notamment dans les activités à forte intensité énergétique. **La part d'électricité d'origine renouvelable reste néanmoins élevée** : elle a atteint **12 857 639 kWh** en 2025, soit **78 % de la consommation totale d'électricité**, un niveau comparable à celui de l'exercice précédent.

L'engagement du Groupe en faveur des énergies renouvelables se traduit par le fait que tous les sites de **Velatia** en Espagne et en France disposent de garanties d'origine (GO) pour l'électricité consommée au cours de l'exercice. L'objectif est de continuer à étendre ce dispositif à tous les sites sur lesquels il est possible de garantir une consommation d'électricité 100 % renouvelable.

L'**autoconsommation d'électricité** continue de progresser, atteignant **1 462 102 kWh** en 2025, contre 1 388 114 kWh en 2024, ce qui témoigne du déploiement progressif de solutions de production d'électricité sur site et d'efficacité énergétique. L'électricité d'**origine non renouvelable** demeure à un niveau limité, malgré une légère augmentation liée à la croissance de la consommation totale.

S'agissant des **combustibles**, la **consommation de gaz naturel** a diminué de **5 %**, passant de **1 140 824 Nm³ en 2024 à 1 078 300 Nm³ en 2025**. Cette évolution témoigne d'une amélioration de l'efficacité des procédés thermiques et d'un ajustement des profils de consommation. En revanche, une **augmentation de la consommation de gazole et d'essence** est observée, principalement en raison d'une utilisation accrue des parcs de véhicules et de l'intensification de certaines activités logistiques et commerciales.

Consommation [1]	2025	2024
Électricité (kWh)	16 423 843	15 558 467
Gaz naturel (Nm³)	1 078 300	1 140 824
Gazole A et C (l)	229 862	181 194
Essence (l)	90 899	75 064

[1] En outre, 24 931 litres d'huile, 1 002 litres de GPL et 102 litres de butane ont été consommés.

Électricité (kWh)	2025	2024
Renouvelable	12 857 639	12 249 855
Autoconsommation	1 462 102	1 388 114
Non renouvelable	2 104 102	1 920 499
Total	**16 423 843**	**15 558 468**

Efficacité énergétique

Dans l'ensemble, les données montrent que, malgré la croissance de l'activité, le Groupe maintient un modèle énergétique visant à limiter la consommation de combustibles fossiles, à privilégier l'électricité renouvelable et à développer l'autoconsommation, conformément à sa stratégie de décarbonation et d'amélioration continue de sa performance environnementale.

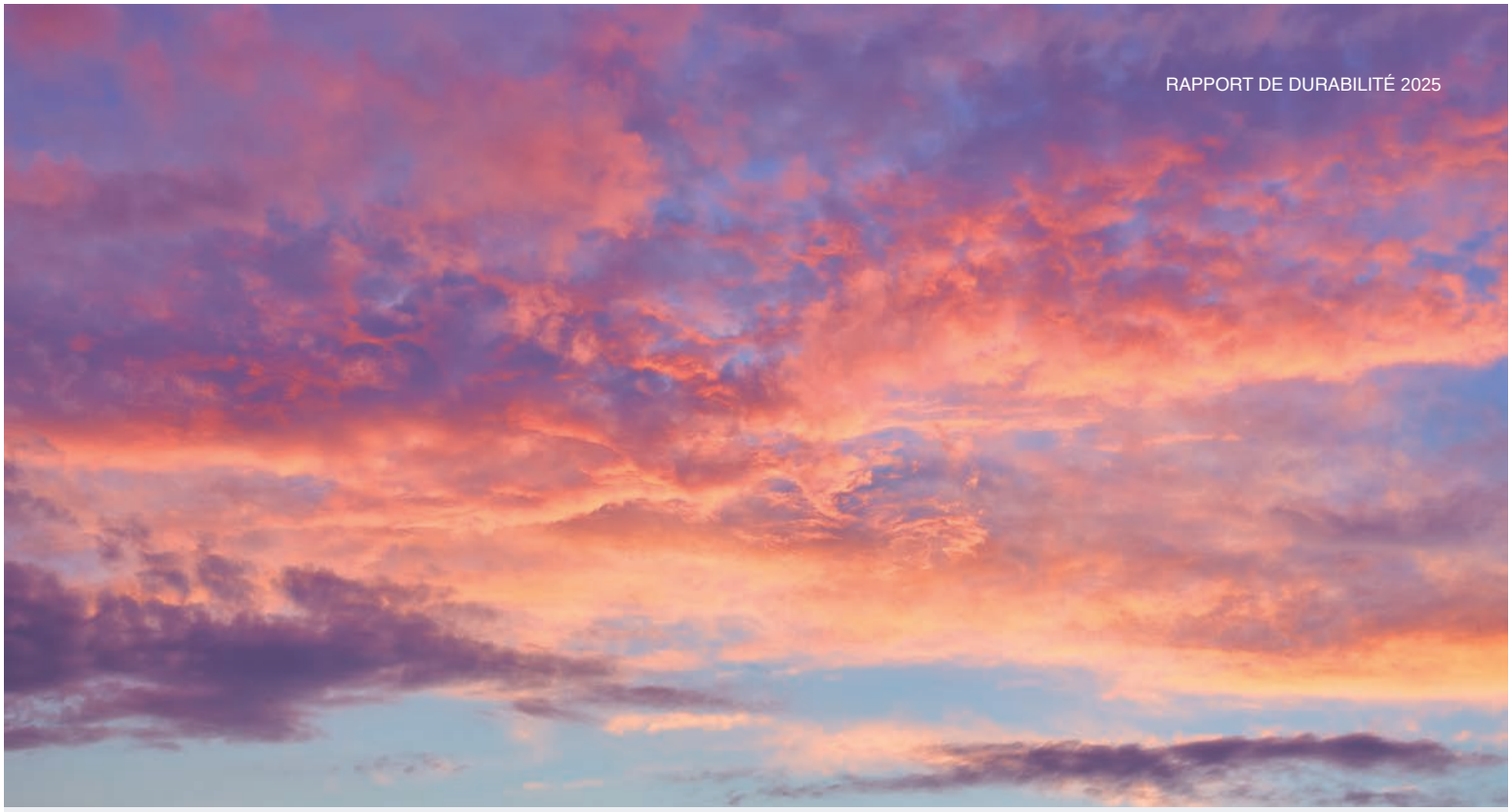
Par ailleurs, le décret royal espagnol 56/2016 prévoit que les grandes entreprises ou les groupes de sociétés doivent faire l'objet, tous les quatre ans, d'un audit énergétique couvrant au moins 85 % de la consommation totale d'énergie finale de l'ensemble des installations situées sur le territoire national. Les audits énergétiques ont été réalisés au cours de l'exercice 2024 conformément aux exigences de cette réglementation.

Mobilité électrique

Velatia continue de faire progresser la durabilité de son parc automobile et d'investir dans la mobilité électrique. À la fin de l'année 2025, 56 % des véhicules de l'entreprise étaient des modèles hybrides, électriques ou hybrides rechargeables, et les installations comptaient au total 33 points de recharge.

Velatia s'engage par ailleurs à renouveler son parc exclusivement avec des véhicules hybrides ou électriques, réaffirmant ainsi son engagement en faveur de la décarbonation des transports.

Utilisation prioritaire de l'électricité renouvelable et développement de l'autoconsommation, conformément à la stratégie de décarbonation.



4.3. Provisions et assurances

Conformément au principe de précaution, **Velatia** examine périodiquement les montants des provisions comptabilisées afin de couvrir certains des risques environnementaux existants. À la clôture de l'exercice 2025, le Groupe n'avait comptabilisé au passif de son bilan consolidé aucune provision relative à d'éventuelles obligations environnementales. Il n'avait par ailleurs connaissance d'aucune responsabilité ni d'aucune indemnisation restant à percevoir.

Afin d'atténuer ces risques, **Velatia** dispose d'une **police d'assurance responsabilité civile** couvrant les dommages environnementaux, à condition qu'ils résultent d'un événement accidentel, soudain, imprévisible, inattendu et non intentionnel. Elle dispose également d'une police d'assurance responsabilité environnementale au titre de la responsabilité administrative, assortie d'une couverture mondiale, à l'exception des pays faisant l'objet de sanctions de l'OFAC (U.S. Office of Foreign Assets Control).

Velatia analyse en outre de manière continue la législation relative aux assurances environnementales dans les pays où elle exerce ses activités, afin de garantir le respect des réglementations spécifiques applicables.

4.4. Certifications

Dans le cadre de leur engagement en faveur de la durabilité et de l'environnement, les entreprises de **Velatia** continuent de consolider leur **Système de management environnemental** en s'appuyant sur les normes internationales les plus exigeantes. Pour preuve, les principales sociétés du Groupe sont certifiées ISO 14001, norme de référence mondiale pour la mise en œuvre et l'évaluation de ces systèmes. Cette certification garantit l'application de bonnes pratiques en matière d'optimisation des ressources, de réduction de l'impact environnemental et de conformité réglementaire.

À ce jour, les entreprises de **Velatia** détiennent au total **23 certifications ISO 14001**, témoignant de leur volonté de promouvoir un développement responsable et respectueux de l'environnement.





50 | Social



5.1. Notre engagement envers nos collaborateurs

Pour **Velatia**, la réussite de l'entreprise se construit de l'intérieur. Consciente que son équipe — hautement engagée et qualifiée — constitue l'un de ses principaux facteurs de différenciation pour atteindre ses objectifs et relever ses défis, Velatia place ses collaborateurs au cœur de sa stratégie. Son approche de la gestion sociale vise à créer des environnements de travail inclusifs et équitables, axés sur le bien-être et le développement continu des talents.

Une relation fondée sur la confiance

Chez **Velatia**, l'engagement envers les collaborateurs repose sur une relation réciproque fondée sur la confiance, dans laquelle le Groupe apporte raison d'être, stabilité et opportunités, tandis que les collaborateurs apportent énergie, créativité et implication.

Cette philosophie se traduit par un double objectif stratégique : d'une part, **faciliter l'attraction et la fidélisation** des talents nécessaires, au moment opportun et dans chaque environnement d'activité ; d'autre part, **associer l'ensemble des collaborateurs à la réussite du Groupe**, en favorisant leur développement économique et social, conformément à l'ODD 8 « Travail décent et croissance économique ».

Pour rendre possible cette relation réciproque, **Velatia** a défini les **principes généraux** suivants, sur lesquels repose sa gestion des collaborateurs :

1. Mettre en place un **cadre de relations de travail** favorisant un climat social propice à l'innovation et à l'excellence professionnelle. Ce cadre contribue à renforcer la compétitivité et l'efficacité afin d'assurer la pérennité du Groupe. Un modèle fondé sur la confiance, la communication, la transparence et la participation, qui fédère l'ensemble des collaborateurs de l'organisation autour d'un projet commun.

2. Concevoir une **proposition de valeur** employeur permettant d'attirer, de sélectionner, de recruter, de développer, de promouvoir et de fidéliser les talents, associant une rémunération globale compétitive à un environnement de travail diversifié et inclusif et favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Elle doit également favoriser le développement professionnel et la progression sur la base de critères objectifs de performance, d'égalité des chances et d'adhésion à la raison d'être et aux valeurs de **Velatia**. En définitive, une stratégie favorisant des **emplois stables et de qualité**.

3. Développer des **processus homogènes** afin de progresser vers une culture des talents dans l'ensemble des activités et des pays, dans le respect des spécificités locales.

4. Mettre en œuvre un **Système de rémunération globale** visant à attirer et à fidéliser les meilleurs profils, en alignant leurs objectifs individuels sur ceux de l'organisation.

5. Reconnaître la **contribution de chaque collaborateur** à la création de valeur et à la croissance de **Velatia**.

6. Veiller à ce que les **processus de sélection**, de recrutement et de promotion au sein des sociétés reposent sur des critères d'aptitude professionnelle, sur l'adhésion à la raison d'être et aux valeurs du Groupe, ainsi que sur le respect des principes énoncés dans le Code éthique, tout en prenant en compte le parcours professionnel de chacun et en respectant toujours son identité et ses convictions personnelles.

7. Favoriser un environnement de travail qui accorde la priorité au **bien-être des collaborateurs** au sein de leur environnement et de leurs sphères d'influence.

5.2. Faits marquants de l'exercice

Progresser en matière d'égalité et de diversité

Plus de 4 250 collaborateurs représentant 21 nationalités illustrent la diversité qui caractérise **Velatia**. Cette richesse culturelle renforce non seulement l'identité du Groupe, mais favorise également un environnement de collaboration et d'apprentissage mutuel fondé sur l'égalité des chances et l'inclusion, conformément aux principes énoncés dans son Code éthique.

À cette fin, **Velatia** développe des initiatives visant à promouvoir une diversité inclusive permettant à chacun de réaliser pleinement son potentiel. En 2025, le Groupe a continué de progresser dans le déploiement des **actions transversales prévues par les plans en faveur de l'égalité professionnelle**. Ces actions ont été élaborées et perfectionnées au cours des dernières années par les entreprises du Groupe en Espagne.

Modèle de management de la direction : communication et leadership

Le Modèle de management de la direction de **Velatia** accorde une importance particulière à la **communication** afin de garantir que les équipes de direction soient dûment informées et engagées, tout en encourageant leur participation et leur implication. Elles reçoivent ainsi en amont toutes les nouveautés et tous les contenus pertinents, qui sont ensuite communiqués au reste de l'organisation.

Tout au long de l'année 2025, des **sessions d'information spécifiques ont été organisées** pour chaque direction et les équipes de direction ont été invitées à participer à des rencontres thématiques organisées par des organismes externes.

Par ailleurs, la **journée annuelle de Velatia** s'est tenue le 17 décembre 2025, en présence de l'ensemble des équipes de direction et de l'encadrement intermédiaire des entreprises du Groupe. Comme chaque année, cet événement constitue un espace d'échange consacré aux principaux résultats et projets de l'exercice, ainsi qu'aux plans d'action prévus pour l'année suivante. Cette édition a intégré une nouvelle initiative : des groupes de travail consacrés à des sujets transversaux intéressant l'ensemble de l'organisation. Des cadres dirigeants des différentes sociétés y ont participé et leurs conclusions ont ensuite été présentées à l'ensemble des participants lors de la séance plénière. Les résultats serviront de base de réflexion pour définir les futurs plans de gestion et les stratégies à venir.

Engagement en faveur des talents

Velatia participe au projet « **Bizkaia with the Talent** », une initiative portée par la Diputación de Bizkaia qui vise à réduire l'écart entre les compétences STEM — sciences, technologies, ingénierie et mathématiques — recherchées par les entreprises et l'offre de profils qualifiés sur le territoire de Bizkaia. Le projet prévoit un large éventail d'activités axées sur la gestion et le développement des talents, avec une attention particulière portée aux technologies, à l'éducation et au monde de l'entreprise.

Placer les collaborateurs au cœur de l'organisation implique de s'engager en faveur de leur stabilité, de leur bien-être, de leur formation et de leur développement.

5.3. Nos collaborateurs

À la clôture de l'exercice 2025, **Velatia** compte 4 252 collaborateurs, soit une **hausse de 2 %** par rapport à l'exercice précédent (4 162), témoignant de son engagement envers la communauté et en faveur de la création d'emplois. **67 % des effectifs sont basés en Europe, principalement en Espagne**, qui concentre 60 % du personnel, tandis que les 33 % restants sont répartis dans différentes régions du monde. Velatia présente le profil d'une organisation dynamique et jeune — 71 % de ses collaborateurs ont entre 26 et 51 ans —, composée à 78 % d'hommes et à 22 % de femmes.

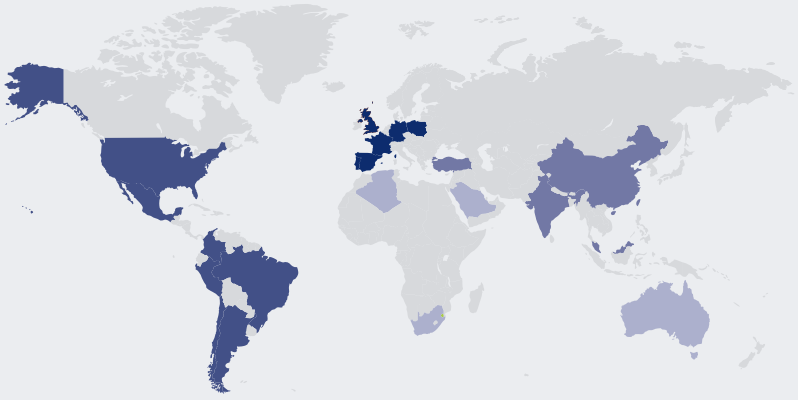
Il convient de préciser que les données présentées dans ce chapitre, qu'elles concernent la répartition des effectifs, l'emploi, la rémunération, la sécurité, la santé ou la formation, couvrent l'ensemble des sociétés composant le Groupe.

Effectifs par activité

	2025	2024	Variation
Collaborateurs	4 252	4 162	2 %
Ormazabal	2 794	2 701	3 %
Ikusi	1 043	938	11 %
Autres activités	349	454	-23 %
Fonctions centrales	66	69	-4 %

Répartition des effectifs par continent

2025 | 4 252 COLLABORATEURS

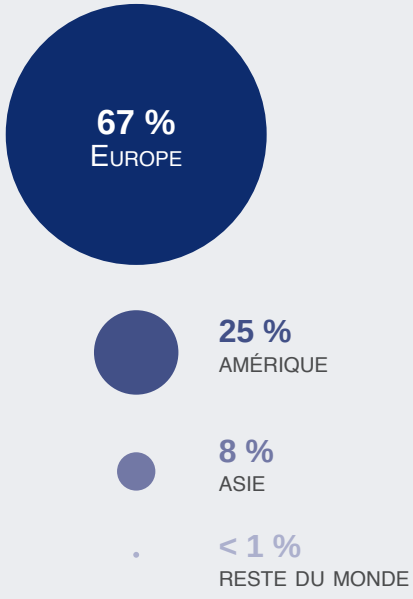


2 851 COLLABORATEURS EN **EUROPE**

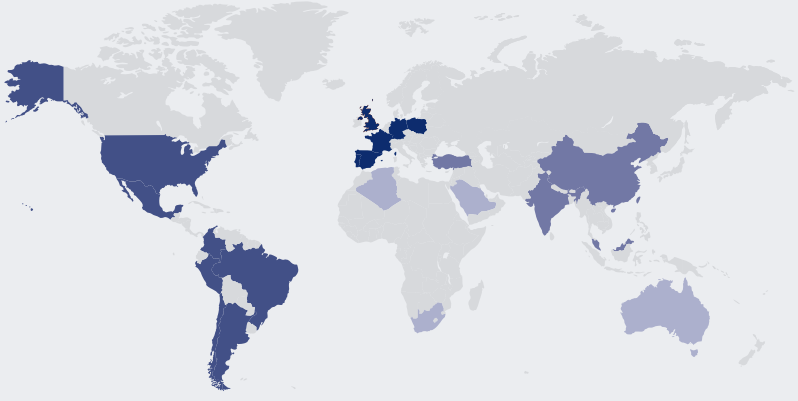
1061 COLLABORATEURS EN **AMÉRIQUE**

329 COLLABORATEURS EN **ASIE**

11 COLLABORATEURS DANS LE **RESTE DU MONDE**



2024 | 4 162 COLLABORATEURS

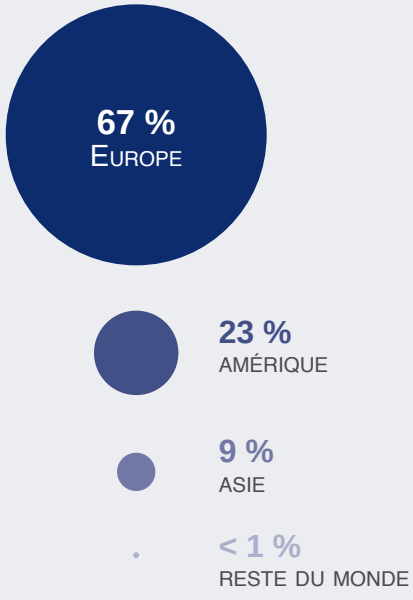


2 799 COLLABORATEURS EN **EUROPE**

968 COLLABORATEURS EN **AMÉRIQUE**

382 COLLABORATEURS EN **ASIE**

13 COLLABORATEURS DANS LE **RESTE DU MONDE**



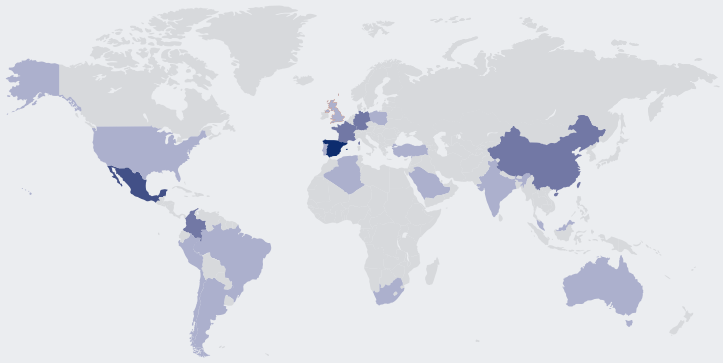
> 950 COLLABORATEURS | **500 - 950 COLLABORATEURS** | **50 - 500 COLLABORATEURS** | **< 50 COLLABORATEURS**

Répartition des effectifs par pays

2025 | 4 252 collaborateurs

Mexique **819** · ▲ 11 %
Colombie **153** · ▲ 5 %
Brésil 33 · ▲ 3 %
Argentine 34 · ▲ 0 %
Chili 17 · ▲ 31 %
Pérou 1 ■ 0 %
États-Unis 3 · ▲ 50 %

Afrique du Sud 4 · ■ 0 %
Moyen-Orient 2 · ▲ 100 %
Algérie 2 · ■ 0 %



Évolution % | ▲ 2 %

Espagne **2 535** · ▲ 2 %
France **144** · ▼ -1 %
Allemagne **87** · ▲ 2 %
Royaume-Uni **66** · ▲ 16 %
Portugal 14 · ▼ -13 %
Turquie 12 · ■ 0 %
Pologne 4 · ■ 0 %

Chine **234** · ▼ -24 %
Malaisie **79** · ▲ 25 %
Inde 1 · ■ 0 %
Vietnam 2 · ■ 0 %

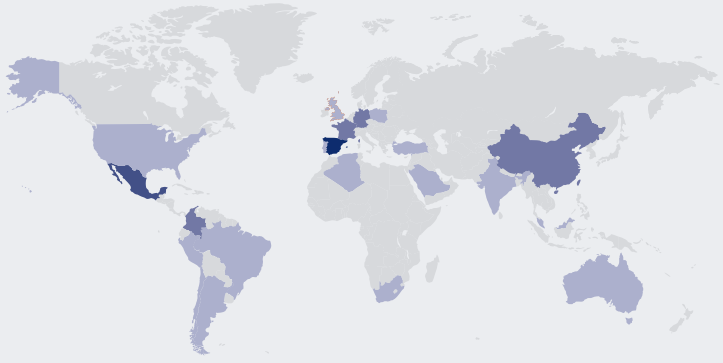
Australie 5 · ■ 0 %

2024 | 4 162 collaborateurs

Mexique **739** · ▲ 9 %
Colombie **146** · ▲ 32 %
Brésil 33 · ▲ 3 %
Argentine 34 · ▲ 17 %
Chili 13 · ■ 0 %
Pérou 1 · ▼ -50 %
États-Unis 2 · ▼ -33 %

Afrique du Sud 4 · ■ 0 %
Moyen-Orient 1 · ▼ -67 %
Algérie 2 · ■ 0 %

Autres pays **117** · ▲ 18 %



Évolution % | ▲ 6 %

Espagne **2 496** · ▲ 5 %
France **145** · ▼ -1%
Allemagne **81** · ▼ -2 %
Royaume-Uni **57** · ▲ 50 %
Portugal 16 · ▲ 7 %
Turquie 12 · ■ 0 %
Pologne 4 · ■ 0 %

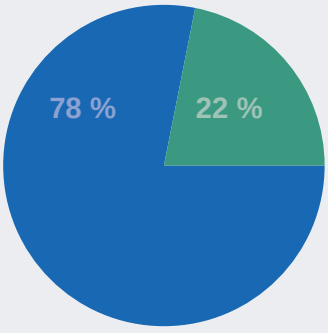
Chine **307** · ▼ -1 %
Malaisie **63** · ▲ 7 %
Inde 1 · ■ 0 %

Australie 5 · ■ 0 %

> 950 COLLABORATEURS
500 - 950 COLLABORATEURS
50 - 500 COLLABORATEURS
< 50 COLLABORATEURS

Répartition des effectifs par sexe

2025 | 4 252 COLLABORATEURS

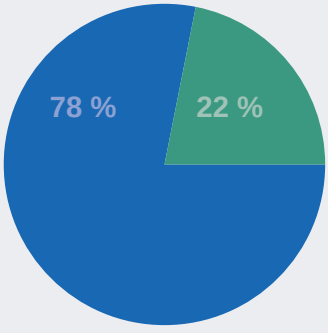


939
FEMMES

3 313
HOMMES

Répartition des effectifs par âge

2024 | 4 162 COLLABORATEURS



916
FEMMES

3 246
HOMMES

Répartition des effectifs par âge

2025 | 4 252 COLLABORATEURS

361 <26 ANS

2 997 26-51 ANS

894 >51 ANS

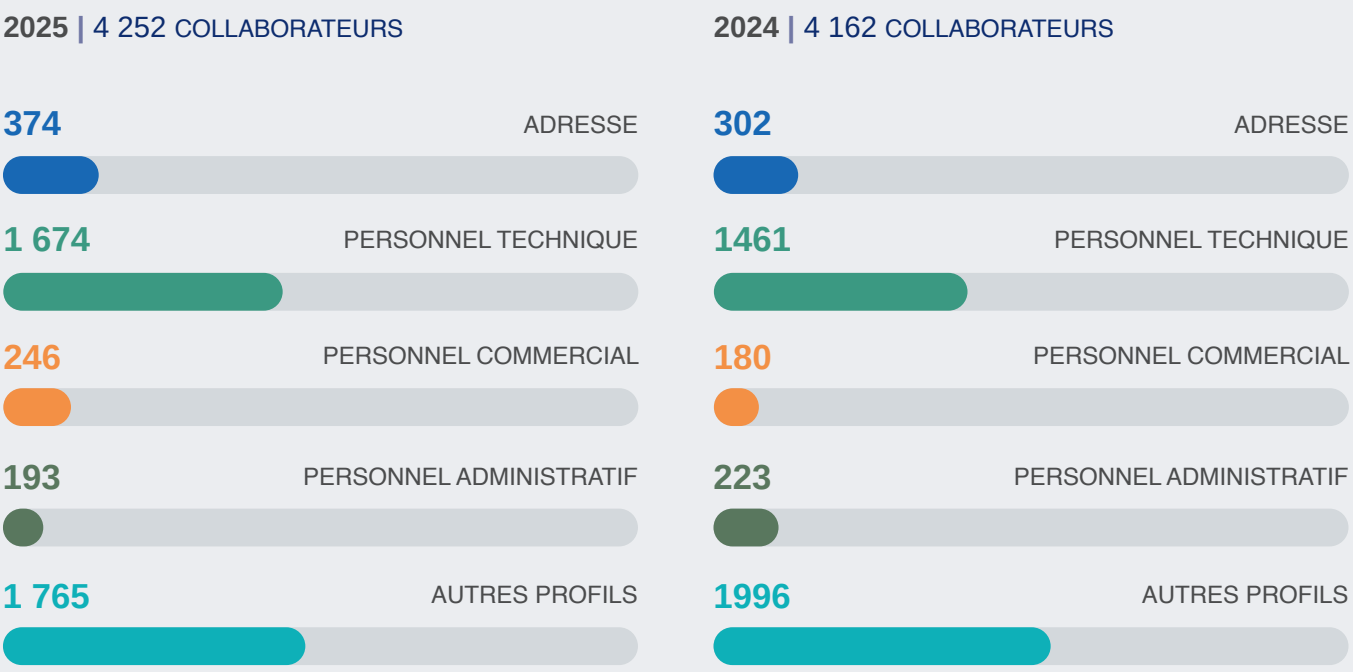
2024 | 4 162 COLLABORATEURS

280 <26 ANS

3055 26-51 ANS

827 >51 ANS

Répartition des salariés en fin d'exercice par catégorie professionnelle



Répartition des effectifs par type de contrat, temps de travail et sexe

À la clôture de l'exercice 2025, la répartition des effectifs reste caractérisée par une nette **prédominance des contrats à durée indéterminée**, qui représentent **89 % du total** (2 974 hommes et 810 femmes), tandis que les contrats à durée déterminée représentent une proportion nettement plus faible (339 hommes et 129 femmes).

S'agissant du temps de travail, les contrats à durée indéterminée sont exclusivement conclus à **temps plein**, conformément aux dispositions établies en 2022 par la loi portant modification de la durée du travail. Dans le cas des contrats à durée déterminée, le temps plein prédomine également, avec 319 hommes et 125 femmes, tandis que le temps partiel reste minoritaire et concerne 20 hommes et 4 femmes.

Répartition des salariés par type de contrat, temps de travail et sexe

2025

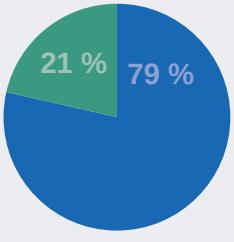
3 784
CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

2 974 · ▲ 1 % HOMMES

810 · ▲ 2 % FEMMES

3 784 · ▲ 1 %
TEMPS PLEIN

0
TEMPS PARTIEL



810 FEMMES | **2 974** HOMMES

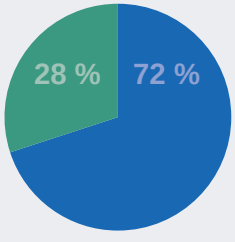
468
CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

339 · ▲ 11 % HOMMES

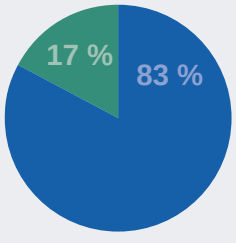
129 · ▲ 4 % FEMMES

444 · ▲ 8 %
TEMPS PLEIN

24 · ▲ 33 %
TEMPS PARTIEL



125 FEMMES | **319** HOMMES



4 FEMMES | **20** HOMMES

HOMMES **FEMMES**

2024

3733
CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

2 941 · ▲ 7 % HOMMES

792 · ▲ 7 % FEMMES

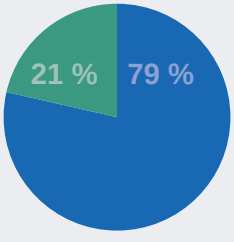
429
CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

305 · ▼ -2 % HOMMES

124 · ▼ -4 % FEMMES

3 733 · ▲ 7 %
TEMPS PLEIN

0
TEMPS PARTIEL

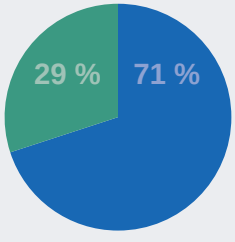


792
FEMMES

2941
HOMMES

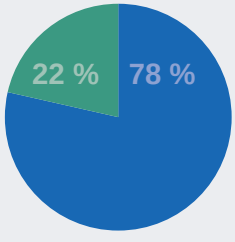
411 · ▼ -2 %
TEMPS PLEIN

18 · ▼ -14 %
TEMPS PARTIEL



120
FEMMES

291
HOMMES



4
FEMMES

14
HOMMES

HOMMES **FEMMES**

Répartition des salariés, effectif moyen par type de contrat, temps de travail et sexe : nombre moyen annuel de contrats

La solidité concurrentielle de **Velatia** repose sur la précieuse expérience de ses collaborateurs. Cette orientation se traduit par la nette prédominance des contrats à durée indéterminée, comme le montre le nombre moyen annuel de contrats par type.

Velatia reconnaît l'importance d'ouvrir la voie professionnelle aux jeunes talents. C'est pourquoi le Groupe propose chaque année des **possibilités de stage** au moyen de différents dispositifs, tels que des contrats relevant de cette modalité et des conventions de coopération éducative, avec pour objectif de transformer ces expériences en contrats à durée indéterminée.

MOYENNE PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR SEXE

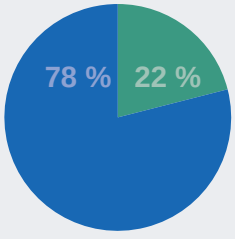
2025

4 285
CONTRATS

3 329 HOMMES

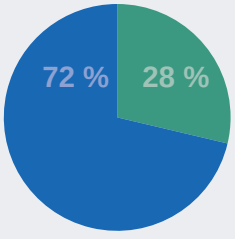
956 FEMMES

3 801 · ▲ 7 %
À DURÉE INDÉTERMINÉE



823 FEMMES | **2 979** HOMMES

484 · ▲ 4 %
À DURÉE DÉTERMINÉE



133 FEMMES | **350** HOMMES

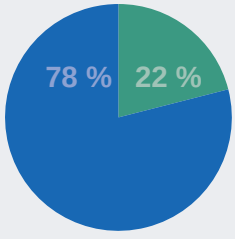
2024

4 018
CONTRATS

3 123 HOMMES

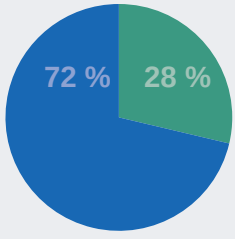
895 FEMMES

3 551 · ▲ 5 %
À DURÉE INDÉTERMINÉE



767 FEMMES | **2 784** HOMMES

467 · ▼ -4 %
À DURÉE DÉTERMINÉE



128 FEMMES | **339** HOMMES

NOMBRE MOYEN DE CONTRATS PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR ÂGE

2025 | 4 285 CONTRATS · ▲ 7%

3 801 · ▲ 7 %
CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

184 · ▲ 31 % <26 ANS
2 739 · ▲ 3 % 26-51 ANS
879 · ▲ 16 % >51 ANS

484 · ▲ 4 %
CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

138 · ▲ 28 % <26 ANS
303 · ▼ -3 % 26-51 ANS
43 · ▼ -10 % >51 ANS

2024 | 4 018 CONTRATS · ▲ 4 %

3 551 · ▲ 5 %
CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

140 · ▲ 23 % <26 ANS
2 650 · ▲ 1 % 26-51 ANS
761 · ▲ 15 % >51 ANS

467 · ▼ -4 %
CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

108 · ▼ -8 % <26 ANS
311 · ▼ -5 % 26-51 ANS
48 · ▲ 12 % >51 ANS

NOMBRE MOYEN DE CONTRATS PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE[2]

2025 | 4 285 CONTRATS · ▲ 7 %

358 · ▲ 37 % — CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE DIRECTION

12 · ▼ -33 % — CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DIRECTION

370 · ▲ 33 % — TOTAL | DIRECTION

1 533 · ▲ 12 % — CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PERSONNEL TECHNIQUE

80 · ▲ 23 % — CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE PERSONNEL TECHNIQUE

1 613 · ▲ 12 % — TOTAL | PERSONNEL TECHNIQUE

240 · ▲ 40 % — CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PERSONNEL COMMERCIAL

7 · ▲ 133 % — CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE PERSONNEL COMMERCIAL

247 · ▲ 42 % — TOTAL | PERSONNEL COMMERCIAL

188 · ▼ -3 % — CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PERSONNEL ADMINISTRATIF

6 · ▼ -65 % — CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE PERSONNEL ADMINISTRATIF

194 · ▼ -8 % — TOTAL | PERSONNEL ADMINISTRATIF

1 482 · ▼ -4% — CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE AUTRES PROFILS

380 · ▲ 4 % — CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE AUTRES PROFILS

1 862 · ▼ -3% — TOTAL | AUTRES PROFILS

3 801 CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE
484 CONTRATS À DURÉE

2024 | 4 018 CONTRATS · ▲ 4 %

262 · ▼ -3 % — CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE DIRECTION

17 · ▲ 12 % — CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DIRECTION

279 · ▼ -2 % — TOTAL | DIRECTION

1 374 · ▲ 6 % — CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PERSONNEL TECHNIQUE

66 · ▼ -13 % — CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE PERSONNEL TECHNIQUE

1 440 · ▲ 5 % — TOTAL | PERSONNEL TECHNIQUE

171 · ▲ 7 % — CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PERSONNEL COMMERCIAL

3 · ▼ -40 % — CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE PERSONNEL COMMERCIAL

174 · ▲ 5 % — TOTAL | PERSONNEL COMMERCIAL

194 · ▲ 11 % — CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PERSONNEL ADMINISTRATIF

17 · ▼ -6 % — CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE PERSONNEL ADMINISTRATIF

211 · ▲ 9 % — TOTAL | PERSONNEL ADMINISTRATIF

1 550 · ▲ 4 % — CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE AUTRES PROFILS

364 · ▼ -2 % — CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE AUTRES PROFILS

1 914 · ▲ 3 % — TOTAL | AUTRES PROFILS

3 551 CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE
467 CONTRATS À DURÉE

[2] La moyenne annuelle a été calculée à partir de l'effectif moyen des salariés composant Velatia au cours des exercices 2025 et 2024, respectivement, en tenant compte des effectifs figurant sur les bulletins de paie établis chaque mois.

Effectif moyen par temps de travail

Les données font apparaître une **augmentation de l'effectif moyen du Groupe**, qui atteint 4 285 salariés en 2025, contre 4 018 en 2024. **La tendance à la diminution des contrats à durée déterminée** au profit des contrats à durée indéterminée se poursuit également.

Par ailleurs, l'évolution législative introduite en 2022 par le gouvernement espagnol concernant l'encadrement du travail à temps partiel, ainsi que les mesures mises en œuvre par les activités de Velatia pour favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, ont contribué à maintenir ce type de contrat à un niveau résiduel.

Effectif moyen par temps de travail, sexe, âge et catégorie professionnelle

La répartition de l'emploi chez **Velatia** en 2025 selon le temps de travail, ventilée par sexe, âge et catégorie professionnelle, est présentée ci-après :

EFFECTIF MOYEN PAR TEMPS DE TRAVAIL ET PAR SEXE

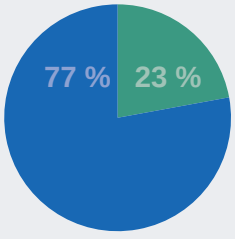
2025

4 285 · ▲ 7 %
SALARIÉS

3 329 · ▲ 7 % HOMMES

956 · ▲ 7 % FEMMES

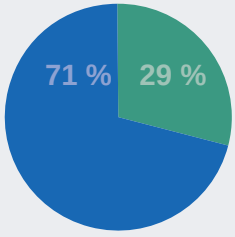
4 265
TEMPS PLEIN



950 FEMMES ▲ 7 %

3 314 HOMMES ▲ 6 %

21
TEMPS PARTIEL



6 FEMMES ■ 0 %

15 HOMMES ▲ 36 %

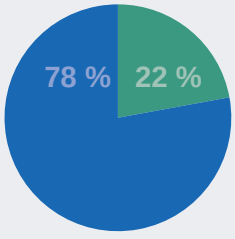
2024

4 018 · ▲ 4 %
SALARIÉS

3 124 · ▲ 4 % HOMMES

894 · ▲ 2 % FEMMES

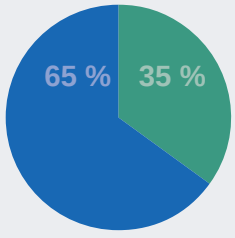
4 001
TEMPS PLEIN



888 FEMMES ▲ 3 %

3 113 HOMMES ▲ 4 %

17
TEMPS PARTIEL



6 FEMMES ▲ -25 %

11 HOMMES ▼ -8 %

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF MOYEN PAR TRANCHE D'ÂGE TEMPS DE TRAVAIL PAR ÂGE

2025 | 4 285 SALARIÉS · ▲ 4 %

4 265 · ▲ 7 %
TEMPS PLEIN

322 · ▲ 29 % <26 ANS

3 040 · ▲ 3 % 26-51 ANS

903 · ▲ 14 % >51 ANS

21 · ▲ 23 %
TEMPS PARTIEL

0 · ■ 0 % <26 ANS

2 · ■ 0 % 26-51 ANS

19 · ▲ 153 % >51 ANS

2024 | 4 018 SALARIÉS · ▲ 4 %

4 001 · ▲ 4 %
TEMPS PLEIN

249 · ▲ 7 % <26 ANS

2 960 · ▲ 1 % 26-51 ANS

792 · ▲ 16 % >51 ANS

17 · ▼ -15 %
TEMPS PARTIEL

0 · ■ 0 % <26 ANS

0 · ■ 0 % 26-51 ANS

17 · ▼ -15 % >51 ANS

Répartition de l'effectif moyen par temps de travail et par catégorie professionnelle

2025 | 4 285 salariés

369 TEMPS PLEIN I DIRECTION

0 TEMPS PARTIEL I DIRECTION

369 · ▼ -2 % TOTAL I DIRECTION

246 TEMPS PLEIN PERSONNEL COMMERCIAL

1 TEMPS PARTIEL PERSONNEL COMMERCIAL

247 · ▲ 6 % TOTAL I DIRECTION

1 850 TEMPS PLEIN I AUTRES PROFILS

13 TEMPS PARTIEL I AUTRES PROFILS

1 863 · ▲ 3 % TOTAL I AUTRES PROFILS

1 609 TEMPS PLEIN I PERSONNEL TECHNIQUE

4 TEMPS PARTIEL I PERSONNEL TECHNIQUE

1 613 · ▲ 4 % TOTAL I PERSONNEL TECHNIQUE

191 TEMPS PLEIN I PERSONNEL ADMINISTRATIF

2 TEMPS PARTIEL I PERSONNEL ADMINISTRATIF

193 · ▲ 9 % TOTAL I DIRECTION

4 265 CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE
21 CONTRATS À DURÉE

2024 | 4 018 salariés

279 TEMPS PLEIN I DIRECTION

0 TEMPS PARTIEL I DIRECTION

1 914 · ▼ -2 % TOTAL I DIRECTION

174 TEMPS PLEIN I PERSONNEL COMMERCIAL

0 TEMPS PARTIEL I PERSONNEL COMMERCIAL

174 · ▲ 6 % TOTAL I DIRECTION

1 904 TEMPS PLEIN I AUTRES PROFILS

10 TEMPS PARTIEL I AUTRES PROFILS

1 914 · ▲ 3 % TOTAL I AUTRES PROFILS

1 436 TEMPS PLEIN I PERSONNEL TECHNIQUE

4 TEMPS PARTIEL I PERSONNEL TECHNIQUE

1 440 · ▲ 4 % TOTAL I PERSONNEL TECHNIQUE

208 TEMPS PLEIN I PERSONNEL ADMINISTRATIF

3 TEMPS PARTIEL I PERSONNEL ADMINISTRATIF

211 · ▲ 9 % TOTAL I DIRECTION

4 001 CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE
17 CONTRATS À DURÉE

Taux de rotation du personnel

Au cours de l'exercice, les mouvements de salariés au sein de l'organisation ont été les suivants :

	2025	2024	Variation (%)
Effectif initial	4 162	3 917	6 %
Entrées	1 081	888	22 %
Sorties	991	643	54 %
Effectif final	**4 252**	**4 162**	**2 %**

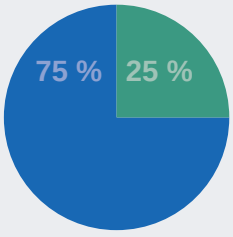
Licenciements

S'agissant des **licenciements**, une **augmentation de 18 %** est observée à l'échelle du Groupe par rapport à l'année précédente, avec 277 cas en 2025 contre 136 en 2024.

Les licenciements intervenus au cours de ces deux années se répartissent comme suit selon le sexe, l'âge et la catégorie professionnelle, rapportés à l'effectif moyen :

RÉPARTITION DES LICENCIEMENTS PAR SEXE

2025

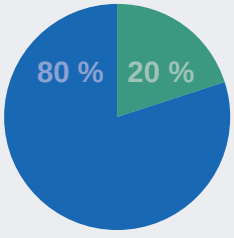


70
FEMMES
▲ 159 %

207
HOMMES
▲ 90 %

277 · ▲ 104 % TOTAL

2024



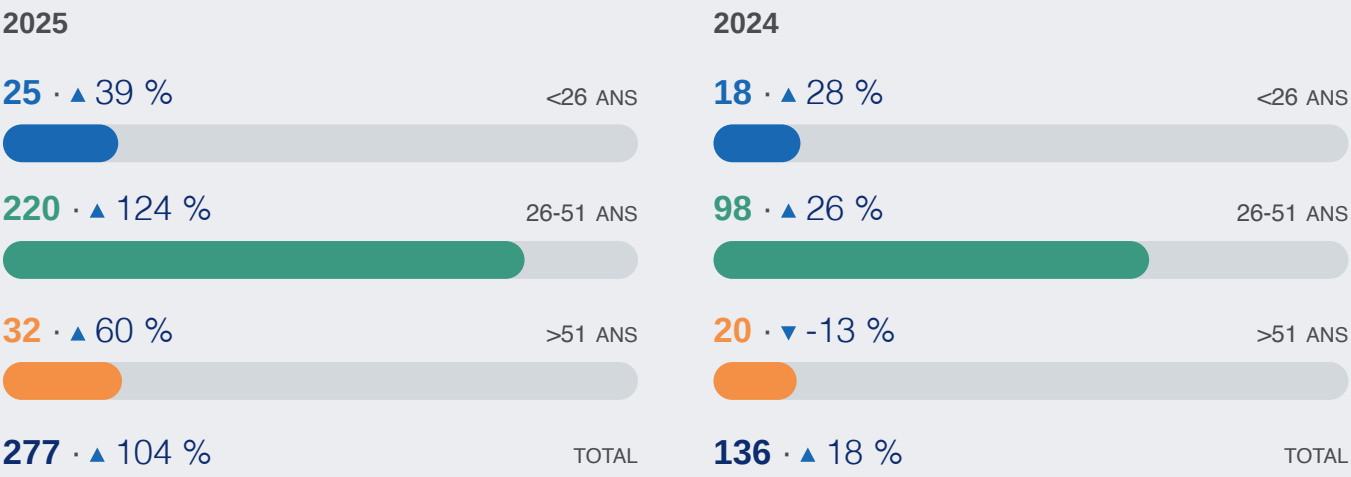
27
FEMMES
▲ 20 %

109
HOMMES
▲ 12 %

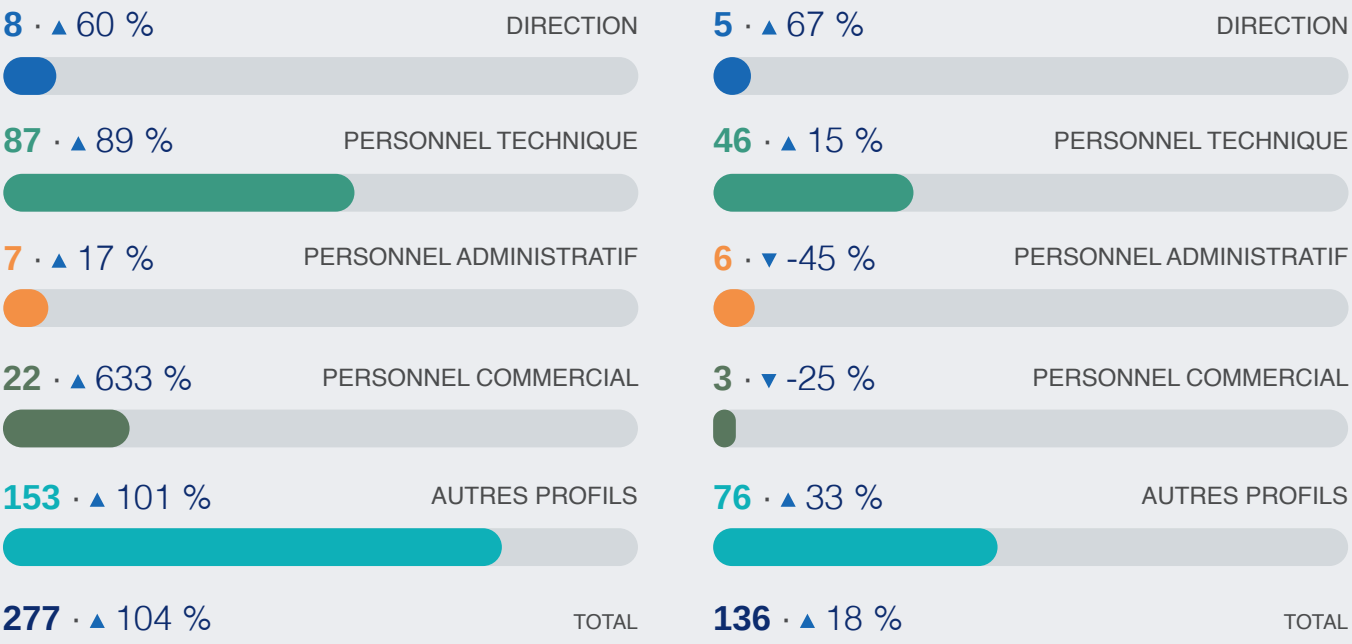
136 · ▲ 18 % TOTAL

HOMMES
FEMMES

Répartition des licenciements par âge



Répartition des licenciements par catégorie professionnelle



En tant que Groupe engagé en faveur de la diversité et de l'inclusion sociale, Velatia œuvre à créer des environnements accessibles à toutes et à tous. À ce titre, le Groupe prend en compte tous les aspects favorisant la création d'un environnement de travail inclusif, tant pour ses collaborateurs que pour ses parties prenantes, conformément aux principes d'accessibilité universelle.



VELATIA

5.4. Emploi

Emploi des personnes en situation de handicap

Les entreprises de **Velatia** maintiennent un engagement fort en faveur du soutien et de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Parmi les différentes actions qu'elles mettent en œuvre, elles collaborent avec des **centres spéciaux d'emploi** pour la réalisation de divers processus de production dans les pays où le Groupe exerce ses activités. Elles travaillent également aux côtés d'organismes tels que la **Fundación Adecco et la Fundación Lantegi Batuak**, avec lesquels elles partagent l'objectif de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Conformément à la réglementation en vigueur relative à l'emploi des personnes en situation de handicap, 18 contrats de ce type ont été enregistrés en 2025, contre 20 en 2024.

Égalité

L'égalité des chances, la non-discrimination et la diversité sont au cœur de la culture de **Velatia** et font partie des valeurs du Groupe. Velatia réaffirme ainsi son engagement résolu en faveur du **sixième principe du Pacte mondial des Nations Unies**, qui appelle à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



Le Code éthique promeut le respect de ces principes en favorisant un **environnement inclusif, équitable et exempt de toute discrimination** fondée sur l'origine ethnique, la couleur, le genre, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, les opinions politiques ou de toute autre nature, l'origine, la situation économique, le handicap ou toute autre condition.

Afin de renforcer son engagement dans ce domaine, **Velatia** s'est dotée d'une série de dispositifs permettant d'en assurer le contrôle et le suivi :

- **Protocole de prévention et d'intervention face au harcèlement au travail.** Il définit les mesures nécessaires pour prévenir et traiter toute situation de harcèlement, qu'elle soit de nature sexuelle, discriminatoire, psychologique ou fondée sur le genre. Chaque entreprise du Groupe définit ses plans et ses actions en fonction de sa situation particulière. En 2025, des travaux ont été menés afin d'actualiser ce protocole et de l'aligner sur la réglementation en vigueur.
- **Comité d'éthique et de prévention des infractions pénales.** Il s'agit de l'organe chargé de gérer les signalements ou communications concernant le harcèlement au travail. Sa mission principale consiste à traiter et à résoudre les plaintes, réclamations, suggestions ou demandes relatives à ces situations qui n'ont pas pu être réglées dans le cadre de procédures informelles.
- **Fonction de médiation. Velatia** a désigné une personne experte dans ce domaine, qui intervient en qualité de référent confidentiel. Sa mission consiste à traiter les cas de harcèlement considérés comme « mineurs » et à transmettre au Comité d'éthique et de prévention des infractions pénales ceux jugés « graves », ainsi que tout manquement aux accords conclus dans le cadre de la procédure informelle.
- **Plans en faveur de l'égalité professionnelle** dans lesquels sont définies et déployées les actions correspondantes au sein de chaque organisation.

Rémunérations moyennes

Au cours de l'exercice, la rémunération moyenne des salariés à l'échelle du Groupe **a augmenté par rapport à 2024**, tant pour les hommes que pour les femmes.

Les rémunérations sont présentées ci-après, ventilées par sexe, âge et catégorie professionnelle, à l'exclusion des membres de la direction générale. Ces tableaux donnent une vue d'ensemble de la structure salariale de **Velatia**.

RÉMUNÉRATION MOYENNE PAR SEXE

2025

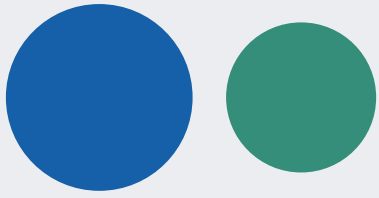


36 060 €
FEMMES
▲ 2 %

43 257 €
HOMMES
▲ 2 %

HOMMES FEMMES

2024

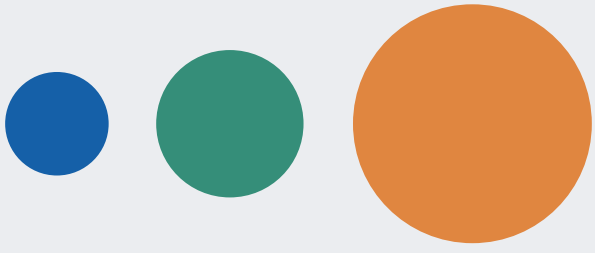


35 414 €
FEMMES
▲ 4 %

42 534 €
HOMMES
▲ 7 %

RÉMUNÉRATION MOYENNE PAR ÂGE

2025

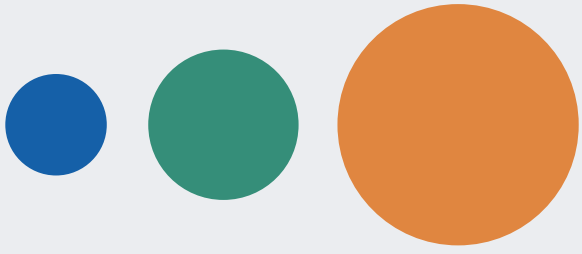


26 337,7 €
< 26 ANS
▲ 4 %

38 245 €
DE 26 À 51 ANS
▲ 2 %

58 233,5 €
> 51 ANS
▲ -0,3 %

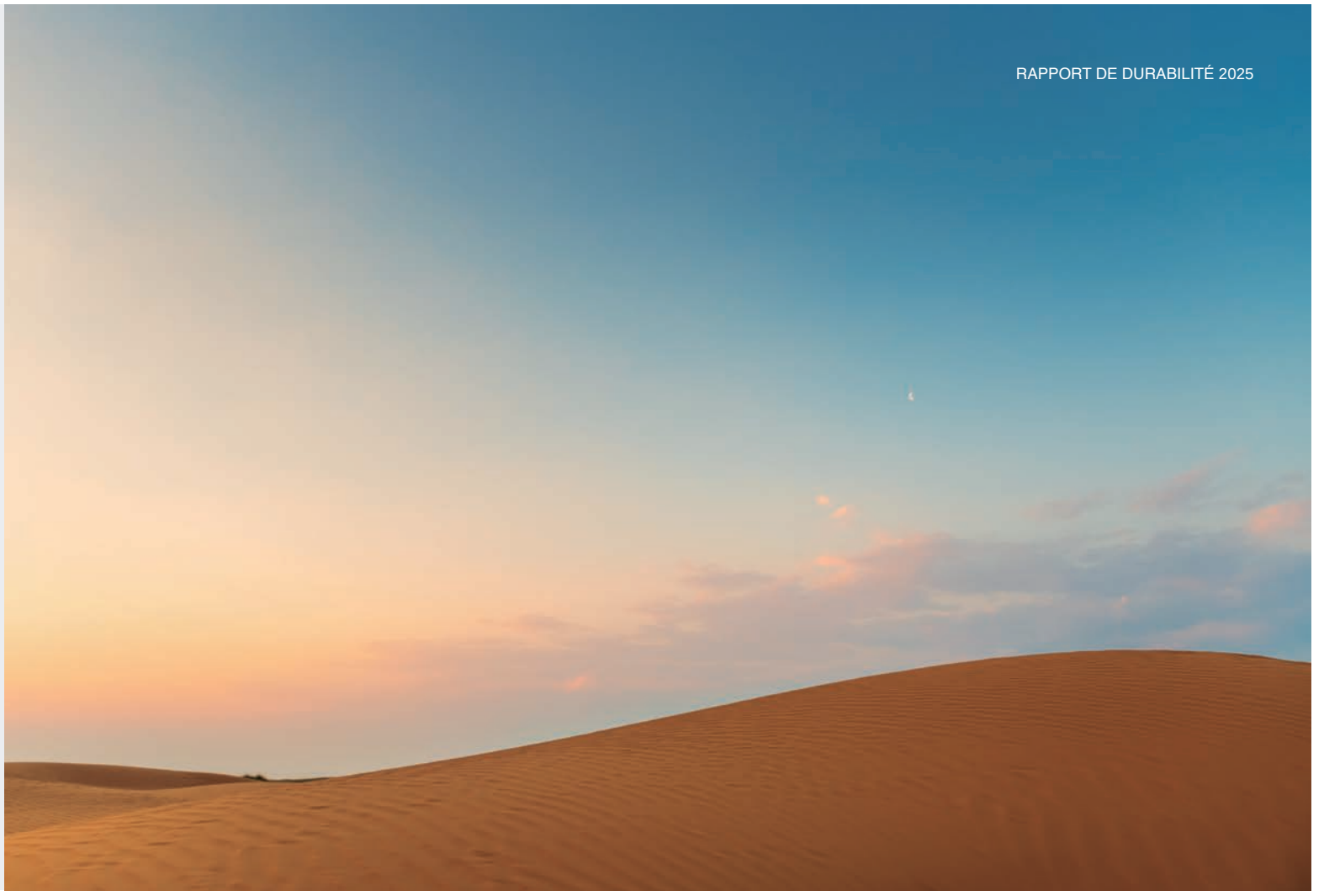
2024



25 293 €
< 26 ANS
▲ 6 %

37 499 €
DE 26 À 51 ANS
▲ 5 %

58 381 €
> 51 ANS
▲ 0,26 %



RÉMUNÉRATION MOYENNE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	2025	2024
DIRECTION	89 309 € · ▼ -10 %	99 047 € · ▲ 5 %
PERSONNEL TECHNIQUE	38 577 € · ▼ -6 %	41 113 € · ▲ 5 %
PERSONNEL COMMERCIAL	66 849 € · ▲ 2 %	65 361 € · ▲ 11 %
PERSONNEL ADMINISTRATIF	29 860 € · ▲ 6 %	28 201 € · ▲ 2 %
AUTRES PROFILS	32 736 € · ▲ 4 %	31 539 € · ▲ 5 %

Écart de rémunération

Les conventions collectives applicables encadrent la rémunération moyenne des salariés dans l'ensemble du Groupe et définissent des critères d'équité entre des postes comparables, indépendamment du sexe. À cet égard, les rémunérations du personnel couvert ou non par une convention collective ont été fixées de manière équitable, afin d'éviter toute forme de discrimination fondée sur le genre.

Pour calculer l'écart de rémunération, la rémunération moyenne réelle des femmes est comparée à celle des hommes (à l'exclusion des membres de la direction générale et des salariés expatriés) et les différences géographiques sont également prises en compte. Les résultats obtenus sont les suivants :

Zone géographique	2025	Nb d'hommes	Nb de femmes
Europe	5 %	2 308	557
Asie orientale	13 %	225	165
Amérique	24 %	786	233
Reste du monde[3]	70 %	10	1

Zone géographique	2024	Nb d'hommes	Nb de femmes
Europe	5 %	2 165	521
Asie orientale	16 %	220	162
Amérique	26 %	730	211
Reste du monde[3]	65 %	11	2

Zone géographique	Variation (%)
Europe	5 %
Asie orientale	-19 %
Amérique	-8 %
Reste du monde[3]	8 %

[3] La catégorie « reste du monde » comprend les régions d'Afrique et d'Océanie.

Organisation du travail

Velatia maintient un modèle de relations fondé sur la **satisfaction et l'engagement** des collaborateurs, dans le but de créer un climat social favorisant des équipes intégrées, soudées et collaboratives. Sur la base de cette philosophie, le Groupe met en œuvre différentes mesures, notamment en matière de temps de travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, afin de favoriser le **bien-être des salariés.**

Temps de travail

Velatia dispose d'un système d'**enregistrement des horaires** qui permet un suivi transparent du temps de travail et des périodes de congé, contribuant ainsi à une gestion **efficace et responsable du capital humain.**

Chaque entreprise du Groupe définit ses politiques relatives au temps de travail, aux périodes de repos et aux autres conditions applicables, conformément aux conventions collectives correspondantes. Conformément à la section du Code éthique de **Velatia** consacrée aux droits du travail : « La durée du travail sera conforme à la législation locale de chaque pays, en garantissant le respect des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail (OIT). »

Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Afin de répondre aux besoins liés à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, **Velatia** a adopté différentes mesures destinées à faciliter l'articulation entre ces deux sphères. Parmi celles-ci figurent l'**assouplissement des horaires et l'amélioration des congés de maternité et de paternité**, deux aspects essentiels pour progresser vers un partage équilibré des responsabilités familiales.

Il convient également de souligner que **Gosa**, entreprise du Groupe spécialisée dans l'administration et la finance, conserve en 2025 la **certification AENOR délivrée selon la norme EFR 1000-2**, qui atteste son engagement en faveur de la **gestion et de l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.**

La **certification EFR (Empresa Familiarmente Responsable), ou Modèle de gestion de l'équilibre** entre vie professionnelle et vie personnelle, promue par la Fundación Másfamilia et soutenue par le ministère de la Santé, de la Consommation et du Bien-être social, distingue les organisations qui « s'engagent à faire émerger une nouvelle culture du travail en mettant en place un modèle de gestion permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle, fondé sur la flexibilité, le respect mutuel et l'engagement réciproque ».

Ce modèle s'articule autour de cinq groupes de mesures : qualité de l'emploi, flexibilité, soutien à la famille, développement personnel et professionnel et égalité des chances, auxquels s'ajoute un sixième volet consacré au leadership et au style de management. Chaque groupe comprend une offre de services favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, que l'entreprise met à la disposition de son personnel. Les organisations qui adhèrent à ce système favorisent une culture d'entreprise dans laquelle la flexibilité et la productivité jouent un rôle essentiel, au sein d'un environnement de travail fondé sur la performance et l'efficacité.



Liberté d'association et représentation syndicale

La liberté d'association et la représentation syndicale sont toutes deux garanties par les différentes normes, conventions et accords conclus qui régissent les relations de travail.

Communication

Afin d'assurer une communication efficace dans l'ensemble de l'organisation, **Velatia** dispose de **différents canaux** destinés à faciliter l'accès à l'information. Parmi ceux-ci figurent le site web du Groupe, l'intranet, les journées annuelles, les panneaux d'affichage des sites de production, les magazines internes et les boîtes à suggestions. La communication personnelle et directe assurée par les responsables et les directeurs joue également un rôle important, de même que les comités d'entreprise et les comités de santé et de sécurité.

Par ailleurs, grâce à l'application **My Velatia,** chaque collaborateur peut accéder à des informations, recevoir les communications de l'entreprise et effectuer certaines démarches administratives.

Relations sociales

L'organisation du dialogue social au sein des entreprises de **Velatia** s'articule autour d'un modèle fondé sur la **confiance, la communication ouverte, la transparence, la participation et la promotion de l'emploi**. Ce modèle s'inscrit dans un cadre de relations de travail favorisant un climat social propice à l'innovation et à la flexibilité.

Les entreprises du Groupe ont formalisé différents accords issus de la négociation collective, qui couvrent des questions essentielles telles que les conditions de santé et de sécurité au travail.

Répartition par pays des salariés couverts par une convention collective

Au cours de l'exercice, la proportion de salariés couverts par des conventions collectives (ou des accords d'entreprise) est restée stable à 66 %. Cet indicateur témoigne de l'existence et de l'effectivité des accords collectifs, ainsi que de l'importance que revêt la négociation collective pour le Groupe.

Pays	% de salariés couverts en 2025	% de salariés couverts en 2024	Variation (%)
Brésil	100 %	100 %	0 %
France	100 %	100 %	0 %
Allemagne	100 %	100 %	0 %
Espagne	100 %	100 %	0 %
Autres pays[4]	0 %	0 %	0 %
Total des salariés couverts par une convention collective	**66 %**	**66 %**	**0 %**

[4] La catégorie « Autres pays » comprend les pays dans lesquels les salariés ne sont pas couverts par des conventions collectives, notamment l'Algérie, l'Argentine, l'Australie, le Chili, la Chine, la Colombie, la Malaisie, le Mexique, les Émirats arabes, le Pérou, la Pologne, le Portugal, l'Afrique, la Turquie, l'Afrique du Sud, le Royaume-Uni et les États-Unis.

Le Groupe dispose également de mécanismes et de procédures visant à favoriser l'implication des salariés dans la gestion des activités, en matière d'information, de consultation et de participation active. Parmi ceux-ci figurent différentes commissions, notamment les commissions de **formation**, **d'égalité et de santé**.

Droit à la déconnexion

L'hyperconnexion tend souvent à brouiller la frontière entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle. La réglementation en vigueur souligne la nécessité d'accorder une plus grande autonomie dans la gestion du temps de travail et de favoriser la flexibilité quant au lieu d'exercice de l'activité professionnelle.

Partant de ce principe, **Velatia** a approuvé en 2022 sa **Politique relative au droit à la déconnexion** afin de mettre en œuvre des mesures garantissant le respect du temps de repos après la fin de la journée de travail. Cette politique reconnaît le droit à la déconnexion comme un droit fondamental pour une organisation appropriée du temps de travail. Elle favorise le respect de la vie privée et familiale, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que l'amélioration de la santé au travail des salariés.

Elle définit plus précisément les **engagements** suivants :

- **Garantir ce droit en dehors du temps de travail**, sauf dans des situations dûment justifiées susceptibles de porter préjudice à l'entreprise et dont l'urgence exige une réponse immédiate.
- **Reconnaître le droit de ne répondre qu'aux communications urgentes**, quel que soit le moyen utilisé (courrier électronique, visioconférence, téléphone portable, etc.) une fois la journée de travail terminée.
- Obtenir de la part des collaborateurs de l'organisation l'engagement d'**utiliser de manière appropriée les moyens informatiques et technologiques** mis à leur disposition par l'entreprise, en évitant autant que possible de les employer en dehors des horaires de travail prévus.
- **Éviter d'organiser** des réunions de travail **ou d'y participer** en dehors des horaires de travail.
- **Sensibiliser, par l'information et la formation,** à l'importance de protéger le droit à la déconnexion, en tenant compte aussi bien de la situation professionnelle et personnelle de chacun que des caractéristiques propres à chaque organisation.



Absentéisme au travail

L'Indice d'absentéisme au travail correspond aux heures de travail non effectuées en raison d'arrêts maladie ou d'accidents du travail. En 2025, le nombre total d'heures d'absence s'est élevé à 269 950, contre 243 302 heures enregistrées en 2024. Cette hausse s'explique principalement par l'augmentation des heures d'absence pour maladie ordinaire. Cet indicateur comprend les heures d'absence liées aux congés prévus par les conventions collectives, aux consultations médicales, aux maladies ordinaires et aux accidents.


VELATIA

Santé et sécurité

Pour **Velatia**, intégrer la **culture de prévention** en matière de santé et de sécurité comme une valeur essentielle des activités quotidiennes est indispensable pour garantir des environnements de travail sûrs. La responsabilité de préserver et de promouvoir ces principes s'exerce à tous les niveaux de l'organisation et est assumée collectivement par l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

La **Politique intégrée de qualité, d'environnement et de santé et sécurité au travail** définie dans chacune des activités s'articule autour de trois axes d'action :

- **Créer des environnements de travail sûrs**, tant au sein des sociétés du Groupe que des entreprises partenaires.
- **Promouvoir le respect de la santé et de la sécurité** des personnes en prévenant les dommages et les atteintes à la santé.
- Obtenir et conserver les **certifications internationales les plus exigeantes** dans ce domaine.

En 2025, **Velatia** a lancé une initiative en faveur du **bien-être émotionnel et psychologique du personnel et de ses proches**, en réponse à l'intérêt croissant constaté pour ces questions. Ce projet est déployé à l'échelle internationale en collaboration avec une entreprise spécialisée qui propose des services de conseil et d'accompagnement pour faire face aux préoccupations du quotidien, effectuer différentes démarches et traiter des questions fiscales, juridiques ou de toute autre nature.

Par ailleurs, témoignant de leur engagement en faveur de la prévention, **20 sociétés de Velatia sont certifiées ISO 45001**, norme internationale de référence pour les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. Cette certification volontaire témoigne du niveau d'implication et de proactivité du Groupe dans un domaine essentiel pour sa gestion et contribue à protéger aussi bien le personnel que les personnes visitant ses lieux de travail contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

INDICE DES ACCIDENTS ENREGISTRÉS (AVEC OU SANS ARRÊT DE TRAVAIL)

2025 | 199 ACCIDENTS

173 · ▼ 3% HOMMES

26 · ▼ 13% FEMMES

199 · ▼ -1% TOTAL

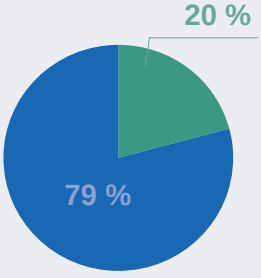
2024 | 202 ACCIDENTS

179 · ▼ -7% HOMMES

23 · ▼ -28% FEMMES

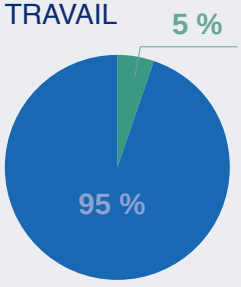
202 · ▼ -10% TOTAL

102
AVEC ARRÊT DE TRAVAIL



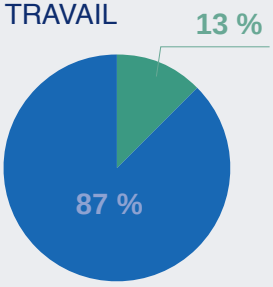
21 FEMMES | **81** HOMMES

97
SANS ARRÊT DE TRAVAIL



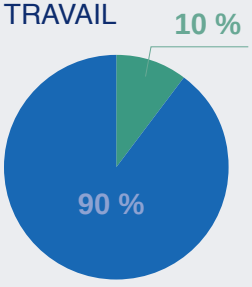
5 FEMMES | **92** HOMMES

94
AVEC ARRÊT DE TRAVAIL



12 FEMMES | **82** HOMMES

108
SANS ARRÊT DE TRAVAIL



11 FEMMES | **97** HOMMES

HOMMES **FEMMES**

Au cours de l'exercice, cinq (5) maladies professionnelles ont été déclarées et concernaient toutes des hommes.

S'agissant des Indices de fréquence et de gravité, les résultats ventilés par sexe sont présentés ci-après :

2025			
	Hommes	Femmes	Total
Indice de fréquence	14	13	**14**
Indice de gravité	0,34	0,30	**0,33**

2024			
	Hommes	Femmes	Total
Indice de fréquence	16	8,0	**14**
Indice de gravité	0,37	0,3	**0,35**

Variation annuelle (%)	
Indice de fréquence	**+1 %**
Indice de gravité	**-6 %**

L'Indice de fréquence, indicateur essentiel pour l'évaluation de la sécurité au travail, exprime le nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées au cours d'une période donnée. Concrètement, il permet de déterminer le nombre d'heures travaillées entre deux accidents avec arrêt.

L'Indice de gravité mesure, quant à lui, le nombre de journées perdues par millier d'heures travaillées au cours d'une période donnée. Cet indicateur permet d'évaluer l'impact des accidents avec arrêt sur le processus de production en quantifiant les journées perdues ou non travaillées qui en résultent.

Par rapport à 2024, l'exercice a enregistré une diminution aussi bien du nombre total d'accidents que de l'Indice de gravité, traduisant une réduction du nombre de journées perdues qui leur sont associées. Le nombre d'accidents avec arrêt a toutefois augmenté, ce qui s'est traduit par une hausse de l'Indice de fréquence.

Lancement d'une initiative en faveur du bien-être émotionnel et psychologique des collaborateurs et de leurs familles.



Formation

La formation joue un rôle essentiel dans la stratégie de **Velatia**. C'est pourquoi le Groupe investit en permanence dans le développement de ses équipes. Les secteurs dans lesquels le Groupe exerce ses activités évoluent rapidement, ce qui exige une formation continue et spécialisée afin que ses collaborateurs puissent s'adapter aux nouveaux défis technologiques et réglementaires, ce qui permet de préserver la compétitivité et la capacité d'innovation du Groupe.

Disposer d'un personnel qualifié, formé et engagé est indispensable pour atteindre les objectifs stratégiques. C'est pourquoi **Velatia** veille à fournir à ses collaborateurs les compétences et les connaissances nécessaires pour mener à bien leur travail. Dans ce cadre, le Groupe se fixe pour priorités de diffuser et de partager les connaissances internes, tout en renforçant progressivement les compétences de ses équipes, conformément à sa stratégie.

Grâce à l'apprentissage continu, **Velatia** entend améliorer ses performances et faciliter l'adaptation aux évolutions technologiques et culturelles constantes, renforçant ainsi sa compétitivité.

Axes fondamentaux de la formation chez Velatia :

1. Développement des capacités individuelles : accroître progressivement les connaissances, les capacités et les compétences de chacun.

2. Alignement stratégique : aligner la formation sur les compétences, les valeurs et les exigences définies par la stratégie du Groupe.

3. Partage des connaissances : favoriser autant que possible le transfert des connaissances existantes, en privilégiant la formation interne et en mettant à disposition les ressources nécessaires, tout en veillant à leur utilisation efficace.

À la suite des différentes initiatives mises en œuvre, **91 976 heures ont été consacrées à la formation** en 2025 (contre 86 244 en 2024, soit une hausse de 7 %), ce qui représente **22 heures par salarié**. Sur ce total, 70 690 heures concernent les hommes et 21 286 les femmes[(5)].

[(5)] Nombre total d'heures de formation de l'exercice divisé par l'effectif moyen du même exercice.

HEURES DE FORMATION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

2025

83 085
HEURES
▼ -4 %

5 058 · ▼ -15 % DIRECTION

45 402 · ▼ -13 % PERSONNEL TECHNIQUE

3 828 · ▲ 6 % PERSONNEL COMMERCIAL

3 317 · ▼ -38 % PERSONNEL ADMINISTRATIF

25 480 · ▲ 34 % AUTRES PROFILS

20 HEURES · ▼ -7 %
MOYENNE D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉ

2024

86 244
HEURES
▼ -8 %

5 943 · ▼ -11 % DIRECTION

52 308 · ▼ -5 % PERSONNEL TECHNIQUE

3 599 · ▼ -13 % PERSONNEL COMMERCIAL

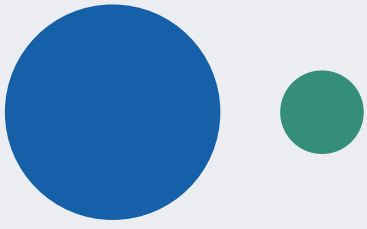
5 357 · ▼ -15 % PERSONNEL ADMINISTRATIF

19 036 · ▼ -12 % AUTRES PROFILS

21 HEURES · ▼ -5%
MOYENNE D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉ

HEURES DE FORMATION PAR SEXE

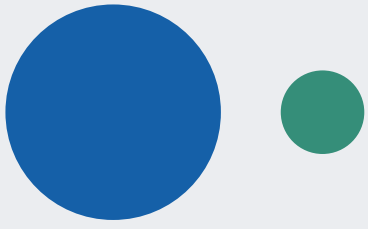
2025 | 83 085 HEURES



21 598
FEMMES
▼ -1 %

61 487
HOMMES
▼ -5 %

2024 | 86 244 HEURES



21 710
FEMMES
▲ 24 %

64 533
HOMMES
▲ 3 %

HOMMES FEMMES

L'augmentation du nombre d'heures s'explique principalement par les actions de formation menées dans les domaines techniques des différentes activités.



5.5. Clients

La satisfaction des clients constitue un axe stratégique pour les entreprises de **Velatia**. De la compréhension approfondie de leurs besoins à la réalisation de chaque projet, leur objectif est de **garantir le respect le plus strict des exigences**, de répondre efficacement à leurs attentes et de construire des relations solides et durables.

Les produits et services qu'elles proposent respectent rigoureusement l'ensemble des exigences de qualité et de sécurité prévues par la réglementation applicable. Dans cette perspective, les activités de **Velatia** œuvrent en permanence à l'amélioration de leurs processus, garantissant ainsi des niveaux élevés d'excellence et de fiabilité.

Les informations relatives aux réclamations reçues au cours de l'année 2025 figurent dans les sections du Rapport consacrées à **Ormazabal** et à **Ikusi**.

Témoignant de leur engagement en faveur de la qualité, les activités de **Velatia** comptaient, à la fin de l'année 2025, un total de **30 sociétés certifiées ISO 9001 dans le monde**.

5.6. Fournisseurs

Velatia entend étendre sa stratégie de durabilité à sa chaîne d'approvisionnement en intégrant les critères ESG à la gestion des relations commerciales et aux décisions d'achat, afin de générer un impact positif au-delà de ses propres activités.

En 2025, le Conseil d'administration de **Velatia** a approuvé la **Politique d'achats**, un outil essentiel pour promouvoir une **chaîne d'approvisionnement durable, éthique et efficace**. Cette politique définit les principes et le cadre d'action du Groupe afin de garantir une gestion responsable, transparente et durable, conforme aux normes les plus exigeantes en matière d'intégrité et de performance.

Elle vise à garantir que les biens et services soient achetés dans le respect des exigences de qualité, de quantité et de délai, à un coût compétitif et conformément aux critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) définis par l'organisation.

La Politique d'achats s'articule autour des engagements suivants :

- **Favoriser des relations stables et mutuellement bénéfiques** avec les fournisseurs, en contribuant au développement des marchés sur lesquels **Velatia** exerce ses activités.
- **Intégrer les fournisseurs à la chaîne d'approvisionnement**, en favorisant l'innovation, l'amélioration technologique et le développement de solutions avancées.
- **Promouvoir le respect du Code éthique**, fondé sur les principes du Pacte mondial des Nations Unies en matière de droits humains, de normes du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.
- **Progresser vers l'excellence opérationnelle**, en garantissant les meilleures conditions d'achat grâce à l'amélioration continue, à la mise à profit des synergies internes et à l'optimisation des processus et des ressources.
- **Orienter la fonction achats vers les parties prenantes**, en garantissant une démarche responsable et axée sur le service.

Velatia dispose en outre d'un **portail fournisseurs commun à toutes les entreprises du Groupe**, qui centralise les informations relatives à la gestion des achats, optimise les processus opérationnels et favorise une gestion plus agile et plus efficace.

Ce portail intègre des **critères ESG au processus de qualification des fournisseurs**, reflétant ainsi une approche globale de la chaîne d'approvisionnement dans laquelle la responsabilité sociétale et environnementale constitue un enjeu fondamental. Pour plus d'informations sur le processus de qualification, les sections du présent Rapport consacrées à **Ormazabal** et à **Ikusi** peuvent être consultées.

Engagement envers les fournisseurs locaux

Velatia soutient résolument les fournisseurs locaux dans le cadre de sa contribution au développement économique des territoires où le Groupe est implanté. Au-delà de la création d'emplois directs et du respect de ses obligations fiscales, le Groupe favorise un **impact économique indirect positif** en faisant appel à des entreprises locales tout au long de sa chaîne d'approvisionnement.

Cet engagement est particulièrement marqué dans les régions où Velatia dispose de sites de production. Le suivi périodique du volume d'achats par zone géographique fait apparaître une part significative d'achats réalisés auprès de fournisseurs locaux. Cette stratégie contribue non seulement à créer de la valeur partagée dans les territoires concernés, mais renforce également la résilience et la flexibilité de la chaîne d'approvisionnement, constituant ainsi un avantage concurrentiel pour le Groupe.

% des dépenses auprès de fournisseurs locaux	2025	2024
Espagne	84 %	82 %
France	96 %	97 %
Allemagne	86 %	81 %
Chine	94 %	97 %
Mexique	94 %	97 %
Colombie	98 %	89 %

5.7. Impact sociétal positif

Nouvelle politique d'achats, un outil essentiel pour promouvoir une chaîne d'approvisionnement durable, éthique et efficace.

Depuis sa création, Velatia a toujours été pleinement consciente de sa dimension sociétale. Créer de la valeur au bénéfice de l'ensemble de la société fait partie de son identité et de son engagement envers les communautés au sein desquelles le Groupe est implanté.

Tout au long de l'année 2025, le Groupe a continué de soutenir et de promouvoir des initiatives dans des domaines clés tels que l'éducation, la technologie, l'action sociale, la culture et l'environnement. Ces projets, alignés sur ses valeurs d'entreprise et sa stratégie de durabilité, visent à générer un impact positif, tangible et durable **dans son environnement**.

Velatia participe également activement aux **principales associations sectorielles**, réaffirmant ainsi son engagement en faveur du développement de l'industrie et du renforcement de la coopération entre entreprises.

Associations	
IAI	Asociación Instituto de Auditores Internos
AEFAME	Asociación Empresa Familiar de Euskadi
APD	Asociación para el Progreso de la Dirección
CEV	Círculo de Empresarios Vascos
EUSKALIT	Fundación Vasca para el Fomento de la Calidad
INNOBASQUE	Agencia Vasca de la Innovación
IEF	Instituto de la Empresa Familiar
IZAITE	Asociación de Empresas Vascas para la Sostenibilidad
	Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas
AGERS	Asociación Española de Gerencia de Riesgos y Seguros
	Asociación para la Revitalización del Bilbao Metropolitano



Faire le lien entre formation et expérience

Velatia considère que la formation doit être étroitement liée aux réalités de l'entreprise. C'est pourquoi le Groupe encourage des initiatives qui mettent en relation les savoirs académiques et les besoins du secteur, favorisant ainsi le développement des talents et la préparation des professionnels à un environnement en constante évolution.

Dans cette perspective, **Velatia** entretient une étroite collaboration avec différents établissements d'enseignement. Le Groupe entend ainsi contribuer à **améliorer l'employabilité des jeunes talents et à renforcer le tissu économique local.**

Les entreprises du Groupe mettent en place des conventions, des programmes de bourses et des possibilités de stage permettant aux étudiants et aux professionnels en formation d'acquérir une expérience concrète dans des environnements dynamiques, innovants et axés sur une croissance durable.

Engagés en faveur des talents

Velatia participe au **projet « Engagement en faveur des talents »**, une initiative portée par la Diputación de Bizkaia qui vise à réduire l'écart entre les compétences STEM, sciences, technologies, ingénierie et mathématiques, recherchées par les entreprises et l'offre de profils qualifiés sur le territoire de Bizkaia. Ce projet prévoit un large éventail d'initiatives axées sur la gestion et le développement des talents, avec une attention particulière portée aux technologies, à l'éducation et au monde de l'entreprise.

Moteur du progrès industriel et social

Velatia contribue au développement des secteurs industriels dans lesquels le Groupe exerce ses activités, ainsi qu'au bien-être de la société. Son président, Javier Ormazabal, exerce des fonctions de représentation au sein de différentes associations, fondations et institutions des secteurs économique et technologique. En outre, Javier Ormazabal, les équipes de direction de **Velatia**, **d'Ormazabal** et **d'Ikusi**, ainsi que les entreprises du Groupe réunies sous la dénomination « Autres activités », participent activement à de nombreux forums et rencontres stratégiques en raison de leur rôle moteur dans le développement économique et social.

ENGAGEMENT SOCIÉTAL : Une composante de notre identité

Pour **Velatia**, la véritable croissance va au-delà des chiffres. Croître ne signifie pas seulement obtenir des résultats économiques, mais aussi produire des résultats sur le plan sociétal, une philosophie qui fait partie intégrante de son identité de groupe familial. Cette approche associe vision à long terme, durabilité et responsabilité, faisant de l'engagement sociétal un élément essentiel du développement partagé.

L'engagement sociétal constitue ainsi un axe fondamental de l'activité de Velatia, orienté vers la création de valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes. Chaque collaboration, chaque parrainage et chaque don réalisé par le Groupe constitue une expression tangible de son sens des responsabilités envers la société et de son engagement auprès des communautés locales.

Velatia dispose d'une Procédure de gestion de l'engagement sociétal qui lui permet de gérer efficacement ses contributions, en réduisant les risques et en tirant parti des opportunités qu'elles peuvent générer en matière de réputation d'entreprise.

Les engagements définis dans sa **Politique d'engagement sociétal** s'articulent autour de deux objectifs principaux : contribuer au développement des communautés dans lesquelles le Groupe exerce ses activités et renforcer ses relations commerciales, en stimulant l'innovation afin d'améliorer la qualité de vie des personnes et de créer de la valeur durable pour le Groupe et ses *parties prenantes*.

Domaines d'intervention

SOCIÉTAL	**Formation et recherche :** initiatives et projets axés sur l'éducation et le progrès social grâce à l'apprentissage et à la recherche. **Inclusion sociale et développement communautaire :** activités et programmes destinés à renforcer le développement des communautés et l'inclusion des groupes les plus vulnérables.
CULTUREL	Programmes ou collaborations visant à **promouvoir et à développer les arts visuels, les arts du spectacle et la musique** au sein de la société.
ENVIRONNEMENTAL	Projets ou activités consacrés à la **préservation de l'environnement.**

Les contributions de Velatia à différentes organisations sont présentées ci-après, de même que les soutiens accordés en 2024 et reconduits en 2025, témoignant de son engagement durable envers la société et l'environnement.

DOMAINE SOCIÉTAL :
Des initiatives qui transforment l'avenir

Avec la Fundación Novia Salcedo, promouvoir l'emploi des jeunes

Depuis plusieurs années, **Velatia** entretient une étroite collaboration avec la **Red Generación de la Fundación Novia Salcedo**, une plateforme qui met en relation différents acteurs de la société — société civile, entreprises et institutions — afin de faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Ce réseau favorise des possibilités d'emploi décent et de qualité permettant aux nouvelles générations de s'épanouir aussi bien sur le plan professionnel que personnel.

Dans ce contexte, le **projet « Décennie d'action pour l'emploi des jeunes »** œuvre à la réalisation des cibles de l'ODD 8, consacré au travail décent et à la croissance économique. Cette initiative favorise la création et la diffusion des connaissances, la sensibilisation de la société ainsi que la mise en visibilité des défis et des opportunités liés à l'emploi des jeunes.

Avec Save the Children, soutenir une éducation de qualité dès la petite enfance

Le **projet « Éducation de la petite enfance »** vise à donner accès à une éducation de qualité reposant sur une approche globale dès les premières étapes du développement, de 45 jours à six ans.

Cette initiative renforce les capacités pédagogiques de **25 Centres communautaires de développement de la petite enfance** situés dans des communautés vulnérables de la ville de Mexico et de l'État de Mexico. Grâce à ce soutien, ces centres deviennent des espaces sûrs qui favorisent le bien-être, l'apprentissage et le développement global des filles et des garçons.

Avec l'UNICEF, faire progresser l'égalité filles-garçons

Poursuivant son engagement en faveur de l'enfance, **Velatia** a concentré en 2025 son soutien sur des **projets qui combattent la discrimination fondée sur le sexe**, face aux atteintes aux droits fondamentaux de millions de filles dans différents contextes à travers le monde.

Aujourd'hui encore, dans de nombreux pays, le fait de naître fille continue de limiter les possibilités de grandir dans un environnement sain et sûr. L'accès insuffisant aux services essentiels — tels que les soins de santé, notamment en matière de santé sexuelle et reproductive, la nutrition ou l'éducation — compromet le bien-être et l'avenir de millions de filles et d'adolescentes.

Par sa collaboration avec l'UNICEF, **Velatia** entend contribuer à promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons et à réduire les inégalités existantes, en facilitant l'accès aux ressources essentielles qui favorisent le développement et les perspectives des nouvelles générations.

DOMAINE CULTUREL :
Faire rayonner la culture et les valeurs

Museo de Bellas Artes de Bilbao : engagement en faveur de la conservation et de la diffusion du patrimoine artistique

Inauguré en 1914, le Museo de Bellas Artes de Bilbao abrite une vaste collection de peintures, de sculptures, d'œuvres sur papier et d'arts appliqués, allant du XIIe siècle à nos jours et considérée comme l'une des plus importantes et des plus diversifiées d'Espagne.

En 2025, **Velatia** a renforcé sa collaboration avec ce musée dans le cadre de sa mission consistant à réunir, conserver, étudier et diffuser ses œuvres d'art ancien, moderne et contemporain. Le Groupe soutient également le maintien de ses services et la promotion des activités organisées par le musée. Par ces actions, le Groupe contribue au rayonnement des valeurs culturelles d'Euskadi et favorise l'éducation par l'art.

Museo Guggenheim Bilbao : la culture qui transforme les villes et les vies

Au cours de cet exercice, **Velatia** a renouvelé sa collaboration avec ce musée, l'une des réalisations architecturales les plus emblématiques du XXe siècle et une référence culturelle, afin de soutenir sa mission consistant à rendre l'art contemporain accessible à la société et à contribuer au rayonnement international de notre pays et de ses valeurs.

Le Museo Guggenheim Bilbao a non seulement transformé l'image et l'économie de la ville, mais l'« effet Guggenheim » a également incité de nombreuses villes à miser sur la culture comme moteur de développement et de régénération urbaine.

Sociedad Coral de Bilbao - Eskolan Kantari : faire chanter davantage de voix

Velatia soutient ce projet musical socio-éducatif de la Sociedad Coral de Bilbao, qui propose une formation au chant choral dans des établissements scolaires ne disposant pas d'activités musicales, grâce à l'intervention d'enseignants spécialisés directement dans les classes.

Le programme favorise des valeurs fondamentales telles que l'écoute, la solidarité et le travail en équipe, tout en encourageant le dialogue interculturel dans un cadre où toutes les voix ont la possibilité de s'exprimer de manière active, créative et harmonieuse.

Grâce à cette initiative, des centaines d'élèves ont découvert une expérience enrichissante qui éveille leur intérêt pour la musique. Certains participants à Eskolan Kantari ont bénéficié de bourses leur permettant de suivre une formation au centre d'enseignement musical de la Sociedad Coral de Bilbao, renforçant ainsi leur lien avec l'art choral et leur ouvrant de nouvelles perspectives éducatives et personnelles.

Fundación Athletic Club: sport, inclusion et communauté

Velatia collabore avec la **Fundación Athletic Club**, dont l'activité s'articule autour de trois domaines fondamentaux : la **communauté, l'inclusion et la culture**. Toutes ses actions reposent sur un axe transversal fondé sur les **valeurs de l'Athletic et sur le football comme outil d'inclusion et de transformation**.



DOMAINE ENVIRONNEMENTAL : Agir en faveur de l'environnement

Investissements à impact environnemental et sociétal

Velatia maintient son accord avec l'assureur QBE dans le cadre du **projet « Premiums4Good »**, au titre duquel le groupe QBE consacre 8 % des primes de ses clients à des investissements à impact. Les initiatives bénéficiaires visent à produire un effet positif sur l'environnement et/ou la société, tout en générant un rendement financier, comme l'indique le dernier Rapport d'impact des investissements 2024.

Contribution à la société

Conformément à son engagement ferme en faveur de la conformité réglementaire, **Velatia** garantit le strict respect de la législation en vigueur dans ce domaine ainsi que des exigences établies pour l'élaboration des rapports internes correspondants. À cet égard, la valeur économique générée en 2025 s'est élevée à **1 107 000 milliers d'euros.**

Résultats obtenus par pays

Velatia fonde son modèle d'affaires sur une gestion responsable et transparente, notamment en matière fiscale. Le Groupe génère et distribue de la valeur tant sur le marché national qu'à l'international, en adoptant une conduite éthique des affaires conforme aux principes de responsabilité sociétale et à son engagement envers les communautés dans lesquelles il exerce ses activités.

Les **données fiscales** relatives aux exercices 2025 et 2024, ventilées par pays, sont présentées ci-après conformément à la réglementation en vigueur.

Résultats par pays[6]	2025	2024
Allemagne	5 745	3 347
Argentine	2 023	697
Australie	-195	-7
Brésil	4 447	4 140
Chili	508	393
Chine	533	88
Colombie	1 069	632
États-Unis	-467	667
Espagne	117 665	66 994
France	8 958	11 041

Résultats par pays[6]	2025	2024
Malaisie	406	-132
Maroc	-6	-10
Mexique	1 697	8 244
Émirats arabes	0	0
Pérou	-87	-84
Pologne	306	34
Portugal	1 246	1 288
Afrique du Sud	0	47
Turquie	235	241
Royaume-Uni	906	933

TOTAL	144 994	98 553

[6] Montants exprimés en milliers d'euros.


VELATIA

Responsabilité fiscale

Velatia dispose d'une **Politique fiscale** approuvée par le Conseil d'administration le 7 novembre 2023. Cette politique définit les principes fondamentaux d'action en matière de **conduite éthique, de bonne gouvernance et de transparence.**

Dans ce cadre, le Groupe oriente son action vers le respect de la réglementation en vigueur et la coordination appropriée de sa politique fiscale. L'objectif est de servir l'intérêt social — en apportant une contribution significative à la société — et de soutenir la stratégie d'entreprise à long terme, en évitant les risques et les inefficacités dans la mise en œuvre des décisions relatives aux activités.

Par ailleurs, la Politique fiscale reflète l'engagement de **Velatia** en faveur des bonnes pratiques fiscales, applicables dans l'ensemble de l'organisation.

Impôts sur les bénéfices acquittés

Comme indiqué dans le *Tableau des flux de trésorerie des Comptes annuels consolidés* de **Velatia**, **7 777 milliers d'euros ont été acquittés** en 2025, selon le principe de caisse, au titre de l'impôt sur les bénéfices, contre 10 073 milliers d'euros en 2024, montant retraité afin d'aligner le reporting sur les Comptes annuels.

Velatia bénéficie du soutien d'organismes publics qui, par l'octroi de subventions, favorisent la mise en œuvre des projets d'innovation et de développement portés par le Groupe. Les informations relatives aux subventions reçues figurent dans les *Comptes annuels consolidés de **Velatia** et de ses filiales* (Note 15.2) pour l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Le montant total des subventions reçues s'est élevé à **2 388 milliers d'euros** en 2025, contre 4 777 milliers d'euros en 2024, ce dernier montant ayant également été retraité afin de l'aligner sur les Comptes annuels.

ormazabal
velatia



Be smart.
Be Ormazabal




Be Ormazabal.
Be sustainable



Nous abordons la dernière année de notre Plan stratégique 2024-2026 dans un contexte international marqué par la volatilité et l'accélération des transformations. Dans ce contexte, la nouvelle réglementation européenne sur les gaz fluorés constitue un tournant pour le secteur. Bien que les modalités concrètes de son application sur les différents marchés soulèvent encore des interrogations, nous abordons cette nouvelle étape avec confiance et sérénité. Nous pouvons nous appuyer sur notre capacité d'adaptation, la solidité de notre stratégie, l'engagement de nos équipes et plusieurs décennies consacrées au développement de technologies différenciantes et uniques.

Tout au long de l'exercice, nous avons renforcé notre leadership technologique et notre position d'acteur de référence dans la transition vers un réseau électrique plus décarboné et numérisé. Le **portefeuille de solutions technologiques** que nous développons depuis plusieurs années pour la numérisation et l'automatisation du réseau de distribution basse tension joue un rôle essentiel à cet égard, en nous permettant d'anticiper les besoins du secteur et de nos clients.

La **flexibilité industrielle** et l'**innovation ouverte** ont été essentielles pour répondre à la diversité des rythmes et des attentes des marchés et accompagner nos clients dans l'adoption de nouvelles solutions.

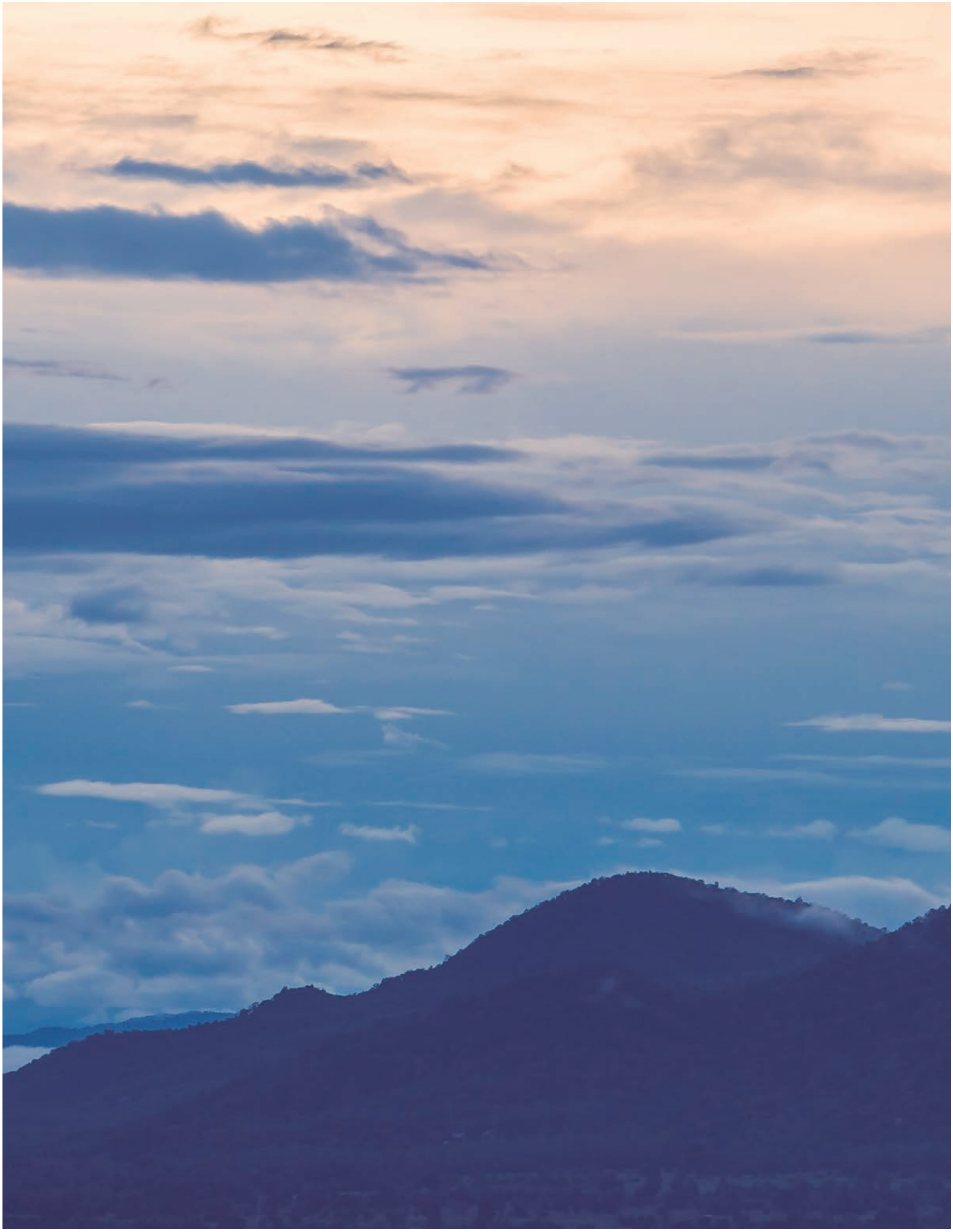
La nouvelle **réglementation sur les gaz fluorés** ouvre désormais une phase de transition durant laquelle coexisteront différentes technologies et différents rythmes d'adoption.

Loin de considérer cette évolution comme une menace, nous y voyons une occasion de consolider notre proposition de valeur et de continuer à conduire la transformation du secteur. Les **investissements industriels** réalisés ces dernières années ont précisément visé à nous doter de la flexibilité nécessaire pour répondre à une demande en constante évolution, ce qui nous permet de nous adapter rapidement aux besoins propres à chaque client et à chaque marché. Nous sommes prêts à les accompagner dans ce processus en leur proposant des solutions fiables et durables.

À l'approche de 2026, **nous restons ambitieux et sereins**. Nous savons que le contexte restera exigeant, mais aussi que ceux qui sauront anticiper seront mieux placés pour se développer. Nous continuerons à transformer l'incertitude en opportunité, avec humilité, une vision à long terme et une confiance intacte dans notre projet, et plus particulièrement dans nos collaborateurs.

Grâce à l'engagement et à l'implication de toutes les parties prenantes qui rendent ce projet possible, nous espérons continuer à créer de la valeur durable et à relever avec succès les défis de demain.

Jorge González Somavilla
CEO d'**Ormazabal**

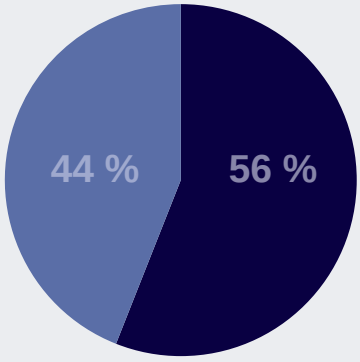


CHIFFRES CLÉS 2025

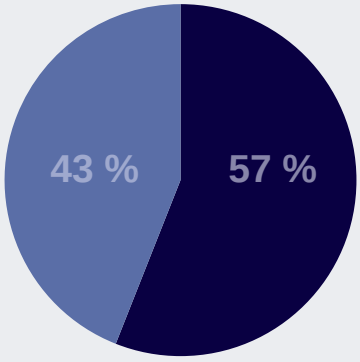
ÉVOLUTION DES RÉSULTATS D'ORMAZABAL	2025	2024
CHIFFRE D'AFFAIRES (en millions d'euros)	**860** MILLIONS	**812** MILLIONS
EBITDA (en % du chiffre d'affaires)	**21 %**	**21 %**
EBT (en % du chiffre d'affaires)	**16 %**	**12 %**

RÉPARTITION DES EFFECTIFS

2025



2024



2 794 collaborateurs

MAIN-D'ŒUVRE **DIRECTE**

MAIN-D'ŒUVRE **INDIRECTE**

RÉPARTITION DES VENTES

2025

46 % DISTRIBUTION PUBLIQUE

29 % UTILISATEURS FINALS D'ÉLECTRICITÉ

25 % ÉNERGIES RENOUVELABLES

2024

49 % DISTRIBUTION PUBLIQUE

28 % UTILISATEURS FINALS D'ÉLECTRICITÉ

23 % ÉNERGIES RENOUVELABLES

49 749 heures de formation



Écosystème porteur de transformation pour un nouveau monde électrique



01

Profil Ormazabal



1.1. Informations générales

Ormazabal est une entreprise internationale fondée en 1967, experte en solutions sur mesure et de haute technologie destinées aux infrastructures électriques. C'est un **écosystème porteur de transformation, spécialisé dans la numérisation du réseau électrique et la transition énergétique**, qui œuvre à construire un monde électrique plus intelligent, plus durable et plus résilient.

Ses solutions facilitent une intégration accrue des énergies renouvelables, rendent possible une mobilité plus durable et assurent l'alimentation électrique des bâtiments et infrastructures présentant des besoins énergétiques critiques.

Grâce à son engagement constant en faveur de **l'innovation technologique et industrielle, Ormazabal** s'est imposée comme un acteur technologique de référence à l'échelle internationale, capable de déployer ses solutions partout dans le monde. Sa signature de marque « **Technology for a new electric world** » est bien plus qu'un message : elle constitue une déclaration d'intention qui reflète son engagement en faveur d'un avenir durable, où l'énergie transforme les modes de vie, protège la planète et contribue à construire un monde meilleur pour tous.

La transition vers un modèle énergétique décarboné implique de remplacer les combustibles fossiles par des énergies renouvelables, de rendre les réseaux électriques intelligents, d'améliorer l'efficacité énergétique et de favoriser une consommation plus responsable. **L'écosystème Ormazabal** relève ce défi avec l'ambition de jouer un rôle de premier plan dans la transformation du système électrique, en tant que fournisseur de solutions innovantes favorisant une alimentation plus efficace, plus sûre et plus durable pour les générations futures.

Pour y parvenir, Ormazabal collabore étroitement avec des entreprises de premier plan à l'échelle mondiale afin de contribuer à la mise en place d'un système énergétique respectueux de l'environnement et favorable au bien-être des personnes.

Un écosystème porteur de transformation pour construire un monde électrique plus intelligent, plus durable et plus résilient.

Notre identité

Forte d'une vision claire de ce qu'elle souhaite être et de la direction qu'elle entend suivre, **Ormazabal** réaffirme à chaque étape son engagement en faveur de l'innovation, de la durabilité et de l'excellence.

Raison d'être

Conduire l'évolution technologique des réseaux électriques afin de permettre la transition énergétique.

Mission

Apporter des solutions personnalisées, fiables et de haute technologie destinées aux infrastructures électriques, fondées sur une expérience éprouvée et un niveau de service élevé.

Vision

Être le partenaire de référence de ses clients pour l'innovation de leurs réseaux électriques.

Valeurs

Ormazabal partage ces cinq valeurs profondément ancrées dans la culture du groupe :

- **Flexibilité :** volonté de comprendre différentes possibilités et de s'adapter à des situations diverses.
- **Leadership :** faire preuve au quotidien d'un esprit de dépassement susceptible de servir d'exemple et de source de motivation aux autres.
- **Innovation :** attitude dynamique visant à créer et à anticiper des processus, produits et/ou services nouveaux et performants.
- **Pragmatisme :** orientation efficace vers les résultats.
- **Soutien :** disposition à proposer et à solliciter de l'aide afin de favoriser le développement des personnes et la réalisation des objectifs.

Piliers

Familial, industriel, technologique, international, de référence

En tant que membre de **Velatia**, **Ormazabal** se distingue par ses racines **familiales**, sa solide base industrielle, son expérience **technologique** et sa dimension résolument **internationale**, avec la volonté d'être un acteur de **référence** dans les secteurs où elle exerce ses activités. Ces piliers définissent l'identité du groupe et constituent sa principale force ainsi qu'une garantie pour l'avenir.

Lignes d'activité et écosystème Ormazabal

Ormazabal œuvre à transformer le réseau électrique en une **infrastructure plus fiable, plus résiliente et plus durable**. Sa réussite repose sur un engagement résolu en faveur de **solutions technologiques à forte valeur ajoutée.**

Voici les **principaux segments ou domaines d'activité** dans lesquels elle intervient :



Réseaux intelligents et numériques



Production d'énergie verte et stockage



Mobilité verte



Bâtiments et infrastructures durables

Numérisation et transformation du réseau électrique

Ormazabal répond aux nouvelles exigences des réseaux électriques afin d'en optimiser la gestion et d'améliorer la sécurité ainsi que la continuité de service. Elle développe des solutions nativement numériques en moyenne et basse tension et accompagne les principales entreprises du secteur électrique dans le déploiement de leurs systèmes d'automatisation.

Production d'énergie verte et stockage

Ormazabal conçoit avec ses clients la solution garantissant la parfaite intégration de leurs projets de production d'énergie renouvelable et de stockage au réseau électrique de moyenne tension, quels que soient leur emplacement et leur taille.

Mobilité verte

Dans le domaine de la mobilité, **Ormazabal** propose des solutions intégrées pour les infrastructures d'alimentation électrique, garantissant le raccordement au réseau et adaptées aux besoins actuels comme futurs des infrastructures de recharge.

Bâtiments et infrastructures durables

Des solutions innovantes destinées aux infrastructures présentant des besoins critiques en énergie électrique. Des réponses personnalisées à chaque projet et à chacune de ses phases, qui contribuent à la sécurité, à la continuité et à l'efficacité de l'alimentation électrique de ce type d'installations.

Des entreprises leaders choisissent **Ormazabal** comme partenaire technologique pour les accompagner tout au long de leurs projets au moyen de solutions personnalisées, efficaces et alignées sur leurs objectifs stratégiques.

Écosystème **Ormazabal**

Entreprises faisant également partie de l'écosystème **Ormazabal :**

stratenergy velatia

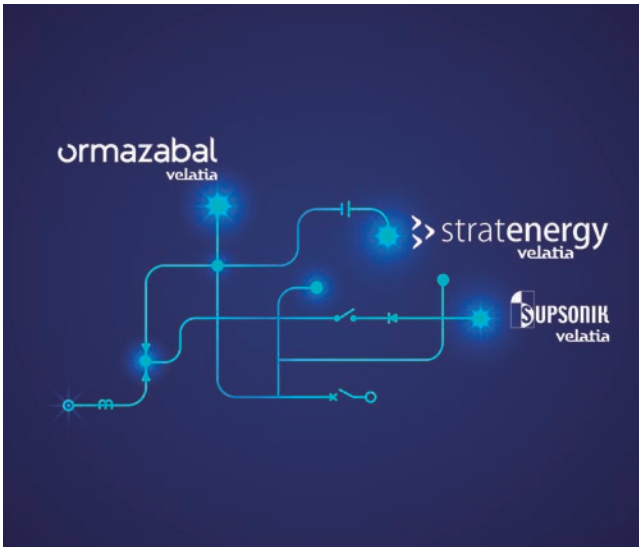
Services énergétiques et stations de recharge pour véhicules électriques

Entreprise spécialisée dans les services énergétiques et les stations de recharge pour véhicules électriques, qui développe des projets de gestion efficace de la demande énergétique et met en œuvre des mesures d'économies d'énergie dans les installations de ses clients. Elle les aide ainsi à réaliser des investissements pour lesquels ils ne peuvent mobiliser leurs propres ressources et assure le suivi de leurs consommations afin de leur proposer des améliorations continues.

SUPSONIK velatia

Systèmes d'alimentation sans interruption

Entreprise qui conçoit et fabrique des systèmes et équipements d'alimentation sans interruption fournissant une alimentation électrique fiable et de qualité en cas de coupure. Ses produits sont présents notamment dans les secteurs électrique, industriel, naval, aéronautique et ferroviaire.



Dimension internationale

Ormazabal bénéficie d'une **solide présence internationale**, avec des sites de production implantés dans différentes régions du monde et la **capacité d'intervenir dans plus de 50 pays** par l'intermédiaire de filiales et de distributeurs.

Cette organisation lui permet de rester proche de ses clients, de s'adapter aux marchés locaux et de répondre à leurs besoins avec agilité et de manière personnalisée.

1967
ANNÉE DE FONDATION

+55
ANS D'EXPÉRIENCE

2 794
COLLABORATEURS

+50
PAYS

19
PAYS AVEC DES BUREAUX COMMERCIAUX

16
SITES DE PRODUCTION DANS LE MONDE

1
CENTRE DE RECHERCHE ET DE TECHNOLOGIE UNIQUE AU MONDE

Empreinte **de proximité**

- Présence dans **plus de 50 pays.**
- Ses **équipements** sont installés dans **plus de 150 pays chaque année.**
- Plus de **2,5 millions d'équipements installés** dans le monde.
- Plus de **62 000 installations automatisées** dans le monde.

Empreinte **industrielle**

- **16 sites de production** dans le monde.

Empreinte **technologique**

- 1 Centre de recherche et de technologie **unique au monde.**
- Centres de développement de produits dans **8 pays.**



Ormazabal réalise en 2025 l'un des meilleurs exercices de son histoire.

1.2. Faits marquants de l'exercice

Bilan

Pour **Ormazabal**, 2025 a été une année de consolidation de son statut d'acteur technologique et industriel de référence dans la transition vers un réseau électrique plus durable et numérisé. Dans un contexte marqué par une complexité réglementaire croissante et l'instabilité des marchés, l'entreprise a une nouvelle fois dépassé ses objectifs et a clôturé l'exercice avec une assise financière plus solide et une position renforcée sur les marchés stratégiques et émergents.

Le contexte international n'a pas facilité les choses. Les incertitudes géopolitiques, les tensions tarifaires et les évolutions politiques dans certaines régions influent sensiblement sur le rythme et l'orientation de la transition énergétique. Parallèlement, 2025 a également été une année déterminante pour la préparation **d'Ormazabal** à la **nouvelle réglementation relative aux gaz fluorés**. Le travail d'anticipation mené par l'entreprise lui permet d'être prête à aborder dans les meilleures conditions les défis et les opportunités liés à ce nouveau cadre réglementaire.

Dans ce contexte, la **capacité d'adaptation** a joué un rôle essentiel. **Ormazabal** a su tirer parti de son agilité et de sa flexibilité pour anticiper les évolutions et adapter sa stratégie aux nouvelles exigences du marché. Elle a ainsi pu continuer à accompagner ses clients et ses partenaires dans leur transition technologique en leur proposant des solutions fiables, durables et sur mesure.

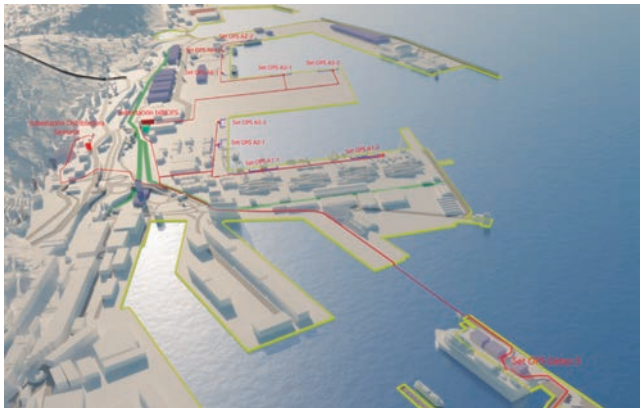
Le **portefeuille de solutions technologiques** destinées à la numérisation et à l'automatisation du réseau de distribution basse tension a une nouvelle fois constitué l'un des principaux moteurs de progrès. Les investissements continus dans l'innovation, associés à la numérisation et à la collaboration avec l'écosystème technologique, ont permis de lancer de nouvelles solutions et de consolider le rôle d'Ormazabal en tant qu'acteur clé de la transformation du secteur.

La **gestion efficace de la diversité des marchés et des segments** a également été essentielle. Certaines lignes d'activité ont enregistré une croissance significative, tandis que des ajustements ciblés ont été opérés dans d'autres, toujours selon une vision à long terme axée sur la durabilité et la création de valeur.

En définitive, l'engagement des collaborateurs **d'Ormazabal**, associé aux investissements dans les capacités de production et les capacités technologiques, a permis de réaliser un exercice qui, sans céder à l'autosatisfaction, peut être considéré comme le **meilleur de l'histoire de l'entreprise.**

Ormazabal se tourne vers l'avenir avec la conviction que la capacité **d'anticipation, la flexibilité et l'engagement collectif** resteront essentiels pour transformer l'incertitude en nouvelles opportunités de réussite et de croissance.

Principaux faits marquants d'**Ormazabal**



Faire progresser l'électrification des ports : désormais à Bilbao et à Valence

En collaboration avec Ingeteam, **Ormazabal** consolide son statut d'acteur de référence dans le domaine des solutions OPS (Onshore Power Supply), qui facilitent la transition énergétique des infrastructures portuaires. Après le succès rencontré l'an dernier à Cadix, l'entreprise étend ainsi son action aux quais des ports de Bilbao et de Valence, deux des plus importants d'Espagne.



Ormazabal présente au lehendakari son plan d'investissements visant à renforcer sa capacité industrielle

Lors de sa visite, en juillet, sur le site d'Igorre — celui qui dispose de la plus grande capacité de production —, le lehendakari du Gouvernement basque, Imanol Pradales, a pu découvrir directement l'ambitieux plan d'investissements actuellement mis en œuvre par l'entreprise. Ce projet vise à accroître la capacité industrielle de l'entreprise afin d'intégrer des solutions technologiques sans gaz fluorés destinées aussi bien au marché national qu'aux marchés internationaux, d'accélérer la numérisation de l'activité et de poursuivre son engagement en faveur de la transition énergétique et de la durabilité.



Nous accompagnons la croissance du stockage d'énergie

Ormazabal progresse résolument et renforce sa présence sur ce segment stratégique, essentiel à la transition énergétique. Dans cette perspective, l'entreprise collabore avec des acteurs internationaux de premier plan auxquels elle fournit des solutions adaptées facilitant le stockage de l'énergie.

Une année riche en célébrations

En 2025, **Ormazabal** a vécu une année particulière, marquée par plusieurs anniversaires importants pour l'organisation : ses **30 années de présence en France**, premier pays dans lequel l'entreprise s'est implantée dans le cadre de son développement international ; ses **25 années d'activité au Brésil**, au cours desquelles elle a participé à des projets essentiels pour renforcer la sécurité d'approvisionnement et l'intégration des énergies renouvelables ; et ses **25 années de présence au Portugal**, célébrées lors d'un événement organisé à Lisbonne et réunissant plus d'une centaine de membres de la famille **Ormazabal** dans le pays.



L'année 2025 a également permis de mettre en valeur le parcours de deux domaines stratégiques pour l'entreprise : les **30 ans de la division Transformateurs** et les **20 ans de la division Smart Grids**. Toutes deux ont joué un rôle essentiel dans la croissance industrielle d'**Ormazabal**, en favorisant la numérisation et l'intégration de nouvelles technologies afin de poursuivre les avancées dans la transition énergétique.



Davantage d'initiatives axées sur les collaborateurs

Ormazabal a continué de renforcer son engagement envers ses collaborateurs au moyen de différentes initiatives. Parmi celles-ci figurent le déploiement de son **Modèle de leadership**, avec **plus de 40 ateliers et 750 participants**, ainsi que le soutien à l'innovation interne avec le lancement du ***chatbot* LuzIA** sur le site de Seseña, dans le cadre d'un projet pilote destiné à améliorer la communication.



Par ailleurs, le **projet « LEAP »** – l'initiative d'**Ormazabal** qui promeut la prise en compte de la dimension de genre et vise à accroître la visibilité des collaboratrices au sein de l'organisation — a bénéficié d'un nouvel élan grâce à l'intégration de nouvelles perspectives et au renforcement de la collaboration transversale.

L'entreprise renforce également sa marque employeur avec l'organisation de son **troisième Host Event**, une rencontre de proximité destinée aux jeunes talents qui a réuni plus de 30 étudiants à Bilbao.



De nouvelles adhésions pour promouvoir l'égalité et le leadership des femmes

Ormazabal a rejoint le **programme "Target Gender Equality"** du Pacte mondial des Nations Unies. Cet outil vise à accompagner les entreprises dans l'adoption de mesures concrètes favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le leadership des femmes.

Ormazabal a également rejoint le **Think Tank de Igualdad** de PWN Bilbao. Ce forum, créé en collaboration avec PWN et la Diputación Foral de Bizkaia, vise à promouvoir un leadership en faveur de l'égalité au moyen de propositions, d'indicateurs et d'actions concrètes, tout en encourageant l'engagement de la haute direction des organisations.



Une nouvelle édition de l'Ormazabal Contribution Week

Cette année encore, les collaborateurs des différents sites de l'entreprise à travers le monde ont apporté leur contribution à l'amélioration de leur environnement. La « Contribution Week » s'inscrit dans l'engagement de l'organisation en faveur de la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD).



48 % d'émissions en moins depuis 2021 : en route vers la neutralité

Grâce à la réduction significative de ses émissions de gaz à effet de serre, **Ormazabal** poursuit son processus de décarbonation et renforce son engagement envers les objectifs définis dans sa feuille de route climatique : **réduire son empreinte carbone de 47%** d'ici 2030 par rapport à 2025 et atteindre la **neutralité climatique en 2050.**

Ormazabal Startup Switch lance ses premiers projets

En 2025,**Ormazabal** Startup Switch a mis en œuvre ses **sept premiers projets** dans différents domaines de l'organisation. Six autres projets, actuellement en phase pilote, viendront s'y ajouter.

Membre fondateur d'EnergyTech Nexus, *hub* d'innovation énergétique

L'entreprise renforce son leadership technologique en rejoignant le fonds EnergyTech Nexus en qualité de membre fondateur. Ce *hub*, établi au Texas, aux États-Unis, constitue **l'un des principaux pôles de rencontre consacrés à l'innovation et aux technologies au service de la transition énergétique.**

Les membres de cet écosystème international incarnent les normes les plus exigeantes en matière de leadership industriel, d'expertise technique et d'engagement envers l'innovation.





ORMAZABAL

Contribuer au développement du secteur lors de rendez-vous clés

En 2025, **Ormazabal** a renforcé sa présence internationale en participant aux principaux salons et événements spécialisés dans ses domaines stratégiques.

Dans le secteur de la **distribution électrique**, l'entreprise était présente à **CIRED** (Genève, Suisse), l'un des rendez-vous européens les plus importants de ce marché, ainsi qu'à des événements de référence tels qu'**Enlit Europe** (Bilbao, Espagne), rendez-vous itinérant majeur pour la transition énergétique, **Energetab** (Bielsko-Biała, Pologne) et **Expo Eléctrica** (Mexico), entre autres.

Dans le segment des **énergies renouvelables**, **Ormazabal** a participé à des salons stratégiques sur différents marchés géographiques, notamment **Intersolar Europe** (Munich, Allemagne), **Intersolar Latam** (São Paulo, Brésil) et **l'International Photovoltaic Power Generation and Smart Energy Exhibition & Conference, SNEC** (Shanghai, Chine).

Dans le domaine des **centres de données**, l'entreprise a renforcé son positionnement dans les solutions destinées à ces infrastructures numériques critiques en participant à **Data Center World Paris** (Paris, France) et à **DCD Connect** (Madrid, Espagne).

À ces événements s'ajoute le parrainage de forums de référence consacrés au développement des réseaux intelligents, de la distribution électrique et de la mobilité durable : **Congreso AELEC** (Madrid, Espagne), **Congreso CIDE** (Saint-Sébastien, Espagne), **Congreso Futurred** (Madrid, Espagne), **Congreso AEDIVE** (Saragosse, Espagne) et **Jornadas Técnicas Cigre** (Madrid, Espagne).

Ormazabal favorise également la transition énergétique en collaborant avec l'**Alianza NET Zero Mar** et le **Foro Español de Energía Limpia**, deux plateformes stratégiques qui contribuent à accélérer la transition vers un système électrique plus efficace, plus sûr et décarboné.

Bilan et principaux faits marquants de Stratenergy

2025 a été une année de croissance, de consolidation et d'avancées majeures pour **Stratenergy**. Chacun de ses domaines d'activité a enregistré des réalisations qui renforcent son engagement en faveur de l'efficacité énergétique, de la décarbonation et des solutions technologiques à fort impact.



Bureau CAE : une année historique en matière de prises de commandes et de chiffre d'affaires

L'année s'achève sur un niveau record de prises de commandes, porté par les CAE (certificats d'économies d'énergie) et les installations associées. Ce résultat confirme non seulement la solidité de la proposition de valeur de **Stratenergy**, mais fait également de ce domaine un **pilier essentiel de la croissance de l'entreprise** en 2025.



Gestion énergétique : décarbonation industrielle à grande échelle

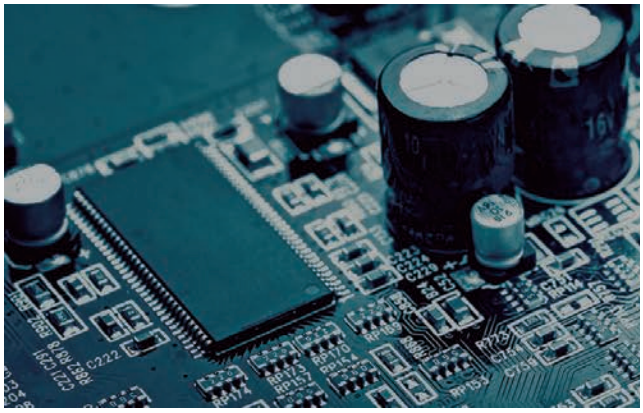
En 2025, Stratenergy a développé des projets stratégiques qui renforcent la transition énergétique dans l'industrie, en mettant particulièrement l'accent sur l'électrification des procédés thermiques au moyen de pompes à chaleur industrielles.



Microgrids & e-Mob : progresser vers une mobilité électrique plus durable

Le pôle de mobilité électrique continue de s'imposer comme un acteur technologique de référence dans les projets d'électrification. Au cours de cet exercice, **Stratenergy** a ainsi signé des contrats portant sur des **projets d'électromobilité représentant plus d'un million d'euros** de chiffre d'affaires.

Cette avancée constitue une nouvelle étape dans la contribution de l'entreprise au déploiement d'infrastructures énergétiques intelligentes.







Bilan et principaux faits marquants de Supsonik

Supsonik a clôturé l'exercice 2025 sur un record historique de prises de commandes, parallèlement au transfert de ses installations de Sondika vers son nouveau siège international, **Ormazabal** Digital Hub.

Grâce à ce transfert, **Supsonik** renforce considérablement ses capacités industrielles et de développement et franchit une étape importante dans la réalisation de ses ambitieux projets de croissance.

Premier produit « powered by Supsonik » pour Ormazabal

Ormazabal a renforcé son positionnement sur le segment de la basse tension avec la commercialisation du premier produit développé par Supsonik pour l'activité électrique d'**Ormazabal** : **optima.smart.** Ce produit repose sur une technologie d'électronique de puissance et a été conçu pour gérer les déséquilibres du réseau basse tension résultant de l'électrification croissante des usages quotidiens, notamment les véhicules électriques, les pompes à chaleur, le photovoltaïque en autoconsommation, etc.

Une présence renforcée sur le marché du stockage industriel

Supsonik renforce sa présence sur le marché du stockage industriel avec la commercialisation du premier **système intégré d'une capacité supérieure à 1 MWh**, qui sera installé au Bilbao Exhibition Centre (Bilbao, Espagne). Le système retenu est une solution intégrée dans un conteneur métallique de 30 pieds, offrant une puissance électrique de 400 kW et une capacité de stockage de 1 290 kWh.

Cet équipement sera intégré au micro-réseau du parc des expositions, géré au moyen de la plateforme *logicielle* de gestion de l'énergie (EMS), également développée et commercialisée par **Supsonik**. Un projet qui illustre les nouvelles capacités technologiques proposées par l'entreprise sur ce segment de marché.



Une année de prix et de distinctions

En 2025, **Ormazabal** a reçu d'importants prix qui témoignent de son engagement en faveur de l'innovation et de l'excellence dans tous ses domaines d'activité. Pour la troisième année consécutive, elle s'est vu décerner en Chine la prestigieuse distinction « **Entreprise d'excellence dans le domaine des matériaux photovoltaïques** », **dans le cadre de la Conférence internationale sur l'innovation et le développement des nouvelles énergies photovoltaïques**, organisée dans la ville de Nanjing. Cette distinction récompense le travail soutenu des équipes d'**Ormazabal** dans le secteur photovoltaïque asiatique, ainsi que leur engagement en faveur de l'innovation et du développement de solutions optimisant l'intégration des énergies renouvelables dans les réseaux électriques.

EDP a également renouvelé sa confiance à **Ormazabal** en lui décernant le « **Prix d'excellence** » lors de l'événement **EDPpartners Redes 2025**. Cette récompense consolide la position d'Ormazabal en tant que partenaire stratégique en Espagne et au Portugal pour la transformation des réseaux électriques de demain dans la péninsule Ibérique. Elle s'ajoute au « **Best Performer 2024** », décerné à l'équipe l'année précédente, et renforce ainsi la dynamique de collaboration et d'excellence engagée avec EDP.

Enfin, le binôme formé par **Ormazabal** et **Henko-IA** a remporté le **DATATONE Euskadi 2025** grâce à sa **solution innovante d'IA générative pour le défi « Système de conception de postes de transformation »**. La proposition a été retenue dans le cadre de l'un des cinq défis présentés lors d'un événement organisé au BAT B Accelerator Tower, à Bilbao, qui a réuni plus de 200 professionnels.







02

Gouvernance



2.1. Organes de gouvernance

Ormazabal est régie par la plus haute instance de gouvernance de Velatia, le Conseil d'administration, dont le cadre réglementaire est défini par les Statuts sociaux, le Règlement de l'Assemblée générale des associés, le Règlement du Conseil d'administration, les règlements propres à ses comités et le Code éthique.

Conseil consultatif d'**Ormazabal**

En 2020, le Conseil consultatif d'Ormazabal a été constitué au sein du Conseil d'administration. Composé de cinq membres, il exerce une fonction essentiellement consultative dans le strict cadre de l'activité. À ce titre, il accompagne l'équipe de direction en lui apportant son concours et ses conseils.

Principales fonctions :

Sans préjudice des fonctions supplémentaires que le Conseil d'administration de Velatia pourrait lui confier, ce conseil consultatif exerce les attributions suivantes :

· Analyser les résultats d'**Ormazabal** et les performances de l'équipe de direction.

· Proposer le plan stratégique et en contrôler la mise en œuvre.

· Contrôler la gestion budgétaire.

· Proposer les décisions les plus importantes en matière d'investissements (cession d'actifs, fusions, etc).

· Évaluer les alliances stratégiques et proposer leur autorisation.

· Mettre en place des mécanismes permettant de disposer des informations les plus fiables sur l'ensemble des domaines de l'entreprise.

· Proposer la Politique de rémunération au Comité des nominations et des rémunérations de **Velatia**.

· Tout autre objectif contribuant à l'accomplissement des finalités de l'entreprise.

· Recueillir des informations, élaborer des présentations, etc., et accomplir toute autre mission demandée par le Conseil.

Composition :

PRÉSIDENT

M. Javier Ormazabal Echevarria

MEMBRES

M. Alejandro Ormazabal Echevarria

M. Hipólito Suárez Gutiérrez

M. Luis Atienza Serna

M. Jorge González Somavilla

SECRÉTAIRE (non membre)

M. Javier Bicarregui Garay

2.2. Contrôle et gestion des risques

Dans un environnement en constante évolution, la gestion des risques est essentielle pour anticiper et atténuer les menaces susceptibles de compromettre aussi bien le présent que l'avenir de l'entreprise. À cette fin, **Ormazabal** assure un **suivi continu** des différents facteurs de risque en les intégrant à sa planification stratégique.

Ainsi, au moyen d'une **analyse systématique**, l'entreprise a identifié, évalué et hiérarchisé les risques auxquels elle est confrontée, en les regroupant en **quatre grandes catégories** assorties de mesures spécifiques visant à en atténuer les effets :

- Risques stratégiques.
- Risques opérationnels.
- Risques de conformité.
- Risques liés à l'information.

Les dix risques présentant le plus fort potentiel d'impact sont présentés ci-après, par ordre d'importance, conformément aux résultats de l'analyse susmentionnée :

1. Évolutions réglementaires et/ou politiques relatives à la durabilité et à la transition énergétique.

2. Évolution de la marge et commoditisation.

3. Innovation et nouveaux produits.

4. Relations avec les prescripteurs.

5. Concurrence pour attirer et fidéliser les talents.

6. Instabilité géopolitique.

7. Arrivée de concurrents à bas coûts.

8. Capacité de *lobbying* et gestion des relations.

9. Qualité du produit final.

10. Sécurité logique et physique : cybersécurité.





03 | Stratégie de durabilité



Ormazabal sait que la durabilité va au-delà d'un engagement : elle constitue un facteur clé pour poursuivre son développement. C'est pourquoi elle **l'intègre de manière transversale à son modèle d'affaires** dans l'ensemble de l'organisation, en faisant un pilier central de sa stratégie.

Elle s'engage ainsi à intégrer les critères environnementaux et sociaux à ses activités, à contribuer au développement durable et à créer de la valeur à long terme au bénéfice de l'entreprise comme de ses parties prenantes.

3.1. Analyse de double matérialité

Parties prenantes

Identifier et gérer de manière appropriée les parties prenantes est essentiel à la réussite de toute organisation. Consciente de leur importance, **Ormazabal** procède à une analyse et à un suivi continus afin de garantir la prise en compte de tous les groupes susceptibles d'influer sur ses décisions, ses opérations ou ses objectifs stratégiques.

Ce processus d'identification intègre différentes perspectives permettant de comprendre les besoins et les attentes des différentes parties prenantes à l'égard de l'entreprise.

Quatre approches principales sont ainsi prises en compte :

- **Selon la proximité :** parties prenantes qui interagissent étroitement avec l'entreprise, y compris les parties prenantes internes.
- **Selon l'influence :** parties prenantes qui influent, ou sont susceptibles d'influer, sur le développement des activités de l'organisation.
- **Selon la responsabilité :** parties prenantes ayant des obligations légales liées à l'entreprise.
- **Selon la dépendance :** parties prenantes qui dépendent des activités de l'entreprise.

Ormazabal hiérarchise ensuite ces parties prenantes en prenant en considération deux variables clés :

- **Selon l'influence :** capacité de la partie prenante à avoir une incidence sur l'entreprise ou importance stratégique pour la prise de décision.
- **Selon la dépendance :** degré de dépendance directe ou indirecte de la partie prenante à l'égard des activités, des produits, des services et des fonctions de l'entreprise.

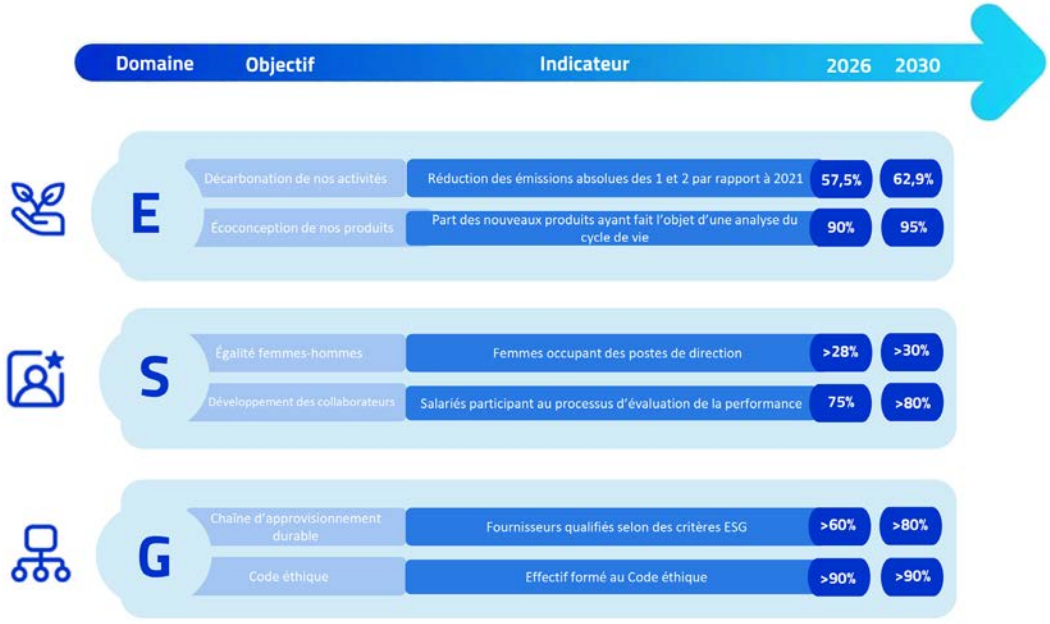
Enjeux pertinents

En 2024, **Ormazabal** a réalisé une **Analyse de double matérialité** conformément à la norme ESRS 1 établie dans le cadre de la directive CSRD. Ce processus évalue, d'une part, les incidences sociales et environnementales des activités de l'entreprise (selon les critères ESG) sur ses parties prenantes internes et externes et, d'autre part, les incidences financières potentielles découlant des enjeux de durabilité.

Cette analyse constitue le point de départ de l'identification des enjeux matériels pertinents qui figureront dans le futur Rapport de durabilité **d'Ormazabal**, conformément aux exigences de la directive européenne.

Le processus de double matérialité permet également de garantir l'alignement des politiques, des plans d'action, des métriques et des objectifs de l'entreprise sur les enjeux prioritaires en matière de durabilité, facilitant ainsi la révision et l'actualisation de la feuille de route ESG pour la période 2024-2030.

À l'issue de cette analyse, **Ormazabal** a concrétisé son engagement en faveur de la création de valeur durable en **définissant des objectifs à court et moyen terme** dans les domaines environnemental, social et de gouvernance (ESG).



Objectifs ESG d'**Ormazabal**

Environnementaux

Deux défis prioritaires ont été identifiés dans ce domaine. Le premier porte sur **l'atténuation du changement climatique par la réduction des émissions** liées aux activités de l'entreprise, afin de progresser vers la décarbonation de ses opérations (scopes 1 et 2 de son empreinte carbone), conformément aux engagements définis dans l'Accord de Paris. Cet accord international vise à limiter l'augmentation de la température moyenne mondiale à moins de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels et à poursuivre les efforts pour la limiter à 1,5 °C. Le second défi consiste à **promouvoir l'écoconception afin de réduire l'impact environnemental des produits d'Ormazabal**. Dans ce contexte, **l'analyse du cycle de vie** (ACV) est utilisée comme outil méthodologique pour mesurer l'impact d'un produit à toutes les étapes de son cycle de vie. Pour atteindre cet objectif, l'entreprise s'engage à ce que toutes les nouvelles familles de produits développées ou industrialisées fassent l'objet d'une ACV. Les résultats obtenus permettront d'orienter la prise de décision aux différentes étapes — conception, choix des matériaux et des fournisseurs, fabrication, etc. — afin de réduire au minimum l'impact des produits sur l'environnement.



Sociaux

Les objectifs sociaux **d'Ormazabal** reflètent ses valeurs d'entreprise et visent à renforcer ses liens avec les communautés au sein desquelles elle exerce ses activités. L'entreprise entend **s'appuyer sur les meilleurs talents disponibles**, reconnaissant que les différences individuelles et la diversité, sous toutes leurs formes, constituent une source d'enrichissement et un facteur de création de valeur et de compétitivité, tant pour l'entreprise que pour la société.

Dans cette perspective, elle promeut **l'égalité des chances et mise sur le développement professionnel** des collaborateurs ainsi que sur la diversité, en favorisant un environnement de travail diversifié et inclusif. En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, **Ormazabal** œuvre à sensibiliser davantage ses collaborateurs et à promouvoir l'égalité effective entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à **accroître progressivement la présence des femmes aux postes à responsabilité**, devenant ainsi également un acteur du changement au sein de la société.

Le **développement des talents internes** constitue également une priorité. À cet égard, l'entreprise encourage une participation accrue du personnel aux processus d'évaluation de la performance, dont les résultats donnent lieu à des actions d'amélioration visant le développement des collaborateurs au sein de l'organisation.

Gouvernance

Dans le domaine de la gouvernance, **Ormazabal** concentre ses **efforts sur la mise en place d'une chaîne d'approvisionnement fondée sur des pratiques éthiques et responsables**, dans le cadre d'un modèle compétitif et durable. Le contexte macroéconomique instable de ces dernières années a mis en évidence l'importance de disposer de chaînes d'approvisionnement résilientes, capables d'assurer la continuité des activités, y compris dans des situations de forte incertitude.

Pour atteindre ces objectifs, l'entreprise évolue vers un modèle de gestion allant au-delà des critères traditionnels d'évaluation des fournisseurs (fondés principalement sur le niveau de service, l'expérience et les marges économiques ou le respect des garanties techniques) afin d'intégrer également des considérations sociales et environnementales.

C'est pourquoi, en 2024, des critères ESG ont été intégrés à la procédure de qualification des fournisseurs de l'organisation, en évaluant notamment leur empreinte carbone, l'utilisation de matériaux recyclés dans les produits ou le respect des droits humains des travailleurs. L'objectif est que la majeure partie du volume d'achats de l'entreprise soit évaluée selon des **critères de durabilité**, en complément des paramètres habituels.

Ormazabal considère également qu'il est essentiel que tous les collaborateurs de l'organisation connaissent et comprennent les engagements énoncés dans le **Code éthique.** Pour en renforcer l'application, elle dispense une formation spécifique aux groupes identifiés comme critiques, de manière à garantir un comportement éthique et responsable dans l'exercice de leurs fonctions.

Afin de garantir le respect de ces engagements, l'entreprise a élaboré un **Plan d'action** comprenant des mesures concrètes dans les différentes entreprises de l'écosystème **Ormazabal.** En complément, elle a élaboré un **Plan directeur de durabilité** qui définit les principaux axes stratégiques dans ce domaine.

Afin d'accompagner les nouveaux engagements mentionnés, Ormazabal a révisé et actualisé la **Politique intégrée en matière de qualité, d'environnement et de santé et sécurité ainsi que la Politique de Velatia** relative aux minerais provenant de zones de conflit, afin de les adapter aux réalités de l'activité et aux exigences de la nouvelle directive européenne.

Par ailleurs, afin de répondre aux attentes de ses parties prenantes et de s'aligner sur les nouvelles exigences réglementaires, **Ormazabal** a élaboré les nouvelles politiques suivantes :

- **Politique d'action climatique.**
- **Politique d'égalité, de diversité et d'inclusion.**
- **Politique relative au droit à la déconnexion.**
- **Politique-cadre relative au capital humain.**

Grâce à cet ensemble de lignes directrices, l'entreprise renforce son cadre d'action et définit les principes qui orientent son activité, conformément à sa raison d'être et à ses valeurs d'entreprise.



3.2. Notre contribution aux objectifs de développement durable

Ormazabal conçoit la durabilité comme un **puissant catalyseur de changement et de création de valeur à long terme.** Dans cette démarche, l'entreprise aligne ses activités sur les **objectifs de l'Agenda 2030** en développant des technologies et des solutions innovantes qui font évoluer le réseau électrique vers davantage de numérisation et d'efficacité. Son engagement se traduit par des avancées qui accélèrent la transition énergétique, facilitent le développement de villes plus intelligentes et favorisent une mobilité toujours plus électrifiée et durable.

En 2019, un processus de sélection et de hiérarchisation des Objectifs de développement durable (ODD) et des axes d'action propres à chacun d'eux a été mené. Compte tenu de la nature de son activité, **Ormazabal** a identifié **l'ODD 7 « Énergie propre et d'un coût abordable »** comme le plus pertinent pour l'entreprise.

Par ailleurs, compte tenu des axes stratégiques et des objectifs définis dans le Plan directeur de durabilité, l'engagement **d'Ormazabal** couvre également les **objectifs suivants, auxquels l'entreprise contribue de manière transversale** à travers son modèle d'affaires : l'**ODD 5 « Égalité entre les sexes », l'ODD 8 « Travail décent et croissance économique », l'ODD 9 « Industrie, innovation et infrastructure », l'ODD 12 « Consommation et production responsables » et l'ODD 13 « Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques ».**















Énergie propre et d'un coût abordable (ODD 7)

Dans le cadre de cet ODD, **Ormazabal** s'aligne sur les **cibles** suivantes, en mettant en avant les **résultats** obtenus pour chacune d'elles :

Réseaux intelligents et numériques :

- Accompagnement des principales **entreprises du secteur électrique** dans le déploiement de leurs systèmes d'automatisation.
- **Plus de 20 ans** consacrés à la numérisation du réseau moyenne tension.
- **Plus de 35 millions** de consommateurs en bénéficient.

Production d'énergie verte et stockage :

- Collaboration avec les **principaux acteurs technologiques** du secteur.
- **Plus de 30 ans** d'expérience.
- **Plus de 200 GW** protégés et automatisés dans le monde.
- **Plus de 20 GW** installés dans le domaine du stockage d'énergie.
- Participation à d'importants **projets de production d'hydrogène vert**.

Mobilité verte :

- Accompagnement des principaux **CPO (Charge Points Operators)** dans le développement de leurs infrastructures.
- Raccordement au réseau de **20% des stations de recharge ultrarapide en Europe**.
- Électrification des **ports, des réseaux ferroviaires et des métros.**
- Références en matière de raccordements électriques pour la **mobilité à l'hydrogène vert.**

Bâtiments et infrastructures durables :

- Présence dans **des projets de tous types.**
- Électrification du **premier centre de données Tier IV d'Europe.**
- Présence dans **plus de 80 infrastructures** à travers le monde, notamment des aéroports, des hôpitaux, des sites industriels, des hôtels et des centres commerciaux.



Égalité entre les sexes (ODD 5)

Ormazabal met en œuvre des **plans en faveur de l'égalité** professionnelle, encourage la présence des femmes au sein de l'organisation, notamment aux **postes de direction**, et œuvre en faveur de **l'équité salariale.** Elle sensibilise également ses collaborateurs afin de construire un environnement plus égalitaire, durable et efficace.



Travail décent et croissance économique (ODD 8)

L'entreprise ambitionne d'être un acteur de référence en matière de création d'**emplois de qualité**, dans le respect de l'égalité des chances et d'une **croissance économique durable.**



Industrie, innovation et infrastructure (ODD 9)

Pour **Ormazabal**, l'innovation est le meilleur moyen de progresser et de poursuivre sa croissance. Elle figure parmi ses principaux objectifs pour **promouvoir une industrie fondée sur des critères de durabilité**, grâce à l'adoption de technologies et de procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, tout en favorisant la recherche, le développement technologique et l'innovation.



Consommation et production responsables (ODD 12)

L'entreprise contribue à cet objectif par une **utilisation efficace des ressources**, une gestion appropriée de ses déchets ainsi que par la conception et la fabrication de produits conformes à des normes de qualité élevées et à des critères d'efficacité énergétique. Elle garantit également la sécurité des utilisateurs et des salariés ainsi que la protection de l'environnement dans le cadre de ses opérations.



Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques (ODS 13)

Face au changement climatique, considéré comme le principal risque systémique mondial et dont les conséquences pour la société et la planète sont multiples, **Ormazabal** s'inscrit dans les efforts de la communauté internationale visant à respecter les engagements mondiaux pris face à ce défi majeur. À cette fin, elle met en œuvre des stratégies visant à réduire ses émissions de CO_2, à favoriser le recours aux énergies renouvelables et à remplacer les sources d'énergie fossiles dans ses activités, ainsi qu'à investir dans la R&D et l'innovation afin de développer des innovations technologiques plus durables et moins intensives en émissions.



L'écosystème d'innovation ouverte d'Ormazabal franchit de nouvelles étapes en 2025

3.3. L'innovation, levier de durabilité

L'innovation est l'énergie qui porte chacune des avancées d'**Ormazabal.** Une force inscrite dans son ADN, qui guide sa croissance technologique continue depuis ses débuts, il y a près de 60 ans.

Sa longue expérience et son esprit entrepreneurial lui permettent de proposer des solutions à forte valeur technologique dans le domaine des équipements électriques, en accompagnant ses clients dans la numérisation du réseau, l'essor des énergies renouvelables et la mobilité électrique afin de rendre possible, ensemble, une transition énergétique verte.

Ormazabal aborde l'innovation sous trois angles : **technologique, industriel et commercial.** Ces trois dimensions s'inscrivent dans une même approche, qui positionne l'entreprise comme un acteur de référence dans l'apport de valeur ajoutée à ses produits et solutions.

Afin de renforcer sa stratégie, l'entreprise a lancé **Ormazabal Open Innovation System (OOIS)**, dans le but de favoriser la collaboration avec des start-up et des entreprises technologiques et de développer ainsi un écosystème **d'innovation ouverte.** En tant que premier outil de *corporate venturing,* **Ormazabal Startup Switch**, un modèle de venture client , a été mis en œuvre en 2024 ; grâce à la création du **Committee for Open Innovation (COI)**, il a permis d'identifier en interne 15 défis technologiques auxquels des start-up et des partenaires technologiques externes apporteront des solutions.

Parmi les réalisations de 2025 figurent **l'adoption d'une solution technologique issue d'une start-up et la mise en œuvre de quatre projets pilotes sous forme de preuves de concept** (PoC, selon l'acronyme anglais). La recherche de nouveaux acteurs se poursuit également afin de relever les dix défis restants. Grâce à OOIS, l'intégration de solutions technologiques de tiers permet également d'améliorer l'efficacité des processus, avec un effet positif sur le compte de résultat de l'entreprise.

Engagement en faveur de l'innovation technologique

L'investissement dans l'innovation technologique constitue un facteur stratégique pour **Ormazabal**. L'entreprise y consacre plus de 27 millions d'euros par an et dispose d'une équipe spécialisée composée de **139 professionnels de huit nationalités**, répartis entre ses centres de R&D et son Centre de recherche et de technologie.

Depuis 2005, **Ormazabal** dispose d'une **unité interne de R&D, Ormazabal Corporate Technology**, qui agit comme centre technologique rattaché à la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, plateforme réunissant des universités, des centres de recherche, des entreprises et des organismes publics. Cette unité se distingue par ses infrastructures uniques au monde, notamment un **Laboratoire de haute puissance (HPL) indépendant et accrédité, d'une capacité de 2,5 GVA**, raccordé à un **réseau expérimental entièrement configurable (UDEX)**. En 2024, ce réseau a été étendu afin d'optimiser la validation accélérée et intensive de nouvelles technologies, de nouveaux produits et de nouvelles applications. **En 2025, il a été adapté afin de permettre l'expérimentation sur des réseaux de distribution basse tension**. Cette infrastructure avancée met à la disposition de l'entreprise un environnement réel et sûr, sans interférer avec le réseau électrique de ses clients. Les laboratoires sont accrédités selon la norme **ISO 17025** par l'Entidad Nacional de Acreditación Española (ENAC).

Les laboratoires du centre technologique, ainsi que les laboratoires électrotechniques de Tecnalia et le Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia (LCOE), constituent l'Asociación Española de Laboratorios de Potencia (AELP), organisme de référence disposant de capacités de certification pour les équipements de transport et de distribution d'électricité à haute tension.

Le **Plan stratégique technologique d'Ormazabal**, aligné et synchronisé avec la stratégie globale de l'entreprise, identifie les technologies clés sur lesquelles celle-ci doit se positionner pour relever les défis technologiques liés à la transition énergétique et à la numérisation des réseaux électriques. Il définit également les projets à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs.

Maintenir un rythme soutenu d'innovation nécessite une forte intégration verticale. Ormazabal se distingue ainsi par le développement des technologies sur lesquelles reposent ses solutions, depuis les systèmes d'interruption et de coupure du courant et les technologies d'isolation électrique jusqu'au firmware et aux communications. L'entreprise accorde la priorité à la **conception de produits nativement numériques,** faisant ainsi de l'automatisation et de l'optimisation du réseau des atouts fondamentaux.

Récemment, **Ormazabal** a intégré à sa stratégie **deux nouveaux domaines technologiques** qui renforceront son positionnement face au défi de la numérisation du réseau. D'une part, **l'analyse de données**, avec la création du département **Ormazabal Analytics** ; d'autre part, **l'électronique de puissance**, grâce à **l'intégration de Supsonik** dans l'écosystème de l'entreprise.

Parmi les principales avancées dans le domaine de la numérisation figure la **reconnaissance de l'Unité de démonstration et d'expérimentation (UDEX) en tant qu'European Digital Innovation Hub.** Cette distinction revêt une importance particulière, puisqu'il s'agit du seul centre privé intégré au Basque Digital Innovation Hub — au sein du nœud « Réseaux électriques numériques » — à l'avoir obtenue.

Ormazabal compte aujourd'hui **plus de 300 brevets et enregistrements de propriété intellectuelle**, témoignant de son engagement en faveur du développement de technologies de pointe et de son positionnement comme acteur de référence dans la création de valeur technologique.

Cette dynamique d'innovation se reflète également dans sa **présence au sein des organes de gouvernance de plusieurs centres de recherche**, dont **Tecnalia**, principal centre privé de recherche appliquée et de développement technologique d'Espagne et l'un des plus importants d'Europe. L'entreprise est également liée au **CIC Energigune** du Gouvernement basque, créé en 2011 afin de promouvoir la recherche sur les matériaux et les systèmes de stockage de l'énergie ; et au **BEC (Basque Ecodesign Center)**, consacré à la conception et à la mise en œuvre de projets innovants d'écoconception. Elle participe en outre à la **Fundación Euskampus**, initiative universitaire transfrontalière, et a conclu avec le **Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia (LCOE)** un accord portant sur la mise à disposition temporaire d'installations d'essais entre les deux organisations.

Ormazabal dispose également de **salles de formation** permanentes au sein des départements d'ingénierie de plusieurs universités — EHU, Mondragon Unibertsitatea et Universidad Politécnica de Madrid — et a conclu des accords **avec de nombreux établissements d'enseignement.** Cette interaction contribue, d'une part, à renforcer les connaissances scientifiques et technologiques et, d'autre part, à constituer un vivier de candidats potentiels à des postes techniques au sein de l'organisation.

Comme indiqué précédemment, l'une des priorités de l'entreprise consiste à renforcer la **collaboration avec des start-up technologiques** afin de tirer parti de leur effet d'entraînement. À cet égard, sa participation au **programme « BIND 4.0** » du Gouvernement basque, en qualité de corporate venture client, lui permet de développer des projets conjoints avec des entreprises émergentes.

L'unité de démonstration et d'expérimentation (UDEX), reconnue en tant qu'European Digital Innovation Hub.

Engagement en faveur de l'innovation industrielle

L'engagement en faveur de l'innovation industrielle constitue un élément essentiel du modèle opérationnel d'**Ormazabal.** Dans ce domaine, l'entreprise cherche à conjuguer une efficacité globale maximale avec la capacité de s'adapter aux besoins locaux. À cette fin, elle investit en permanence dans la modernisation de son outil de production à l'échelle internationale. Ses sites de production, stratégiquement implantés à proximité de ses clients, disposent des **équipements et des procédés les plus avancés de l'industrie 4.0.** Elle applique en outre des **systèmes avancés de management de la qualité** afin de garantir l'excellence à chaque étape du processus de production.

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'industrie 4.0, **Ormazabal** a lancé en 2021 le projet stratégique **Ormazabal Operations Model**, au titre du Plan stratégique 2021-2023. Dans une démarche collaborative tournée vers l'avenir, le Comité industriel **d'Ormazabal** a créé des espaces d'échange réunissant les directeurs industriels des différentes divisions de produits, leurs directions générales et le COO, afin de partager les meilleures pratiques et d'en favoriser ensuite l'application dans toutes les régions.

Grâce à cette démarche et à son engagement en faveur de l'innovation industrielle, **Ormazabal** a consolidé une **chaîne d'approvisionnement mondiale, solide et résiliente**, qui lui permet de fournir ses solutions dans plus de 150 pays.

Engagement en faveur de l'innovation commerciale

Chez Ormazabal, l'innovation commerciale repose sur un principe : les meilleures solutions se développent avec le client. Sur cette base, l'entreprise encourage le **codéveloppement** et établit des **relations techniques à long terme** qui permettent d'anticiper les besoins, de réduire les risques et d'accélérer l'adaptation des réseaux électriques aux exigences de la transition énergétique.

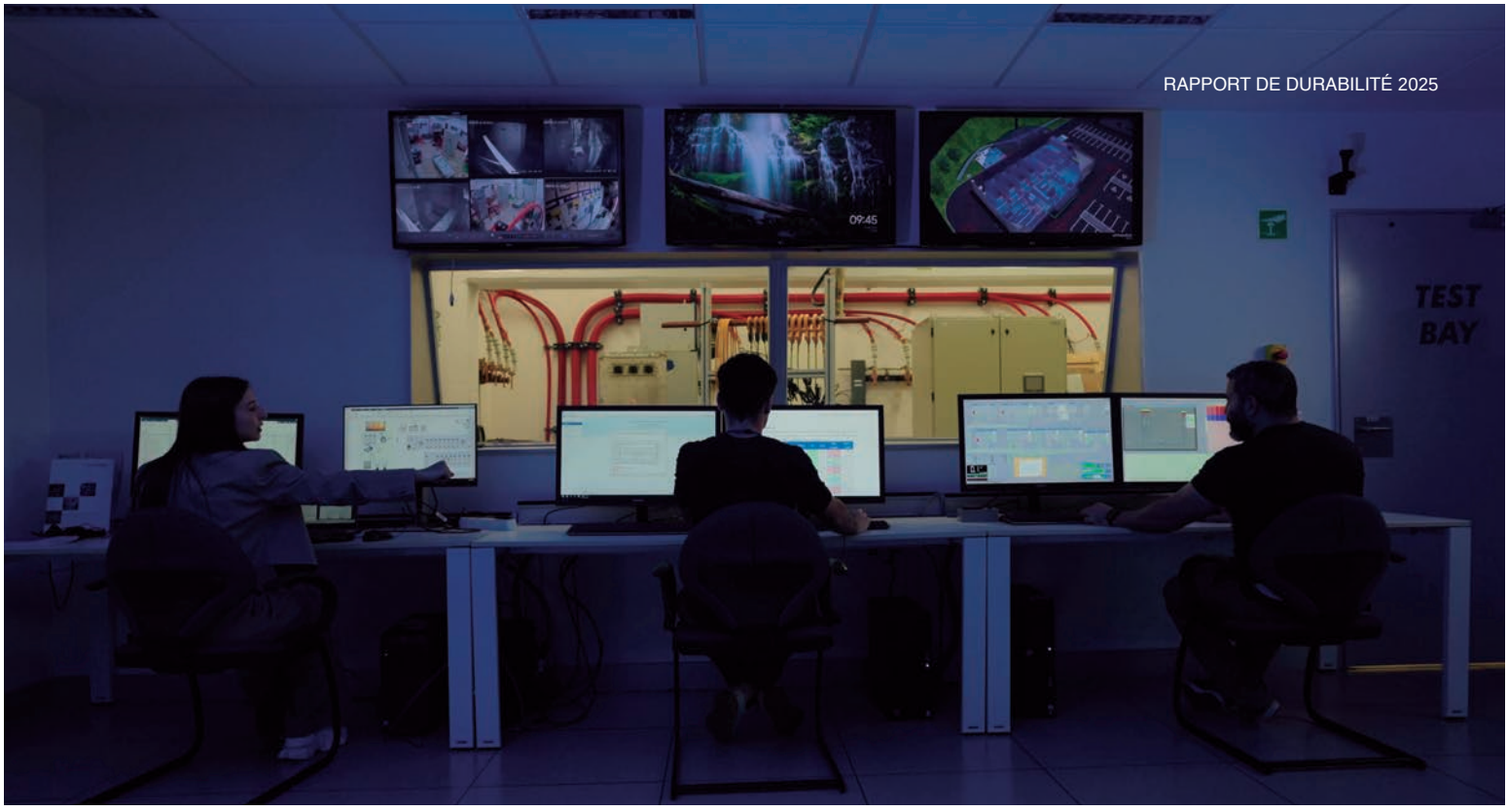
Tout au long de l'année 2025, **Ormazabal** a renforcé cette stratégie en collaborant étroitement avec ses clients à la définition technique, à l'ingénierie et à la validation de solutions destinées à différentes applications électriques : centres de données, centrales éoliennes et photovoltaïques, projets de stockage d'énergie électrique, installations de recharge rapide et ultrarapide pour véhicules électriques et technologie Onshore Power Supply (OPS) pour les ports maritimes. Elle a également participé, avec ses solutions d'automatisation, à des projets d'alimentation électrique d'infrastructures critiques telles que des aéroports, des hôpitaux, des sites industriels et de grandes surfaces commerciales. Ce travail conjoint s'est concrétisé par **plus de 200 projets** dans le monde.

Un exemple marquant de cette collaboration est le travail mené avec **Enedis**, qui a approuvé en 2025 l'installation sur son réseau de distribution des **équipements cgm.zero24**, **exempts de gaz fluorés**. Cette solution résulte du développement conjoint engagé à la suite du premier appel d'offres et illustre la capacité de l'entreprise à travailler avec les gestionnaires de réseau à la **définition, à la validation et à l'homologation de technologies** alignées sur la nouvelle réglementation européenne relative à ces gaz.

La collaboration avec les clients stratégiques s'est également poursuivie dans le cadre d'initiatives structurées. **Ormazabal** participe ainsi, en qualité de partenaire technologique, au **Global Smart Grids Innovation Hub d'Iberdrola**, en contribuant à des projets d'automatisation et de surveillance des réseaux de distribution. Elle entretient par ailleurs une collaboration industrielle et d'ingénierie avec **Enel Open Grid**, initiative d'Enel axée sur le développement de solutions visant une gestion plus efficace et durable du réseau électrique.

Parallèlement, **Ormazabal** participe à des forums sectoriels favorisant l'échange de connaissances et l'anticipation des tendances. En 2025, l'entreprise a pris part à différents groupes de travail de FUTURED, la Plateforme technologique espagnole des réseaux électriques, espace de rencontre de référence réunissant des entreprises industrielles, des gestionnaires de réseau, des centres technologiques et d'autres acteurs du secteur électrique.

En définitive, l'innovation commerciale **d'Ormazabal** en 2025 s'est appuyée sur la **proximité technique** et la **co-ingénierie**, concrétisées dans des projets menés en collaboration avec ses clients. Cette relation de confiance a permis de créer des solutions compétitives et différenciées, capables de répondre aux défis actuels et futurs du réseau électrique.



Les clés de l'innovation en 2025

Malgré les incertitudes et les menaces auxquelles les entreprises sont confrontées et qui pèsent sur leur évolution économique, **Ormazabal** a maintenu intacte en 2025 sa volonté constante d'innover, en y consacrant une part importante de ses efforts.

Conformément à cet engagement, l'entreprise a participé à différents projets et développements technologiques en collaboration avec des centres de recherche, des universités, des organismes et des entreprises du secteur. **De nouvelles avancées, qui viennent enrichir son long parcours d'innovation**, ont ainsi été réalisées au cours de cet exercice. Quelques exemples sont présentés ci-après :

Ventes de nouveaux produits : un rythme soutenu

Ormazabal maintient un rythme régulier de lancement de nouveaux produits sur le marché. En 2025, **près d'un tiers des ventes totales** provient de produits développés ces dernières années, ce qui témoigne clairement du niveau élevé d'innovation de l'entreprise.

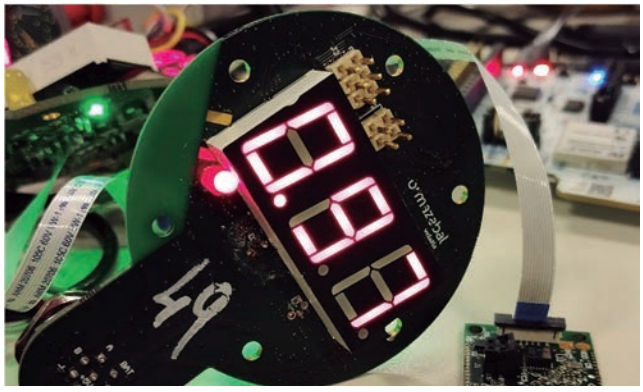
Accord avec la BEI : poursuite et progression des axes de recherche

Ormazabal a poursuivi le développement des axes de R&D définis dans l'accord de financement de **40 millions d'euros** conclu avec la BEI (Banque européenne d'investissement) pour la période 2022-2025.

Le soutien de la BEI à l'ambitieux projet d'innovation de l'entreprise renforce la mission **d'Ormazabal**, qui consiste à accompagner ses clients dans la transition énergétique et à contribuer à la décarbonation du système énergétique européen.

Cet accord bénéficie également du soutien du programme « **InvestEU** », qui fournit des garanties budgétaires. Grâce à cet instrument, les partenaires chargés de la mise en œuvre peuvent assumer des niveaux de risque plus élevés, contribuant ainsi à mobiliser les investissements publics comme privés au service des priorités politiques de l'Union européenne.







Projets et développements technologiques en 2025

PERTE del Vehículo Eléctrico y Conectado

Projet visant la transformation globale de la chaîne de valeur de la mobilité électrique afin d'assurer la durabilité et la compétitivité du développement des véhicules électriques et connectés.

SINAPE

Projet de recherche consacré aux capteurs et à l'architecture d'une plateforme d'*edge computing* afin de faciliter la gestion du réseau électrique de distribution.

MODITRANS

Projet consacré à la modélisation et au diagnostic des transformateurs de distribution à partir de nouveaux capteurs permettant de fournir les informations nécessaires au calcul du *Health Index.*

ASTRA-CC

Projet dont l'objectif principal est d'étudier les technologies et les composants nécessaires au développement d'une architecture de réseau électrique facilitant le stockage et accélérant l'intégration d'applications et de services associés aux systèmes d'énergies renouvelables dans les réseaux publics en courant continu.

OPTIAM

Projet d'optimisation de la conception du réseau électrique et de ses composants afin de réduire au minimum l'impact environnemental de la consommation d'électricité. Il vise à assurer une transition résiliente du secteur électrique basque grâce au développement d'équipements électriques innovants et à la numérisation du processus de prise de décision dans la conception des produits et des projets du secteur.

EIDER

Projet consacré aux technologies numériques permettant de développer des produits et des systèmes destinés à faire évoluer les réseaux électriques, en facilitant l'intégration des prosommateurs, en renforçant la visibilité et le contrôle des réseaux basse et moyenne tension et en déployant des architectures d'*edge computing* sur des nœuds du réseau tels que les postes de transformation.

ERIGrid 2.0

Projet européen visant à étendre les services et les outils proposés par les infrastructures de recherche afin de valider les réseaux énergétiques intelligents, avec le réseau électrique comme axe central.

VIRQA

Projet de recherche fondamentale mené conjointement par des acteurs de la RVCTI afin de jeter les bases technologiques de nouveaux environnements permettant de conceptualiser et d'expérimenter de futurs développements et solutions de *smart grid.*

CEPIGON

Projet piloté par **Ormazabal** visant à développer une nouvelle famille de cellules de distribution primaire jusqu'à 24 kV exemptes de SF_6, grâce à l'utilisation de gaz d'origine naturelle.

ABEDI

Projet stratégique Hazitek visant à étudier le durcissement des systèmes industriels équipés de logiciels embarqués afin de définir de nouvelles conceptions grâce au lancement de tests de cybersécurité à distance dans un environnement virtuel.

SAREKIDE

Projet dont l'objectif principal consiste à étudier des algorithmes avancés pour la gestion des ressources renouvelables, des systèmes de stockage d'énergie et des stations de recharge pour véhicules électriques en tant qu'actifs capables de fournir des services de flexibilité au réseau électrique.

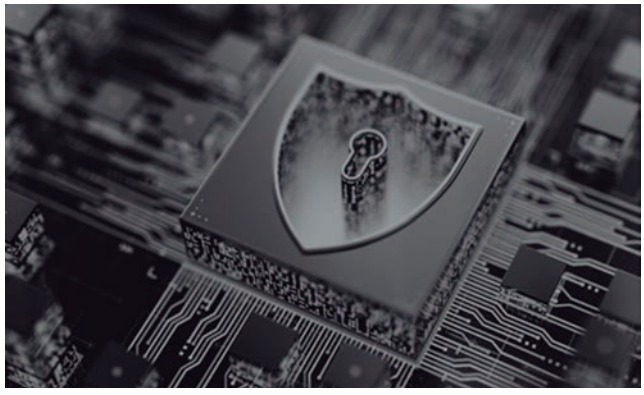
MOREDIGITAL

Projet mené en collaboration avec d'autres acteurs de la RVCTI, dont l'objectif principal est d'étudier des méthodologies permettant, à terme, de développer des modèles d'ordre réduit d'équipements et de systèmes fondés sur les lois physiques qui les régissent, afin de permettre leur intégration dans des jumeaux numériques.

CTFLEX

Projet étudiant un nouveau mode d'exploitation des réseaux, fondé sur le pilotage automatique et coordonné de différentes ressources distribuées, afin de résoudre les problèmes de congestion du réseau basse tension.









04 | Environnement



4.1. Notre engagement en faveur de l'environnement

Chez **Ormazabal**, la protection de l'environnement constitue un élément essentiel de sa stratégie d'entreprise et un engagement incontournable envers son environnement. L'entreprise assume la responsabilité de contribuer à la durabilité de la planète en intégrant des pratiques qui réduisent au minimum son impact environnemental.

Son management environnemental se concentre principalement sur deux domaines : la **prévention de la pollution et l'écoconception**. Ces axes d'action visent à réduire l'empreinte écologique, à optimiser l'utilisation des ressources et à développer des produits plus durables dès leur conception.

Les engagements environnementaux **d'Ormazabal** sont énoncés dans la **Politique de développement durable, la Politique d'action climatique et la Politique intégrée en matière de qualité, d'environnement et de santé et sécurité.** Profondément ancrés dans la culture de responsabilité de l'organisation, ces engagements répondent aux attentes et aux besoins de ses parties prenantes.

Par ailleurs, la recherche de l'excellence et de l'amélioration continue a conduit **Ormazabal** à développer un **Système de management environnemental** qui exerce notamment les fonctions suivantes :

- Promouvoir et intégrer une **culture de responsabilité environnementale**.
- **Encourager la participation** des collaborateurs à la gestion des politiques, en favorisant l'émergence de nouvelles idées et en reconnaissant les résultats obtenus.
- **Garantir le respect** de la législation, de la réglementation et des engagements pris.
- **Renforcer la formation, la flexibilité, l'innovation et l'amélioration** continue par la recherche de l'excellence, la protection de l'environnement fondée sur la prévention de la pollution et l'utilisation durable des ressources, ainsi que par des mesures visant à éliminer les dangers et à réduire les risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs.
- Assurer des **conditions de travail sûres et saines** afin de prévenir les accidents et les maladies.
- Créer un **cadre commun** pour établir et réviser les tableaux de bord des entreprises, dans le but de répondre aux attentes des parties prenantes.
- Obtenir et maintenir les **certifications internationales** en matière de management de la qualité, de management environnemental et de santé et sécurité au travail.
- Entretenir une **communication fluide** avec les parties prenantes.

L'engagement de l'entreprise exige que tous les collaborateurs connaissent, adoptent et appliquent ces principes au quotidien, en s'efforçant de réduire au minimum l'impact environnemental résultant de l'utilisation des équipements, des installations et des moyens de travail.

Les politiques **d'Ormazabal** mentionnées précédemment visent à assurer un management environnemental responsable et à optimiser en permanence les processus de développement de ses produits et solutions. Elles portent notamment sur la préservation de la biodiversité et des ressources naturelles, la réduction des déchets grâce à la réutilisation et au recyclage, ainsi que l'utilisation efficace des matériaux.

Cette approche est renforcée par le **Principe de responsabilité environnementale** énoncé dans le Code éthique de l'entreprise.


ORMAZABAL

4.2. Gestion environnementale

Pollution et changement climatique

La réduction de la pollution et l'atténuation du changement climatique sont essentielles à la transition vers une économie bas carbone. Conformément à son engagement environnemental et dans le cadre de sa stratégie de réduction des émissions de CO_2, **Ormazabal** calcule l'empreinte carbone de ses activités en quantifiant les émissions directes (scope 1) et indirectes (scope 2).

Les résultats environnementaux **d'Ormazabal** concernant les émissions de gaz à effet de serre (GES), exprimées en tonnes d'équivalent CO_2 (t CO_2e), pour 2025 et 2024 sont présentés ci-après :

Émissions de GES (t. CO_2e)[7]	2025	2024	Variation (%)
Directes (scope 1)	2 976	2 890	3 %
Indirectes (scope 2)	539	643	-16 %

Sont considérées comme des émissions directes (scope 1) celles générées par la consommation de combustibles dans les processus de production de l'organisation, notamment l'utilisation de chaudières au fioul et au gaz, ainsi que le carburant utilisé par les véhicules de l'entreprise affectés aux activités commerciales et aux travaux de montage.

En 2025, une **légère hausse des émissions de scope 1** a été observée, principalement en raison de l'augmentation de la consommation de combustibles au cours de l'année.

En ce qui concerne les émissions indirectes (scope 2), **Ormazabal** comptabilise celles générées par la consommation d'électricité dans les processus de production, hors autoconsommation. Pour les calculer, l'entreprise utilise l'approche fondée sur le marché ***(market based)*** **définie dans le** *Guide du scope 2 du GHG Protocol.*

Cette méthode attribue les émissions de gaz à effet de serre (GES) associées à la consommation d'électricité sur la base des instruments contractuels de l'organisation, notamment les certificats d'attributs énergétiques ou d'autres contrats. En 2025, **les émissions de scope 2 ont diminué** en raison d'une baisse de la consommation d'électricité d'origine non renouvelable.

Par ailleurs, en 2025, **Ormazabal** a comptabilisé **5 154 t CO_2e liées à la consommation de SF_6,** contre 7 396 t CO_2e en 2024. Ces émissions correspondent à 212 kg de SF_6 — 315 kg en 2024 — générés au cours du processus de fabrication.

[7] Le périmètre des informations publiées concernant les émissions directes de GES couvre la consommation de gaz naturel, de gazole, d'essence, de butane, de GPL et d'huiles utilisés au cours du processus de fabrication. Les facteurs d'émission et la méthode de calcul sont alignés sur les données publiées par le Miteco (ministère espagnol de la Transition écologique). Le périmètre des informations publiées concernant les émissions indirectes de GES est identique à celui retenu pour les informations relatives à la consommation d'électricité. Les facteurs d'émission utilisés pour calculer les émissions de GES reposent sur la méthode de calcul de l'empreinte carbone applicable au système d'échange de quotas d'émission, vérifiée par un expert indépendant.

Économie circulaire et écoconception

L'économie circulaire est devenue un facteur déterminant dans la construction d'un modèle économique durable. Son intégration dans la culture de l'organisation exige de transformer le modèle actuel de production de déchets et de consommation de matières premières.

Ormazabal a fait de **l'adoption d'une stratégie environnementale fondée sur le paradigme circulaire** une priorité, afin de réduire son empreinte écologique et d'assurer une gestion efficace des déchets qu'elle génère, conformément à l'esprit du **Pacte vert pour l'Europe** et du **Plan d'action en faveur de l'économie circulaire**, adopté par la Commission européenne en février 2021.

Conformément aux objectifs du Pacte vert pour l'Europe, qui encourage la conception de produits selon des principes de durabilité, **Ormazabal** intègre ainsi des critères d'écoconception au développement de ses nouvelles solutions, contribuant de la sorte à un avenir plus responsable et plus efficace dans l'utilisation des ressources.

À cette fin, tout au long de l'année 2025, l'entreprise a poursuivi le **développement d'outils spécifiques pour son portefeuille de produits, en mettant tout particulièrement l'accent sur l'écoconception**. Parmi ces outils figurent notamment :

- Un **outil d'analyse** du cycle de vie pour les cellules moyenne tension de distribution secondaire et les tableaux basse tension.
- Un **outil d'automatisation** de l'analyse du cycle de vie pour les cellules moyenne tension de distribution primaire. Projet pilote portant sur la cellule cpg.0 lite 2000 A.

Il convient également de souligner la participation **d'Ormazabal** à la création du **Basque Ecodesign Center** (BEC), initiative qui s'inscrit dans la **stratégie « Green Deal » du Gouvernement basque**. Le BEC est issu de la collaboration entre des **entreprises du secteur privé et le Gouvernement basque**. Il vise à concevoir et à mettre en œuvre des projets innovants d'écoconception, en appliquant ce type d'outils dès les premières phases de développement des produits, afin de réduire au minimum l'empreinte carbone des produits destinés au réseau de distribution électrique et à l'intégration des énergies renouvelables.

Cette initiative bénéficie du soutien du Département du développement économique, de la durabilité et de l'environnement du Gouvernement basque, par l'intermédiaire des sociétés publiques Ihobe et SPRI, ainsi que d'entreprises motrices telles qu'Iberdrola, EDP, Siemens Gamesa et **Ormazabal**.

En 2021, **Ormazabal** a renouvelé son engagement de collaboration avec le BEC pour la période 2021-2025. **Au cours de l'exercice 2025, l'entreprise a progressé dans deux projets importants lancés l'année précédente**. Le premier porte sur **l'analyse et l'évaluation des risques climatiques physiques**, ce qui permettra d'anticiper et de gérer plus efficacement les défis émergents et de renforcer la position de l'entreprise face aux évolutions du climat. Le second projet vise à calculer l'empreinte carbone de scope 3 de l'ensemble de l'entreprise.

Gestion des déchets

Les principales dépenses engagées par **Ormazabal** pour réduire les déchets concernent leur gestion et leur enlèvement, ainsi que l'acquisition de conteneurs de recyclage.

Afin de progresser dans cet engagement, l'entreprise a poursuivi la mise en œuvre de différentes mesures et procédures dans certaines divisions de produits, destinées à favoriser la réduction et le recyclage des déchets afin d'en limiter l'impact sur l'environnement.

Parmi les initiatives mises en œuvre figure **l'instauration, dans plusieurs sites de production situés en Espagne, de systèmes de retour des déchets d'emballages provenant des fournisseurs**, ce qui a contribué à réduire la quantité de déchets générés.

Le tri des déchets à la source **a également été amélioré et les prestataires chargés des déchets destinés à la mise en décharge ont été remplacés par des prestataires spécialisés dans le recyclage**. Cette évolution a permis d'accroître la part destinée au recyclage et de réduire considérablement celle envoyée en décharge.

En outre, **des produits dangereux ont été remplacés par des solutions plus sûres**, réduisant ainsi la production de ce type de déchets. Ces nouveaux produits sont conditionnés dans des **emballages réutilisables et/ou recyclables**, renforçant ainsi l'engagement **d'Ormazabal** en faveur de l'économie circulaire et de la durabilité.

Sont considérés comme **dangereux les déchets** dont les propriétés intrinsèques présentent un risque pour la santé ou l'environnement. En 2025, leur gestion se répartit comme suit : **18% ont été destinés au recyclage, 47 % à d'autres opérations de valorisation et les 35 % restants à d'autres opérations d'élimination.**

En ce qui concerne les **déchets non dangereux**, au cours de la même période, **69 % ont été recyclés, 21 % ont fait l'objet d'autres opérations de valorisation et les 10 % restants ont été envoyés dans des décharges contrôlées.**

En 2025, la **tendance à la baisse de la production totale de déchets d'Ormazabal** observée l'année précédente s'est poursuivie, avec également une diminution de la part envoyée en décharge.

Type de déchets (kg)	2025	2024	Variation (%)
Déchets dangereux	381 782	337 555	13 %
Déchets non dangereux	5 318 123	5 979 215	-11 %

Utilisation durable des ressources

Consommation d'eau

La durabilité constituant un axe stratégique, **Ormazabal** a poursuivi en 2025 ses efforts en faveur d'un modèle de production fondé sur des critères d'utilisation responsable de l'eau tout au long de la chaîne d'approvisionnement. À cette fin, **différentes mesures de sensibilisation ont été mises en œuvre** afin de renforcer la prise de conscience de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise quant à l'importance de gérer efficacement cette ressource essentielle à la vie.

Les données du tableau montrent une **diminution de la consommation d'eau chez Ormazabal** en 2025.

Consommation (m^3)	2025	2024	Variation (%)
Consommation d'eau	46 979	49 750	-6 %

Consommation d'énergie

Toutes les sociétés **d'Ormazabal** mettent en œuvre des mesures visant à améliorer l'efficacité énergétique et maintiennent un engagement ferme en faveur de la réduction de la consommation d'énergie.

En ce qui concerne les consommations d'énergie liées à l'utilisation de combustibles, l'entreprise déploie des efforts importants pour réduire sa dépendance à ces derniers, en donnant la priorité au **remplacement des équipements à combustion par des solutions électriques plus efficaces, telles que l'aérothermie.** Ces initiatives sont présentées plus loin dans la section consacrée à l'efficacité énergétique.

Les données du tableau ci-contre font a**pparaître une augmentation de la consommation d'énergie** au cours de l'exercice 2025, plus précisément des consommations de gazole et d'essence. Malgré les efforts déployés par l'entreprise pour poursuivre l'électrification progressive de son parc automobile, cette évolution s'explique principalement par la **forte augmentation de l'activité commerciale d'Ormazabal** au cours de l'année.

La consommation totale d'électricité a augmenté de 6 % par rapport à l'exercice précédent. La composition de cette consommation affiche néanmoins une évolution positive, avec une diminution de l'électricité provenant de sources non renouvelables et une augmentation de l'autoconsommation d'électricité renouvelable. Cette tendance témoigne de l'**engagement constant d'Ormazabal en faveur de l'efficacité énergétique et de l'utilisation d'énergies vertes** dans ses activités.

Tous les sites **d'Ormazabal** en Espagne et en France disposent de **certificats de garantie d'origine (GdO**) pour l'électricité consommée au cours de l'exercice. L'objectif est de continuer à étendre ce périmètre à l'ensemble des sites de l'entreprise, dès lors qu'un approvisionnement 100 % renouvelable peut être garanti.

Par ailleurs, tous les sites entrant dans le périmètre des audits énergétiques — réalisés par **Stratenergy**, société de **Velatia** — respectent les dispositions du décret royal 56/2016, qui impose aux grandes entreprises ou aux groupes de sociétés de se soumettre tous les quatre ans à un audit énergétique couvrant au moins 85 % de la consommation totale d'énergie finale de l'ensemble des installations situées sur le territoire national.

Consommation de combustibles[8]	2025	2024	Variation (%)
Consommation de gaz naturel (Nm^3)	1 052 122	1 102 841	-5 %
Consommation de gazole (L)	222 161	169 485	31 %
Consommation d'essence (L)	76 795	65 443	17 %

[8] En complément, 24 931 litres d'huile, 1 002 litres de GPL et 102 litres de butane ont été consommés.

Consommation d'électricité (kWh)	2025	2024	Variation (%)
Électricité d'origine non renouvelable	998 634	1 191 836	-16 %
Électricité provenant de sources renouvelables	11 142 010	10 267 878	9 %
Autoconsommation d'électricité	1 241 512	1 173 143	6 %
Consommation totale d'électricité	**13 382 156**	**12 632 858**	**6 %**

Au cours de l'exercice écoulé, des audits énergétiques ont été réalisés sur les sites d'Ormazabal Boroa, Ormazabal Burgos, Ormazabal Corporate Technology, Ormazabal Igorre, Ormazabal Cotradis Transformadores, Ormazabal Cotradis Transformadores II, Ormazabal Getafe, Ormazabal Ólvega, Ormazabal Seseña 1, Ormazabal Seseña 2 et Ormazabal Zaratamo. Ces audits ont permis d'identifier les améliorations et les économies réalisées grâce aux différentes mesures d'efficacité énergétique mises en œuvre par **Ormazabal** au cours des années précédentes, ainsi que de proposer de nouvelles actions à déployer au cours des quatre prochaines années.

Mobilité électrique

La mobilité durable occupe une place centrale dans la stratégie de décarbonation **d'Ormazabal** en faveur d'une économie plus propre et plus respectueuse de l'environnement. C'est pourquoi l'entreprise consent un important effort d'investissement dans ce domaine.

En 2025, **40 % du parc de véhicules de l'entreprise est hybride et 41 % est constitué de véhicules hybrides rechargeables**. Afin de faciliter cette transition, l'entreprise a installé au total **29 points de recharge répartis sur l'ensemble de ses sites**. Elle s'engage en outre à renouveler son parc exclusivement avec des véhicules hybrides ou électriques portant la **vignette environnementale « 0 » de la DGT**, poursuivant ainsi son engagement en faveur de la durabilité et de la réduction des émissions.

Consommation de matières premières

Afin d'optimiser l'utilisation des ressources, **Ormazabal** encourage une gestion efficace et responsable des matières premières à toutes les étapes du processus de production et dans l'ensemble de ses domaines d'activité. À cette fin, l'entreprise dispose de systèmes de management environnemental permettant de mesurer et d'analyser les consommations et de faciliter la mise en œuvre de mesures lorsque cela s'avère nécessaire.

Comme indiqué dans les sections « Économie circulaire » et « Gestion des déchets », **Ormazabal** poursuit ses **travaux de recherche et d'amélioration** afin de trouver des solutions permettant une utilisation toujours plus efficace des matières premières, aussi bien dans la fabrication de ses produits que dans ses solutions d'emballage. Elle œuvre également à **l'intégration progressive de matériaux recyclés** dans ses produits, lorsque la technologie et les exigences techniques le permettent.

Le tableau suivant présente l'évolution de la consommation des **principales matières premières utilisées** dans les processus de production **d'Ormazabal**, notamment la tôle magnétique, l'aluminium, le cuivre, les aciers, les huiles, les peintures, le béton, le ciment, les granulats et d'autres matériaux tels que la résine, le durcisseur, le quartz et le silicone.

Grâce aux efforts déployés pour optimiser l'utilisation des ressources, la **consommation de matières premières a diminué en 2025 par rapport à l'année précédente.**

Protection de la biodiversité

La biodiversité est essentielle non seulement à l'équilibre des écosystèmes, mais aussi en tant que source de biens et de services indispensables à notre qualité de vie. Sa préservation est déterminante pour assurer la durabilité de la planète et le bien-être des générations présentes et futures.

Consciente de l'importance de protéger et de restaurer les habitats et les espèces, notamment dans les écosystèmes les plus vulnérables, **Ormazabal** a mis en place en 2023 un suivi des incidences potentielles de ses activités dans les zones protégées à l'échelle mondiale, analyse qu'elle renouvelle chaque année. S'appuyant sur des outils tels que les données cartographiques du **réseau Natura 2000** en Europe et la plateforme **Protected Planet des Nations Unies (WCMC)**, cette étude confirme **qu'aucun site de l'entreprise n'est situé dans une zone protégée**, ce qui garantit que ses activités n'affectent ni des habitats menacés ni des zones particulièrement vulnérables.

Matières premières (tonnes)	2025	2024	Variation (%)
Total	71 173	79 706	-11 %

4.3. Provisions et assurances

Conformément au principe de précaution, **Ormazabal** analyse périodiquement le montant des provisions constituées afin de couvrir d'éventuels risques environnementaux. Par ailleurs, la **police d'assurance responsabilité environnementale** du Groupe couvre les risques associés à ces impacts.

4.4. Certifications

En 2025, **Ormazabal** a réaffirmé son engagement en faveur de l'excellence en matière de protection de l'environnement grâce au déploiement de son **Système de management environnemental**. Ce système est aligné sur les normes et certifications internationales les plus reconnues ainsi que sur les exigences de conformité les plus strictes, notamment la norme ISO 14001, en vigueur dans ses principales sociétés.

Dans ce cadre, **l'entreprise a renouvelé cette année les certifications de Prefabricados Uniblok, Ormazabal Cotradis Transformadores, Ormazabal Distribución Primaria et Ormazabal International Business.**

La **certification ISO 14001** constitue la référence mondiale pour la mise en œuvre et l'évaluation des systèmes de management environnemental. Son obtention, qui repose sur une démarche volontaire, permet à **Ormazabal** de s'aligner sur les normes internationales les plus exigeantes en matière de durabilité et de conformité environnementale.

Par ailleurs, plusieurs sociétés **d'Ormazabal** établissent des **déclarations environnementales de produit (DEP)** dans le cadre de leur stratégie de durabilité. Les DEP ont pour objet de fournir aux clients, aux partenaires et aux autres parties prenantes des informations claires et transparentes sur la performance et l'impact environnementaux de l'entreprise, témoignant de son engagement en faveur de l'amélioration continue dans ce domaine.

Afin de garantir la mise en œuvre et le maintien appropriés des certifications mentionnées, **Ormazabal** dispose d'une **équipe spécialisée** répartie sur ses principaux sites de production. Ses responsabilités consistent notamment à identifier et à évaluer le respect des exigences légales liées au management environnemental, à collaborer à la définition, à la mise en œuvre et à l'évaluation des objectifs environnementaux, à réaliser des audits internes du Système de management environnemental et à dispenser aux nouveaux arrivants une formation spécifique portant sur ces questions et ces normes.

Pays	Société
Espagne	**Ormazabal** Cotradis Transformadores
	Ormazabal Distribución Primaria
	Ormazabal y Cía. (**Ormazabal** Distribución Secundaria)
	Ormazabal Media Tensión
	Ormazabal International Business
	Prefabricados Uniblok
	Aislantes Sólidos
	Ormazabal Corporate Technology
	Ormazabal Burgos Switchgear
France	**Ormapost**
Chine	**Ormazabal** Kunshan Switchgear
	Ormazabal Zhuhai Switchgear
Royaume-Uni	**Ormazabal** UK
Allemagne	**Ormazabal** GmbH
Brésil	**Ormazabal** do Brasil
Mexique	**Ormazabal** México

Le déploiement d'un système de management environnemental réaffirme l'engagement d'**Ormazabal** en faveur de la préservation de l'environnement





05 Social



Ormazabal continue d'élargir son écosystème humain parallèlement à la croissance de son activité

5.1. Engagement envers nos collaborateurs

La croissance **d'Ormazabal** est le fruit du travail, du talent et de l'engagement des collaborateurs qui composent son écosystème humain diversifié et singulier. Ils constituent à ce titre son atout le plus précieux. À la fin de l'année 2025, l'équipe de l'entreprise comptait **2 794 collaborateurs**. La grande majorité des effectifs est concentrée en Europe (90 %), principalement en **Espagne (78 %),** tandis que les **10 % restants exercent leur activité sur d'autres continents**. En ce qui concerne la répartition par sexe, les hommes représentent **80 % des effectifs et les femmes 20 %.**

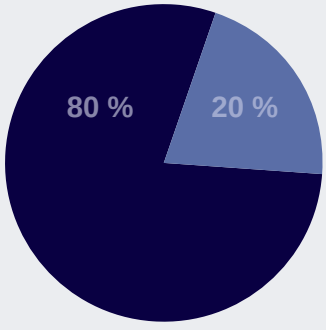
Par ailleurs, environ **deux tiers des collaborateurs sont âgés de 26 à 51 ans**. L'entreprise présente ainsi un profil organisationnel associant jeunesse et solide expérience.

Pour **Ormazabal**, attirer et gérer les talents est essentiel pour relever avec succès les défis de l'entreprise. Dans ce contexte, et sous l'effet du développement de l'activité, **les effectifs ont augmenté de 3% en 2025.**

Répartition des effectifs par sexe

2 794
COLLABORATEURS

2025



569
FEMMES
▲ 3 %

2 225
HOMMES
▲ 4 %

Répartition des effectifs par âge

2025 | 2 794 COLLABORATEURS ▲ 3 %

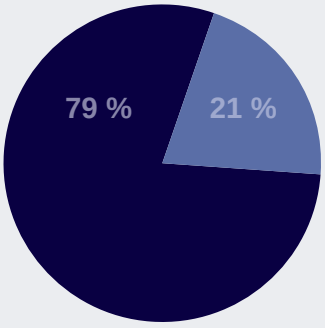
271 ▲ 30 % — <26 ANS

1 842 ▼ -2 % — 26-51 ANS

681 ▲ 10 % — >51 ANS

2 701
COLLABORATEURS

2024



553
FEMMES
▲ 4 %

2 148
HOMMES
▲ 6 %

2024 | 2 701 COLLABORATEURS ▲ 6 %

209 ▲ 9 % — <26 ANS

1 875 ▲ 1 % — 26-51 ANS

617 ▲ 21 % — >51 ANS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE[9]

2025 | 2 794 COLLABORATEURS ▲ 3 %

246 ▲ 22 % — DIRECTION

729 ▲ 1 % — PERSONNEL TECHNIQUE

195 ▲ 61 % — COMMERCIAUX

98 ▲ 3 % — PERSONNEL ADMINISTRATIF

1 526 ▲ -2 % — AUTRES PROFILS[10]

2024 | 2 701 COLLABORATEURS ▲ 6%

202 ▼ >1 % — DIRECTION

719 ▲ 6 % — PERSONNEL TECHNIQUE

121 ▲ 7 % — COMMERCIAUX

95 ▲ 12 % — PERSONNEL ADMINISTRATIF

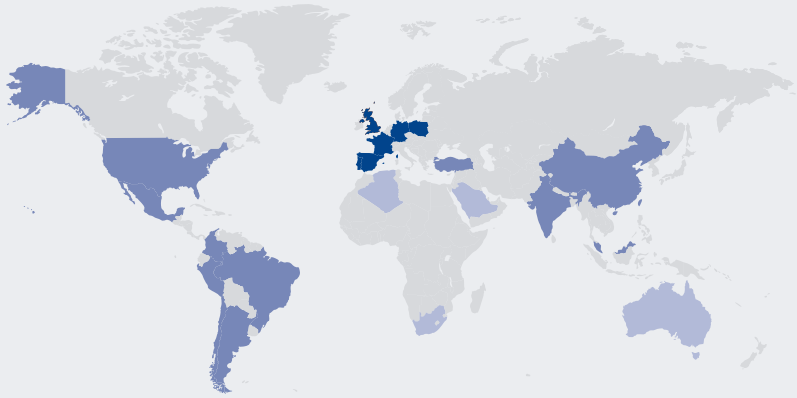
1 564 ▲ 6 % — AUTRES PROFILS[10]

[9] La méthode utilisée pour déterminer les catégories professionnelles a changé en 2025 par rapport à 2024. Les variations réelles des données sont donc les suivantes : 0,4 %, 5 %, -6 %, -2 % et 5 %. La variation totale des données de 2025 par rapport à 2024 s'élève ainsi à 3 %.

[10] La catégorie « Autres profils » se compose principalement de main-d'œuvre directe, de profils ne relevant d'aucune des autres catégories et de salariés en retraite progressive.

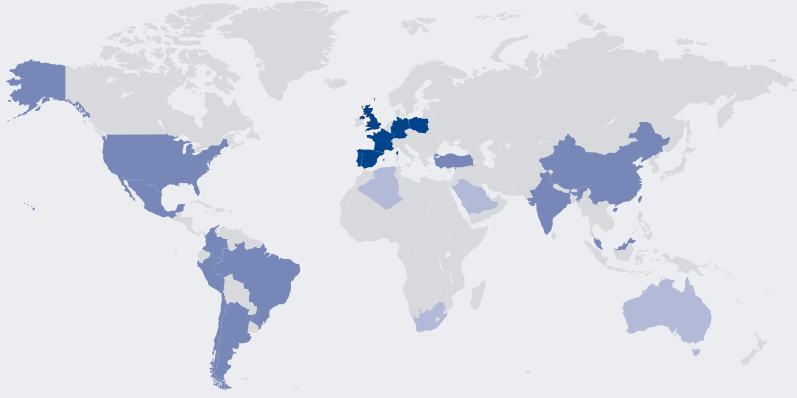
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CONTINENT

2025 | 2 794 COLLABORATEURS ▲ 3%



2 502 COLLABORATEURS EN **EUROPE** ▲ 7 %	**190** COLLABORATEURS EN **ASIE** ▼ -27 %	**91** COLLABORATEURS EN **AMÉRIQUE** ▲ 2 %	**6** COLLABORATEURS EN **AFRIQUE** ■ 0 %	**5** COLLABORATEURS EN **OCÉANIE** ■ 0 %

2024 | 2 701 COLLABORATEURS ▲ 6 %



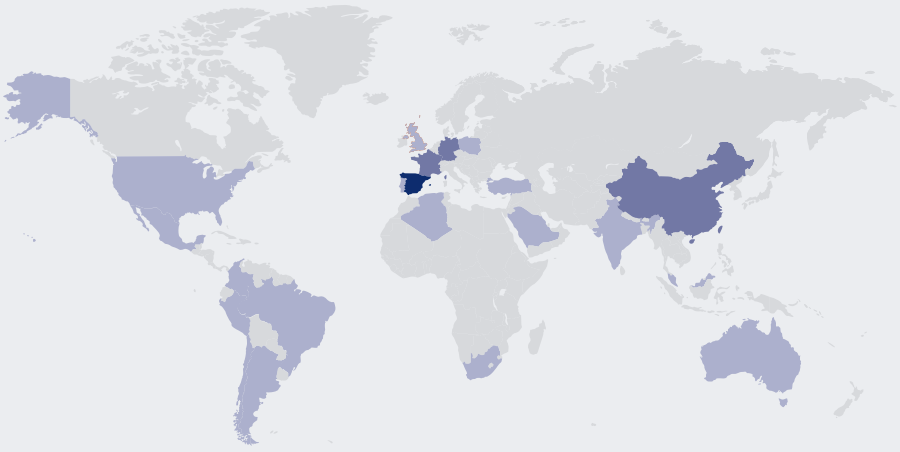
2 341 COLLABORATEURS EN **EUROPE** ▲ 7 %	**260** COLLABORATEURS EN **ASIE** ▼ -1 %	**89** COLLABORATEURS EN **AMÉRIQUE** ▲ 11 %	**6** COLLABORATEURS EN **AFRIQUE** ■ 0 %	**5** COLLABORATEURS EN **OCÉANIE** ■ 0 %

> 950 COLLABORATEURS | **500 - 950 COLLABORATEURS** | **50 - 500 COLLABORATEURS** | **< 50 COLLABORATEURS**

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR PAYS

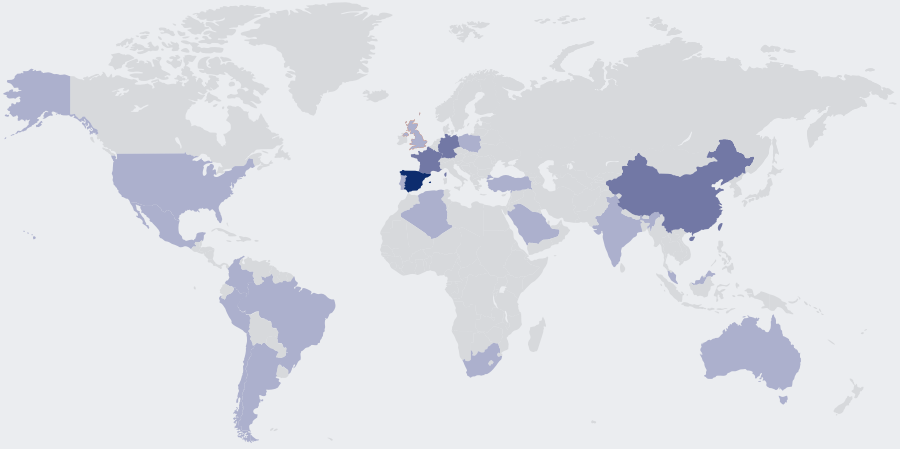
2025 | 2 794 COLLABORATEURS ▲ 3 %

ESPAGNE **2 186** · ▲ 7 %
CHINE **175** · ▼ -29 %
FRANCE **143** · ▼ -1 %
ALLEMAGNE **87** · ▼ 7 %
ROYAUME-UNI **65** · ▲ 14 %
ARGENTINE **34** · ■ 0 %
BRÉSIL **34** · ▲ 3 %
MEXIQUE **20** · ■ 0 %
AUTRES[11] **50** · ▲ 9 %



2024 | 2 701 COLLABORATEURS ▲ 6%

ESPAGNE **2 038** · ▲ 7 %
CHINE **247** · ▼ -2 %
FRANCE **145** · ▼ -0,68 %
ALLEMAGNE **81** · ▼ -2 %
ROYAUME-UNI **57** · ▲ 50 %
ARGENTINE **34** · ▲ 17 %
BRÉSIL **33** · ▲ 3 %
MEXIQUE **20** · ▲ 25 %
AUTRES[11] **46** · ▲ 2 %



> 950 COLLABORATEURS | **500 - 950 COLLABORATEURS** | **50 - 500 COLLABORATE** | **< 50 COLLABORATEURS**

[11] La catégorie « Autres » comprend les pays suivants : Algérie, Australie, États-Unis, Colombie, Pologne, Portugal, Afrique du Sud, Turquie, Inde, Jordanie, Malaisie et Vietnam.

Structure des effectifs

Répartition par type de contrat de travail

À la fin de l'année 2025, 86 % des contrats de travail chez Ormazabal sont à durée indéterminée, dont 96 % à temps plein. Les 14 % restants correspondent à des contrats à durée déterminée, témoignant de l'engagement de l'entreprise en faveur d'une équipe stable et impliquée.

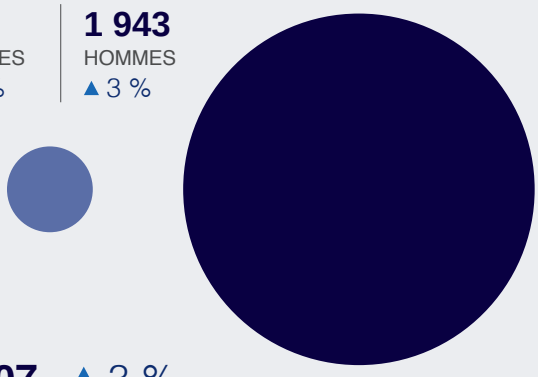
RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR TYPE DE CONTRAT, TEMPS DE TRAVAIL ET SEXE

2025 | 2 794 COLLABORATEURS

2 407 · ▲ 3 %
CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

464
FEMMES
▲ 3 %

1 943
HOMMES
▲ 3 %



2 407 · ▲ 3 %
TEMPS PLEIN

1 943 HOMMES
▲ 3 %

464 FEMMES
▲ 3 %

0 · ■ 0 %
TEMPS PARTIEL

387 · ▲ 7 %
CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

105
FEMMES
▲ 4 %

282
HOMMES
▲ 8 %



369 · ▲ 7 %
TEMPS PLEIN

266 HOMMES
▲ 7 %

103 FEMMES
▲ 6 %

18 · ▲ 6 %
TEMPS PARTIEL

16 HOMMES ▲ 23 %

2 FEMMES ▲ -50 %

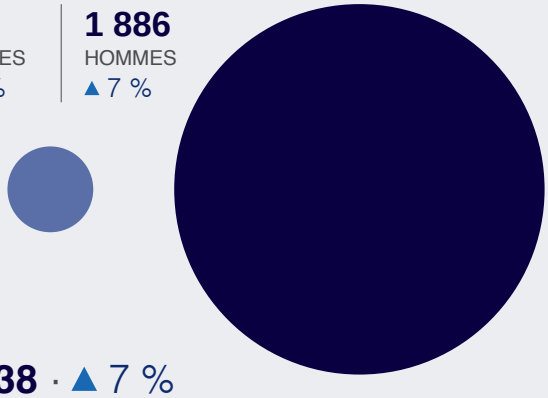
HOMMES **FEMMES**

2024 | 2 701 COLLABORATEURS

2 338 · ▲ 7 %
CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

452
FEMMES
▲ 6 %

1 886
HOMMES
▲ 7 %



2 338 · ▲ 7 %
TEMPS PLEIN

1 886 HOMMES
▲ 7 %

452 FEMMES
▲ 6 %

0 · ■ 0 %
TEMPS PARTIEL

HOMMES **FEMMES**

363
CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

101
FEMMES
▼ -3 %

262
HOMMES
▼ -0,76 %



346
TEMPS PLEIN

249 HOMMES
▼ -1 %

97 FEMMES
■ 0 %

17 · ▼ 11 %
TEMPS PARTIEL

13 HOMMES ▲ 8 %

4 FEMMES ▲ 43 %

La répartition des effectifs fait apparaître une nette tendance en faveur des contrats à durée indéterminée et à temps plein, quel que soit le sexe.

86 % des contrats en vigueur en 2025 sont à durée indéterminée : un engagement en faveur d'une équipe stable et impliquée.

NOMBRE MOYEN DE CONTRATS PAR TYPE DE CONTRAT, TEMPS DE TRAVAIL ET SEXE

2025 | 2 862 CONTRATS · ▲ 7 %

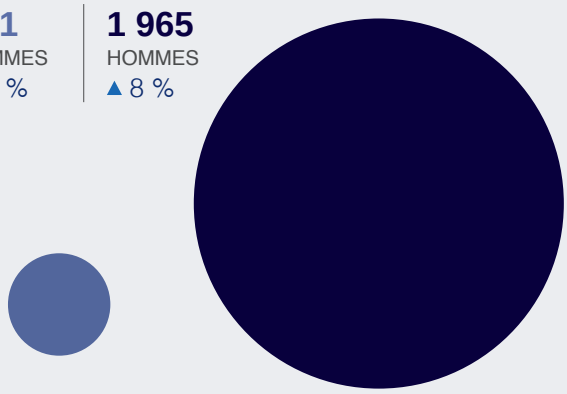
2 270 · ▲ 7 % HOMMES

591 · ▲ 7 % FEMMES

2 446 · ▲ 7 %
CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

481 FEMMES ▲ 7 %

1 965 HOMMES ▲ 8 %



416 · ▲ 4 %
CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

306 HOMMES ▲ 3 %

110 FEMMES ▲ 6 %

2024 | 2 676 CONTRATS · ▲ 5 %

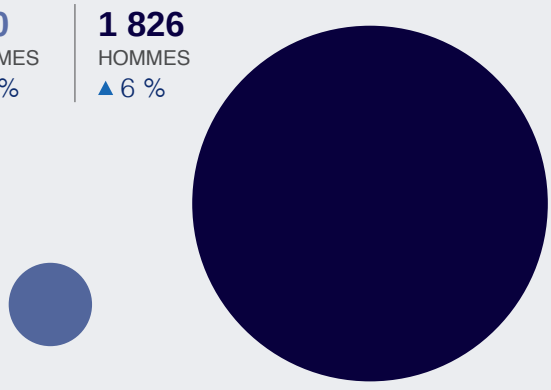
2 122 · ▲ 5 % HOMMES

554 · ▲ 4 % FEMMES

2 276 · ▲ 6 %
CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

450 FEMMES ▲ 9 %

1 826 HOMMES ▲ 6 %



400 · ▼ -4 %
CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

296 HOMMES ▲ 0,34 %

104 FEMMES ▼ -13 %

HOMMES **FEMMES**

Nombre moyen annuel de contrats

L'expérience, les connaissances et les compétences des collaborateurs d'Ormazabal sont essentielles pour consolider sa position concurrentielle sur le marché. Consciente également de l'importance de favoriser le développement professionnel des jeunes, l'entreprise propose chaque année des stages dans le cadre de différents programmes, tels que la formation en alternance ou les conventions de coopération éducative. Nombre de ces expériences se prolongent ensuite par la conclusion d'un contrat de travail.

Le détail ci-dessous, qui présente le nombre moyen annuel de contrats à durée indéterminée et déterminée, montre que le nombre de contrats à durée indéterminée a augmenté de 7 % par rapport à l'année précédente. Cette progression témoigne de l'engagement d'Ormazabal en faveur de la stabilité de l'emploi et de la croissance durable, ainsi que de sa volonté de continuer à renforcer ses équipes avec des professionnels engagés sur le long terme.

NOMBRE MOYEN DE CONTRATS PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR ÂGE

2025 | 2 862 CONTRATS · ▲ 7 %

2 446 · ▲ 7 %
CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

113	<26 ANS
1 663	26-51 ANS
670	>51 ANS

416 · ▲ 4 %
CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

133	<26 ANS
243	26-51 ANS
40	>51 ANS

2024 | 2 676 CONTRATS · ▲ 5 %

2 276 · ▲ 6 %
CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

87	<26 ANS
1 608	26-51 ANS
581	>51 ANS

400 · ▼ -4 %
CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

102	<26 ANS
252	26-51 ANS
46	>51 ANS

Nombre moyen de contrats selon le temps de travail

L'effectif moyen d'Ormazabal a augmenté en 2025 par rapport à l'exercice précédent, pour atteindre 2 794 salariés, contre 2 701 en 2024.

L'entreprise a largement déployé le télétravail, notamment pour les postes dont les fonctions sont compatibles avec cette modalité de travail.

Par ailleurs, la majorité des collaborateurs de l'organisation bénéficie d'une souplesse des horaires, mesure qui facilite l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle **et réduit la nécessité de demander une réduction du temps de travail pour raisons familiales**.

La répartition des effectifs selon le temps de travail, ventilée par sexe, âge et catégorie professionnelle, est la suivante :

NOMBRE MOYEN DE CONTRATS PAR TEMPS DE TRAVAIL ET PAR ÂGE

2025 | 2 845 SALARIÉS · ▲ 6 %

2 845 · ▲ 7 %
TEMPS PLEIN

246	<26 ANS
1 907	26-51 ANS
692	>51 ANS

17 · ■ 0 %
TEMPS PARTIEL

0	<26 ANS
0	26-51 ANS
17	>51 ANS

2024 | 2 676 SALARIÉS · ▲ 5 %

2 659 · ▲ 5 %
TEMPS PLEIN

189	<26 ANS
1 860	26-51 ANS
610	>51 ANS

17 · ▼ 6 %
TEMPS PARTIEL

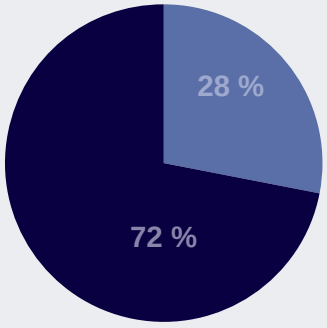
0	<26 ANS
0	26-51 ANS
17	>51 ANS

Départs involontaires

Au cours de cet exercice, le nombre de **départs involontaires a fortement augmenté** par rapport à l'année précédente, passant de 58 cas en 2024 à 165 en 2025, à la suite de la **restructuration de la filiale chinoise d'Ormazabal**. La répartition de ces départs par sexe est la suivante :

NOMBRE DE DÉPARTS INVOLONTAIRES PAR SEXE

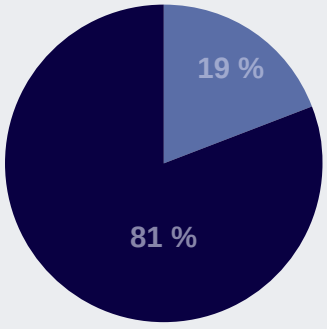
2025 | 165 DÉPARTS · ▲ 184 %



46
FEMMES
▲ 318 %

119
HOMMES
▲ 153 %

2024 | 58 DÉPARTS · ▼ 13 %



11
FEMMES
■ 0 %

47
HOMMES
▼ -16 %

HOMMES **FEMMES**



5.2. Emploi

Salariés en situation de handicap

Depuis près de quatre décennies, **Ormazabal** entretient une collaboration étroite avec la **Fundación Lantegi Batuak**, ainsi qu'avec d'autres organismes à but non lucratif œuvrant en faveur de l'inclusion sociale et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ce partenariat se traduit par le recrutement de personnel pour différentes activités de production, aussi bien en Espagne que dans d'autres pays où l'entreprise exerce ses activités.

Ormazabal coopère également avec le **groupe d'entreprises basque de l'économie sociale Urbegi** et sa fondation dans le cadre de leur action visant à créer des possibilités d'emploi et à favoriser l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap.

En 2025, l'entreprise a poursuivi ses actions spécifiques de sensibilisation des collaborateurs à cette question. Ainsi, le **programme « Arco »**, consacré à l'intégration des jeunes talents de l'entreprise, comprenait notamment l'organisation d'une **rencontre avec des personnes en situation de handicap**. Une activité prenant la forme d'une réaction en chaîne y a été organisée autour du message selon lequel toutes les pièces ont de la valeur.

Égalité

Pour **Ormazabal**, l'égalité des chances et la diversité sont intrinsèques à son modèle de gestion et à sa culture d'entreprise. L'entreprise favorise un environnement inclusif dans lequel tous les collaborateurs peuvent s'épanouir pleinement, mettre leur talent à contribution et évoluer professionnellement, sans aucune distinction.

Le **Protocole de prévention et d'intervention en matière de harcèlement au travail de Velatia**, applicable à **Ormazabal**, veille à la protection des droits fondamentaux du personnel. Ce protocole définit des mesures concrètes face à toute forme de harcèlement au travail, qu'elle soit de nature sexuelle, discriminatoire et/ou psychologique. En 2021, il a été actualisé afin d'inclure expressément le harcèlement fondé sur le sexe parmi les situations faisant l'objet d'une vigilance particulière, témoignant ainsi du ferme engagement du Groupe en faveur de l'égalité.

Conformément au **sixième principe du Pacte mondial des Nations Unies (« Les entreprises sont invitées à agir en faveur de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession »), Ormazabal** fait de l'égalité des chances et de la diversité des valeurs essentielles de sa gestion.

Par ailleurs, conformément au **Code éthique** du Groupe, **Ormazabal** s'engage à garantir un environnement inclusif et respectueux, exempt de toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le genre, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la situation économique, le handicap ou toute autre condition.

Le **Comité d'éthique et de prévention des infractions pénales** est l'organe chargé de traiter les plaintes, réclamations, suggestions ou demandes concernant des situations de harcèlement qui n'ont pas pu être résolues dans le cadre d'une procédure informelle.

Velatia a également institué la fonction de médiateur spécialisé, qui intervient en qualité de conseiller confidentiel et traite les cas considérés comme « mineurs ». Il saisit le Comité des cas les plus graves, ainsi que des manquements aux accords conclus dans le cadre d'une procédure informelle.

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, **Ormazabal** dispose d'un **Plan en faveur de l'égalité** professionnelle, dont les principaux objectifs sont les suivants :

- Consolider sa **Politique en faveur de l'égalité** professionnelle dans l'ensemble de l'organisation.
- Renforcer **l'égalité des chances** pour les collaborateurs de l'entreprise.
- Promouvoir une culture de **tolérance zéro** à l'égard de la violence au travail, en accordant une attention particulière à la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le genre.

Les plans sont révisés et actualisés à leur échéance avec le concours d'experts indépendants. Sur la base des conclusions obtenues, un plan d'action assorti d'un suivi périodique est ensuite établi.

Le **Plan en faveur de l'égalité professionnelle d'Ormazabal** comprend des objectifs généraux et spécifiques, une analyse et un diagnostic internes de l'organisation, ainsi que des propositions d'actions concrètes pour sa période de validité. **En 2025, l'entreprise a continué de progresser dans son déploiement** et dans l'actualisation des plans arrivés à échéance au cours de l'année.

Au cours de cet exercice, elle a également poursuivi le développement de l'initiative « **LEAP** » (Learn, Engage, Act and Progress), lancée à titre de projet pilote en 2022. Son objectif est de recueillir des retours d'expérience et des propositions d'action en matière d'égalité à partir de l'expérience de femmes d'âges, d'entreprises et de niveaux organisationnels différents. En 2025, l'initiative s'est consolidée avec le renouvellement partiel du groupe de participantes (à la suite de candidatures volontaires) et **l'intégration de trois hommes au sein de l'équipe**, favorisant ainsi une perspective plus diversifiée.

Enfin, **Ormazabal** a organisé différentes activités et manifestations tout au long de l'année, notamment **la Journée internationale des femmes et des filles de science** (le 11 février), **la Journée internationale des femmes** (le 8 mars) **et la Journée internationale des femmes ingénieures** (le 23 juin).



Perspective de genre

Les conventions collectives applicables au sein **d'Ormazabal** encadrent la rémunération minimale des salariés et établissent des **critères d'équité salariale** entre des emplois de valeur égale, indépendamment du sexe. Dans ce cadre, les salariés couverts par une convention collective comme ceux qui ne le sont pas perçoivent une rémunération juste et équitable, excluant toute forme de discrimination fondée sur le genre.

Le calcul de la rémunération moyenne réelle — composée du salaire fixe et de la part variable — des femmes par rapport à celle des hommes, à l'exclusion des cadres dirigeants, fait apparaître un écart de 12 % en 2025. Ce chiffre représente une **diminution par rapport à l'année précédente et confirme ainsi la tendance à la baisse observée ces dernières années**.

Cet écart s'explique en grande partie par la **représentation encore faible des femmes dans le secteur industriel**. Chez Ormazabal, elles représentent 20 % de l'effectif total. Toutefois, au sein de l'encadrement de l'entreprise, qui regroupe les personnes exerçant des responsabilités dans différents domaines, la représentation des femmes atteint 29 %, ce qui témoigne des **progrès accomplis en matière de diversité aux postes de direction**.

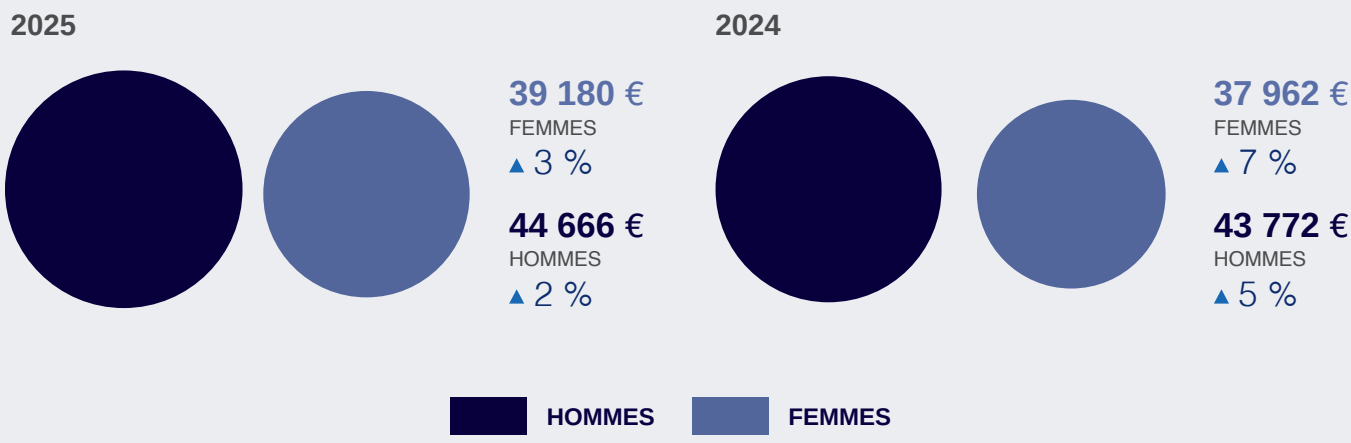
La lutte contre le « plafond de verre » constitue une ambition majeure et constante pour **Ormazabal**. Toutefois, le faible nombre de femmes dans certains profils de l'effectif constitue un défi structurel sur lequel l'entreprise continue de travailler.

Dans ce contexte, **Ormazabal** encourage des initiatives visant à renforcer la représentation des femmes, telles qu'**Ormazabal Mentoring Experience (OMEX)**, programme de mentoring destiné à accompagner leur évolution professionnelle, ou l'initiative « LEAP » mentionnée précédemment, premier projet de l'entreprise intégrant une approche de genre et destiné à recueillir des expériences et à promouvoir des actions contribuant aux progrès de l'égalité au sein de l'organisation.

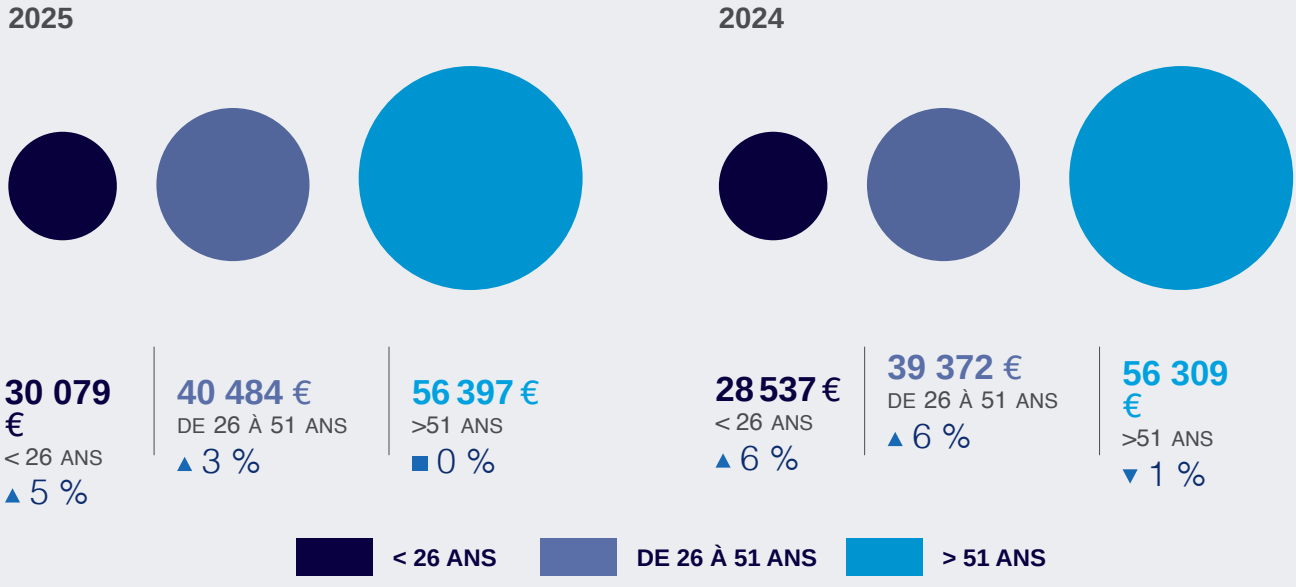
Rémunération moyenne

En 2025, les **rémunérations moyennes des salariés ont augmenté** par rapport à l'exercice précédent, à l'exception de celles des cadres dirigeants. Les montants, compte tenu de l'ensemble des éléments de rémunération en vigueur dans l'organisation — notamment le salaire fixe, la rémunération variable, les bonus, les avantages sociaux, les primes d'incitation et autres éléments — se répartissent comme suit, avec une ventilation par sexe, âge et catégorie professionnelle :

RÉMUNÉRATION MOYENNE PAR SEXE (€)



RÉMUNÉRATION MOYENNE PAR ÂGE (€)





Organisation du travail

Pour **Ormazabal**, veiller au bien-être de ses équipes et être un acteur de référence dans la création d'emplois de qualité constituent des priorités stratégiques. À cette fin, l'entreprise a mis en œuvre différentes initiatives visant à améliorer l'organisation du travail, notamment le suivi des relevés du **temps de travail** au moyen d'un outil qui contribue à éviter les durées de travail excessives et favorise la prise effective des congés.

Chacune des sociétés de l'entreprise définit les conditions relatives à la durée du travail, aux périodes de repos et aux autres dispositions applicables. À cet égard, le Code éthique de **Velatia** précise, dans sa section consacrée aux droits du travail, que la durée du travail doit être conforme à la législation locale de chaque pays, tout en garantissant le respect des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Depuis 2018, **Ormazabal** mène une réflexion interne sur l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle. Cette réflexion a conduit l'entreprise à étudier et à mettre progressivement en œuvre des mesures telles que le **télétravail** et la généralisation de la **souplesse des horaires**. Au cours de l'exercice 2025, aucune nouvelle initiative n'a été mise en œuvre dans ce domaine.

En matière de relations de travail, il convient de souligner que la liberté d'association et la représentation syndicale sont pleinement reconnues dans les règles internes, ainsi que dans les conventions et accords conclus avec le personnel et ses représentants.

Ormazabal accorde également une grande importance à une **communication interne efficace et transparente**. À cette fin, l'entreprise dispose de différents canaux, notamment son site internet, l'intranet, les panneaux d'information installés sur les sites de production, les publications internes, les boîtes à suggestions, les rencontres annuelles, les comités d'entreprise et les comités de santé et sécurité, ainsi que la communication directe avec les responsables et les membres de la direction.

Depuis 2021, l'application **My Velatia**, utilisée par l'ensemble du Groupe, a renforcé cet écosystème de communication en proposant un canal agile et accessible à toute l'organisation. En 2023, cet outil a reçu le prix « **Excellence en communication interne** », décerné par l'entreprise technologique Nunsys Group.

Absentéisme au travail

L'indice d'absentéisme au travail, entendu comme le temps de travail non effectué en raison d'arrêts pour maladie ou accident du travail, a représenté un total de **240 034 heures perdues** en 2025, soit **20 % de plus qu'en 2024**, où 199 820 heures avaient été enregistrées.

Santé et sécurité

Chez **Ormazabal**, la culture de prévention en matière de santé et de sécurité guide la gestion de l'organisation afin de garantir des environnements de travail sûrs, conformément à son engagement en faveur du bien-être des collaborateurs.

Cet engagement est énoncé dans les **politiques en matière de développement durable, de qualité, d'environnement, de sécurité, de santé et de bien-être**, et s'articule autour de trois principes fondamentaux :

- Mettre en place des environnements de travail sûrs en développant une **culture de prévention** en matière de santé et de sécurité au travail.
- Promouvoir le **respect de la santé et de la sécurité des personnes** par la prévention des dommages et de l'altération de la santé.
- Obtenir et maintenir les **certifications internationales de référence** relatives aux systèmes de management de la qualité, de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail.

Conformément à cette approche préventive, **Ormazabal** prend également les engagements suivants :

- **Formation:** promouvoir des actions de formation visant à identifier les dangers et à réduire les risques pour la santé et la sécurité lors de la réalisation des activités.
- **Conditions de travail:** assurer des conditions de travail sûres et saines afin de prévenir les blessures et les atteintes à la santé.
- **Espaces de travail:** protéger et améliorer les espaces physiques et les équipements des lieux de travail face à différents risques, des intrusions aux incendies.
- **Intégrité au travail:** garantir, dans la mesure du possible, l'intégrité des salariés en respectant la réglementation sectorielle applicable et en adoptant les mesures nécessaires.
- **Certifications internationales :** obtenir et maintenir les certifications internationales de référence relatives aux systèmes de management de la qualité, de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail.

Chacune des sociétés **d'Ormazabal** veille au respect de la réglementation applicable, en s'appuyant sur les comités de santé et de sécurité. L'entreprise dispose également de **personnel spécialisé** qui œuvre à l'amélioration continue des pratiques et des procédures, ainsi qu'à l'adoption et à l'application des normes les plus exigeantes en matière de prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de son engagement en faveur de la prévention, plusieurs sociétés **d'Ormazabal** sont **certifiées ISO 45001**, la référence internationale pour les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. Cette certification volontaire témoigne du degré d'engagement et de proactivité de l'entreprise dans un domaine essentiel de sa gestion : assurer la protection du personnel et des visiteurs sur les lieux de travail contre les accidents et les maladies professionnelles.

Pays	Société
Chine	**Ormazabal** Kunshan Switchgear **Ormazabal** Zhuhai Switchgear[12]
Royaume-Uni	**Ormazabal** UK
Espagne	Prefabricados Uniblok **Ormazabal** y Cía (**Ormazabal** Distribución Secundaria) **Ormazabal** Media Tensión **Ormazabal** International Business **Ormazabal** Distribución Primaria **Ormazabal** Burgos Switchgear **Ormazabal** Corporate Technology **Ormazabal** Cotradis Transformadores
France	Ormapost
Brésil	**Ormazabal** Brasil
Mexique	**Ormazabal** México

[12] Le site d'**Ormazabal** à Zhuhai, situé dans la province du Guangdong, en Chine, propose **gratuitement des consultations médicales périodiques et des examens médicaux annuels à l'ensemble du personnel**. Cette initiative, destinée à promouvoir la santé et le bien-être des collaborateurs, témoigne de l'engagement et de la responsabilité partagés par les différentes sociétés de l'entreprise.

Accidents

Dans le cadre de son engagement en faveur de la santé et de la sécurité, **Ormazabal** s'est fixé comme objectif prioritaire de réduire au minimum le nombre d'accidents, grâce à un suivi approfondi de l'évolution des indicateurs les plus représentatifs dont elle dispose :

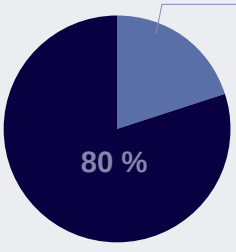
RÉPARTITION DU NOMBRE D'ACCIDENTS PAR SEXE

2025 | 183 ACCIDENTS ▼ -1 %

158 ▼ -3 % HOMMES

25 ▲ 19 % FEMMES

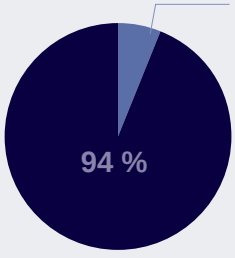
96 ▲ 13 %
AVEC ARRÊT DE TRAVAIL 20 %



20 FEMMES ▲ 82 %

76 HOMMES ▲ 3 %

87 ▼ -12 %
SANS ARRÊT DE TRAVAIL 6 %



5 FEMMES ▼ -50 %

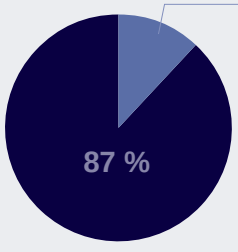
82 HOMMES ▼ -8 %

2024 | 184 ACCIDENTS ▼ -12 %

163 ▼ -9 % HOMMES

21 ▼ -30 % FEMMES

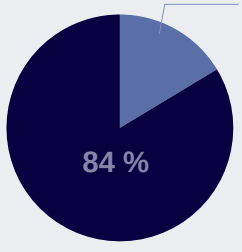
85 ▼ -15 %
AVEC ARRÊT DE TRAVAIL 13 %



11 FEMMES ▼ -8 %

74 HOMMES ▼ -16 %

99 ▼ -10 %
SANS ARRÊT DE TRAVAIL 17 %



10 FEMMES ▼ -44 %

89 HOMMES ▼ -3 %

HOMMES **FEMMES**

En 2025, **96 accidents du travail avec arrêt** ont été enregistrés, dont 76 ont concerné des hommes et 20 des femmes. Par ailleurs, **87 accidents sans arrêt** se sont produits, dont 82 ont concerné des hommes et 5 des femmes. À titre de comparaison, 85 accidents avec arrêt avaient été déclarés en 2024 (74 concernant des hommes et 11 des femmes), ainsi que 99 accidents sans arrêt (89 concernant des hommes et 10 des femmes).

En ce qui concerne les maladies professionnelles, trois cas (3) ont été déclarés en 2025, tous concernant des hommes, comme en 2024, bien qu'un seul cas ait été déclaré cette année-là.

Indicateur[13] 2025			
	Hommes	Femmes	Total
Indice de fréquence	20	20	**20**
Indice de gravité	0,49	0,5	**0,49**

Indicateur[13] 2024			
	Hommes	Femmes	Total
Indice de fréquence	20	12	**19**
Indice de gravité	0,53	0,47	**0,51**

En 2025, le **taux de fréquence s'est établi à 20**, enregistrant une **légère augmentation** par rapport au taux de 18,9 relevé en 2024. Le **taux de gravité a, quant à lui, légèrement diminué**, passant de **0,51 en 2024 à 0,49** au cours du présent exercice.

[13] Le nombre d'heures travaillées par les salariés est théorique et repose sur une durée de travail estimée à 145 heures par mois pour chaque activité.



Formation

Sur un marché en constante évolution, disposer d'une équipe bien formée est essentiel pour s'adapter rapidement, relever les défis et proposer des solutions à valeur ajoutée. C'est pourquoi, chez **Ormazabal,** la formation va au-delà d'un simple investissement : elle constitue un élément fondamental de sa croissance et de l'atteinte de ses objectifs.

L'entreprise accorde une grande importance à une gestion efficace de la formation, en structurant des initiatives, des processus et des procédures garantissant un développement concret et effectif des équipes.

Les programmes de formation **d'Ormazabal** sont alignés sur les lignes directrices du **Processus d'évaluation de la performance, définies dans la Politique-cadre relative au capital humain**. L'entreprise cherche à diffuser et à partager les connaissances internes, tout en favorisant le développement progressif des compétences nécessaires au sein des effectifs, conformément à la stratégie de l'organisation.

L'apprentissage continu vise ainsi à :

- Améliorer la **performance** dans les différents postes de travail.
- Faciliter **l'adaptation aux évolutions culturelles et technologiques** permettant à **Ormazabal** de rester une entreprise compétitive.

Engagements en matière de formation :

Conformément à la **Politique-cadre relative au capital humain**, les engagements **d'Ormazabal** en matière d'apprentissage continu sont notamment les suivants :

- Garantir **l'acquisition et la mise à jour** des connaissances et des compétences essentielles à l'activité.
- Relier directement la formation aux **responsabilités actuelles ou futures** de chaque poste et, par conséquent, aux résultats de l'évaluation de la performance.
- Combiner **différentes méthodes d'apprentissage :** l'apprentissage en situation de travail, celui qui nécessite l'intervention de tiers *(mentoring, coaching, etc.)* et les actions de formation spécifiques.



Faits marquants de 2025 :

Dans ce contexte, **Ormazabal** a déployé en 2025, dans tous les pays, des formations adaptées aux besoins de chaque poste de travail. Cette année, les **ateliers consacrés au déploiement du Modèle de leadership ont été particulièrement marquants.**

Parmi les autres initiatives, **les programmes suivants méritent une mention particulière :**

- **Intégration de modules spécifiques sur le SF_6 au programme Sophos**
  Sophos est un programme de formation et de certification destiné en priorité aux équipes commerciales, dans le but d'améliorer et d'élargir leurs connaissances de l'ensemble de la gamme de produits et de solutions **d'Ormazabal**. En 2025, des modules spécifiques consacrés au **passage à une technologie sans gaz fluorés (SF_6) ont été intégrés.**

- **Cinquième édition d'Ormazabal Mentoring Experience**
  Ce programme est conçu pour favoriser l'évolution professionnelle des talents internes grâce à la relation entre une personne de référence (mentor) et une personne accompagnée dans son développement ("mentee"), facilitant ainsi l'apprentissage et le transfert de connaissances.

- **Davantage de participants au module de finance Oikonomia**
  Oikonomia est une formation en ligne destinée aux responsables des unités opérationnelles afin de leur apporter une connaissance approfondie des concepts financiers couramment utilisés chez **Ormazabal**. Bien qu'elle s'adresse à un public spécifique, cette formation est accessible à tout membre du personnel intéressé.

- **Plus de 3 700 heures de formation au leadership**
  Il s'agissait de la deuxième année de déploiement du Modèle de leadership **d'Ormazabal**, fondé sur le principe que tous les collaborateurs de l'entreprise, quelles que soient leurs fonctions, doivent développer des compétences en leadership, qu'ils soient amenés à se diriger eux-mêmes ou à encadrer d'autres personnes. En 2025, **105 ateliers consacrés au leadership ont été organisés, réunissant 1 479 participants et représentant au total 3 700 heures de formation.** Le modèle continuera d'être progressivement déployé au cours des prochains exercices jusqu'à concerner l'ensemble des effectifs.

RÉPARTITION DES HEURES DE FORMATION PAR CATÉGORIE

2025

49 749
HEURES
▲ 6 %

3 597 · ▼ -19 % DIRECTION

18 484 · ▼ -17 % PERSONNEL TECHNIQUE

1 704 · ▼ -16 % COMMERCIAUX

1 167 · ▲ 4 % PERSONNEL ADMINISTRATIF

24 797 · ▲ 45 % AUTRES PROFILS

17,8 HEURES · ▲ 2 %
MOYENNE D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉ

2024

47 053
HEURES
▲ 24 %

4 421 · ▲ 22 % DIRECTION

22 387 · ▲ 45 % PERSONNEL TECHNIQUE

2 024 · ▲ 104 % COMMERCIAUX

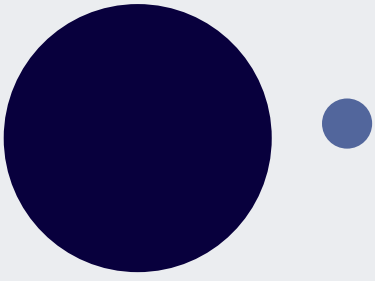
1 119 · ▲ 194 % PERSONNEL ADMINISTRATIF

17 102 · ▼ -2 % AUTRES PROFILS

17,4 HEURES · ▼ 16 %
MOYENNE D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIÉ

HEURES DE FORMATION PAR SEXE

2025 | 49 749 HEURES

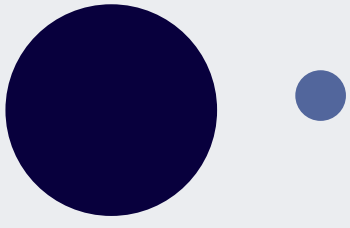


11 817
FEMMES
▼ -3 %

37 932
HOMMES
▲ 9 %

HOMMES **FEMMES**

2024 | 47 053 HEURES



12 181
FEMMES
▲ 76 %

34 872
HOMMES
▲ 13 %

En 2025, **le nombre d'heures consacrées à la formation a augmenté de manière significative**, notamment dans la catégorie de la main-d'œuvre directe.

Les enquêtes font ressortir un niveau élevé de satisfaction des clients sur le marché asiatique.

5.3. Clients

Le client est au cœur de l'activité **d'Ormazabal**. Cette philosophie, inscrite dans l'ADN de l'entreprise, guide l'ensemble de ses actions et se reflète à chaque étape du processus, de la conception des produits au service après-vente.

L'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise est tourné vers la fourniture d'un service répondant pleinement aux besoins du client, au moyen de **solutions personnalisées et de relations fondées sur la confiance**, destinées à s'inscrire dans la durée.

Ormazabal respecte strictement la réglementation et la législation applicables en matière de sécurité et d'environnement dans tous les pays où elle est présente, en veillant constamment à répondre aux besoins spécifiques de chaque client.

En Europe, l'entreprise assure un suivi continu des évolutions réglementaires susceptibles d'affecter ses produits et les adapte rapidement aux nouvelles spécifications et exigences lorsqu'elles interviennent.

Ormazabal accorde également une attention particulière à la **documentation technique** accompagnant ses produits afin d'assurer un niveau optimal de protection des personnes et des biens lors de l'utilisation de ses équipements ou de tout contact avec ceux-ci. À cet égard, l'entreprise veille à ce que 100 % des produits installés ou livrés soient accompagnés de la documentation requise conformément aux normes et procédures en vigueur. Cette documentation comprend des informations détaillées sur les résultats des essais attestant la conformité aux normes applicables, ainsi qu'une description des performances techniques et des exigences d'installation et de montage.

La documentation fournie vise notamment à :

- Éliminer les dangers chaque fois que cela est possible.
- Intégrer aux équipements des dispositifs de protection appropriés afin de réduire les risques au minimum.
- Informer sur les risques résiduels afin de faciliter l'élaboration de procédures d'exploitation permettant de les prévenir, la formation du personnel d'exploitation et le recours aux équipements de protection individuelle.
- Maximiser l'utilisation de matériaux recyclables et établir des procédures garantissant un traitement approprié des équipements en fin de vie, conformément à la réglementation environnementale définie par les autorités compétentes.

Ormazabal utilise le **Modèle de gestion avancée** comme cadre de référence pour évaluer et améliorer en permanence son système de gestion. Accordant une attention particulière à la satisfaction client, ce modèle intègre différents mécanismes internes d'évaluation — notamment des enquêtes et des entretiens — qui permettent de mieux cerner les besoins et les attentes des clients, ainsi que d'identifier les axes d'amélioration sur lesquels poursuivre les efforts.

Ces dernières années, **Ormazabal** a mené des **enquêtes de satisfaction dans différents pays** où elle dispose d'une présence commerciale et de sites de production. **En 2025, cette enquête d'opinion a été menée en Chine et a fait apparaître un niveau élevé de satisfaction des clients.** Les évaluations positives concernent notamment la qualité de la relation avec le personnel de l'entreprise, la qualité de l'assistance technique, la sécurité et la fiabilité des produits, ainsi que la rapidité de réponse.

Au cours de cet exercice, l'entreprise a continué d'organiser des ateliers avec ses clients. Cette initiative, largement appréciée, vise à anticiper des solutions répondant aux besoins futurs des principales entreprises des secteurs de la distribution électrique et des énergies renouvelables, en les accompagnant dans leur transition énergétique.

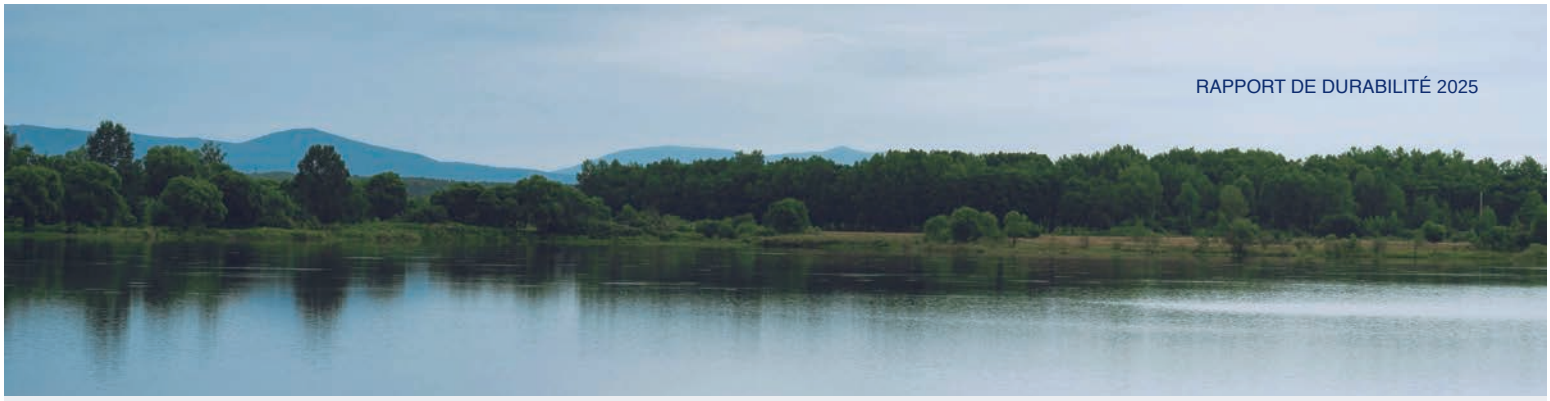
Tous les produits et services **d'Ormazabal** sont conformes aux normes de qualité prévues par les réglementations applicables. Le ferme engagement de l'entreprise en faveur de la qualité et de l'amélioration continue se traduit notamment par ses **18 sociétés certifiées selon la norme ISO 9001.**

Pays	Société
Espagne	**Ormazabal** Cotradis Transformadores
	Ormazabal Distribución Primaria
	Ormazabal y Cía. (**Ormazabal** Distribución Secundaria)
	Ormazabal Media Tensión
	Ormazabal International Business
	Ormazabal Protection & Automation
	Prefabricados Uniblok
	Aislantes Sólidos
	Ormazabal Burgos Switchgear
Chine	**Ormazabal** Zhuhai Switchgear
	Ormazabal Kunshan Switchgear
France	Ormapost
Allemagne	**Ormazabal** GmbH
Royaume-Uni	**Ormazabal** Limited UK
Argentine	**Ormazabal** Argentina
Brésil	**Ormazabal** do Brasil
Turquie	**Ormazabal** Elektromekanik San. Iç ve Dis Ticaret
Mexique	**Ormazabal** México

Ormazabal dispose d'un **système robuste de gestion des réclamations et des plaintes,** conçu pour répondre aux exigences propres au secteur dans lequel elle opère. Grâce à ce système, l'entreprise assure un suivi continu des notifications reçues, en identifiant leur type, leur statut et leur date de résolution. Ce processus permet d'améliorer la qualité du service et de mettre en œuvre des actions correctives lorsque cela s'avère nécessaire.

Les incidents signalés par les canaux informels ou formels disponibles sont traités par une équipe spécialisée au moyen d'un outil d'enregistrement et de suivi des incidents. Chaque cas est analysé individuellement et les mesures appropriées sont prises afin d'apporter une réponse adaptée, conformément aux normes de qualité les plus exigeantes.

En 2025, l'entreprise a reçu **2 609 demandes d'intervention** liées à des problèmes de qualité ou à des erreurs dans la fourniture de produits et de services. Parmi celles-ci, **1 447 ont été résolues de manière satisfaisante**, tandis que **1 162 étaient encore en cours de traitement à la clôture de l'exercice.** Au cours de l'année précédente, 2 597 réclamations avaient été traitées, dont 1 816 avaient été clôturées, tandis que 781 restaient en attente à la fin de l'année.



5.4. Fournisseurs

Ormazabal conçoit la croissance économique dans un esprit marqué par la responsabilité sociale et environnementale et par un comportement éthique. Une vision qu'elle étend également à sa chaîne d'approvisionnement. Dans cette optique, elle favorise des relations fondées sur la confiance et la transparence afin de progresser conjointement vers un modèle d'entreprise plus durable et responsable.

L'entreprise cherche **à apporter une réelle valeur ajoutée à ses processus de gestion des achats**, tant dans ses propres activités que dans celles de ses fournisseurs. Cette approche facilite son adaptation au contexte local et contribue à la création de richesse et d'emplois dans les communautés où elle exerce ses activités.

La promotion de modèles de production et de consommation responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement figure également parmi ses principales ambitions.

En 2025, Ormazabal a continué de progresser dans cette direction en œuvrant à consolider avec ses fournisseurs des relations solides, pleinement alignées sur ses principes et ses objectifs.

La **Politique de développement durable et la Politique d'achats** précisent l'engagement de l'entreprise envers sa chaîne d'approvisionnement, en mettant l'accent sur les aspects suivants :

- Étendre les **critères sociaux, environnementaux et de prévention** des risques professionnels aux relations avec les fournisseurs.
- Établir des relations stables et mutuellement bénéfiques, fondées sur le strict respect du Code éthique de **Velatia**.
- Promouvoir le respect des **principes du développement durable** dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, notamment des droits humains et des lois, normes et réglementations en vigueur dans les pays où l'entreprise exerce ses activités.

Afin de garantir l'application effective de ces principes d'action, **Ormazabal** dispose d'un **Cadre normatif unique de la fonction Achats**, applicable à l'ensemble de l'organisation. Celui-ci définit les lignes directrices communes et obligatoires régissant l'ensemble du cycle d'achat, depuis l'identification du besoin jusqu'à sa satisfaction. **Toutes les sociétés disposent d'un processus d'homologation des fournisseurs**, dans le cadre duquel ces derniers s'engagent formellement à respecter la Politique d'achats et le Code éthique du Groupe.

Un **processus d'évaluation** est également mené. Il porte notamment sur le management de la qualité, la production, la gestion des non-conformités et la traçabilité des produits. Ce processus intègre également **l'évaluation des aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) les plus pertinents pour Ormazabal**, afin de veiller à leur bonne prise en compte tout au long de la chaîne d'approvisionnement. En termes chiffrés, 49 évaluations de fournisseurs ont été réalisées en 2024, contre 35 en 2025.

Enfin, **Ormazabal** dispose d'un **Système de gestion des risques** de la chaîne d'approvisionnement qui permet de suivre les fournisseurs stratégiques en fonction de leur niveau de criticité. L'entreprise procède actuellement à l'enregistrement des évaluations et des résultats obtenus dans le cadre de ce processus. Le nouveau portail fournisseurs du Groupe jouera un rôle essentiel dans la réalisation de cet objectif.

Fournisseurs locaux

Le choix de fournisseurs de proximité a non seulement un impact direct sur les économies régionales, mais contribue également à renforcer les relations avec les communautés.

Ormazabal maintient un **engagement fort envers les entreprises locales** dans les principales régions où elle exerce ses activités, notamment celles où elle dispose de sites de production. Le suivi régulier du volume d'achats par zone géographique permet de garantir une participation significative des fournisseurs locaux.

Sa stratégie associe un panel de **fournisseurs mondiaux pour les matières premières stratégiques** telles que le cuivre, l'aluminium ou les aciers — à des **fournisseurs situés à proximité des sites de consommation pour les matières standard**. Cette approche permet d'améliorer la compétitivité de l'entreprise en lui apportant une plus grande flexibilité opérationnelle et une proximité accrue avec le client final.

Le tableau suivant présente les **six pays affichant le volume d'achats** auprès de fournisseurs locaux le plus élevé, ainsi que l'évolution des dépenses dans chacun d'eux. En 2025, la **hausse du pourcentage enregistré en Allemagne et aux États-Unis est particulièrement notable.**

Dépenses auprès de fournisseurs locaux (%)	2025	2024	Variation (%)
Espagne	83 %	82 %	1 %
France	96 %	97 %	-1 %
Allemagne	86 %	81 %	6 %
Chine	93 %	98 %	-5 %
Royaume-Uni	99 %	99 %	0 %
États-Unis .	93 %	81 %	15 %

Projet d'achat durable

Ormazabal poursuit le déploiement, dans ses différentes sociétés, de ce projet d'achat durable auquel elle participe depuis 2019. Il s'agit d'une initiative pionnière dans le secteur privé, qui vise à privilégier l'achat de **produits et de services ayant un impact environnemental** moindre au moyen d'actions définies chaque année.

Au cours de cet exercice, **Ormazabal** a poursuivi ses travaux selon les axes d'action suivants :

- Actualisation et suivi annuel de la **Politique relative aux minerais provenant de zones de conflit**. À cette fin, l'entreprise mène un processus de diligence raisonnable auprès de ses fournisseurs afin de s'assurer que les droits humains ne sont pas enfreints, en prenant pour référence le Conflict Minerals Reporting Template (CMRT).
- Analyse et suivi, en collaboration avec les fournisseurs de matières premières, du niveau **d'intégration de matériaux recyclés** dans leurs processus de production, afin d'en promouvoir l'utilisation.

En 2025, **Ormazabal** a progressé dans l'intégration de matériaux recyclés aux matières premières suivantes :

- **Acier inoxydable :** le principal fournisseur de l'entreprise, qui assure plus de 90 % de l'approvisionnement total en acier, a fourni 78 tonnes d'acier inoxydable « vert », présentant une empreinte carbone inférieure de 70 % à l'empreinte actuelle, soit 124 % de plus qu'en 2024.
- **Tôle magnétique verte : Ormazabal** encourage l'utilisation de ce matériau stratégique en raison de son impact environnemental moindre. À cette fin, elle a pris contact avec des clients clés afin d'en promouvoir l'utilisation et, parallèlement, de recueillir directement leurs retours d'expérience pour en améliorer l'usage.
- **Réutilisation des emballages en bois avec des aciéries de l'Union européenne : Ormazabal** a mis en place un circuit d'emballages en bois réutilisables entre son usine de transformateurs de Madrid et un fournisseur situé en Allemagne.
- En 2025, **Ormazabal** a lancé un **projet d'économie circulaire dans la famille du cuivre**, afin de réintroduire les déchets de cuivre dans le circuit et de réduire ainsi la consommation de ce matériau.









5.5. Impact sociétal positif

Chez **Ormazabal**, la croissance économique et la dimension sociale vont de pair, toujours dans une démarche durable. Cet engagement se traduit par son soutien au développement des communautés dans lesquelles elle exerce ses activités, en participant à des projets d'intérêt social, culturel et environnemental et en favorisant leur mise en œuvre.

À cette fin, l'entreprise investit de manière continue dans des projets sociétaux favorisant les progrès dans des domaines fondamentaux tels que l'éducation, la culture, l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap. **Ormazabal** soutient notamment des initiatives qui protègent les droits de l'enfant en facilitant l'accès à l'éducation, en proposant des programmes de formation et en mettant en œuvre des mesures favorisant l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes en situation de handicap. Elle soutient également des initiatives visant à rendre la culture plus accessible à la société.

Les engagements de l'entreprise dans ce domaine sont énoncés dans la **Politique d'engagement sociétal** et s'articulent autour de trois grands axes d'action :

- Contribuer au développement des communautés locales.
- Entretenir des relations commerciales favorisant l'innovation et l'amélioration de la qualité de vie.
- Créer de la valeur pour le Groupe.

Pour **Ormazabal** il est essentiel de maintenir une communication directe et transparente avec ses parties prenantes afin de comprendre leurs besoins et leurs attentes. En outre, elle veille à ce que tous les collaborateurs de l'organisation respectent les lignes directrices du Code éthique dans l'exercice de leur activité professionnelle et s'engage à en garantir le respect.

Soutenir le développement des communautés locales

Dans le cadre de son engagement ferme en faveur du développement des communautés locales, **Ormazabal** collabore avec des établissements d'enseignement, favorise la création d'emplois, contribue au dynamisme économique de son environnement, s'acquitte de ses obligations fiscales et encourage la redistribution de la valeur générée.

Un engagement actif en faveur d'un réseau électrique plus durable

Afin de favoriser la transition vers un modèle de réseau électrique durable, l'entreprise collabore avec les autorités de régulation à l'élaboration de politiques publiques et participe activement aux associations professionnelles du secteur dans tous les domaines où elle est présente, aux niveaux national et européen, en assumant dans certains cas un rôle de premier plan.

Ormazabal défend également un cadre réglementaire garantissant la durabilité du système électrique grâce à la conception, à la mise en service et à la maintenance d'un réseau de distribution fiable, pérenne, efficace et respectueux de l'environnement. Cette vision est pleinement alignée sur les critères et les principes qui guident la conception, la fabrication et la fourniture de ses produits, équipements et services.

Dans les domaines institutionnel et administratif, l'entreprise adopte une démarche proactive de veille et de respect de la réglementation en matière de droit de la concurrence. Elle est en outre présente dans de nombreux forums et associations, renforçant ainsi son rôle d'acteur de référence dans les secteurs où elle exerce ses activités. Cette participation favorise la création de valeur partagée avec son environnement, l'échange de bonnes pratiques, le renforcement des relations avec ses parties prenantes et les interactions avec les principaux acteurs qui œuvrent à la transition vers un avenir plus durable.

Pays	Association / Groupe	Association / Groupe
Espagne	**AFBEL**	Association espagnole des fabricants de biens d'équipement électrique haute et moyenne tension
	Cluster de l'énergie de la Communauté autonome du Pays basque	Clúster de Energía de Euskadi
	Confebask	Confédération des entreprises basques
	Euskalit	Fondation basque pour la promotion de la qualité
	Basque Ecodesign Center	Basque Ecodesign Center
	AEE	Association professionnelle de l'énergie éolienne
	UNE	Association espagnole de normalisation
	CONSORCIO ENERGÍAS RENOVABLES	Association des énergies renouvelables
	ENERCLUB	Club espagnol de l'énergie
	CONFEMETAL	Confédération des entreprises du secteur métallurgique
	AEDIVE	Association professionnelle de la mobilité électrique
	SERCOBE	Association nationale des fabricants de biens d'équipement
	CEOE	Confédération espagnole des organisations d'entreprises
	UNEF	Union espagnole du photovoltaïque
	FUNDACIÓN EMPRESA Y CLIMA (FEC)	Atténuation du changement climatique
	FORO PARA LA ELECTRIFICACIÓN	Utilisation de l'électricité et avantages associés
	CLUB MARÍTIMO ESPAÑOL	Services aux industries maritimes espagnoles
	FORO MARÍTIMO VASCO	Services aux industries maritimes basques
	AEMENER	Association espagnole des femmes dans le secteur de l'énergie (AEMENER)
	SREC	*Spain Renewable Energy Consortium*
	AELEC	Association des entreprises du secteur de l'électricité
	CIDE	Association des petites entreprises de distribution d'énergie
	BIND 4.0	Basque Open Innovation Platform
	INNOBASQUE	Agence basque de l'innovation
	GSGHI	Global Smart Grid Innovation. Hub d'Iberdrola
	Alianza NET Zero Mar	Décarbonation du transport maritime et des ports
	ASEME	Association des entreprises du secteur de l'électricité

Pays	Association / Groupe	Association / Groupe
France	**GIMELEC**	Groupement d'entreprises du secteur technologique et numérique
	MATPOST	SEE – Comité technique et organisation de congrès
	AVERE	Association européenne pour la promotion de l'électromobilité et des transports durables
Portugal	**ANIMEE**	Association portugaise des entreprises de l'électricité et de l'électronique
UK	**BEAMA**	Association professionnelle des fabricants et fournisseurs de technologies et de systèmes d'infrastructures énergétiques
Allemagne	**ZVEI**	*Comité d'experts sur les composants de réseau* (orienté vers les activités et le marché)
Europe	**T&D Europe**	Association européenne du transport et de la distribution d'électricité
	EOPSA	Association européenne de l'alimentation électrique à quai
	CIRED/CIGRE	Conférence internationale sur la distribution d'électricité
	EURELECTRIC	Association sectorielle représentant les intérêts de l'industrie électrique
	ORGALIME	Association européenne des industries technologiques
	BUSINESS EUROPE	Association européenne pour la croissance et la compétitivité de l'industrie
	EDSO_E	Association européenne des gestionnaires de réseaux de distribution
	GEODE	Association européenne des petites entreprises de distribution d'électricité
	CEDEC	Association européenne des petites entreprises du secteur de l'électricité
	WIND EUROPE	Énergie éolienne
Chine	**Jiangsu Province Renewable Energy Industry Association (JSREA)**	Association de l'industrie des énergies renouvelables de la province du Jiangsu
	Electric Power Technology Collaboration (EPTC)	Collaboration dans le domaine des technologies de l'énergie électrique
	China Energy Storage Alliance (CNESA)	Alliance consacrée au stockage de l'énergie
	China Photovoltaic Industry Association (CPIA)	Association internationale de l'industrie photovoltaïque
International	**IEC**	Commission électrotechnique internationale

Engagement sociétal 2025 : construire le bien-être et l'avenir



Ormazabal exprime son engagement envers la communauté et ses préoccupations sociétales par des actions concrètes dans des domaines tels que la solidarité, **l'éducation et la protection des ressources naturelles**. À cette fin, elle encourage différentes initiatives poursuivant des objectifs communs et y participe, contribuant ainsi au bien-être collectif.

Voici quelques-unes des principales contributions **d'Ormazabal** en 2025:

L'engagement en faveur de la biodiversité prend racine

Cette année, **Ormazabal** a poursuivi, aux côtés de Lurgaia, **le projet de reboisement "Kumula"**, auquel des collaborateurs de l'entreprise et leurs familles participent bénévolement en plantant des arbres. Au total, 900 nouveaux arbres ont été plantés au cours de l'exercice. L'objectif principal est de restaurer et de favoriser la biodiversité locale, tout en contribuant à compenser l'empreinte carbone de l'entreprise.



Industria Erronka: à la rencontre des talents de demain

Pour relever avec succès les défis de l'industrie, il est nécessaire de disposer d'un nombre suffisant de professionnels qualifiés. Fidèle à sa volonté de contribuer à la formation des talents de demain, **Ormazabal a de nouveau parrainé en 2025 l'initiative "Industria Erronka"**, organisée par la Federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEM).

Cette collaboration s'est articulée autour de deux volets : d'une part, l'entreprise a accueilli des étudiants sur ses sites de production ; d'autre part, plusieurs de ses professionnels se sont rendus dans des établissements d'enseignement afin de susciter chez les jeunes un intérêt pour les perspectives offertes par le secteur industriel.

Ormazabal Contribution Week : tous unis autour d'une même raison d'être

La Contribution Week est une initiative visant à associer l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise à **des activités de bénévolat à vocation sociétale et environnementale**, renforçant ainsi son impact positif sur son environnement.

En 2025, la troisième édition de l'événement s'est déroulée dans plusieurs pays et a donné lieu à une grande diversité d'initiatives : *webinaire* sur la gestion du stress destiné aux collaborateurs, course solidaire en faveur des personnes en situation de handicap à Madrid, activités de soins aux animaux, soutien scolaire, bénévolat dans un restaurant solidaire ou encore visite dans une résidence pour personnes âgées.



Un écosystème d'apprentissage mutuel

Ormazabal participe activement à **l'écosystème universitaire** en établissant une relation symbiotique dans laquelle l'entreprise apporte son leadership, son expérience et son engagement en faveur de l'innovation technologique en tant qu'acteur de référence dans son secteur, tout en bénéficiant des talents, des idées et des connaissances issus de la communauté universitaire. Cette interaction se concrétise par des activités conjointes qui contribuent à la fois au développement professionnel des étudiants et à la capacité d'innovation de l'entreprise.

Depuis 2001, **Ormazabal** entretient une étroite collaboration avec la **Escuela de Ingeniería de Bilbao de l'EHU Euskal Herriko Unibertsitatea**, par l'intermédiaire d'un dispositif de coopération université-entreprise — Aula Ormazabal — dont les principaux objectifs sont les suivants :

- Identifier et attirer les talents, en facilitant l'intégration d'étudiants à fort potentiel. Depuis sa création, 50 % des étudiants ayant participé à ce dispositif ont rejoint l'entreprise.
- Développer des projets dans des domaines d'intérêt.
- Consolider la marque **Ormazabal** en tant qu'acteur de référence dans le domaine technologique.

Depuis 2007, **Ormazabal** dispose également d'un dispositif de coopération université-entreprise au sein de **Mondragon Unibertsitatea**, axé sur l'électronique de puissance, la protection, l'automatisation et les communications du réseau moyenne tension. Ce dispositif a pour objectif de développer, avec des étudiants en fin de cursus, des projets portant sur des disciplines présentant un intérêt pour l'entreprise et son écosystème. Chaque projet est encadré par différents professionnels de l'entreprise.

Ormazabal dispose en outre, depuis 2006, d'un dispositif de coopération université-entreprise au sein de la **Escuela Técnica Superior de Ingeniería y Diseño Industrial de la Universidad Politécnica de Madrid**. Cet espace associe formation et recherche et apporte aux futurs professionnels de l'ingénierie des connaissances pratiques sur les postes de transformation, la simulation des défauts susceptibles de se produire dans ce type d'installation et les protections associées.

Ormazabal Corporate Technology, pilier essentiel de l'entreprise consacré à la recherche et au développement, est membre du conseil d'administration de la **Fundación Euskampus de l'EHU**. Cette entité interinstitutionnelle œuvre à dynamiser la R&D et l'innovation au Pays basque, avec une vocation affirmée de responsabilité sociétale et d'intégration territoriale. Sa mission consiste à concevoir, coordonner et mettre en œuvre des actions visant à renforcer et à accélérer le processus de modernisation et d'internationalisation de l'université publique basque.

D'autres façons de rapprocher formation et entreprise

En complément de ces contributions, **Ormazabal** a continué, tout au long de l'année, de renforcer ses liens avec la communauté universitaire et la société dans son ensemble au moyen de différentes initiatives, parmi lesquelles :

- **Inspira STEAM:** en tant qu'entreprise partenaire de ce projet innovant, Ormazabal s'est engagée à promouvoir les vocations scientifiques et technologiques auprès des jeunes filles, plusieurs de ses professionnels ayant donné des conférences dans des établissements d'enseignement de Bilbao et de Madrid.
- **Journée de l'emploi de l'EHU Euskal Herriko Unibertsitatea (JEPE2025):** cette année encore, l'entreprise a participé à cet événement majeur pour l'insertion professionnelle des étudiants.
- **Formula Student Bizkaia:** en parrainant cet événement prestigieux, **Ormazabal** entend stimuler l'esprit d'innovation et la créativité des futures générations de professionnels de l'ingénierie.
- **Troisième « Host Event » à B Accelerator Tower:** le 4 novembre, une trentaine d'étudiants de Bizkaia ont découvert de près la réalité de l'activité **d'Ormazabal** et ont pu échanger avec des professionnels issus de différents domaines de l'organisation.

Par ces activités, l'entreprise entend jouer un **rôle de passerelle entre le monde universitaire et l'industrie, en créant un écosystème d'apprentissage mutuel** bénéficiant aux deux parties ainsi qu'à la société dans son ensemble.





Annexes

1. Périmètre et couverture

Le présent rapport constitue la **déclaration relative à la durabilité de Velatia** pour l'exercice 2025, établie conformément à la directive CSRD et aux normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS). Il a pour objectif de fournir une vision fiable, comparable et vérifiable de la performance du Groupe en matière environnementale, sociale et de gouvernance.

1.1 Périmètre et couverture

Depuis la publication de son premier rapport en 2012, **Velatia** a progressivement évolué vers un modèle de reporting aligné sur les exigences européennes en matière de durabilité. Le présent rapport comprend :

- Les informations requises par la **loi espagnole 11/2018 relative à l'information non financière et à la diversité**, conformément aux normes en vigueur au cours de l'exercice.
- Depuis la publication de son premier rapport en 2012, **Velatia** a évolué vers un modèle de reporting pleinement aligné sur les exigences européennes. Dans le cadre de ce processus et **pour l'élaboration de son rapport de durabilité, Velatia a suivi les principes et les lignes directrices établis par les indicateurs de la Global Reporting Initiative (GRI)**, garantissant ainsi la qualité, l'exhaustivité et la comparabilité des informations publiées.
- Afin d'adapter progressivement la structure et le contenu du rapport à la future réglementation découlant de la CSRD, certaines des exigences de publication établies dans **ESRS 1 et ESRS 2** sont incluses, notamment les principes de qualité de l'information et les contenus transversaux.
- Les normes thématiques **ESRS E, S et G**, applicables au regard de **l'Analyse de double matérialité** 2024, ont également été partiellement prises en compte.

La période couverte correspond à l'exercice **2025** et comprend des informations comparatives par rapport à 2024.

2. Principes d'élaboration du rapport

2.1 Implication des parties prenantes (ESRS 2 – SBM2 / IRO1)

Velatia intègre les attentes de ses parties prenantes au moyen de mécanismes de dialogue structurés selon la nature de chaque relation. Ces retours sont intégrés tant à l'analyse de matérialité qu'à la conception des politiques, des objectifs et des plans d'action.

2.2 Contexte de durabilité (ESRS 2 – SBM1)

Le rapport présente la performance du Groupe dans ses dimensions **environnementale, sociale et de gouvernance**, en décrivant la manière dont la stratégie d'entreprise intègre la durabilité, les principaux vecteurs d'incidence et les interdépendances avec l'environnement dans lequel il exerce ses activités.

2.3 Pertinence et exhaustivité (ESRS 1 – Caractéristiques qualitatives)

Le contenu du rapport repose sur **l'Analyse de double matérialité 2024**, qui identifie les incidences, risques et opportunités matériels en lien avec les opérations, la chaîne de valeur et l'environnement réglementaire.

Le rapport intègre tous les événements significatifs survenus au cours de l'exercice, garantissant **l'exhaustivité, la neutralité et l'absence de biais**.

2.4 Comparabilité, exactitude et clarté (ESRS 1 – Exigences de qualité)

Les informations sont présentées de manière structurée, à l'aide de **graphiques, de tableaux et de séries historiques** permettant d'évaluer l'évolution de la performance.

Les méthodologies appliquées, ainsi que les modifications apportées aux critères et les limites, sont présentées conformément aux exigences de **transparence** et de **traçabilité** prévues par les ESRS.

Au cours de l'exercice 2025, les sociétés **Stratenergy** et **Supsonik** ont été intégrées au périmètre de l'activité électrique (**Ormazabal**) **alors** qu'elles **relevaient** de la catégorie « Autres activités » lors des exercices précédents.

2.5 Fiabilité et vérification

Les données ont été examinées par PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L. selon des critères d'assurance limitée, conformément aux exigences de la CSRD en matière de vérification externe.

3. Liste des enjeux matériels

Pour identifier les enjeux matériels, **Velatia** a pris en considération :

- Les objectifs du marché cible et les évolutions réglementaires pertinentes.
- Les pratiques et références internationales dans les secteurs de l'électricité et des télécommunications.
- Les risques émergents et les opportunités stratégiques liés aux transitions énergétique et numérique.
- Les incidences significatives dans les zones géographiques où **Velatia** dispose d'une présence importante.

Les résultats de l'analyse constituent la base de l'application des ESRS thématiques :

Environnement

- E1 Changement climatique
- E2 Pollution
- E3 Ressources aquatiques et marines
- E4 Biodiversité et écosystèmes
- E5 Utilisation des ressources et économie circulaire

Social

- S1 Effectifs de l'entreprise
- S2 Travailleurs de la chaîne de valeur
- S3 Communautés touchées
- S4 Consommateurs et utilisateurs finals

Gouvernance

- G1 Conduite des affaires

L'analyse couvre les incidences, les risques et les opportunités conformément à ESRS 2 et au principe de double importance.

4. Contact

Point de contact pour toute question relative au rapport: Toute personne souhaitant obtenir des informations complémentaires sur le contenu de ce rapport peut contacter le service Durabilité du Groupe à l'adresse électronique suivante : **sustainability@Velatia.com**.

Indicateurs GRI

Le détail des exigences prévues par la loi espagnole 11/2018 du 28 décembre, ainsi que leur correspondance avec les normes de la Global *Reporting Initiative* (GRI) utilisées par **Velatia** pour son reporting, est présenté ci-après :

Contenus de la loi espagnole 11/2018 – EINF			
Contenus	**Norme utilisée (GRI)**	**Chapitre et section**	**Observations**
Informations générales			
Matérialité	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents. 3-2 Liste des thèmes pertinents. 3-3 Gestion des thèmes pertinents.	**Chapitre 3** Stratégie de durabilité.	
Brève description du modèle d'affaires du Groupe, comprenant : 1) son environnement commercial, 2) son organisation et sa structure, 3) les marchés sur lesquels il exerce ses activités, 4) ses objectifs et ses stratégies, 5) les principaux facteurs et tendances susceptibles d'influer sur son évolution future.	2-1 Détails sur l'organisation. 2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation. 2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires.	**Chapitre 1.1** Informations générales. **Chapitre 2.1** Organes de gouvernance. **Chapitre 2.1** Organes de gouvernance. **Chapitre 2.2** Notre gouvernance de la durabilité. **Chapitre 2.3** Conduite responsable et culture d'entreprise. **Chapitre 3** Stratégie de durabilité. **Chapitre 3.6** L'innovation, levier de durabilité**.** **Chapitre 3.** Stratégie de durabilité.	Les entités incluses dans les états financiers consolidés figurent dans les annexes aux comptes consolidés à la clôture de l'exercice 2025 ; elles ne sont donc pas expressément mentionnées dans le présent document.
Politiques mises en œuvre par le Groupe, comprenant les procédures de diligence raisonnable appliquées en matière d'identification, d'évaluation, de prévention et d'atténuation des risques et impacts significatifs, ainsi que de vérification et de contrôle, et les mesures adoptées.	3-3 Gestion des thèmes pertinents.	**Chapitre 2.3** Conduite responsable et culture d'entreprise. **Chapitre 2.4** Contrôle et gestion des risques.	

Principaux risques liés à ces questions et associés aux activités du Groupe, y compris, lorsque cela est pertinent et proportionné, à ses relations d'affaires, à ses produits ou à ses services susceptibles d'avoir des effets négatifs dans ces domaines, ainsi que la manière dont le Groupe gère ces risques, en expliquant les procédures utilisées pour les détecter et les évaluer conformément aux cadres de référence nationaux, européens ou internationaux applicables à chaque domaine. Des informations doivent être fournies sur les impacts identifiés, avec une ventilation de ceux-ci, notamment en ce qui concerne les principaux risques à court, moyen et long terme.	3-3 Gestion des thèmes pertinents.	**Chapitre 2.4** Contrôle et gestion des risques. **Chapitre 3** Stratégie de durabilité.

Indicateurs clés de performance non financière pertinents au regard de l'activité spécifique de l'entreprise et répondant aux critères de comparabilité, de matérialité, de pertinence et de fiabilité.

Afin de faciliter la comparaison des informations, tant dans le temps qu'entre entités, il sera fait appel en particulier à des référentiels d'indicateurs clés non financiers susceptibles d'être appliqués de manière générale et conformes aux lignes directrices de la Commission européenne en la matière ainsi qu'aux normes de la Global Reporting Initiative. Le rapport devra mentionner le cadre national, européen ou international utilisé pour chaque domaine.

Les indicateurs clés de performance non financière doivent être appliqués à chacune des sections de l'État d'information non financière.

Ces indicateurs doivent être utiles, compte tenu des circonstances spécifiques, et cohérents avec les paramètres utilisés dans les procédures internes de gestion et d'évaluation des risques.

En tout état de cause, les informations présentées doivent être exactes, comparables et vérifiables. Autres informations utiles concernant l'élaboration du document – Pratique de reporting.

3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents.

3-2 Liste des thèmes pertinents.

3-3 Gestion des thèmes pertinents.

Chapitre 3
Stratégie de durabilité.

1. Informations sur les questions environnementales		
Environnement – aspects généraux : 1) Informations détaillées sur les effets actuels et prévisibles des activités de l'entreprise sur l'environnement et, le cas échéant, sur la santé et la sécurité, ainsi que sur les procédures d'évaluation ou de certification environnementale. 2) Ressources consacrées à la prévention des risques environnementaux. 3) Application du principe de précaution, montant des provisions et garanties constituées au titre des risques environnementaux.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Environnement – aspects généraux. 2-23 Engagements politiques. 201-2 Implications financières et autres risques et opportunités liés au changement climatique	**Chapitre 2.4** Contrôle et gestion des risques. **Chapitre 3** Stratégie de durabilité. **Chapitre 4** Environnement.
Mesures visant à prévenir, à réduire ou à remédier aux émissions de carbone portant gravement atteinte à l'environnement.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Émissions. 305-5 Réduction des émissions de GES.	**Chapitre 4** Environnement : · Pollution et changement climatique.
Prise en compte de toute forme de pollution atmosphérique propre à une activité, y compris les nuisances sonores et la pollution lumineuse.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Environnement.	**Chapitre 3** Stratégie de durabilité.
Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, ainsi que les autres formes de valorisation et d'élimination des déchets.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Environnement. 306-1 Production de déchets et impacts significatifs liés aux déchets. 306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets. 306-3 Déchets produits.	**Chapitre 4** Environnement : · Économie circulaire – Gestion des déchets.

Actions visant à lutter contre le gaspillage alimentaire.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Environnement.	**Chapitre 3** Stratégie de durabilité.
Consommation et approvisionnement en eau compte tenu des contraintes locales.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Environnement. 303-5 Consommation d'eau.	**Chapitre 4** Environnement : · Utilisation durable des ressources.
Consommation de matières premières et mesures adoptées pour améliorer l'efficacité de leur utilisation.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Environnement. 301-1 Matières utilisées par poids ou volume.	**Chapitre 4** Environnement : · Utilisation durable des ressources.
Consommation directe et indirecte d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Environnement. 302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation.	**Chapitre 4** Environnement : · Utilisation durable des ressources.
Principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre résultant des activités de l'entreprise, y compris de l'utilisation des biens et services qu'elle produit.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Environnement. 305-1 Émissions directes de GES (scope 1). 305-2 Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (scope 2).	**Chapitre 4** Environnement : · Pollution et changement climatique.
Mesures adoptées pour s'adapter aux conséquences du changement climatique.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Environnement.	**Chapitre 4** Environnement : · Pollution et changement climatique.

Objectifs de réduction volontairement fixés à moyen et à long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, ainsi que les moyens mis en œuvre à cette fin.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Environnement.	**Chapitre 4** Environnement
Mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité. Impacts causés par les activités ou les opérations dans des zones protégées.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Environnement.	**Chapitre 3** Stratégie de durabilité.
2. Informations sur les questions sociales		
Nombre total et répartition des salariés par sexe, âge, pays et classification professionnelle.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain. 2-7 Employés. 405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés.	**Chapitre 5.3** Nos collaborateurs : · Données relatives aux collaborateurs par activité. · Répartition de l'effectif. · (Tableau présentant la répartition de l'effectif en fin d'exercice par catégorie).
Nombre total et répartition des différents types de contrats de travail.	2-7 Employés.	**Chapitre 5.3** Nos collaborateurs : Répartition des salariés par type de contrat, type de temps de travail et sexe.
Nombre moyen annuel de contrats à durée indéterminée, temporaires et à temps partiel, par sexe, âge et classification professionnelle.	2-7 Employés. 405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés.	**Chapitre 5.3** Nos collaborateurs : · Répartition des salariés au sein de l'effectif moyen.

Nombre de licenciements par sexe, âge et classification professionnelle.	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel.	**Chapitre 5.3** Nos collaborateurs : · Taux de rotation du personnel. · Licenciements.	
Rémunérations moyennes et évolution de celles-ci, ventilées par sexe, âge et classification professionnelle ou pour des postes de valeur égale.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain.	**Chapitre 5.3** Nos collaborateurs : · Rémunérations moyennes.	
Écart de rémunération, rémunération de postes de travail identiques ou rémunération moyenne au sein de la société.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain. 405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes.	**Chapitre 5.3** Nos collaborateurs : · Écart de rémunération.	
Rémunération moyenne des administrateurs et des cadres dirigeants, y compris la rémunération variable, les jetons de présence, les indemnités, les versements aux dispositifs de prévoyance et d'épargne à long terme et toute autre forme de rémunération, ventilée par sexe.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain.		Pour des raisons de confidentialité, ces informations ne sont pas communiquées.
Mise en œuvre de mesures relatives au droit à la déconnexion.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain.	**Chapitre 5.3** Nos collaborateurs : · Organisation du travail. · · Droit à la déconnexion.	
Salariés en situation de handicap.	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Accessibilité. · Emploi de personnes en situation de handicap.	
Organisation du temps de travail.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Emploi.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Organisation du travail.	
Nombre d'heures d'absence.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Absentéisme au travail.	

Mesures destinées à faciliter l'exercice des droits liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et à favoriser l'exercice partagé et responsable de ces droits par les deux parents.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Organisation du travail. · Droit à la déconnexion.
Conditions de santé et de sécurité au travail.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Santé et sécurité.
Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles, ventilés par sexe.	403-9 Accidents du travail. 403-10 Maladies professionnelles.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Santé et sécurité.
Organisation du dialogue social, y compris les procédures d'information et de consultation du personnel ainsi que de négociation avec celui-ci.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain. 407-1 Activités et fournisseurs pour lesquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective peut être en péril.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Relations sociales.
Pourcentage de salariés couverts par une convention collective, par pays.	2-30 Conventions collectives.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Répartition, par pays, du pourcentage de salariés couverts par une convention collective.
Bilan des conventions collectives, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	**Chapitre 5.4** Emploi : · Relations sociales. · Santé et sécurité.
Mécanismes et procédures mis en place par l'entreprise pour promouvoir l'implication des travailleurs dans sa gestion en matière d'information, de consultation et de participation.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Faits marquants.

Politiques mises en œuvre dans le domaine de la formation.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Formation.
Nombre total d'heures de formation par catégorie professionnelle.	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Formation.
Accessibilité universelle des personnes en situation de handicap.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Accessibilité. · Emploi de personnes en situation de handicap.
Mesures adoptées pour promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Égalité.
Plans en faveur de l'égalité professionnelle — chapitre III de la loi organique espagnole 3/2007 du 22 mars relative à l'égalité effective entre les femmes et les hommes —, mesures adoptées pour promouvoir l'emploi, protocoles de lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, intégration et accessibilité universelle des personnes en situation de handicap.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Égalité.
Politique de lutte contre toutes les formes de discrimination et, le cas échéant, de gestion de la diversité.	3-3 Gestion des thèmes pertinents - Capital humain.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Égalité.

3. Informations relatives au respect des droits humains		
Application de procédures de diligence raisonnable en matière de droits humains. Prévention des risques d'atteinte aux droits humains et, le cas échéant, mesures visant à atténuer et à gérer ces risques ainsi qu'à remédier aux éventuels abus commis.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Éthique des affaires et gouvernance d'entreprise. 2-23 Engagements politiques. 2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations.	**Chapitre 2.3** Conduite responsable et culture d'entreprise. **Chapitre 2.4** Contrôle et gestion des risques: · Risques en matière de droits humains.
Signalements de cas d'atteinte aux droits humains.	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises.	Comme en 2024, aucun signalement de cas d'atteinte aux droits humains n'a été reçu en 2025.
Promotion et respect des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT relatives à la liberté syndicale et au droit à la négociation collective.	407-1 Activités et fournisseurs pour lesquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective peut être en péril.	**Chapitre 5.4** Emploi : · Liberté syndicale et représentation des salariés.
L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, l'élimination du travail forcé ou obligatoire et l'abolition effective du travail des enfants.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Éthique des affaires et gouvernance d'entreprise. 408-1 Activités et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants 409-1 Activités et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	**Chapitre 2.3** Conduite responsable et culture d'entreprise : · Éthique et intégrité.

4. Informations relatives à la lutte contre la corruption et le blanchiment de capitaux		
Mesures adoptées pour prévenir la corruption et les pots-de-vin ; mesures visant à lutter contre le blanchiment de capitaux.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Éthique des affaires et gouvernance d'entreprise. 2-23 Engagements politiques. 205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption. 205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises.	**Chapitre 2.3** Conduite responsable et culture d'entreprise : · Éthique et intégrité.
Contributions à des fondations et à des organismes sans but lucratif.	413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluations des impacts et programmes de développement.	**Chapitre 5.7** Impact sociétal positif.

5. Informations relatives à la société		
L'impact de l'activité de la société sur l'emploi et le développement local ; l'impact de l'activité de la société sur les populations locales et le territoire.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Impact sur la société. 413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluations des impacts et programmes de développement.	**Chapitre 5.6** Fournisseurs.
Les relations entretenues avec les acteurs des communautés locales et les modalités de dialogue mises en place avec ceux-ci.	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes. 413-2 Activités ayant des impacts négatifs significatifs, réels ou potentiels, sur les communautés locales.	**Chapitre 3** Stratégie de durabilité. **Chapitre 5.7** Impact sociétal positif.
Actions de partenariat ou de parrainage.	2-28 Adhésions à des associations.	**Chapitre 5.7** Impact sociétal positif. · (Tableau des associations)
Prise en compte, dans la Politique d'achats, des questions sociales, d'égalité entre les femmes et les hommes et environnementales, ainsi que de la responsabilité sociale et environnementale des fournisseurs et sous-traitants dans les relations entretenues avec ceux-ci.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Relation responsable avec les partenaires et les fournisseurs. 2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires. 204-1 Proportion de dépenses auprès de fournisseurs locaux.	**Chapitre 5.6** Fournisseurs.
Systèmes de supervision et audits des fournisseurs et sous-traitants, ainsi que les résultats de ceux-ci.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Relation responsable avec les partenaires et les fournisseurs.	**Chapitre 5.6** Fournisseurs.
Mesures en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Performance économique et relations avec les clients.	**Chapitre 2.5** Clients.
Systèmes de réclamation, plaintes reçues et résolution de celles-ci.	3-3 Gestion des thèmes pertinents – Relation responsable avec les partenaires et les fournisseurs.	**Chapitre 2.5** Clients.

Bénéfices réalisés par pays.	207-4 Déclaration pays par pays.	**Chapitre 5.7** Impact sociétal positif : · Contribution à la société. · Bénéfices réalisés par pays.
Impôts sur les bénéfices acquittés.	207-4 Déclaration pays par pays.	**Chapitre 5.7** Impact sociétal positif : · Responsabilité fiscale. · Impôts sur les bénéfices acquittés.
Subventions publiques reçues.	201-4 Aide financière reçue du gouvernement.	**Chapitre 5.7** Impact sociétal positif.

5. Correspondance avec les principes du Pacte mondial





6. Plan de décarbonation de Velatia

6.1. Introduction

6.1.1. Objet et périmètre du rapport

Le présent rapport décrit le **Plan de décarbonation de Velatia** et documente la stratégie, l'inventaire des émissions, les objectifs et les mesures de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), conformément à la loi espagnole 7/2021, au décret royal espagnol 214/2025, à la directive CSRD et à la norme ESRS E1.

Le plan couvre l'ensemble des activités placées sous le contrôle opérationnel de Velatia, y compris les émissions de scope 1 (émissions directes) et de scope 2 (électricité achetée).

6.1.2. Cadre réglementaire

- **Loi espagnole 7/2021 relative au changement climatique et à la transition énergétique.**
- **Décret royal espagnol 214/2025** (empreinte carbone et plans de réduction).
- **Accord de Paris et SBTi.**
- **CSRD et ESRS E1 – Changement climatique.**

6.2. Profil de l'organisation

6.2.1. Description générale

Velatia est un groupe industriel international qui exerce des activités technologiques et industrielles en Europe, en Amérique et en Asie. La consommation énergétique et certains procédés industriels constituent les principaux postes d'émissions.

6.2.2. Périmètre et limites

L'inventaire et le plan couvrent toutes les sociétés et tous les sites relevant du contrôle opérationnel, en Espagne et dans d'autres pays, conformément à l'approche du GHG Protocol.

6.3. Gouvernance climatique

- **Responsabilités :** les services chargés de la durabilité et chacune des activités, sous la supervision du Conseil d'administration.
- **Intégration :** le plan est intégré à la gestion du Groupe, aux investissements et aux processus opérationnels.
- **Suivi :** révision annuelle et mise à jour stratégique tous les deux ans.

6.4. Inventaire des émissions de GES

6.4.1. Méthodologie

- **GHG Protocol** comme norme principale.
- **Données d'activité :** consommations d'énergie et de matières par site et par source.
- **Facteurs d'émission :** facteurs officiels et market-based pour l'électricité.
- **Scopes :**
  - Scope 1: combustion fixe et mobile, utilisation de produits (y compris le SF_6).
  - Scope 2: électricité achetée (market-based).

6.4.2. Résultats agrégés (t CO_2e)

Année	Scope 1	Scope 1 (SF_6)	Scope 2	Total 1+2
2019	2 964	6 658	4 532	**14 154**
2020	2 489	7 014	1 151	**10 655**
2021	3 651	11 750	1 009	**16 410**
2022	2 778	7 980	1 080	**11 838**
2023	2 703	4 472	1 020	**8 195**
2024	3 019	7 396	959	**11 374**

6.5. Analyse de la situation de départ

6.5.1. Principales sources d'émissions

- **SF_6 :** principale source d'émissions prise isolément chez Ormazabal.
- **Gaz naturel :** utilisation dans les procédés industriels.
- **Électricité non renouvelable :** notamment au Mexique, en Chine et sur certains sites européens.
- **Combustibles utilisés pour la mobilité :** gazole A et essence (poids relatif moindre).

6.5.2. Évolution et tendances

- Réduction des émissions de scope 2 grâce à la transition vers les énergies renouvelables en Europe.
- Variabilité des émissions de SF_6 selon les projets et la substitution technologique.
- Amélioration progressive de l'efficacité énergétique et de l'électrification.

6.6. Objectifs de décarbonation

6.6.1. Objectifs SBTi à l'horizon 2030

VELATIA (SF_6 inclus)	Année de référence (2021)	Année la plus récente (2024)	Année cible (2030)	Réduction SBT (%)
Scope 1	15 401	10 415	8 367	**46 %**
Scope 2	1 009	959	585	**42 %**
Total	**16 410**	**11 374**	**8 952**	**45 %**

6.6.2. Objectif à l'horizon 2050

- **Neutralité climatique :** 1 641 t CO_2e au total (scopes 1 et 2) en 2050.

6.6.3. Objectif de Velatia à l'horizon 2030 – Aligné sur les critères de la SBTi

Scope	2021 (t CO_2e)	2024 (t CO_2e)	2030 (t CO_2e)	Réduction prévue (%)
Scopes 1+2	16 410	11 374	8 738	**47 %**

6.7. Plan d'action de décarbonation

6.7.1. Principes

· Alignement sur la CSRD, les ESRS et les critères de la SBTi.

· Priorisation des sources d'émissions significatives (SF_6 et électricité).

· Amélioration continue et révision annuelle.

6.7.2. Principales mesures

· **Élimination progressive du SF_6 :** Substitution technologique dans les produits, au fur et à mesure de la mise sur le marché de nouveaux produits.

· **Transition vers une électricité renouvelable :** Souscription de contrats assortis de garanties d'origine.

· **Mobilité durable:** Renouvellement et électrification de la flotte.

· **Autres leviers non quantifiés qui seront progressivement mis en œuvre :** Efficacité énergétique : Optimisation des procédés et réduction des consommations. (Mesures non quantifiées), autoconsommation…

6.7.3. Calendrier

· 2025-2026: Déploiement des énergies renouvelables.

· 2027-2028: Substitution des technologies utilisant du SF_6.

· 2029-2030: Consolidation et résorption des écarts.

6.7.4. Ressources

Équipes techniques et de R&D, investissements en CAPEX/OPEX et renforcement de la gouvernance climatique.

6.7.5. Impact attendu

· Réduction absolue de 7 672 t CO_2e entre 2021 et 2030.

· Trajectoire de réduction alignée sur les critères de la SBTi et sur l'objectif de neutralité climatique à l'horizon 2050.

6.8. Suivi, contrôle et révision

· **Indicateurs clés de performance :** Émissions absolues et intensité des émissions, part d'électricité renouvelable, réduction des émissions de SF_6 et efficacité énergétique.

· **Système de suivi :** Suivi annuel, révision stratégique tous les deux ans et audit externe.

· **Amélioration continue :** Actions correctives en cas d'écarts et mise à jour méthodologique.

6.9. Communication et reporting

· **Publication :** Rapport accessible et transparent, conforme à la CSRD et au décret royal espagnol 214/2025.

· **Intégration :** Intégration dans le rapport annuel, le rapport de durabilité et les rapports internes.

· **Parties prenantes :** Communication interne et externe et prise en compte des attentes des clients, des fournisseurs, de l'autorité de régulation et des actionnaires.

6.10. Conclusions

Le Plan de décarbonation de Velatia définit une feuille de route solide, quantifiée et alignée sur les exigences réglementaires et les meilleures pratiques internationales. La réalisation de ces objectifs nécessite du leadership, des investissements et une coordination transversale, afin d'inscrire Velatia sur la voie de la neutralité climatique et d'une compétitivité durable.

7. Rapport de vérification externe indépendante de l'État d'information non financière

pwc

Informe de verificación independiente

A los socios de Velatia, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Velatia, S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante Grupo Velatia o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado de Grupo Velatia.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de Grupo Velatia, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Velatia, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "2. Indicadores GRI" incluida en el informe de gestión consolidado adjunto del citado Estado.

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

Los administradores de Velatia, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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.

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.
Torre PwC, P.º de la Castellana 259 B, 28046
Madrid, España
Tel.: +34 915 684 400 / +34 902 021 111

R. M. Madrid, hoja M-63.988, folio 75, tomo 9.267, libro 8.054, sección 3.ª
Inscrita en el R.O.A.C. con el número S0242 - NIF: B-79031290

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal de Velatia, S.L. para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por Grupo Velatia y descrito en el apartado "Estrategia de Sostenibilidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Grupo Velatia no incorpora en su Estado de Información No Financiera Consolidada del ejercicio 2025 "la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo", así mismo no presenta para este indicador la información relativa al ejercicio 2024 exigido por los criterios de comparabilidad exigidos por el artículo 49.6 del Código de Comercio. Nuestra conclusión sobre el Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre 2024 contenía una salvedad al respecto.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en la sección "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Velatia, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "2. Indicadores GRI" incluida en el informe de gestión consolidado adjunto del citado Estado.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Joaquín Guerola Gonzalvez

22 de abril de 2026



ormazabal

velatia

www.ormazabal.com