



Acero que  
impulsa el  
desarrollo  
sostenible

Memoria de  
**sostenibilidad**

Estado de información no financiera

**2024**

# Índice de contenidos

## Carta del presidente

# La fiabilidad en el servicio a nuestros clientes seguirá siendo nuestra seña de identidad

El año 2024 ha terminado con un claro debilitamiento de la actividad en gran número de sectores industriales. Sidenor ha cerrado el ejercicio con unos resultados económicos positivos, a pesar de que su principal mercado, el automóvil, se ha visto sometido a una gran incertidumbre regulatoria que ha influido muy negativamente en la demanda.

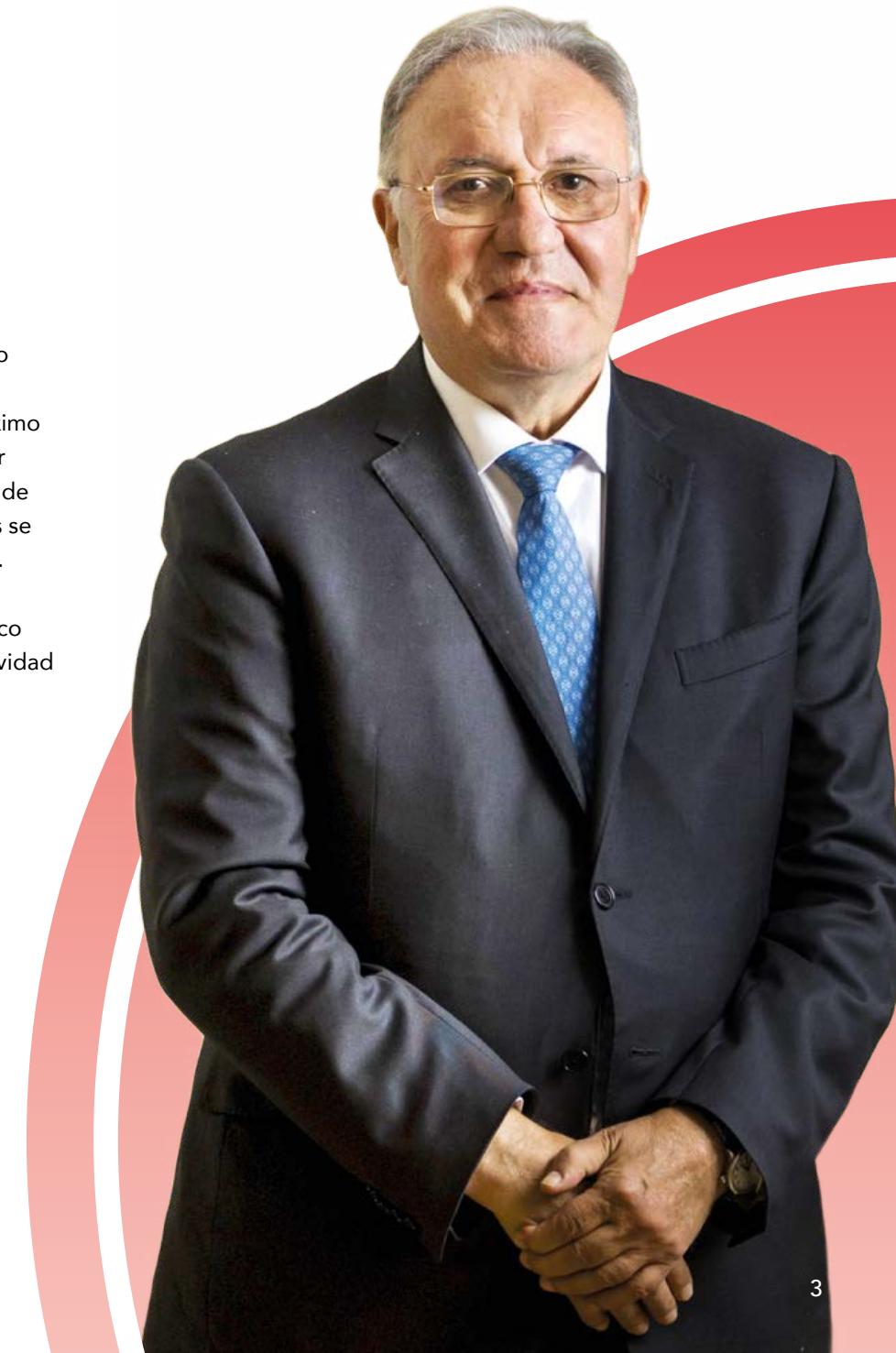
Las dudas sobre la evolución del coche eléctrico, y en particular sobre las restricciones a las emisiones de CO<sub>2</sub>, unidas a la amenaza que representan las importaciones de vehículos chinos, han sumido a esta industria en una crisis de identidad que ha llegado a poner en peligro el futuro de un sector esencial para la economía y el empleo europeos.

En Sidenor hemos sabido adaptarnos a esta nueva realidad. Por un lado, hemos respondido a las necesidades de nuestros clientes con celeridad y flexibilidad, adaptándonos a las circunstancias del entorno, permanentemente cambiantes;

esa actitud de servicio unida al gran esfuerzo inversor realizado en los últimos años para situar nuestros activos industriales en el máximo nivel de excelencia, nos han permitido ganar posiciones en el mercado, mientras algunos de nuestros principales competidores europeos se sumían en situaciones de extrema gravedad.

Además, desde el punto de vista tecnológico hemos seguido apostando por nuestra actividad de I+D, tanto en los aceros para vehículos con motor de combustión, prueba de ello son nuestras homologaciones recientes en aceros de rodamientos, sólo al alcance de los mejores siderúrgicos, como también participando en numerosos proyectos destinados a los vehículos eléctricos, de forma que Sidenor será un actor de primer nivel en el mercado del automóvil cualquiera que sea la evolución tecnológica de ese mercado.

Pero en un mundo con tantas incertidumbres, no queremos depender de un solo sector; por eso estamos convencidos de que nuestra política de





Sidenor será un actor de primer nivel en el mercado del automóvil cualquiera que sea la evolución tecnológica de ese mercado

diversificación es la correcta. En este sentido, la dirección estratégica tomada hace cuatro años, consistente en desarrollar y vender aceros para los sectores eólico, de minería, y del ferrocarril, entre otros, contrabalancea los riesgos de nuestro principal mercado y nos da una protección extraordinariamente eficaz frente a la evolución cíclica del automóvil.

Vemos 2025 con moderado optimismo, en particular la segunda parte del año.

La Comisión Europea acaba de decidir retrasar la implantación de las exigencias medioambientales sobre las emisiones de los vehículos, y más concretamente las penalizaciones que habrían supuesto un gravísimo problema para el sector. Estamos seguros de que esa decisión va a suponer un claro punto de inflexión en la demanda de coches en Europa.

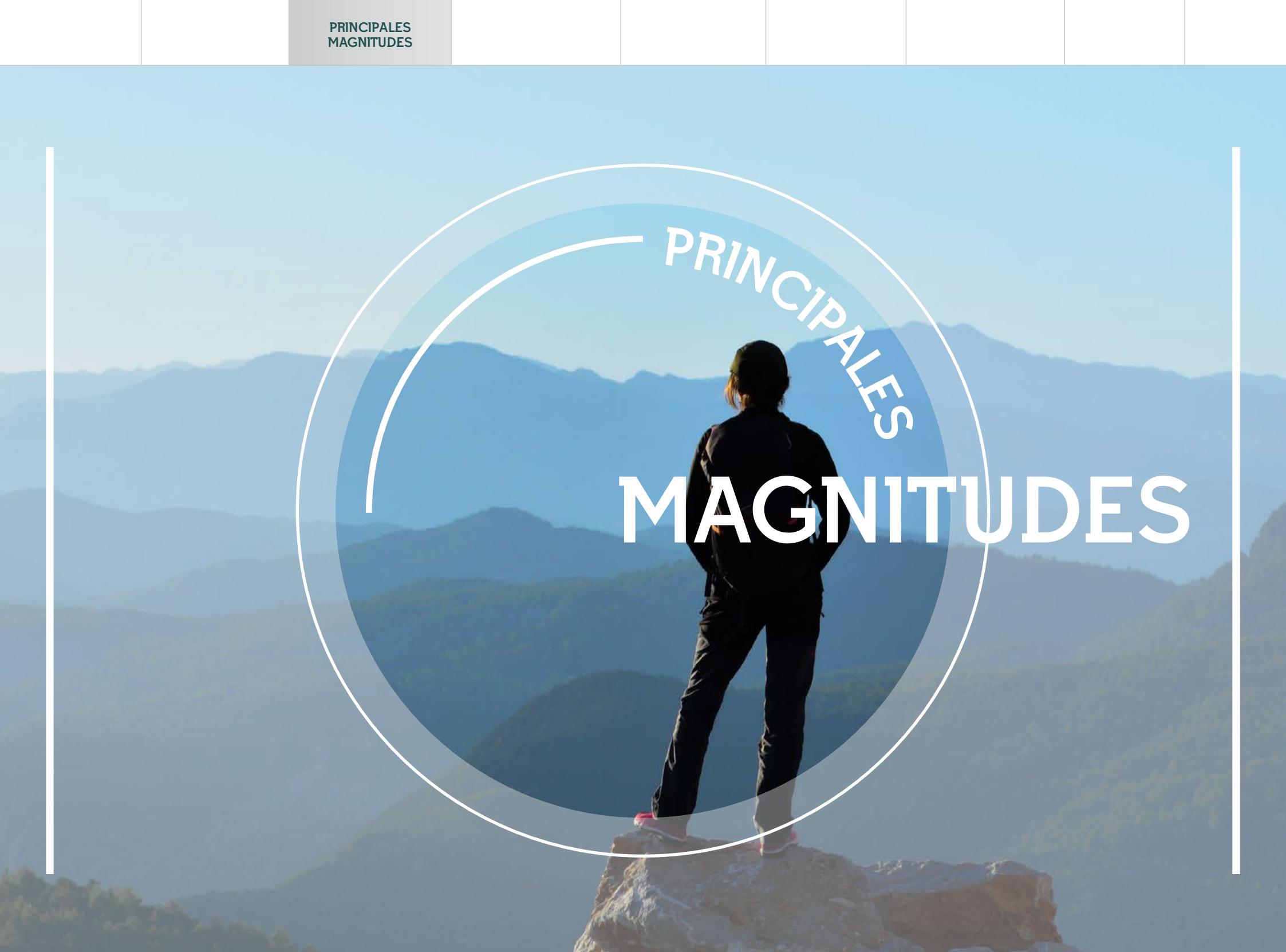
Por otro lado, seguimos comprometidos con nuestra estrategia medioambiental. En 2025 todo el suministro eléctrico de Sidenor tendrá un origen renovable; habremos eliminado con ello todas las emisiones indirectas de CO<sub>2</sub>, las relacionadas con la generación eléctrica. En paralelo, seguimos trabajando en la reducción de las emisiones directas, las relacionadas sobre todo con la combustión del gas natural; en ese tipo de emisiones no hay una solución tecnológica disponible y la electrificación sólo permite sustituir una parte menor de las aplicaciones del gas. Aun así, a finales de 2025

habremos eliminado el 73% de las emisiones con respecto a 2005, año de referencia para nuestra industria. Como muestra de este compromiso, el 10% de la retribución variable de los empleados de Sidenor estará sujeto a la consecución de los objetivos de emisiones para el año.

Por último, gracias a los enormes progresos realizados en la flexibilidad de nuestro aparato industrial, ahora somos capaces de modificar el régimen de trabajo de nuestra acería en unas pocas semanas. Esa flexibilidad constituye una ventaja competitiva que utilizada como herramienta comercial nos permitirá seguir progresando en la preferencia de nuestros clientes.

La capacidad tecnológica y de innovación, y la versatilidad y flexibilidad de nuestro útil industrial nos permiten ser optimistas sobre el futuro de nuestra empresa, independientemente de las dificultades ligadas al mercado y de las sorpresas de la geopolítica.

**José Antonio Jainaga**  
Presidente de Sidenor



A circular graphic overlay features the words "PRINCIPALES" curved along the top inner edge and "MAGNITUDES" in large, bold, white letters in the center. The background is a photograph of a person from behind, standing on a rocky outcrop and looking at a vast, misty mountain range under a clear blue sky.

PRINCIPALES  
**MAGNITUDES**

# Hitos 2024

## Enero

- ◆ Recibimos la medalla de plata otorgada por EcoVadis en reconocimiento a nuestro compromiso con la sostenibilidad. Nos posicionamos un 15 % por encima de las empresas evaluadas a nivel mundial en el sector.
- ◆ Aprobamos la validación de los Objetivos de Descarbonización conforme a la iniciativa SBTi (Science Based Targets), herramienta que evalúa de forma científica las medidas necesarias para reducir las emisiones globales.



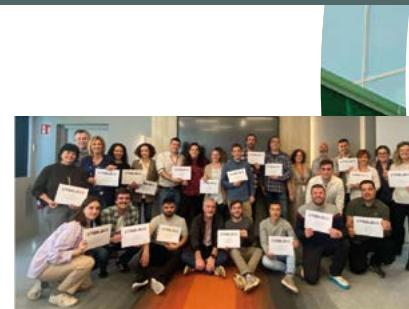
## Febrero

- ◆ Iniciamos la tercera promoción del Programa Steelers, destinado a fomentar la cultura de la innovación.
- ◆ Durante el primer semestre realizamos pruebas industriales con diversas biomasas para la sustitución del carbón en el marco de los proyectos GREENHEATEAF y DESKAR30.



## Marzo

- ◆ Inauguramos el Hub de Innovación – Sidenor 612, un espacio dedicado a las actividades de innovación abierta. Además, lanzamos una landing page para la captación de startups y la presentación de retos diferenciales.
- ◆ Participamos en Simodec 2024, evento internacional celebrado en La Roche-sur-Foron (Francia) que reúne a profesionales de la industria del torneado y de la ingeniería de precisión.



## Abril

- ◆ Asistimos a la feria Wire 2024, celebrada en Düsseldorf (Alemania), en la que se presentan aceros sostenibles, aceros neutros en carbono y la estrategia de descarbonización.
- ◆ Aprobamos la propuesta del Proyecto Europeo CROSSCUT, en el marco de la convocatoria RFCS – Big Ticket, siendo el primero de esta convocatoria en contar con la participación del departamento de I+D. El proyecto está orientado a la descarbonización y se centrará en la utilización industrial de productos carbonosos alternativos de bajas emisiones.
- ◆ Superamos con éxito las auditorías correspondientes a la norma ISO 9001 y a la IATF 16949 en materia de calidad.

## Mayo

- ♦ A través del departamento de I+D, participamos en los Foros de Descarbonización e Hidrógeno –organizados por el Clúster de Energía–, presentando a la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación los avances de los proyectos de investigación Desgas, H-Acero e IS2H4C.

## Junio



- ♦ Participamos en el South Summit Madrid, plataforma global de innovación abierta que conecta startups, corporaciones e inversores, consolidando el posicionamiento del Hub de Innovación – Sidenor 612.
- ♦ Asistimos al Green Steel World Expo & Conference en Essen (Alemania), congreso de gran relevancia sobre sostenibilidad ambiental en la industria del acero, donde se presentó la ponencia 'Path towards sustainability'.
- ♦ Presentamos la nueva herramienta de cálculo de la huella ambiental de nuestros productos, que cuenta con capacidad para analizar más de 25.000 referencias de acero.
- ♦ Renovamos la certificación ISO 20400, reafirmando así nuestro compromiso con la sostenibilidad en la cadena de suministro. En esta misma línea, renovamos las certificaciones ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo), ISO 14001 (Medioambiente) e ISO 50001 (Energía) en todas las plantas, obteniendo excelentes resultados en control, seguimiento, participación e implicación.



## Julio



- ♦ Recibimos el reconocimiento del proyecto de Descarbonización dentro del marco de los PERTE.
- ♦ Obtenemos el certificado EPD PROCESS para
- la nueva herramienta de cálculo de la huella ambiental del producto.
- ♦ Renovamos el Plan de Igualdad 2024–2028.

## Septiembre

- ♦ Tras el destacado éxito en la convocatoria 2023 de Proyectos Europeos del Programa RFCS –con la aprobación de ocho propuestas en las que participó el departamento de I+D–, iniciamos la ejecución de dichos proyectos, abarcando ámbitos de actuación en las áreas de Proceso y Producto.

## Octubre



- ◆ Participamos en la novena edición de BIND 4.0, programa de aceleración e innovación abierta que, desde su creación en 2016, ha impulsado a más de 160 startups y desarrollado más de 240 proyectos a nivel internacional.
- ◆ Tomamos parte en el IV Congreso Leaders in Tech, iniciativa de INNOLAB Bilbao que sirve como plataforma para divulgar, generar y reconocer nuevas tecnologías y el talento científico-tecnológico.
- ◆ Asistimos al evento B-Venture, en el que se llevó a cabo una mesa redonda sobre alianzas entre corporaciones y startups.
- ◆ Nos adjudicaron un PERTE destinado a dotar a la planta de Basauri de la tecnología necesaria para la fabricación de acero destinado a componentes de vehículos eléctricos, en cumplimiento de los exigentes estándares del sector y de los objetivos de descarbonización y sostenibilidad.

- ◆ Iniciamos el Programa Future Engineers (SFEP), orientado a la formación intensiva de nuevos profesionales para ocupar puestos en departamentos técnicos, incorporando a recién titulados en el área de I+D.
- ◆ Asistimos a EUROFORGE, celebrado en Milán, donde ofrecimos la ponencia 'Heat Up the Innovation, Cool Down the Emissions: The Heat Treatment Future'.



## Noviembre

- ◆ Pusimos en operación la entrada en servicio de los parques fotovoltaicos de Cervia y Olerdola, que suministrarán 11.000 MWh/año de energía renovable.
- ◆ Colaboramos en la asistencia a los afectados por la dana en Valencia mediante el envío de maquinaria y operarios desde la planta de Sagunto.

- ◆ Iniciamos el proceso para posibilitar el uso de combustibles totalmente renovables remanufacturando equipos de logística interna.
- ◆ Firmamos el Acuerdo del Plan de Prevención y Empresa Saludable, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.



## Diciembre

- ◆ Adquirimos Eplus Reciclaje y gestión integral de Residuos S.L., empresa especializada en la gestión de residuos con sede en Barcelona.
- ◆ Pusimos en marcha el proyecto de revalorización de la escoria blanca.
- ◆ Se establece una financiación sostenible por valor de 15M€ hasta 2031, con 3 KPIs de sostenibilidad.



# Principales magnitudes del año

| Compañía  | 2024   | 2023   |
|---|--------|--------|
|  <b>Empleados</b><br>(cierra del año)                  | 1.901  | 1.840  |
|  <b>Facturación</b><br>(millones de euros)             | 838    | 938    |
|  <b>Ventas</b><br>(kt de acero)                        | 647    | 640    |
|  <b>Formación</b><br>(horas impartidas)                | 70.337 | 77.850 |
|  <b>Inversiones ejecutadas</b><br>(millones de euros) | 20     | 11     |

| Resultados económicos               | 2024 | 2023 | 24 vs 23 |
|-------------------------------------|------|------|----------|
| <b>Cifra de negocio (M€)</b>        | 838  | 938  | -10,6%   |
| <b>Volumen de ventas (kt)</b>       | 647  | 640  | +1,1%    |
| <b>EBITDA (M€)</b>                  | 52   | 61   | -14,7%   |
| <b>Principales inversiones (M€)</b> | 20   | 11   | +81,8%   |

## Medioambiente

Reducción del **38%** de las **emisiones** de **CO<sub>2</sub>/t acero** desde 2021

Reciclaje de cerca de **800.000 t** de **chatarra** al año

Valorización del **90%** de los **residuos** generados



| Información fiscal                                    | 2024 | 2023 |
|---|------|------|
| <b>Beneficios (M€)<sup>2</sup></b>                    | 15   | 23   |
| <b>Impuestos sobre beneficios pagados<sup>1</sup></b> | 0    | 0    |
| <b>Subvenciones públicas recibidas (M€)</b>           | 17,4 | 12,1 |

(1) Dada la aplicación de créditos fiscales por pérdidas de ejercicios anteriores y deducciones, el pago efectivo del año es 0.

(2) Este beneficio es casi en exclusiva generado por las sociedades españolas puesto que las únicas sociedades extranjeras son las delegaciones que incorporan un beneficio muy residual.



A large stack of steel rods or bars is shown in a factory setting. The rods are silver and reflective, stacked in a staggered pattern. In the background, there's a blurred view of industrial equipment and structures under a clear sky.

01

UN COMPROMISO  
DE ACERO

# Excelencia y responsabilidad

Desde hace años, en Sidenor destacamos por ser líderes en la fabricación de aceros especiales, así como por ser un proveedor de productos de calibrado esencial en el competitivo mercado europeo.

La responsabilidad y la excelencia son parte fundamental de nuestro trabajo, dos aspectos muy presentes en la red de centros de producción estratégicamente situados en País Vasco, Cantabria y Cataluña. Asimismo, nuestras instalaciones están equipadas con tecnología puntera y diseñadas para satisfacer las más altas exigencias de los sectores industriales que demandan productos y servicios de calidad excepcional. Contamos, además, con oficinas comerciales en Alemania, Francia, Italia, y Reino Unido, lo que nos permite llegar más lejos.

Nuestra producción, con una capacidad cercana a las 900.000 toneladas de acero, nos sitúa, hoy en día, como uno de los principales suministradores europeos de acero especial para el

sector de la automoción, así como de otros sectores, como el de la generación de energía, Oil&Gas, la construcción de maquinaria pesada y los bienes de equipo, y tenemos el claro propósito de fortalecer esa posición. En estos sectores, el acero especial de Sidenor se usa para fabricar productos de alta responsabilidad.

Una parte fundamental de la compañía es nuestro equipo humano, compuesto por unas 1.900 personas. Estamos profundamente comprometidos con ofrecerles un entorno de trabajo inspirador, priorizando siempre su bienestar. Con este fin, ponemos todo nuestro empeño en garantizar su seguridad y fomentar su crecimiento profesional.



Contamos con un equipo humano compuesto por  
**1.900 personas**

Nuestra capacidad de **producción de acero** se sitúa cerca de las **900.000 t**



## Innovación, el motor para la competitividad

Dentro de la coyuntura inestable en la que se encuentra nuestro sector, marcada por unas exigentes directrices medioambientales y la transición al vehículo eléctrico, continuamos trabajando de manera eficiente, buscando fortalecer nuestra estrategia de sostenibilidad, mejorar la competitividad y potenciar la diversificación.

La industria del acero continúa siendo un sector estratégico, tractor de la economía en nuestro entorno, así como un referente en sostenibilidad, en reciclaje y en liderar prácticas responsables. En Sidenor somos un claro ejemplo, ya que trabajamos con el compromiso firme de potenciar la economía circular y minimizar nuestra huella ambiental, e incluso de colaborar con nuestros clientes para reducir el impacto ambiental aguas abajo de nuestro proceso.

En nuestro camino hacia un crecimiento continuo, llevamos a cabo importantes inversiones en innovación, sin duda, uno de los pilares en los que se sostiene nuestra actividad.

De hecho, nuestro centro de I+D es uno de los mayores del sector del acero en Europa, lo que nos permite desarrollar nuevas tecnologías y productos que nos ayudan a satisfacer las necesidades de nuestros clientes. En esta línea, estamos transformando la empresa para ser referentes en la industria 4.0, mejorando y digitalizando nuestros procesos de producción para que sean más eficientes, seguros y de mayor calidad, lo que nos permite ser cada vez más competitivos.

Destacamos la labor de nuestro recién creado HUB de Innovación – Sidenor 612 para ayudarnos a avanzar en la digitalización de la empresa, ser una puerta a la innovación abierta en colaboración con startups, y potenciar las iniciativas y cultura innovadora dentro de nuestra organización.

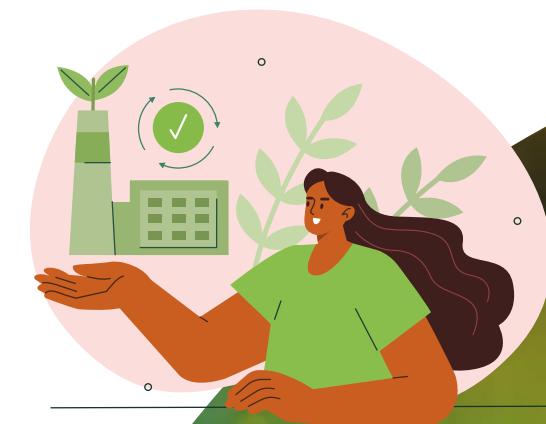
## Avanzar de forma sostenible

Tenemos un objetivo claro: hacer un uso más eficiente de los recursos y disminuir las emisiones y, para conseguirlo, operamos bajo los fundamentos de la economía circular. De esta forma, apostamos por una búsqueda constante de métodos vanguardistas que nos ayuden a reducir, reutilizar y aprovechar los residuos que se generan durante el proceso de producción del acero.

Este propósito es una muestra del compromiso socialmente responsable que mantenemos con inversores, proveedores, clientes y comunidades involucradas.

Trabajando junto a todos los agentes de nuestra cadena de valor, buscamos avanzar, de forma conjunta, hacia la excelencia empresarial. Este enfoque nos ayuda a crecer de manera sostenible y responsable, asegurando la continuidad y el éxito futuro de nuestras actividades.

**Tenemos un objetivo claro:  
hacer un uso más eficiente  
de los recursos y disminuir las emisiones**



## MISIÓN

Generar valor de forma sostenible en el negocio de los aceros especiales



## VISIÓN

Ser un referente en la innovación de productos y procesos



## VALORES



Satisfacer las necesidades del **Cliente**

**Sostenibilidad** económica, social y medioambiental

**Personas** respetadas y comprometidas

Enfoque en **Resultados**

**Seguridad** de las personas

**Innovación** en todo lo que hacemos

# Compromiso ASG de presente y futuro

La sostenibilidad forma parte del ADN de la compañía, aplicándose de forma transversal a lo largo de toda la cadena de valor, procesos y operaciones, y centrándose muy especialmente en las personas, el medioambiente, la sociedad, la ética y la transparencia empresarial.

Muestra de ello es que en 2021 adoptamos un exigente posicionamiento ambiental, con objetivos y planes de trabajo concretos asociados a dos ejes: la lucha contra el cambio climático y la apuesta por la economía circular. Como fruto de esta línea de actuación, en los últimos 10 años hemos incrementado

un 15% nuestra tasa de valorización de residuos y destinado más de 40 millones de euros a desarrollar iniciativas ambientales y de eficiencia energética.

La sostenibilidad también es fundamental en el gobierno corporativo, ya que está presente en todas las decisiones que se toman, gestionando, además, los riesgos de forma prudente y activa, y fomentando la transparencia y el comportamiento ético.

Nuestro compromiso también está ligado a los derechos humanos y al talento, fomentando la seguridad y la igualdad de las personas.



## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

### Retos compartidos

En 2022 nos adherimos a los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la iniciativa de la ONU que lidera la sostenibilidad empresarial en el mundo. De esta forma, conectamos con más de 25.400 entidades en más de 167 países y con casi 70 redes locales en el mundo.

En España, más de 1.800 organizaciones están alineadas con el Pacto Mundial, una alianza que promueve valores fundamentales en áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.

## Objetivos de Desarrollo Sostenible

Entendemos que el futuro se construye hoy. Por ello, como empresa responsable, consideramos fundamental dar pasos que nos permitan abordar desafíos que nos afectan a todos, un camino que recorremos de la mano de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

Debido a la particularidad de nuestra actividad, nos focalizamos y contribuimos activamente en seis ODS:



**Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades:** La mejora de la seguridad y salud de las personas que trabajan en nuestras instalaciones es una prioridad para Sidenor. Para fomentar hábitos saludables que mejoren nuestra salud contamos con el proyecto Empresa Saludable, a través del cual proponemos acciones sencillas que contribuyen a una vida más sana.



**Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos:** Impulsamos la capacitación y el talento de nuestros empleados/as y jóvenes de nuestro entorno en competencias clave tanto para nuestro negocio como para las exigencias laborales del mañana.



**Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas:** Contamos con políticas que nos permiten ofrecer las mismas oportunidades a todas las personas y rechazan cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo, raza o religión. Esto se plasmó en 2018 con la firma del primer Plan de Igualdad de Sidenor renovado en julio para los años 2024-2028.



**Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación:** Hemos creado el HUB de Innovación que, en dependencia del departamento de TI, tiene el propósito de avanzar en la digitalización de la empresa, por ser una puerta a la innovación abierta en colaboración con startups y ser un semillero de iniciativas innovadoras.



**Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles:** Aplicamos el principio de mejora continua en el uso de las materias primas para hacer un uso responsable de ellas, y valorizamos un porcentaje cada vez mayor de los residuos que generamos.



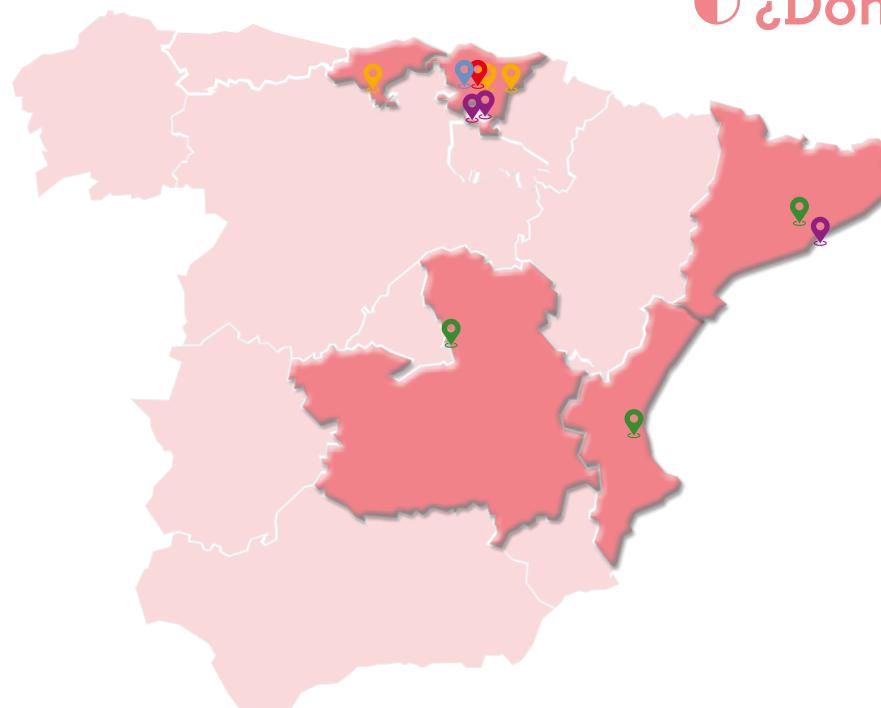
**Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos:** Nos comprometemos a reducir nuestra huella de carbono adquiriendo compromisos cuantificables.

A través de los ODS queremos contribuir a crear un mundo mejor, impulsando cambios significativos en áreas que consideramos cruciales para un futuro sostenible.

# Modelo de negocio

Nuestro negocio se centra en generar valor de forma sostenible a través de todo el ciclo de vida del acero, desde la recogida de chatarra, que nos sirve como materia prima para la fabricación de todo nuestro catálogo de productos, hasta que estos vuelven a ser chatarra.

En nuestro empeño por ofrecer productos funcionales y de calidad, apostamos por la innovación y la mejora continua. De esta forma, incorporamos las mejores prácticas empresariales con el fin de mejorar la eficiencia, generando menos residuos y minimizando el uso de recursos naturales. En este sentido, nuestros centros de producción son altamente especializados y están dotados con equipos y tecnologías de última generación.



## ¿Dónde estamos?

📍 Oficinas generales  
Basauri (Bizkaia)

📍 Sidenor I+D  
Basauri (Bizkaia)

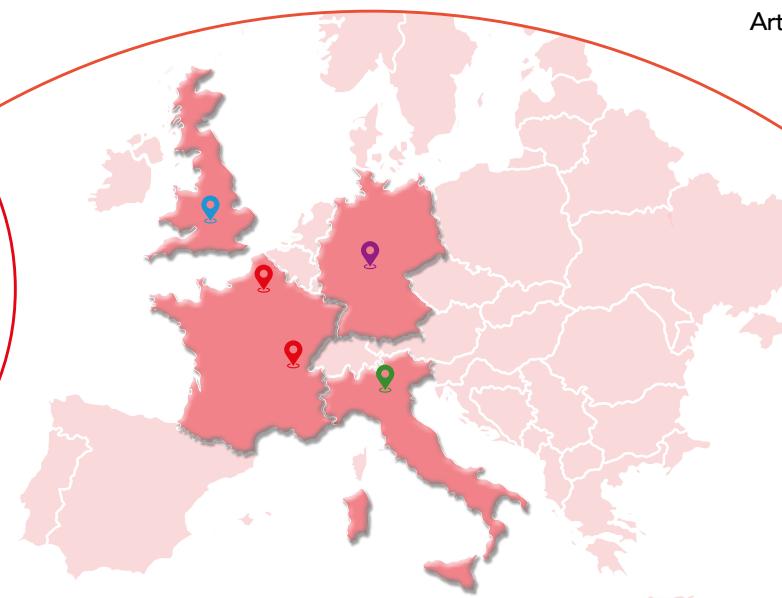
📍 Producción de acero  
Azkotia (Gipuzkoa)  
Basauri (Bizkaia)  
Reinosa (Cantabria)

📍 Sidenor Bright Steels  
Vitoria (Araba)  
Legutiano (Araba)  
Polinyà (Barcelona)  
Jundiz (Araba)

📍 Recogida y  
procesamiento  
de chatarra  
Sagunto (Valencia)  
Fuenlabrada (Madrid)  
Artés (Barcelona)

### Delegaciones comerciales

- 📍 Sidenor Reino Unido
- 📍 Sidenor Alemania
- 📍 Sidenor Italia
- 📍 Sidenor Francia



# ● Situación del sector en España

(Fuente datos: Unesid 2023)

Nuestro país es uno de los principales productores de acero de Europa y del mundo. De hecho, en España se produce acero en 22 plantas y 50 instalaciones destinadas a la laminación y primera transformación. Si bien Asturias y País Vasco son las regiones con la mayor concentración de actividad, once comunidades autónomas cuentan con fábricas pertenecientes a esta industria. El sector factura en su conjunto cerca de 14.900 millones de euros y da empleo a más de 60.000 personas, a las que hay que sumar otros 20.000 empleos vinculados a la recogida de chatarra.

En cuanto a la producción, el sector fabrica anualmente 11,4 millones de toneladas de acero y es netamente exportador, llevando sus productos a casi 160 países. Su estrategia viene definida por conceptos como innovación, eficiencia, sostenibilidad

y seguridad laboral, siendo un actor fundamental en la transición hacia el modelo de economía circular. La industria recicla al año cerca de 9,3 millones de toneladas de chatarra realizando además un uso eficiente de los recursos hasta aprovechar casi el 80% de los residuos y subproductos que genera en el proceso.

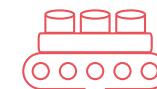
En este escenario, en Sidenor somos el principal fabricante de aceros especiales en España, un producto de mayor valor añadido y exigencia en su fabricación. A corto y medio plazo, prevemos seguir liderando el sector nacional gracias a las importantes inversiones realizadas para mejorar nuestro desempeño, ampliar nuestro catálogo de productos e incrementar nuestra capacidad de producción. Algunos factores que podrían afectar al ritmo del negocio son la disminución de las ventas, principalmente en lo que a exportaciones se refiere, el aumento del precio de las materias primas y energías o posibles cambios legislativos en materia ambiental.



Producción de acero  
en España:



22  
plantas



50  
instalaciones  
de laminación



Empleos  
directos:  
60.000



Facturación:  
14.900 M€

Lideraremos  
el sector  
nacional gracias  
a las inversiones  
realizadas para  
mejorar nuestro  
desempeño, ampliar  
nuestro catálogo  
de productos  
e incrementar  
nuestra capacidad  
de producción



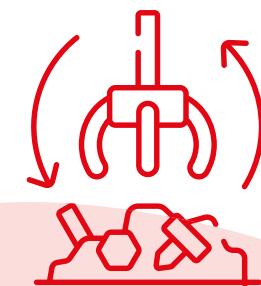
## ● Una segunda vida para la chatarra

Somos conscientes de la necesidad de gestionar eficientemente los residuos metálicos, ya que permite reducir tanto el uso de materiales nuevos, como el impacto que su abandono tiene en el entorno. Por ello, hemos convertido el reciclado de chatarra en la base de nuestro proceso productivo. Cada año convertimos cerca de 800.000 toneladas de chatarra en productos de acero de la mejor calidad. Se trata de un modelo responsable, en línea con nuestro compromiso con la economía circular, el entorno y la sociedad, que comienza con la compra de la chatarra y continúa en la Acería de Basauri, donde la materia prima es procesada.

Para realizar esta labor contamos con tres centros de acopio situados en Fuenlabrada (Madrid), Sagunto (Valencia) y Artés (Barcelona). Asimismo, disponemos de los recursos necesarios para desarrollar la cadena de valor de suministro y garantizar la calidad del material utilizado.

Consideramos a nuestros proveedores de chatarra como colaboradores clave, ya que su participación es esencial a la hora de asegurar tanto la calidad de la materia prima suministrada, como la sostenibilidad en la cadena productiva. Teniendo esta circunstancia en cuenta, fomentamos relaciones de largo plazo con ellos. Además, con el fin de garantizar que sus prácticas sean responsables y estén alienadas con nuestras políticas, contamos con mecanismos de vigilancia y realizamos visitas periódicas para comprobar el estado de sus instalaciones, calidad y stocks disponibles.

Contamos con tres centros de acopio situados en Fuenlabrada (Madrid), Sagunto (Valencia) y Artés (Barcelona)



Cada año convertimos cerca de

**800.000 t de chatarra**

en productos de acero  
**de la mejor calidad**

## ● Nuestras líneas de negocio

Desarrollamos y fabricamos una amplia gama de productos de máxima calidad capaces de responder a las necesidades de los clientes más exigentes de múltiples sectores, centrando nuestra actividad en:



### Ventas de aceros especiales por sectores





## Aceros especiales

Somos uno de los fabricantes de aceros especiales más importantes de Europa. La actualización y mejora de los equipos y procesos en nuestros centros de producción nos permiten poner en el mercado productos innovadores que cumplen con los requisitos más exigentes de eficiencia y calidad de nuestros clientes.

### PRODUCTOS

- ◆ Semiproductos: palanquillas de colada continua, *blooms* (rectangulares y redondos) y desbastes de colada continua.
- ◆ Barras laminadas: redondos, palanquillas y llantas.
- ◆ Barras calibradas: torneadas, estiradas y rectificadas.

### APLICACIONES PRINCIPALES

- ◆ Automoción: piezas para los conjuntos de la transmisión, motor combustión, motor eléctrico, caja de cambios, reductora, suspensión, dirección, etc.
- ◆ Eólico
- ◆ Oil&Gas
- ◆ Off-highway
- ◆ Bienes de equipo
- ◆ Ferrocarril
- ◆ Minería

## Sidenor Bright Steels

Sidenor Bright Steels es el resultado de la estrategia de crecimiento global de Sidenor en el producto calibrado. Actualmente somos la mayor empresa nacional del sector calibrador.

### PRODUCTOS

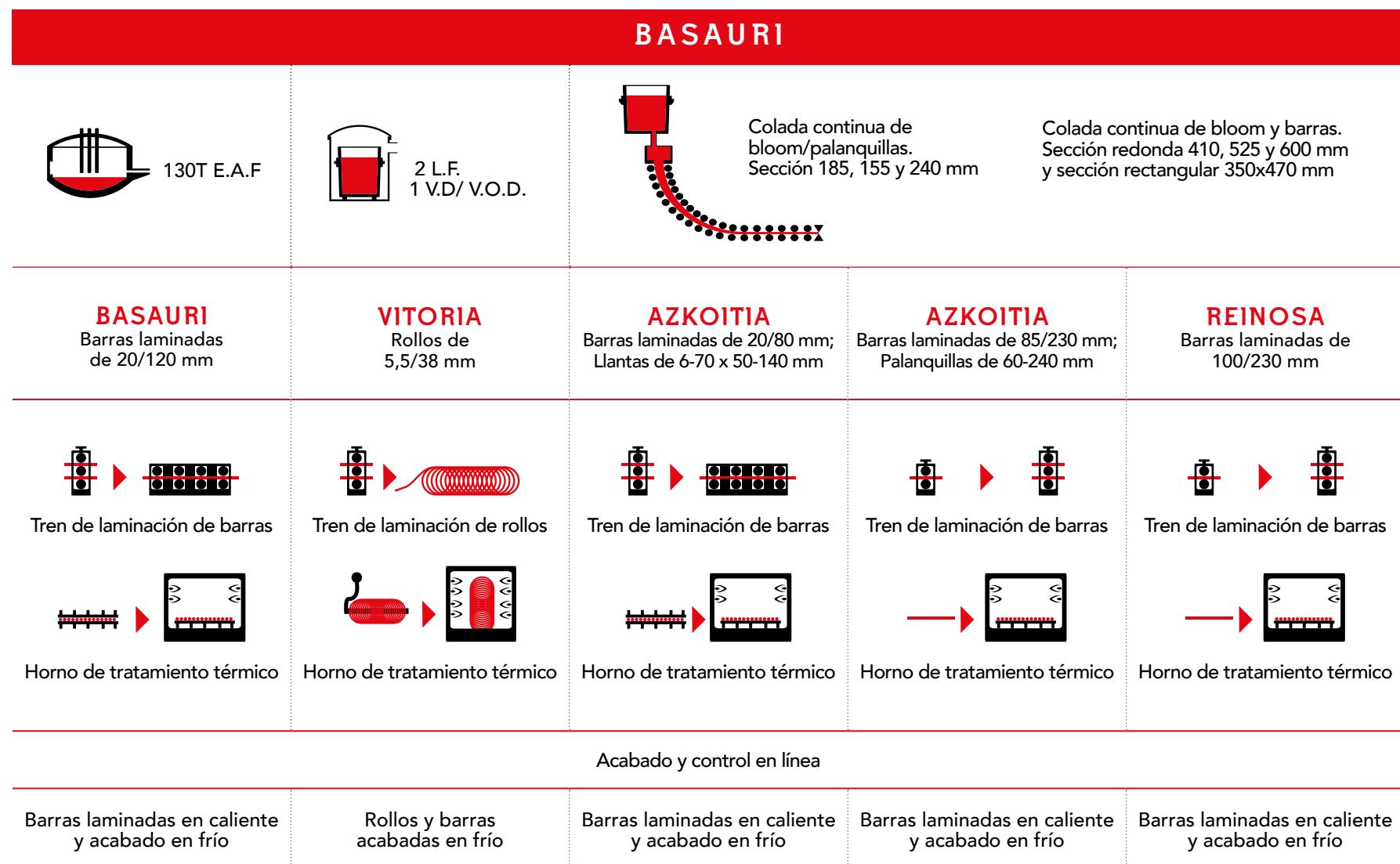
- ◆ Alambrón y alambre trefilado.
- ◆ Barras calibradas: torneadas, estiradas y rectificadas.
- ◆ *Blanks* para la fabricación de cremalleras de dirección.

### APLICACIONES PRINCIPALES

- ◆ Sector automoción
- ◆ Energía
- ◆ Bienes de equipo



## Estructura de trabajo eficaz





En Sidenor  
estamos  
comprometidos  
con la  
diversificación  
tanto en el  
negocio operativo  
del acero como  
en el ámbito  
corporativo



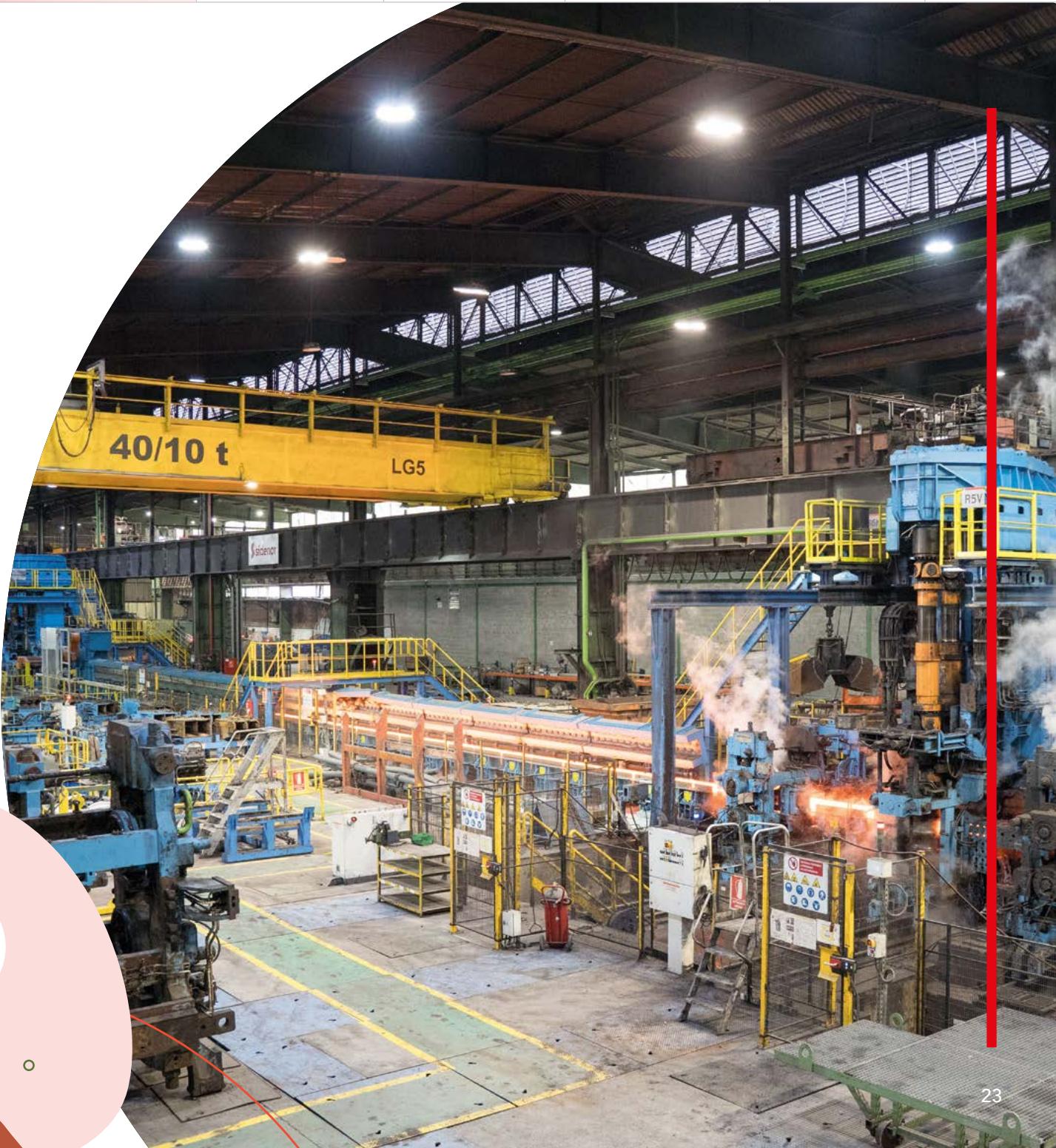
## ● Diversificar para seguir avanzando

En un mercado tan cambiante como el nuestro, entendemos que hacer cosas nuevas es lo que va a garantizar nuestro futuro. Por ello, en Sidenor, y bajo el Proyecto de Innovación, estamos comprometidos con la diversificación tanto en el negocio operativo del acero como en el ámbito corporativo.

En cuanto a nuestra actividad, nuestra estrategia a largo plazo es expandirnos y crecer más allá del sector de automoción. Esto nos permitirá, por un lado, mitigar la disminución del consumo de acero debido al auge del coche eléctrico y, por otro, ser líderes en sostenibilidad, calidad, competitividad y servicio en sectores tradicionales. Hace años que iniciamos este camino y, hasta la fecha, seguimos progresando en el desarrollo de nuevos productos, homologaciones y, sobre todo, en la transformación de nuestras formas habituales de trabajo. Actualmente, estamos presentes en sectores como la generación de energía (eólica y oil&gas), el ferrocarril, la minería, la maquinaria industrial, entre otros. Para incorporarnos a estos sectores, hemos realizado inversiones significativas, como, por ejemplo, la modernización de nuestros tratamientos térmicos y la fabricación de blooms redondos de colada continua en diámetros de 410, 525 y 600 milímetros. En este proceso, el apoyo del centro Sidenor I+D ha sido crucial, ya que nos ha permitido desarrollar calidades de acero a medida para satisfacer y superar las nuevas demandas.

En línea con nuestro constante análisis de los mercados, en 2024 hemos logrado alcanzar importantes avances en sectores como el marítimo, carretillas elevadoras y fabricantes de ferrocarril entre otros. Además, estamos explorando el desarrollo de nuevos productos, como redondos laminados de mayor tamaño que nuestra gama actual, nuevas secciones de blooms de colada continua y calidades de acero más exigentes, tanto en acero especial como inoxidable.

Asimismo, continuamos con nuestra diversificación corporativa, estableciendo alianzas y adquiriendo otras empresas para buscar sinergias con nuestro negocio.



# ○ Respuestas ágiles y personalizadas

En 2024, hemos aumentado nuestro market share en una situación de mercado muy compleja. El excelente desempeño de nuestro equipo, así como la optimización de las nuevas inversiones en las instalaciones de Basauri nos han permitido volver a aumentar la flexibilidad en un sector que requiere cada vez respuestas más rápidas, acompañadas de un servicio ágil y de calidad.

La innovación es una de nuestras principales herramientas para dar soluciones más personalizadas a cada uno de nuestros clientes y a los retos que el mercado nos demanda, incrementando el valor del producto que ofrecemos.

Conforme a los rigurosos criterios establecidos por las normas ISO 14067 - PCR 2015:03, que abarcan las emisiones tanto upstream como core, hemos trabajado y avanzado en la medición y gestión de la sostenibilidad ambiental de nuestros productos y su impacto en la cadena

de valor, lo que nos ha permitido tomar las mejores decisiones en cada momento.

El conocimiento adquirido lo compartimos, e implantamos planes de colaboración con nuestros clientes para el ecodiseño de productos. Estos planes están dirigidos al desarrollo de componentes con un menor impacto ambiental a lo largo de su ciclo de vida completo, en línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad y la innovación.

A pesar de la reciente incertidumbre en el mercado de vehículos eléctricos y el desarrollo de nuevos proyectos, hemos fortalecido nuestra presencia en sectores tradicionales, a la vez que exploramos nuevas oportunidades en la diversificación dentro del sector automóvil. Esta estrategia nos ha permitido no solo mantener nuestro liderazgo, sino también adaptarnos y crecer en un entorno cambiante.



## Diversificación

El proceso de diversificación es uno de los puntos esenciales de nuestra estrategia para incrementar nuestro market share en el mercado para los próximos años y, como tal, todas las áreas de la empresa están realizando un gran esfuerzo para conseguir los objetivos marcados.

Hemos ampliado considerablemente la gama de productos con nuevos formatos y dimensiones. Asimismo, hemos incorporado nuevos aceros que se ajustan a las necesidades de los nuevos sectores que estamos abordando y conseguido las homologaciones necesarias para suministrar a los clientes demandantes de estos productos. Esta es una tarea de esfuerzo continuo, a largo plazo y en la cual todo el equipo de Sidenor está involucrado con gran motivación.



## Inoxidable

Consolidación de la fusión de acero inoxidable como un producto más de diversificación, partiendo 100% de chatarra inoxidable seleccionada, reduciendo de este modo la huella de carbono frente a otros modos de fabricación.

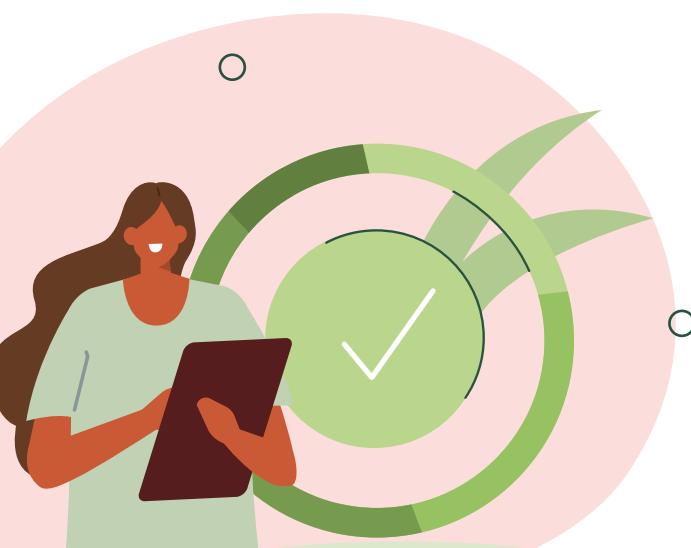


## Homologación

Seguimos apostando por el crecimiento en piezas resilientes al coche eléctrico, así como en nuevas piezas para vehículos eléctricos. Este compromiso es esencial para nuestra estrategia a largo plazo y nos permite estar a la vanguardia en un mercado en constante evolución. Además, hemos sido nominados en varias referencias adicionales para cremalleras de dirección. Este reconocimiento refuerza nuestro posicionamiento de mercado en esta línea de negocio dentro de SBS y nos motiva a seguir innovando y ofreciendo productos de alta calidad a nuestros clientes.

## ○ Valor compartido

Nuestra misión es crear valor para nuestros clientes de manera sostenible, un objetivo que no podríamos alcanzar sin ofrecerles un producto técnicamente perfecto y respetuoso con el medio ambiente. Para cumplir con esta misión, es esencial contar con un equipo capaz de escuchar a los clientes y proporcionarles soluciones. En respuesta a esta necesidad, disponemos, desde hace años, de un departamento de Asistencia Técnica al Cliente (ATC), cuyo principal objetivo es actuar como intermediario con los usuarios para satisfacer todas sus necesidades sobre el rendimiento técnico y medioambiental de nuestros productos.



El departamento de ATC ofrece dos tipos de servicios a los clientes:

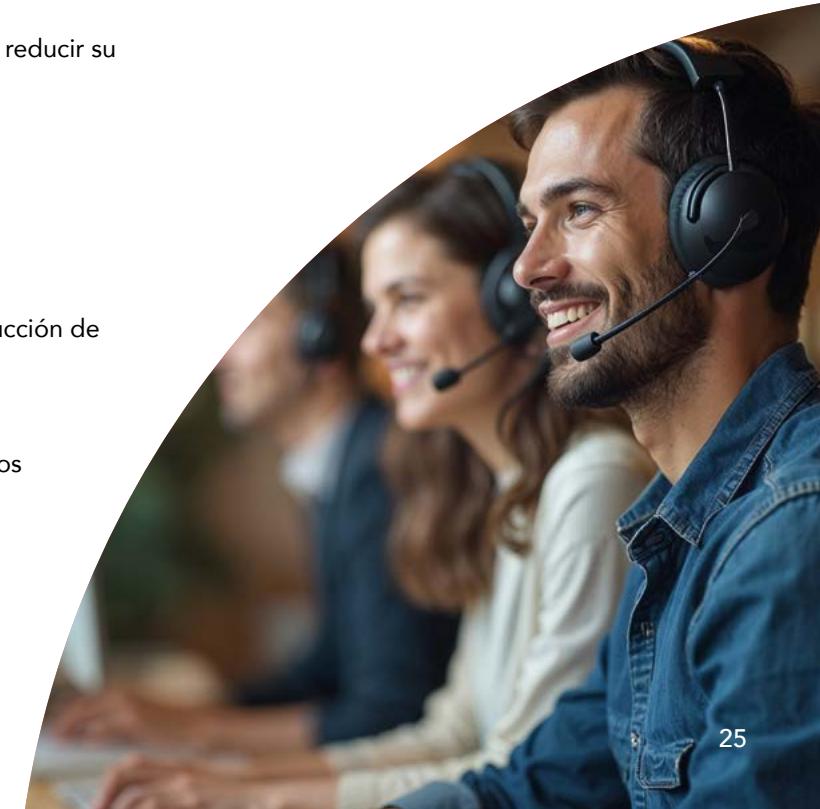
### **1. Servicio pre-venta, con dos actividades principales:**

- ◆ Diseño óptimo del producto para mejorar su rendimiento y adaptarlo a los procesos del cliente.
- ◆ Gestión de homologaciones: documentación, auditorías, muestras iniciales... Durante 2024, se han llevado a cabo más de 120 reuniones técnicas con clientes (auditorías, grupos de trabajo, seguimiento técnico del desempeño de productos...) en sectores como el de la automoción, energético, eólico, o ferroviario y se han gestionado más de 400 pedidos de homologación documentados.
- ◆ Apoyo al cliente en el ecodiseño del acero para tratar de reducir su huella de carbono.

### **2. Servicio post-venta, enfocado en:**

- ◆ Gestión integral de reclamaciones.
- ◆ Optimización del producto (mejora del rendimiento, reducción de costes...).
- ◆ Consultas técnicas de todo tipo.
- ◆ Informaciones relacionadas con la huella de carbono de los productos de Sidenor.

La función de ATC es doble: poner en contacto a nuestros clientes con los recursos técnicos y humanos de Sidenor, y ayudar a entender sus necesidades concretas



## ● Innovación en acción

La industria del acero es el tractor de la economía en nuestro entorno, así como un referente en sostenibilidad, reciclaje, y en el liderazgo de prácticas responsables. Para continuar siéndolo, la investigación, el desarrollo y la innovación son claves, y más en un sector como es el de la automoción, que se encuentra en plena transformación con nuevos modelos de movilidad que afectan a una parte importante de nuestros clientes y productos tradicionales. Este panorama nos exige ser ágiles para adaptarnos a los cambios a través del desarrollo de nuevos productos, mejorando procesos y potenciando la diversificación.

Así, durante 2024, hemos continuado afinando el engranaje de las áreas tecnológicas y de innovación tras la reciente creación de la Dirección del Polo Tecnológico y el HUB de Innovación. Todo ello con el objetivo de potenciar la transversalidad con el resto de áreas de la empresa, buscando la mejora continua, aportando visión de futuro y con la clara orientación de

mantenernos como líderes tecnológicos e innovadores en el mercado.

En esta labor es fundamental el trabajo realizado por la filial Sidenor Investigación y Desarrollo S.A., sociedad sin ánimo de lucro que en 2025 cumple 40 años de actividad, y que está dotada de un laboratorio de excelencia, y es referencia metalúrgica y tecnológica tanto para el Grupo como para nuestros clientes, impulsando nuestra competitividad y sostenibilidad. Así, Sidenor I+D se centra tanto en el desarrollo de productos como en los procesos, permitiéndonos, por una parte, anticiparnos a las necesidades del mercado y, por otra, ser una empresa más eficiente, competitiva, segura y respetuosa con el entorno. Esta división aglutina tanto un área de Desarrollo de Producto, como de Proceso. Ambas nos ayudan tanto a estrechar las relaciones de colaboración con nuestros clientes clave para fortalecer su posición en sus mercados de referencia, combinando nuevos aceros de altas prestaciones y optimizando costes de transformación; como a seguir mejorando en calidad,



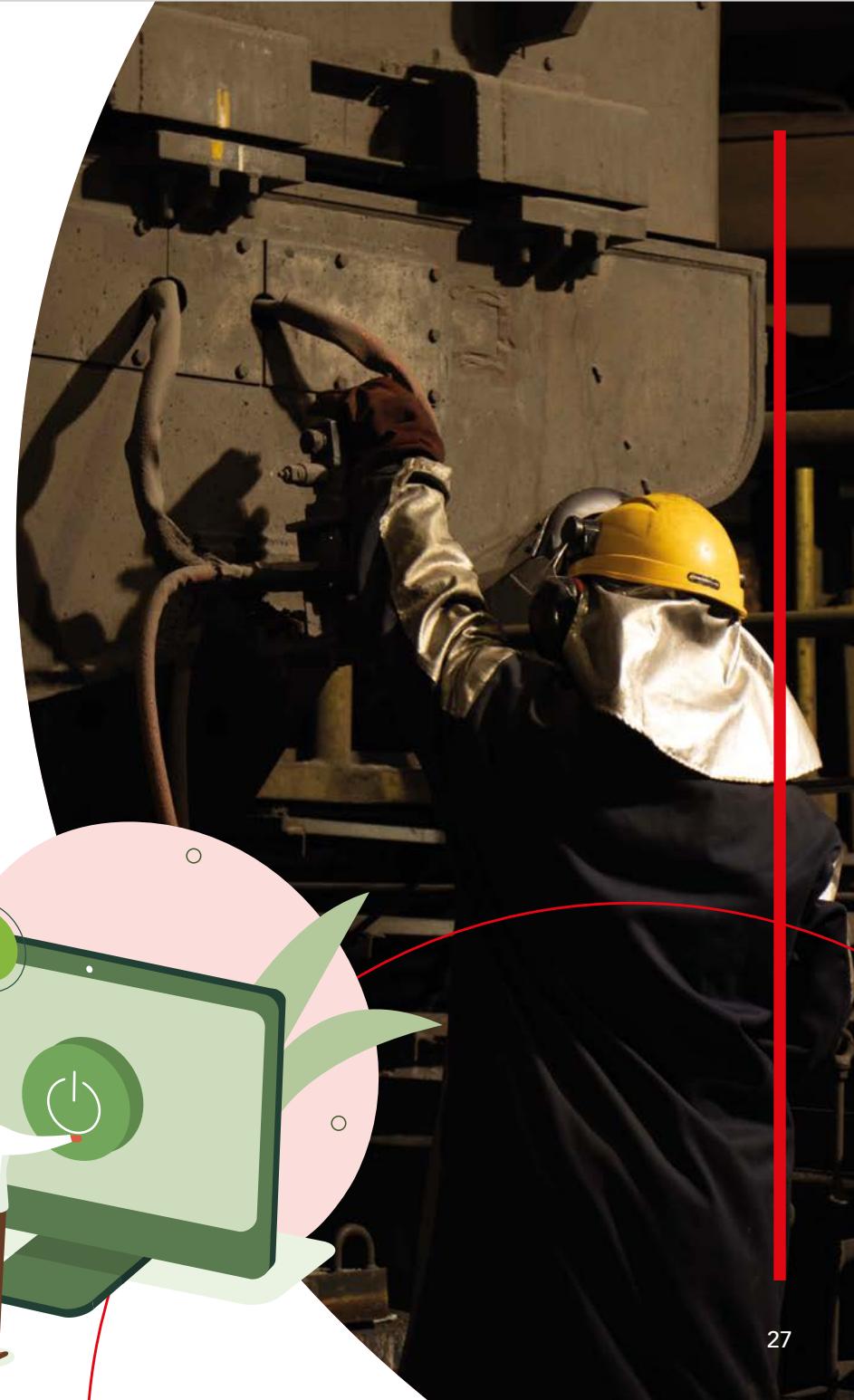
costes, productividad y economía circular, manteniendo siempre la satisfacción del cliente como nuestro norte.

También debemos destacar la labor del aún joven HUB de Innovación que nos permite avanzar en la digitalización de la empresa, además de ser una puerta a la innovación abierta en colaboración con *startups* y potenciar las iniciativas innovadoras.

Por otro lado, participamos activamente en el 'Ecosistema Siderúrgico Europeo' como otra de las líneas importantes de trabajo en el área de I+D+i. Así, colaboramos en proyectos *multipartner* europeos para estar a la vanguardia de las tecnologías emergentes y las mejores prácticas industriales, como son, por ejemplo, el programa RFCS (Research Fund Coal and Steel) o el Horizon Europe. Colaboramos, además, con las instituciones tecnológicas del sector siderúrgico y clientes destacados en los mercados donde operamos. Asimismo, formamos parte del entorno tecnológico nacional y colaboramos con todos los agentes/*clusters* relevantes en nuestro ámbito industrial.

## Innobars, nuestra seña de identidad en innovación

Innobars es nuestra insignia de innovación mediante la cual identificamos y promocionamos nuestros productos y procesos más avanzados y que cumplen con los estándares más exigentes de calidad, seguridad y sostenibilidad.



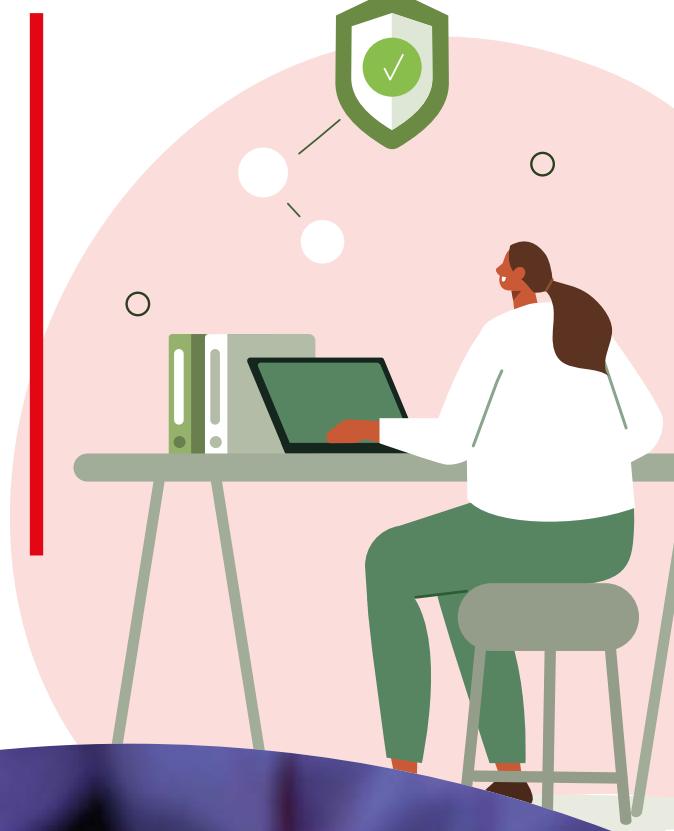
## Digitalización e innovación tecnológica

La digitalización y la innovación tecnológica son motores clave que impulsan la transformación de sectores y modelos de negocio. En 2024, inauguramos nuestro Hub de Innovación – Sidenor 612, cuyo objetivo principal es el desarrollo e integración de soluciones tecnológicas avanzadas, así como la aplicación de la inteligencia artificial en los distintos procesos de negocio. A través de este Hub, también promovemos la digitalización de nuestros procesos y fomentamos la innovación abierta, colaborando con diversos agentes del ecosistema.

Además, en 2024 hemos trabajado en la consolidación de nuestra célula de automatización industrial, un proyecto que nos permitirá transformar nuestros procesos productivos mediante la integración de nuevas tecnologías que mejoran la eficiencia, sostenibilidad y competitividad en el mercado, a la vez que avanzamos en la digitalización industrial y la ciberseguridad OT.

Por último, es importante destacar el esfuerzo realizado a lo largo de 2024 en materia de ciberseguridad, un área que ha cobrado relevancia debido al aumento de las amenazas digitales y la creciente digitalización de las empresas. Seguimos desarrollando proyectos que garanticen la protección de nuestros sistemas, adoptando tecnologías avanzadas como inteligencia artificial, análisis de comportamientos y protección en la nube, con el objetivo de asegurar nuestras infraestructuras, datos y procesos. Con estas acciones, buscamos no solo prevenir ataques, sino también detectar vulnerabilidades a tiempo, garantizar la continuidad de los negocios y proteger la privacidad de los usuarios. Un claro ejemplo del trabajo bien hecho en este ámbito es la certificación TISAX/ISO 27001.

En 2024 hemos obtenido la certificación TISAX/ISO 27001 en reconocimiento al desarrollo de herramientas eficaces en el ámbito de la ciberseguridad

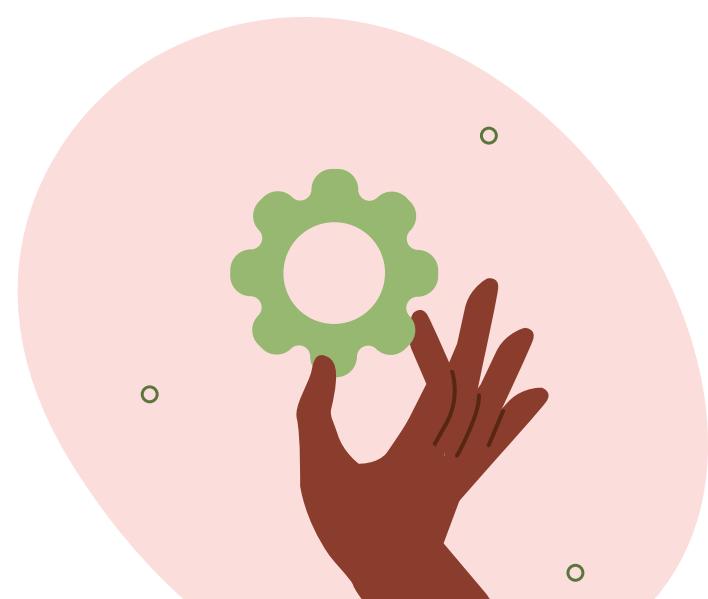


# Tecnología en constante evolución

En 2024 seguimos afianzando grandes proyectos estratégicos. Todas las fábricas, especialmente las de Basauri y Vitoria, están en fase de consolidar los objetivos de las inversiones, que por su gran tamaño y complejidad técnica requieren de cierto tiempo para estabilizarse.

Entre las diversas actuaciones realizadas, lo más destacable dentro del Capex en cuanto a renovación tecnológica ha sido:

- ◆ Iniciada la construcción de una nueva planta de doble osmosis inversa para sustituir la antigua cadena desmineralizadora del circuito de agua de moldes de las coladas continuas de Acería. El objetivo es mejorar tanto la capacidad de generación de agua desmineralizada, como su calidad, para asegurar los estrictos estándares de calidad del agua necesarios en los moldes de las coladas para garantizar el óptimo funcionamiento de los mismos.
- ◆ Completada la segunda y última fase de un sistema de barrido y escaneo láser automático en 3D del 100% del volumen del parque de chatarra de la Acería de Basauri para poder monitorizar el volumen de cada silo y tipo de chatarra, mejorar la gestión del parque y mantener un control confiable y permanente del inventario.



- ◆ Instalado un nuevo sistema de regulación del Horno Eléctrico de Arco para monitorizar el funcionamiento de los electrodos y optimizar el consumo eléctrico de la principal instalación consumidora de energía eléctrica de Sidenor.
- ◆ Incorporado un novedoso sistema de acoplamiento automático de las mangueras de argón a las cucharas en el carro de vuelco para evitar exposición de riesgo de los trabajadores, eliminando una operación manual en las proximidades de las cucharas que contienen acero líquido.
- ◆ Inversión, en todas las plantas, en equipos de ensayos no destructivos para el control de calidad superficial e interna por diferentes técnicas como corrientes inducidas y ultrasonidos (Circographs, phased array, etc.), con el objetivo de mejorar la capacidad de detección de defectos y actualizar los equipos al máximo nivel disponible en el mercado.
- ◆ Implementados nuevos sistemas departamentales MES (Manufacturing Execution Systems) en diversas áreas de producción modernizando y automatizando la calidad de los reportes de producción, renovación de equipos informáticos y redes de datos, responsabilidad del Departamento de Tecnologías de Información.
- ◆ Dotación a todas las fábricas de los recursos necesarios para completar las acciones identificadas en el Proyecto Estratégico de Calidad, con diferentes actuaciones enfocadas a mejorar las capacidades de los procesos, el Sistema de Gestión de la Calidad, equipos de Laboratorio para ensayos, etc. El objetivo es robustecer los procesos y mejorar la calidad real de los productos suministrados, así como la percepción de los clientes en lo relativo a servicio, documentación, gestión, etc.
- ◆ Conclusión de un proyecto de tres años de duración, con foco en la mejora de la gestión de la chatarra interna generada a lo largo de los procesos de Sidenor y en todas nuestras plantas, optimizando en todos los puntos de generación interna los sistemas de clasificación, reporte y envío al parque de chatarra de Basauri.

El objetivo es optimizar su uso para maximizar el aprovechamiento del contenido de aleación y reducir así el consumo de ferroaleaciones en el proceso de Acería.

Cabe destacar que continuamos abordando sin descanso todas las mejoras en términos de Seguridad, Calidad, Eficiencia Energética y Productividad, en coherencia con nuestras líneas estratégicas de sostenibilidad, descarbonización y liderazgo tecnológico en el sector.



# Nuestra materialidad

La materialidad viene determinada por la identificación de aquellos aspectos que tienen un impacto significativo en nuestro desempeño económico, ambiental y social. Identificarlos influye, sin duda, en las decisiones y expectativas que tienen nuestros grupos de interés y la sociedad en general. Gracias a ella, podemos discernir qué es lo verdaderamente importante tanto para nuestro negocio como para los *stakeholders*.

Para su identificación, y con el fin de utilizar una metodología alineada con los requisitos de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), hemos realizado un análisis de doble materialidad. A pesar de que en Sidenor no estamos obligados

a reportar bajo esta Directiva, hemos querido evaluar nuestro grado de cumplimiento actual con dicha directiva, a la vez que aseguramos que incorporamos dichos temas a nuestra estrategia de gestión, dando respuesta tanto a nuestros intereses como a los de la sociedad en general.

Este proceso se basa en principios como la inclusividad, con el fin de mantener un diálogo constante y fluido con nuestros grupos de interés; la relevancia, para enfatizar en los aspectos más importantes desde el punto de vista de las demandas y las expectativas; y la capacidad de respuesta, que persigue desarrollar una estrategia efectiva para cada uno de los asuntos identificados.



## Grupos de interés



Asociaciones sectoriales y empresariales



Universidades, escuelas de negocio y centros de formación



Tercer sector



Personal



Clients



Gobierno y Administración Pública



Proveedores

Los grupos de interés involucrados, tanto internos como externos, han evaluado la materialidad de impacto de diferentes aspectos según su percepción del impacto de la actividad de Sidenor en las personas y el medio ambiente.

Asimismo, se han identificado riesgos y oportunidades relacionadas con la sostenibilidad, que se han evaluado en base a la materialidad financiera por su impacto en la generación de caja de Sidenor. Nuestro análisis de doble materialidad nos ha facilitado el conocimiento de los aspectos más destacados para los grupos de interés, así como su potencial impacto en los resultados de la compañía.

Este análisis va más allá del perímetro de la empresa, ya que engloba a toda la cadena de valor. Por otro lado, se han considerado el corto, medio y largo plazo en el análisis de los impactos, riesgos y oportunidades (IROs).

Las fases del proyecto han sido las siguientes:

- 1** Identificación de asuntos potencialmente materiales: en base a memoria de Sostenibilidad, CSRD y benchmarking.
- 2** Identificación de los grupos de interés.
- 3** Identificación de impactos, positivos y negativos (reales y potenciales).
- 4** Evaluación de la materialidad de los impactos (Materialidad de Impacto).
- 5** Identificación de riesgos y oportunidades.
- 6** Evaluación de la materialidad de riesgos y oportunidades (Materialidad Financiera).
- 7** Consolidación de los resultados.



A continuación, mostramos los aspectos materiales identificados tras el análisis de doble materialidad realizado:

| Pilar  | Asunto potencialmente material Sidenor  | ID asunto | Correspondencia CSRD   |
|--|---|-----------|--|
|  Medio Ambiente | Eficiencia del consumo energético                  | E1 - 1    | Energía  |
|  | Mitigación del cambio climático                    | E1 - 2    | Mitigación del cambio climático  |
|  | Preparación al cambio climático                    | E1 - 3    | Adaptación al cambio climático   |
|  | Contaminación (Aire, agua, suelo)                  | E2 - 1    | Contaminación del aire; del agua; del suelo  |
|  | Sustancias peligrosas                              | E2 - 2    | Sustancias preocupantes; Sustancias extremadamente preocupantes  |
|  | Gestión del ciclo del agua                         | E3 - 1    | Agua   |
|  | Protección de la biodiversidad  | E4 - 1    | Factores de incidencia directa sobre la pérdida de biodiversidad; Incidencias sobre el estado de las especies, sobre la extensión y el estado de los ecosistemas y sobre los servicios ecosistémicos y dependencias de estos servicios |
|  | Economía circular y uso eficiente de los recursos  | E5 - 1    | Entradas de recursos, incluida la utilización de los recursos; Salidas de recursos relacionadas con productos y servicios  |
|  | Gestión de residuos                                | E5 - 2    | Residuos   |
|  Social         | Atracción y retención del talento                  | S1 - 1    | Condiciones de trabajo   |
|  | Bienestar del empleado  | S1 - 2    | Condiciones de trabajo   |
|  | Condiciones de trabajo dignas   | S1 - 3    | Condiciones de trabajo   |
|  | Formación y desarrollo de los empleados   | S1 - 4    | Igualdad de trato y oportunidades para todos   |
|  | Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades  | S1 - 5    | Igualdad de trato y oportunidades para todos   |
|  | Seguridad y salud laboral                          | S1 - 6    | Condiciones de trabajo   |
|  | Condiciones laborales en la cadena de valor      | S2 - 1    | Condiciones de trabajo; Igualdad de trato y oportunidades para todos; Otros DDLL   |
|  | Compromiso con la comunidad local                | S3 - 1    | Derechos económicos, sociales y culturales de los colectivos   |
|  | Derechos de los colectivos afectados  | S3 - 2    | Derechos civiles y políticos de los colectivos   |
|  Gobernanza   | Cadena de aprovisionamiento sostenible           | G1 - 1    | Gestión de las relaciones con los proveedores, incluidas las prácticas de pago   |
|  | Ciberseguridad                                   | G1 - 2    | Cultura corporativa  |
|  | Cultura corporativa   | G1 - 3    | Cultura corporativa  |
|  | Desarrollo de negocio sostenible                 | G1 - 4    | Cultura corporativa  |
|  | Gestión de riesgos y sistemas de control  | G1 - 5    | Cultura corporativa  |
|  | I+D+i sostenible                                 | G1 - 6    | Cultura corporativa  |
|  | Lucha contra la corrupción y el soborno   | G1 - 7    | Corrupción y soborno   |
|  | Protección de los denunciantes  | G1 - 8    | Protección de los denunciantes   |
|  | Relación con los grupos de interés  | G1 - 9    | Compromiso político y actividades de los grupos de presión   |

 Asunto resultante material

# ● Gestión de riesgos

La Dirección de la empresa tiene identificados los principales riesgos, asociados a factores internos o externos, a los que estamos expuestos y cuenta con una Política de Control y Gestión de Riesgos que establece el marco general de actuación. El objetivo de asegurar razonablemente que todos los riesgos identificados (Financiero, de Operaciones e Infraestructura, de Estrategia y Planificación, de Gobernanza) sean prevenidos, evaluados, sometidos a un seguimiento continuo, y reducidos a los niveles de asunción y tolerancia definidos por la Dirección.

Por otro lado, durante 2024 hemos actualizado nuestro mapa de riesgos y establecido una herramienta para facilitar su gestión y revisión periódicas.

Los 69 riesgos identificados inicialmente, se han agrupado en 25, los cuales se han evaluado por Impacto en Resultados o en la consecución del Plan Estratégico y por probabilidad de ocurrencia.

Como resultado hemos obtenido 10 riesgos de primer nivel, que son los que se gestionan más activamente debido a su relevancia. Estos son:

## Operaciones e infraestructuras



**Disponer del talento necesario:** gestionar el crecimiento y sostenibilidad de la empresa requiere la consolidación y desarrollo de las personas. Las condiciones de trabajo tienen que ser capaces de atraer a los y las mejores profesionales. Para ello, diseñamos planes e implantamos estrategias tanto de desarrollo interno como de incorporación externa.



**Conflictividad laboral:** la paz social es clave para lograr un buen ambiente de trabajo, así como para mantener la productividad y la calidad y satisfacción del cliente final.



**Ciberriesgos:** los sistemas de información pueden fallar, dañarse o ser atacados, comprometiendo la actividad de la empresa y afectando o impidiendo su normal funcionamiento. Por ello, es necesario realizar un gran trabajo para mejorar el aseguramiento de los sistemas y prever cómo actuar en caso de ciberataque.



**Escasez en el mercado de chatarra:** debido la nueva regulación medioambiental europea, muchos altos hornos deberán reconvertirse en hornos eléctricos, y eso generará una mayor demanda de chatarra por parte de aceristas que hoy en día no la utilizan.

## Estrategia y planificación



### Cambios en el mercado que pueden impactar en las ventas:

se pueden producir cambios en las tendencias de mercado o en la estrategia de nuestros clientes, por lo que la empresa tiene que ser flexible y estar preparada para dichos cambios.



### Dependencia de ciertos sectores:

teniendo en cuenta que la automoción es un mercado importante, debemos estar atentos a los cambios que se puedan producir en la industria europea en base a las futuras exigencias medioambientales europeas.

## Gobernanza



### ASG, adaptación a la nueva normativa medioambiental:

la normativa de sostenibilidad es cada vez mayor, así como las exigencias por parte de inversores y financiadores. Además, el impacto del cambio climático en nuestro negocio nos ha llevado a iniciar un proceso de análisis de riesgos y oportunidades derivadas de la transición climática.



### Incumplimiento normativo:

la consecución de los objetivos de la empresa debe hacerse respetando todas las disposiciones legales, lo que obliga a estar al tanto de cualquier nueva normativa que pueda afectar a la empresa y a adaptarse a las nuevas exigencias, minimizando así el riesgo de que se produzca un incumplimiento y evitando el impacto negativo que tendría para la compañía.



### Volatilidad en los mercados de la energía y de las materias primas:

el incremento continuo del precio del gas y de la electricidad que había comenzado en los últimos meses del año 2021 se agravó en marzo de 2022 con la guerra de Ucrania, alcanzando máximos históricos en los mercados a nivel europeo y generando una gran volatilidad en los precios de estos suministros esenciales para nuestro proceso.



### Riesgo financiero:

riesgo de crédito y riesgo de liquidez son asuntos que se gestionan con el debido rigor.

Ante esta situación, trabajamos para buscar alternativas y adoptar medidas que permitan a la empresa minimizar o evitar el impacto de esos riesgos en el negocio.

Tras el análisis CSRD, hemos podido confirmar que nuestros riesgos de primer nivel se encuentran recogidos en los estándares ESRS que han salido materiales en base a la doble materialidad a reportar, y se han considerado en los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes.

Trabajamos para buscar alternativas y adoptar medidas que permitan a la empresa minimizar o evitar el impacto de esos riesgos en el negocio



02

NUESTRA RESPUESTA

AL RETO  
AMBIENTAL



# Retos ambientales

La gestión ambiental en Sidenor está integrada en todas nuestras operaciones y equipos para lograr una mejora continua de nuestro desempeño que nos permita minimizar los impactos ambientales de nuestras actividades y productos.

Para ello, contamos con un Sistema de Gestión totalmente descentralizado y trasversal a toda la organización, que está alineado con las normas ISO

14001 e ISO 50001 y que contempla el análisis de todas nuestras actividades industriales. A través de este Sistema, garantizamos la evaluación, planificación y seguimiento de todos los aspectos medioambientales de nuestro proceso productivo.

En cuanto al Análisis de Ciclo de Vida del Acero, aplicamos criterios ambientales en todas las fases productivas: diseño, selección de proveedores, optimización de materias primas, reducción de consumos energéticos, gestión de residuos y mejora de procesos.

Asimismo, en 2024 hemos dado un importante paso en la contribución con los objetivos del Acuerdo de París comprometiéndonos con los objetivos SBT (Science Based Targets), un camino para descarbonizar nuestras operaciones y ser una empresa con cero emisiones netas.



## Ciclo de vida del acero

### 01

#### ETAPA DE DISEÑO DE ACEROS

A través de nuestro centro de I+D+i, y en colaboración con toda nuestra cadena de valor, trabajamos desde la etapa de diseño de nuevos aceros para la creación de productos y procesos cada vez más sostenibles y eficientes.



### 02

#### MATERIA PRIMA

Utilizamos como materia prima principal chatarra reciclada reutilizada. De esta manera, contribuimos al reciclaje de cerca de 800.000 toneladas de residuos metálicos al año.

### 03

#### PROCESO DE PRODUCCIÓN

Invertimos tiempo y recursos en:

- ♦ Mejorar la eficiencia energética y optimizar el consumo de materias primas y recursos naturales.
- ♦ Buscar nuevas formas de valorización y reutilización a todos los recursos.
- ♦ Optimizar el proceso de producción y la logística.



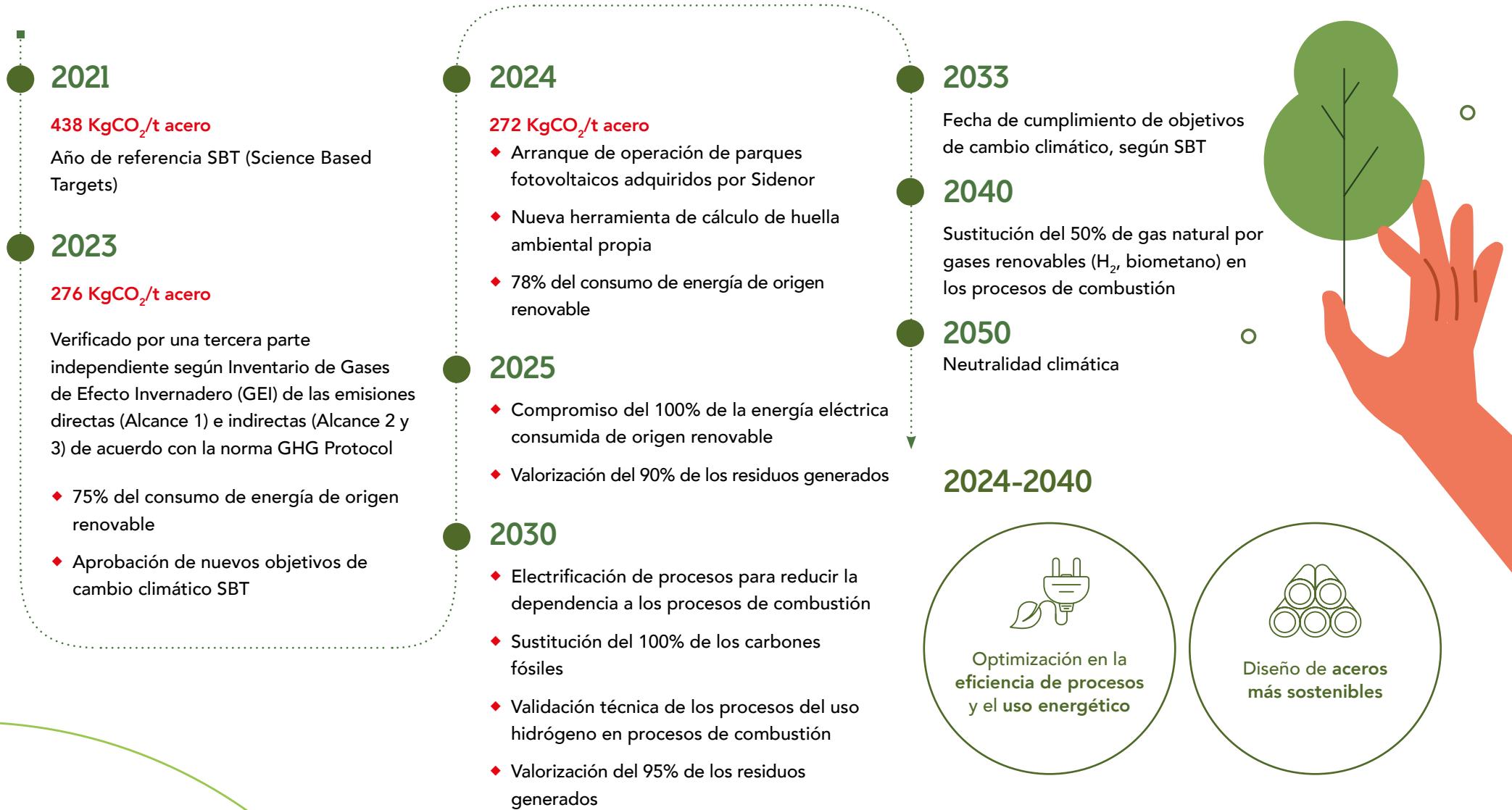
### 04

#### FIN DE VIDA ÚTIL

El acero es un producto 100% reciclable.



## Nuestra hoja de ruta



# Cambio climático

El cambio climático mundial es uno de los problemas de nuestro tiempo, por lo que requiere una acción colectiva para mitigar los riesgos que plantea, como, por ejemplo, la acumulación de gases de efecto invernadero en la atmósfera.

Conscientes de ello, en Sidenor exploramos alternativas a los combustibles fósiles, con el fin de mejorar la eficiencia energética y optimizar nuestros sistemas de producción. Esta es nuestra fórmula para acometer un proceso gradual de descarbonización estructurado y planificado en el tiempo, que nos ayude a:

- ◆ Cumplir con nuestro compromiso interno de mejora continua, recogido en nuestra Política Integrada de Salud y seguridad, Medioambiente, Calidad, Energía y Seguridad de la información.

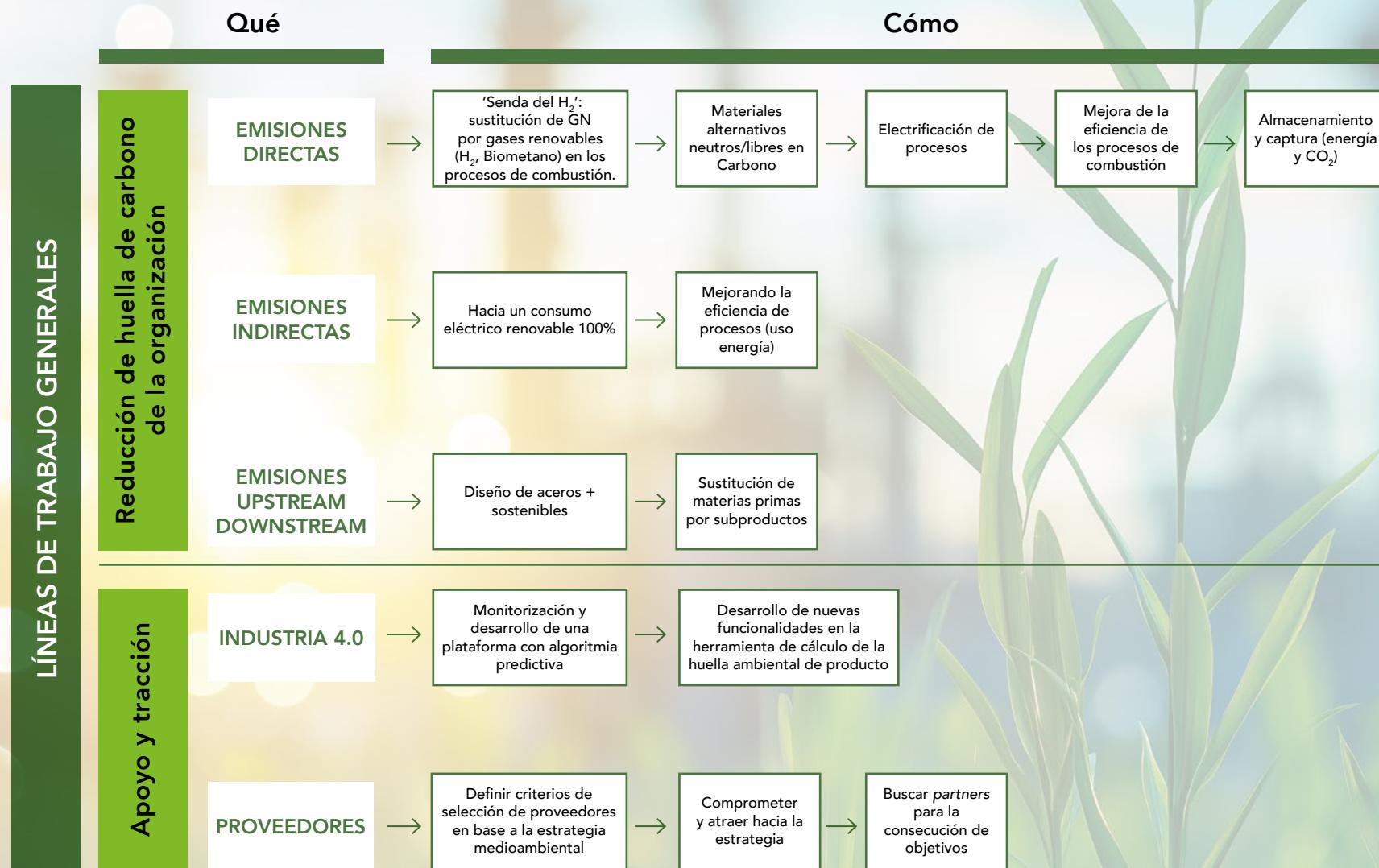
- ◆ Anticiparnos y adaptarnos a los riesgos climáticos que afectan a nuestro negocio.
- ◆ Aprovechar las oportunidades que ofrecen los próximos cambios.
- ◆ Medir los impactos financieros del cambio climático de acuerdo con diferentes escenarios y posibles futuros.
- ◆ Responder a las expectativas de la sociedad actual que demanda soluciones reales.
- ◆ Satisfacer las expectativas de nuestros grupos de interés en términos de información climática y transparencia principalmente demandada por nuestros clientes.
- ◆ Fabricar productos sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.
- ◆ Mejorar nuestra competitividad en un contexto empresarial que valora cada vez más la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental.

En este compromiso es fundamental el Plan Anual de Cambio Climático que venimos desarrollando desde hace varios años y que en 2024 identificó 153 acciones nuevas.

En Sidenor contamos con el Plan Anual de Cambio Climático, la guía que nos permite avanzar en este ámbito



## Estrategia de descarbonización





## La ruta hacia la neutralidad en carbono

Con miras a la meta de descarbonizar la economía para 2050, las empresas debemos asumir un rol activo e inmediato, redefiniendo nuestros procesos productivos y adoptando estrategias sostenibles que abarquen todo el ciclo de vida de nuestros productos. Solo con un compromiso firme y acciones concretas lograremos un impacto real en la transición hacia un futuro más limpio.

### Objetivos SBT

Con el fin de impulsar esta transformación, en 2023, nos sumamos a los objetivos de Science Based Targets Initiative (SBTi), un marco de referencia internacional que traza una hoja de ruta clara para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), en consonancia con el Acuerdo de París de 2015.



Para materializar este compromiso, definimos y presentamos una serie de metas concretas ante SBTi, que es el encargado de establecer los criterios y metodologías de cumplimiento. En enero de 2024, nuestros objetivos fueron aprobados y validados oficialmente, marcando un hito fundamental en nuestra estrategia de sostenibilidad y consolidando nuestro papel en la lucha contra el cambio climático.



### Nuestros hitos a 2033

#### Objetivos Alcance 1 & 2

Reducción de **emisiones absolutas** del **61,5%**

en 2033 respecto al año base 2021.

#### Objetivos Alcance 3

Reducción de **emisiones absolutas** del **32,5%**

respecto al año base 2021.

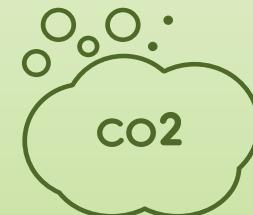
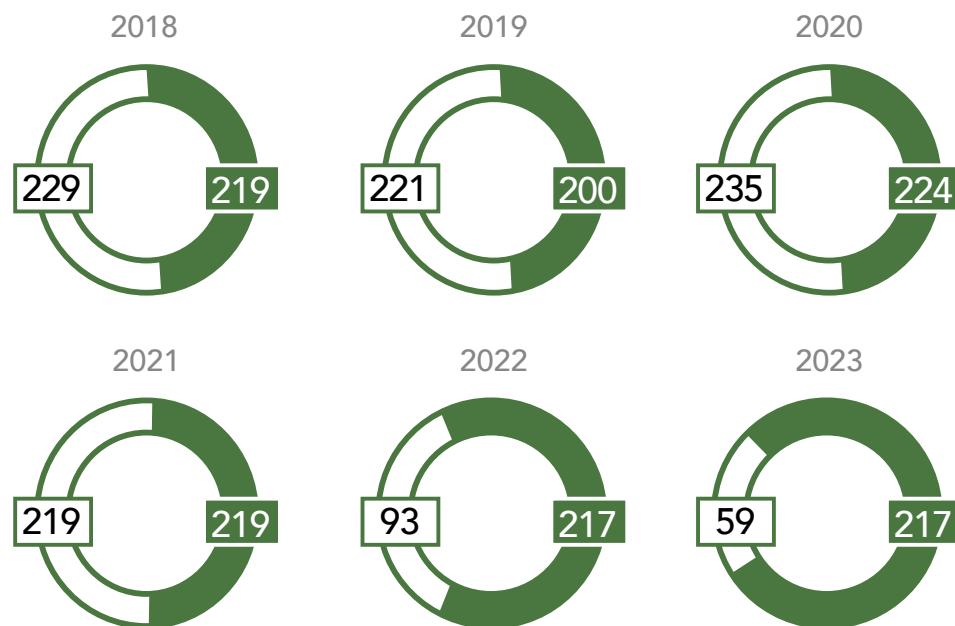


## Índice de emisiones de CO<sub>2</sub>

Internamente utilizamos el Índice de Emisiones de CO<sub>2</sub>, definido de la siguiente forma: KgCO<sub>2</sub> Alcance 1 + Alcance 2 / toneladas de acero producidas, como indicador base para valorar el desempeño en materia de emisiones.

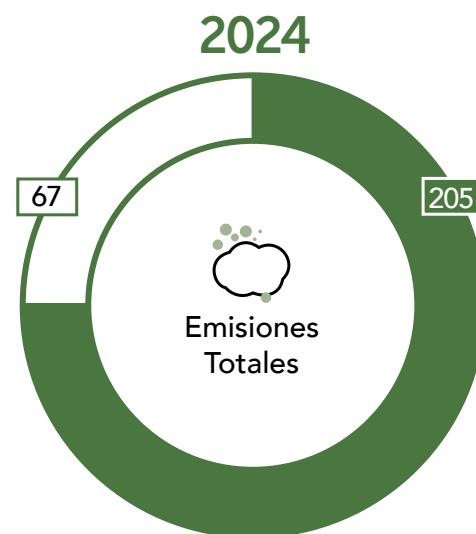
Durante 2023 y 2024, hemos logrado una reducción significativa de este índice gracias a la implementación de medidas de eficiencia energética y a nuestra decisión de contratar energía proveniente de fuentes renovables.

| Evolución de las emisiones (Kg CO <sub>2</sub> /t acero) |      |      |      |      |      |      |
|--|------|------|------|------|------|------|
| 2018   | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 448  | 421  | 459  | 438  | 310  | 276  | 272  |



**Alcance 1**  
Emisiones directas de gases de efecto invernadero  
Emisiones provenientes de la combustión en calderas, hornos, vehículos, etc., que son propiedad de o están controladas por la entidad en cuestión.

**Alcance 2**  
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero  
Asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por la organización.



\*Cifras de emisiones en Kg CO<sub>2</sub>/t acero

## Huella de carbono

Cada año calculamos nuestra huella de carbono, estableciendo 2021 como año base para comparaciones futuras. Anualmente, los resultados de la huella de carbono así como el proceso de cálculo se someten a verificación por parte de una tercera parte independiente.

Durante 2024 hemos calculado la huella de carbono del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

| Huella de carbono (t CO <sub>2</sub> e)                                   | 2024    | 2023    |
|---|---------|---------|
| <b>Alcance 1: Emisiones directas de GEI (*)</b>                           | 143.272 | 155.801 |
| <b>Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI de la energía importada (*)</b> | 46.841  | 42.368  |
| <b>Alcance 3: Otras emisiones de GEI (*)(**)</b>                          | -       | 526.147 |

\* Emisiones en proceso de actualización y verificación según GHG PROTOCOL.

\*\* En el alcance 3 están consideradas las emisiones GEI correspondientes a:  
3.1 Compra de bienes y servicios; 3.2 Bienes de capital; 3.3 Combustión y actividades relacionadas con la energía (market based); 3.4 Transporte y distribución Upstream; 3.5 Residuos; 3.6 Desplazamientos corporativos; 3.7 Desplazamientos in itinere; 3.9 Transporte y distribución Downstream; 3.10 Transformación de productos vendidos; 3.12 Fin de vida de los productos vendidos.

En octubre de 2024, verificamos exitosamente los datos de nuestra huella de 2023 por un tercero independiente, de acuerdo con el Greenhouse Gas Protocol



## Huella ambiental de producto

En 2019 nos convertimos en la primera compañía estatal en implementar un sistema certificado propio para el cálculo de la huella ambiental de nuestros productos, basado en los principios del Análisis del Ciclo de Vida. Dos años más tarde, en 2021, ampliamos el cálculo a todas nuestras plantas, lo que, a día de hoy, nos permite medir el impacto ambiental de más de 800 familias de aceros y más de 25.000 referencias de producto desde entonces.

En 2024, hemos dado un paso más y hemos desarrollado nuestra propia herramienta de cálculo (SIDECO2) con la que poder medir la huella ambiental de todos nuestros productos.

El proceso de elaboración de las declaraciones ambientales de producto, en el que se basa nuestra herramienta de Cálculo de Huella Ambiental, está verificado por una tercera parte independiente, conforme al 'EPD® System', así como al sistema de gestión de Huella de Carbono de Producto según la norma UNE-EN ISO 14067:2019 y las reglas de categoría de producto 'PCR 2015:03 Basic iron or steel products & special steels, except products v2.0'.

Gracias a esta herramienta, somos capaces de evaluar el perfil ambiental de nuestros productos de acero. Esto implica evaluar cinco categorías de impacto ambiental, incluido el potencial de calentamiento global y 12 indicadores relacionados con el consumo de recursos y la generación de residuos. Nuestra herramienta de cálculo nos permite elaborar declaraciones ambientales de todos nuestros productos.

En 2025, queremos añadir nuevas funcionalidades a esta herramienta y ofrecer así a los clientes la posibilidad de reducir su propia huella. Para ello, incluiremos la posibilidad de simular procesos con menor impacto y diseñar nuevos aceros, en colaboración con nuestro departamento de I+D.



## Declaraciones Ambientales de Producto

La Declaración Ambiental de Producto (DAP) o EPD (Environmental Product Declaration), es un documento normalizado que detalla el impacto medioambiental de un producto. Además, ofrece una visión completa y verificada por terceros de las emisiones de CO<sub>2</sub> a lo largo del ciclo de vida de un acero, desde el diseño, hasta la extracción de materiales, la fabricación, el uso y el final de la vida útil.

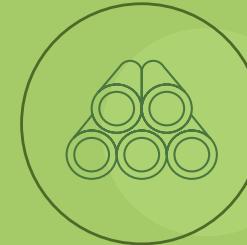
Las EPDs, proporcionan a nuestros clientes datos medioambientales verificados, garantizando la transparencia y permitiéndoles tomar decisiones a la hora de seleccionar productos que se ajusten a sus objetivos de sostenibilidad. En 2024 hemos publicado tres nuevas declaraciones ambientales de producto en el EPD PORTAL, que cumplen con los estándares del Sistema Internacional EPD® System y los requisitos de la norma ISO 14025. Añadimos así tres nuevas EPDs a la que ya publicamos en 2022.

A lo largo de 2025 realizaremos más publicaciones de las EPDs de nuestros aceros más representativos.



En 2025, queremos añadir nuevas funcionalidades a nuestra herramienta de Cálculo de Huella Ambiental de Producto y ofrecer a los clientes la posibilidad de reducir su propia huella. Para ello, incluiremos la posibilidad de simular procesos con menor impacto y diseñar nuevos aceros, en colaboración con nuestro departamento de I+D.

A través de nuestra herramienta de Cálculo de Huella Ambiental somos capaces de evaluar el perfil ambiental de nuestros productos de acero desde una perspectiva de ciclo de vida



## Acero Sostenible y Acero Neutro

Somos uno de los principales proveedores de aceros especiales con baja huella de carbono y aplicamos una visión de ciclo de vida para reducir la huella medioambiental en los productos. Además, ofrecemos a nuestros clientes la posibilidad de adquirir Aceros Sostenibles y Aceros Neutros.



### Sidenor Acero Sostenible

Avanzamos hacia un futuro más sostenible al comercializar un acero fabricado en horno eléctrico de arco a partir de chatarra 100% reciclada y producido con electricidad 100% de origen renovable.



### Sidenor Acero Neutro

A los atributos del acero sostenible, se le suma la neutralización de las emisiones de CO<sub>2</sub> que no se han podido eliminar mediante la adquisición de créditos de carbono en los mercados voluntarios.

El origen renovable de la electricidad utilizada en el proceso de fabricación se acredita con garantías de origen (GDO's).

We make it sustainable

## ● Apuesta por fuentes de energía alternativas

El hidrógeno, una fuente sostenible de energía

Para lograr los objetivos definidos en nuestra estrategia de cambio climático, es necesario explorar fuentes de energía alternativas al gas natural, siendo el hidrógeno ( $H_2$ ) y el biometano los vectores energéticos preferentes en la descarbonización de los procesos de combustión.

En este contexto, colaboramos en diversos proyectos de investigación tecnológica con el propósito de:

- ◆ Convertir a hidrógeno todos los procesos de combustión de Sidenor.
- ◆ Eliminar el 100% de las emisiones de combustión con gas natural.
- ◆ En 2025, llevar a cabo pruebas industriales con hidrógeno en nuestras instalaciones para el calentamiento de cucharas.



### Proyecto H-ACERO 2

◆ **Objetivo:**  
Contribuir a la descarbonización del sector siderúrgico, usando el hidrógeno como fuente de energía alternativa en diversos puntos del proceso de producción del acero.

◆ **Duración del proyecto:**  
3 años.



### Proyecto DESKAR30

◆ **Objetivo:**  
Sustituir el consumo de carbones fósiles por materiales alternativos como biochar o biomasa que nos permitan descarbonizar el proceso de acería.

◆ **Duración del proyecto:**  
3 años.



### Proyecto IS2H4C

◆ **Objetivo:**  
Reducir el consumo de gas natural en procesos de combustión de calentamiento de cucharas mediante el uso de oxígeno / gas o hidrógeno verde como combustible.

◆ **Duración del proyecto:**  
4 años.

## Productos biogénicos

Actualmente, utilizamos alrededor de 8.500 toneladas de carbón en los diferentes procesos de acería lo que supone más de un 10% de nuestras emisiones totales.

Desde 2023 utilizamos carbón con un contenido de 30% de biomasa renovable. Durante el año 2024 hemos realizado pruebas con diferentes tipos de carbones de origen no fósil. Para poder avanzar en la sustitución del carbón fósil tendremos que abordar a lo largo de los próximos años adaptaciones de proceso y equipos para poder lograr el objetivo de sustituir al 100% por materiales neutros en emisiones para 2030.

## Energía verde

En 2021 diseñamos una estrategia de aprovisionamiento de energía verde que garantizará la sostenibilidad a largo plazo y contribuyera a la reducción de las emisiones del Alcance 2. Ya en 2023, adquirimos el compromiso de consumir a partir de 2025 el 100% de energía eléctrica de origen 100% renovable. Para lograr este objetivo, nuestra estrategia se basa en tres vías de acción:

- ◆ Firma de contratos de energía renovable a largo plazo o PPAs (Power Purchasing Agreement).
- ◆ Adquisición de parques fotovoltaicos que garanticen un suministro de energía renovable.
- ◆ Compra de Certificados de Energía Verde o Garantías de Origen.

Gracias a las acciones implementadas en estas áreas, durante 2024 hemos logrado reducir de manera significativa las emisiones de Alcance 2, acercándonos cada vez más a nuestra meta de alcanzar un consumo eléctrico 100% de origen renovable en el año 2025.



| Energía verde y emisiones de CO <sub>2</sub> evitadas | 2024    | 2023    |
|---|---------|---------|
| Energía verde (MWh)                                   | 457.309 | 450.029 |
| Energía verde vs. Consumo total (%)                   | 78      | 75      |
| Emisiones evitadas (tCO <sub>2</sub> )                | 121.187 | 119.257 |



# Eficiencia energética

En un escenario donde la crisis energética marca la agenda global, mejorar la eficiencia en el uso de la energía ya no es solo una meta, es una condición indispensable para que la industria siga siendo competitiva. Para nosotros, esta transformación es un pilar clave dentro de nuestra estrategia de descarbonización.

A través del Plan Anual de Cambio Climático, hemos trazado una serie de iniciativas diseñadas para optimizar el consumo energético desde seis enfoques:

- ◆ Mejoras en equipos e instalaciones.
- ◆ Digitalización para asegurar la gestión de la rutina y la mejora.
- ◆ Asegurar calidad de producto, para evitar rechazos y reprocesos innecesarios.
- ◆ Planificación de producciones: mejora en la saturación de las instalaciones, optimización de las rutas productivas, etc.
- ◆ Revisión y rediseño de procesos.
- ◆ Herramientas de gestión, para asegurar mantenimiento, gestión de desviaciones y análisis de procesos.

El proceso de elaboración e implantación del plan de eficiencia se resume en el siguiente cuadro:



# Economía circular integrada a nuestros procesos

En un mundo donde la eficiencia y la sostenibilidad marcan la diferencia, consideramos la economía circular como un pilar estratégico a la hora de impulsar nuestra competitividad. Al optimizar el uso de los recursos y minimizar el impacto ambiental de nuestros productos y procesos, logramos un modelo más eficiente y responsable. Nos basamos en un enfoque integral del ciclo de vida del acero, abarcando cada etapa de la cadena de valor:

- ◆ Diseño y producción.
- ◆ Uso eficiente de los recursos.
- ◆ Reciclaje, asegurando una segunda vida para los productos.

Este enfoque nos permite:



Fabricar productos con una menor huella ambiental.



Mejorar los resultados económicos al reducir el uso de recursos.



Luchar contra el cambio climático.



Abrir nuevos mercados y fuentes de financiación.

Formamos parte del Pacto de Economía Circular impulsado por los Ministerios de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medioambiente y de Economía, Industria y Competitividad



## ● El reciclaje, base de nuestro negocio

En Sidenor, la totalidad del acero que producimos proviene de la chatarra. A través del reciclaje de residuos metálicos provenientes de diversas industrias y productos al final de su ciclo de vida útil, optimizamos el uso de recursos, disminuimos las emisiones y promovemos la conservación de los recursos naturales. Gracias a la capacidad del acero de ser reciclado infinitamente sin perder sus propiedades, conseguimos alargar su ciclo de vida y mantener su valor de manera sostenible.

Esta estrategia nos ha convertido en uno de los principales recicladores de residuos férricos, con un consumo de más de 800.000 toneladas de material reciclado en 2024.

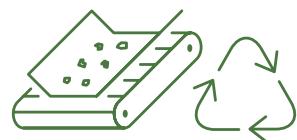
Además, como parte de nuestro compromiso con la seguridad y la sostenibilidad, cumplimos con el Protocolo de Vigilancia Radiológica, que establece estrictos requisitos para garantizar que los materiales metálicos reciclados estén libres de contaminación radiactiva, evitando así cualquier tipo de incidente.



## ● Gestión de residuos

Hemos implantado un modelo de economía circular basado en prácticas de gestión responsable de nuestros residuos encaminadas a la segregación, reutilización, reciclaje y valorización de los mismos.

En 2024, hemos logrado valorizar más de 3.000 toneladas de escoria negra inoxidable, destinándolas a la construcción de carreteras internas en vertederos. Además, hemos implementado buenas prácticas para la segregación de los residuos de limpieza de la acería, permitiendo la separación efectiva de la escoria blanca del resto de los materiales. Como resultado, hemos valorizado más de 7.000 toneladas de residuos que anteriormente se eliminaban en vertederos.



Total de  
**Residuos valorizados**

en 2024

**155.914 t**

### Residuos más importantes valorizados

| Residuos (t)                      | 2024   | 2023   |
|-----------------------------------|--------|--------|
| Escoria Negra (Árido Siderúrgico) | 82.000 | 92.483 |
| Escoria Negra inoxidable          | 3.224  | -      |
| Escoria Blanca                    | 27.926 | 23.852 |
| Cascarilla                        | 15.950 | 16.545 |
| Polvo de Acería                   | 14.448 | 15.654 |
| Refractario                       | 8.563  | 4.801  |
| Polvos Metálicos                  | 1.318  | 1.023  |

**Basauri, Reinosa  
y Azkoitia**  
% valorización  
**>90%**



### Objetivos y desafíos

Valorizar el:



**90%**  
de nuestros  
residuos  
en **2025**

**95%**  
del nuestros  
residuos  
en **2030**

## Comprometidos con la economía circular

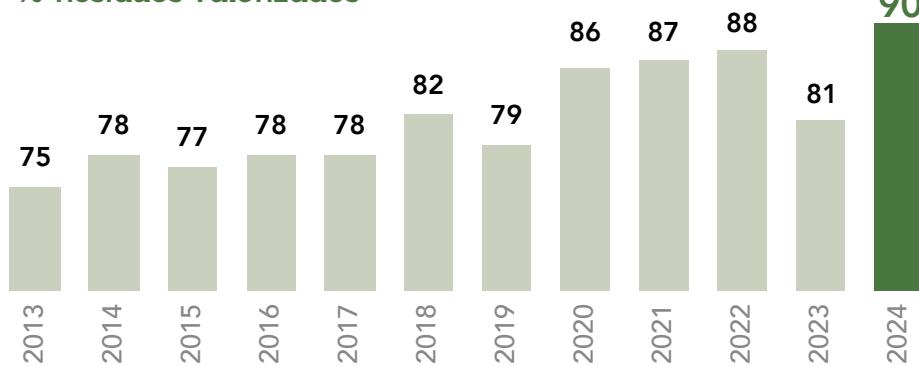
El 95% de nuestros residuos se generan en la planta de Basauri, siendo ésta la que mayor impacto tiene. En 2023 la tendencia de valorización se redujo debido a la imposibilidad de valorizar la escoria de inoxidable, pero en 2024 se ha encontrado destino de valorización a este residuo consiguiendo incrementar el porcentaje de valorización en un 9% frente al ejercicio de 2023.

En 2024 se han generado 173.000 toneladas de residuos (206.529 toneladas en 2023). De ellas, 155.524 toneladas corresponden a residuos no peligrosos y 17.476 toneladas a peligrosos.

Del total de los residuos no peligrosos generados, el 52% se corresponden a escorias negras que se valorizan en áridos siderúrgicos. Para este producto se dispone de distintos certificados del Mercado CE que engloban su uso como capas granulares, mezclas bituminosas y hormigones.

| Residuos                   | 2023    | 2023    |
|----------------------------|---------|---------|
| Residuos No Peligrosos (t) | 155.524 | 188.617 |
| Residuos Peligrosos (t)    | 17.476  | 17.912  |

## % Residuos valorizados



## Índice de gestión de residuos (IGR)

Kg de residuos generados entre toneladas de acero líquido



# Consumo de agua

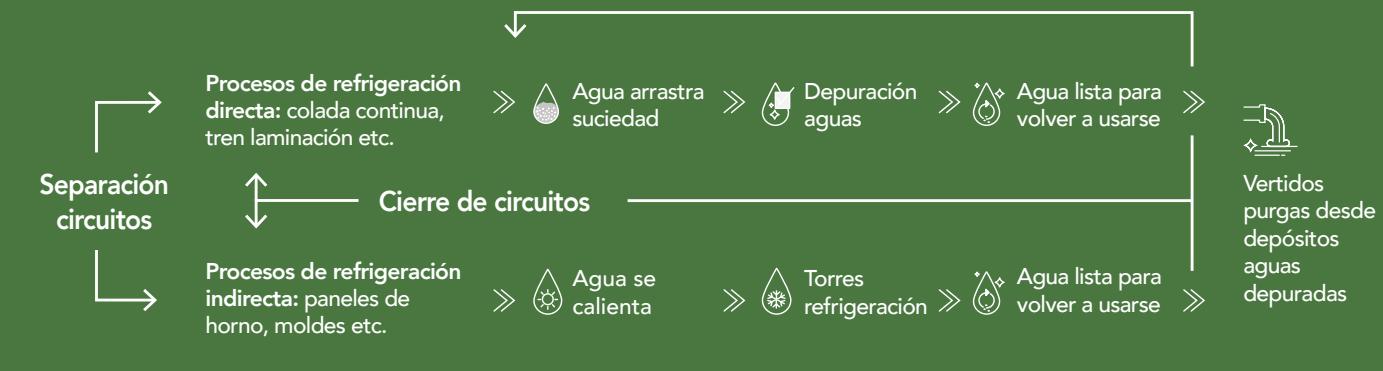
El agua es un elemento imprescindible en la producción de acero, donde no solo actúa como refrigerante para los equipos, sino también para el propio producto.

Manejamos este recurso esencial con el máximo cuidado, aplicando medidas de gestión responsable y preventiva.

Siguiendo las mejores prácticas medioambientales, hemos incorporado en nuestros procesos las tres líneas de acción que la Unión Europea considera las más avanzadas para asegurar la sostenibilidad de nuestras operaciones.

- ◆ Separación de los circuitos de aguas de refrigeración directa (sucias) de las indirectas (limpias).
- ◆ Implementación de cierres de circuitos para permitir la reutilización de la mayor cantidad posible de agua.
- ◆ Optimización de los sistemas de depuración de aguas para evitar la contaminación del medio receptor y facilitar su reutilización interna.

## Captación de agua



| Gestión del agua                      | 2024      | 2023      |
|---------------------------------------|-----------|-----------|
| Consumo específico de agua (m³/t.a.l) | 1,39      | 1,60      |
| Consumo de agua (m³)                  | 1.045.489 | 1.227.956 |
| Vertido específico de agua (m³/t.a.l) | 0,84      | 1,10      |
| Vertido de agua (m³)                  | 634.876   | 842.944   |

## En los últimos 5 años



Reducción del  
vertido en más de  
**200.000 m³**



## Mejora continua

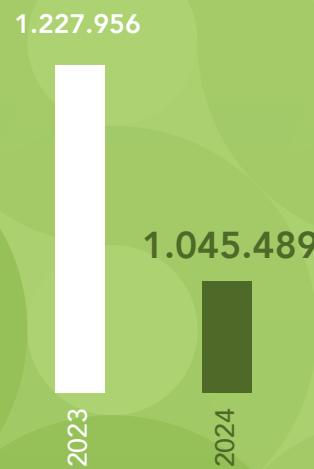
Cabe destacar que nuestros principales centros de producción están ubicados en la ribera de los ríos debido a nuestra necesidad de agua para llevar a cabo nuestros procesos productivos. Conscientes de la importancia de este recurso, trabajamos continuamente para utilizar el agua de manera eficiente en nuestra producción.

En 2024, en la fábrica de Vitoria, continuamos esforzándonos por mejorar el uso del agua en nuestros procesos,

logrando reducirlo en un 40% frente al del 2023. Esta mejora supone, junto con otras realizadas en el resto de las plantas una reducción del consumo total de agua en SIDENOR de 180.704 m<sup>3</sup>.

Las acciones que han contribuido a estos resultados han incluido principalmente la reparación de fugas que originaban mezclas entre los circuitos de agua de refrigeración directa e indirecta.

Consumo de agua 2023-2024 (m<sup>3</sup>)



# Emisiones

Nuestras plantas disponen de modernos sistemas de aspiración y depuración de humos, destinados a captar las partículas generadas durante el proceso de producción. Este material filtrado, que en el pasado se destinaba a vertedero, actualmente es un subproducto que se usa como materia prima en la industria recuperadora de zinc.

Además, contamos con medidores continuos de partículas en los principales focos de emisión de la acería para garantizar un control y desempeño ambiental. Estos medidores están conectados a la red de Vigilancia del País Vasco, lo que nos permite monitorear de manera constante y precisa nuestras emisiones y asegurar el cumplimiento de los estándares ambientales más exigentes.

## Emisiones de humos



Inversión  
**1,9 M€**

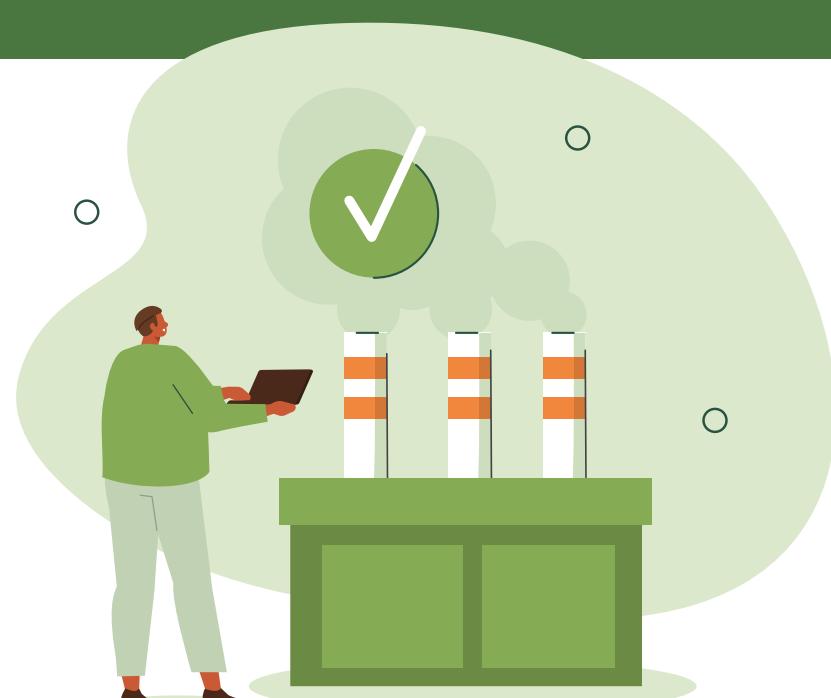


Polvos de acería  
**14.447 t/año**  
(Recuperación del Zinc)

## Productos químicos

Hemos implantado un sistema de gestión que abarca el uso de sustancias químicas en toda la organización cuyo objetivo es reducir el uso de sustancias peligrosas en todos los procesos de producción y asegurar el correcto almacenamiento de los mismos.

El sistema abarca la compra, el uso, el almacenamiento y la gestión de residuos.



## Biodiversidad

Somos una compañía comprometida con la conservación de los entornos naturales en los que operamos, especialmente si poseen un valor ecológico, paisajístico, científico o cultural, aunque no sean áreas protegidas. A través de nuestras iniciativas, transformamos y restauramos estos

espacios, ofreciendo a la comunidad nuevas áreas para su uso y disfrute.

Un ejemplo destacado de estos esfuerzos es la transformación de la antigua escombrera de Basauri, que a finales de 2017 se reconvirtió en un parque de 45.000 m<sup>2</sup>.



## Sistema de gestión ambiental y energético



A través de la implementación de las normas ISO 14001 e ISO 50001, desarrollamos un Sistema de Gestión para medir y mitigar los impactos ambientales y energéticos de nuestra actividad.

La norma ISO 14001 nos permite identificar, evaluar y controlar los aspectos ambientales de nuestras operaciones. Por otro lado, la ISO 50001 nos ayuda a mejorar continuamente la eficiencia energética y reducir nuestra huella de carbono. En su conjunto, estas normas facilitan el cumplimiento de las regulaciones ambientales y energéticas,

al tiempo que promueven una cultura de mejora continua y sostenibilidad en todas nuestras actividades.

Nuestro departamento de Medioambiente y Energía lidera, durante el primer

trimestre de cada año, reuniones específicas con cada área productiva para establecer el plan de acción anual, en función de los resultados obtenidos y de los esperados para el nuevo ejercicio.

| Programa y seguimiento ambiental (nº) | 2024  | 2023  |
|---------------------------------------|-------|-------|
| Acciones Plan Ambiental               | 1.541 | 1.232 |
| Acciones Plan Economía Circular       | 186   | 239   |
| Acciones Plan Cambio climático        | 153   | 217   |
| Auditorías internas                   | 105   | 110   |

## ○ Sensibilizar para seguir avanzando

El uso eficiente de los recursos depende de todos. Por ello, la concienciación de toda la plantilla es vital a la hora de alcanzar los objetivos medioambientales de la compañía.

En este sentido, cada departamento revisa anualmente las necesidades de formación de cada perfil de puesto, así como el nivel de cumplimiento para cada uno de los trabajadores y trabajadoras. Con base en estas necesidades, se estructura el plan anual de formación de la empresa, asegurando el desarrollo profesional y la actualización de habilidades de todo el personal.

Estas acciones tienen como objetivo:

- ◆ Mejorar el desempeño ambiental y energético de aquellos puestos cuyas tareas puedan impactar directa o indirectamente en estas dos naturalezas.
- ◆ Concienciar, motivar y sensibilizar en materia ambiental y energética.
- ◆ Impulsar la cultura y alineamiento con las políticas y objetivos ambientales de la organización.

| Horas de formación (nº)  | 2024 | 2023 |
|--|------|------|
| En sensibilización para personas de nuevo ingreso                    | 100  | 349  |
| Específicas de gestión medioambiental a los profesionales de Sidenor | 247  | 224  |



# Inversión en medioambiente y energía

Asumimos una responsabilidad activa en cuanto a la sostenibilidad ambiental y energética, destinando recursos humanos, tiempo y presupuesto a este fin. Así, en la última década hemos invertido más de 40 millones de euros en proyectos que fomentan el respeto al medioambiente y el uso eficiente de la energía. Con ello, pretendemos mejorar, día a día, nuestro rendimiento mediante la optimización de equipos y procesos, así como enriquecer nuestra cultura organizacional a través de programas de formación y sensibilización en todos los niveles de la empresa.

No contamos con provisiones para posibles riesgos medioambientales, ya que no consideramos que existan contingencias significativas relacionadas con litigios, indemnizaciones u otros conceptos.

El interés de toda la cadena de valor por incorporar modelos de negocio sostenibles y resilientes es cada vez mayor. Así, en 2024 seguimos realizando el análisis de riesgos y oportunidades derivadas de la transición climática que afectan a nuestro negocio, un proceso que iniciamos

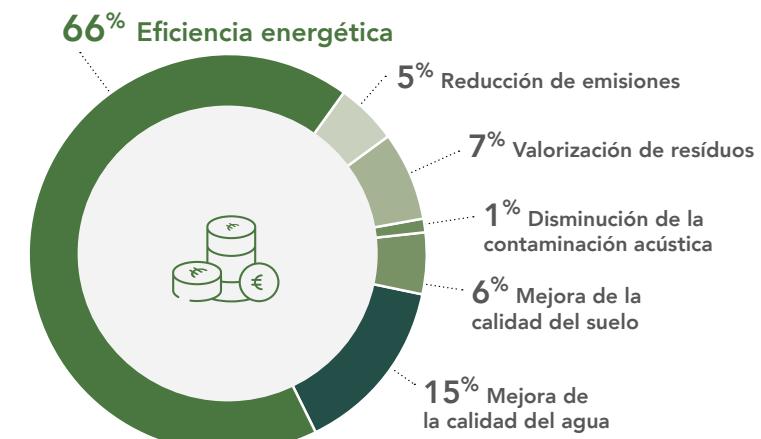
en 2022 siguiendo la metodología TFCD. El objetivo de esta iniciativa es gestionar adecuadamente los riesgos y oportunidades, centradas en cuatro áreas: gobernanza, estrategia, gestión de riesgos, y métricas y objetivos para:

- ◆ Anticiparnos y adaptarnos a los riesgos climáticos que afectan al negocio, así como aprovechar las oportunidades que pueda ofrecer.
- ◆ Medir los impactos financieros del Cambio Climático de acuerdo con diferentes escenarios y posibles futuros.

Por otro lado, al vernos afectados por la ley 26/2007 de Responsabilidad Ambiental, tenemos presentados ante las Administraciones los pertinentes análisis de riesgos y declaraciones responsables por la constitución de garantías financieras de aquellas instalaciones de prioridad 2. También contamos con un seguro de responsabilidad civil y ambiental, para mitigar las consecuencias de cualquier incidente que pudiera derivarse de nuestras actividades.

En 2024, al igual que en 2023, no se ha recibido ninguna denuncia ni se ha iniciado ningún procedimiento contra Sidenor del que se pueda derivar una responsabilidad de la sociedad en materia medioambiental.

## Reparto del esfuerzo inversor últimos 10 años



# Taxonomía de la UE

El Pacto Verde de la UE tiene como objetivo lograr la neutralidad de CO<sub>2</sub> en Europa para 2050. Por ello, la Comisión Europea ha establecido medidas en el plan de acción 'Finanzas Sostenibles' para dirigir los flujos de capital hacia actividades ambientalmente sostenibles. El Reglamento de Taxonomía de la UE 2020/852, en vigor desde el 12 de julio de 2020, clasifica las actividades económicas como sostenibles si contribuyen a uno de los seis objetivos medioambientales de la UE, sin causar daño significativo a los demás.

## Evaluación de la Elegibilidad

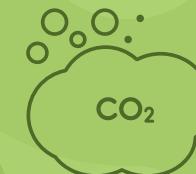
La Comisión Europea, en su Reglamento Delegado UE 2021/2139, por el que se complementa el Reglamento UE 2020/852, establece los criterios técnicos de selección para determinar si una actividad económica contribuye de forma sustancial a la Mitigación al cambio climático o a la Adaptación al mismo, y para determinar también si esa actividad no causa perjuicio significativo al resto de objetivos ambientales.

## Sidenor: código NACE 24.10

La Fabricación de Hierro y Acero en horno eléctrico está dentro de las actividades elegibles (definidas como actividades susceptibles de ser medioambientalmente sostenibles).

Según los criterios técnicos se considera que nuestra actividad contribuye a la Mitigación del cambio climático si el porcentaje de chatarra que entra al horno no es inferior al 70% de la producción de acero fino. Sidenor cumple ampliamente con este umbral.

## Objetivos medioambientales de la UE



### Mitigación del cambio climático



### Adaptación al cambio climático



### Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos



### Transición a una economía circular



### Prevención y control de la contaminación



### Protección y recuperación de la biodiversidad y de los ecosistemas



03

FORTALECEMOS ALA  
SOCIEDAD



# Talento para hoy y el mañana

Las personas están en el centro de todo lo que hacemos.

Reconociendo su inmenso valor, priorizamos las necesidades de nuestra plantilla con el fin de promover un entorno laboral seguro, atractivo y cómodo. Además, nos enfocamos en promover la diversidad, la igualdad, la inclusión y la solidaridad, tanto dentro de nuestra organización como en la sociedad en general.

## El valor del equipo

En Sideror seguimos creciendo, y al cierre de 2024, nuestra plantilla está formada por un total de 1.901 profesionales (frente a 1.840 en 2023). Su compromiso, responsabilidad y talento son fundamentales para el éxito y la identidad de nuestra empresa.

Para avanzar juntos y juntas, nos centramos en ofrecer el mejor lugar posible para trabajar. Dada la naturaleza de nuestra actividad, es fundamental la prevención de riesgos laborales, revisando y actualizando continuamente los sistemas de seguridad en nuestros

centros y de las actividades que desarrollamos. Esto nos permite velar por la integridad y la salud de nuestro equipo.

Consideramos la integridad como un valor supremo. Por ello, priorizamos la salud y la seguridad de las personas, la protección del medioambiente y la calidad de los productos y servicios, asegurando que ninguna situación de emergencia, producción o resultado pueda comprometerla. Para garantizarlo, implementamos un Plan de Prevención ejecutado de acuerdo con el Plan de Recursos Humanos.

**1.901 profesionales**



**1.696**  
hombres



**205**  
mujeres



Para avanzar juntos y juntas, nos centramos en ofrecer el mejor lugar posible para trabajar

El bienestar y la formación continua de nuestro equipo también son nuestra prioridad. Así, ofrecemos planes de carrera y formación continua, para que nuestros y nuestras profesionales puedan desarrollar todo su potencial y seguir creciendo. Además, implementamos planes de relevo para que las personas más veteranas transmitan sus conocimientos y experiencias a las nuevas generaciones.

Asimismo, fomentamos una comunicación fluida y continua con nuestro personal a través de múltiples canales como tablones de anuncios, las pantallas informativas, intranet, reuniones presenciales, eventos y el canal de denuncias. También mantenemos un diálogo constante con los representantes sindicales en las comisiones negociadoras.

## Datos del personal\*

|                               | 2024  | 2023 |       |      |
|-------------------------------|-------|------|-------|------|
|                               | Nº    | %    | Nº    | %    |
| España                        | 1.901 | 100% | 1.840 | 100% |
| Contratación fija             | 1.642 | 86%  | 1.562 | 85%  |
| Contratación temporal         | 259   | 14%  | 278   | 15%  |
| Mujeres                       | 205   | 11%  | 188   | 10%  |
| Hombres                       | 1.696 | 89%  | 1.652 | 90%  |
| Contratos jornada completa    | 1.767 | 93%  | 1.708 | 93%  |
| Contratos jornada parcial     | 134   | 7%   | 132   | 7%   |
| Rango edad menores 30 años    | 152   | 8%   | 141   | 8%   |
| Mujeres                       | 39    |      | 32    |      |
| Hombres                       | 113   |      | 109   |      |
| Rango edad entre 30 y 50 años | 1.075 | 57%  | 1.192 | 65%  |
| Mujeres                       | 121   |      | 126   |      |
| Hombres                       | 954   |      | 1.066 |      |
| Rango edad más de 50 años     | 674   | 35%  | 507   | 28%  |
| Mujeres                       | 45    |      | 30    |      |
| Hombres                       | 629   |      | 477   |      |

\* Empleo en Sidenor al cierre de 2024 y 2023.



## Empleo medio en Sidenor

|                               | 2024  |      | 2023  |      |
|-------------------------------|-------|------|-------|------|
|                               | Nº    | %    | Nº    | %    |
| España                        | 1.922 | 100% | 1.906 | 100% |
| Contratación fija             | 1.622 | 84%  | 1.567 | 80%  |
| Contratación temporal         | 300   | 16%  | 339   | 20%  |
| Mujeres                       | 203   | 11%  | 192   | 10%  |
| Hombres                       | 1.719 | 89%  | 1.714 | 90%  |
| Contratos jornada completa    | 1.784 | 93%  | 1.770 | 93%  |
| Contratos jornada parcial     | 138   | 7%   | 136   | 7%   |
| Rango edad menores 30 años    | 137   | 7%   | 142   | 7%   |
| Mujeres                       | 35    |      | 32    |      |
| Hombres                       | 102   |      | 110   |      |
| Rango edad entre 30 y 50 años | 1.091 | 57%  | 1.234 | 65%  |
| Mujeres                       | 123   |      | 129   |      |
| Hombres                       | 968   |      | 1.105 |      |
| Rango edad más de 50 años     | 694   | 36%  | 530   | 28%  |
| Mujeres                       | 46    |      | 32    |      |
| Hombres                       | 648   |      | 499   |      |

## Brecha salarial\* / Promedio anual



\* El porcentaje de la brecha salarial de género se ha calculado dividiendo la diferencia entre el salario de hombres y mujeres entre el salario de los hombres.

En 2024, se han llevado a cabo cuatro despidos: dos por motivos disciplinarios y dos por movilidad geográfica; en 2023, se efectuaron ocho despidos: uno por razón disciplinaria y siete por causas objetivas.

### Retribución

La retribución de nuestro personal viene determinada por los convenios colectivos vigentes, asegurando que no existan diferencias salariales por motivos de sexo o edad. Las variaciones en la retribución se basan únicamente en la categoría profesional o la antigüedad.

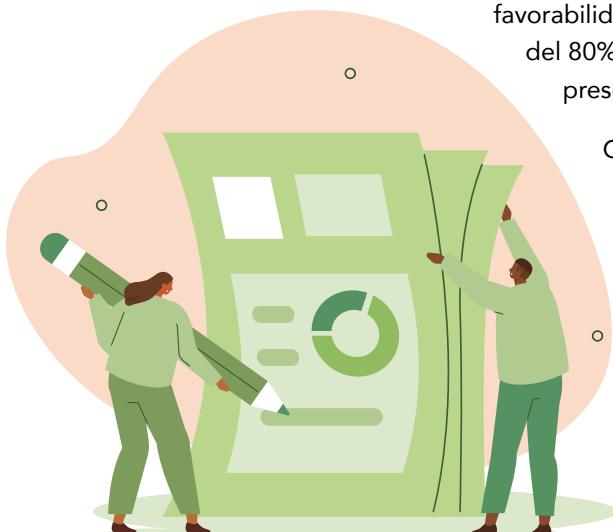
### Brecha salarial y promedio del salario anual bruto

En todos nuestros centros productivos existe equidad salarial hombre-mujer. Esto se refleja en nuestros convenios colectivos, cuyas tablas salariales por categoría son iguales en ambos géneros.

## Integración de la discapacidad

En Sidenor, empleamos a nueve personas con algún tipo de discapacidad, manteniendo el mismo número que en 2023. Nuestro compromiso con el empleo diverso se refleja en nuestra colaboración con centros especiales de empleo para promover la integración social.

Desde 2019, este compromiso nos ha permitido obtener el certificado de cumplimiento del Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, renovado en diciembre 2022 para un periodo de tres años. Entre los centros con los que colaboramos se incluyen: Fundación Lantegi Batuak, Taller Usoa Lantegia, Soemca Empleo S.L, Alares Social, S.A y Ilunión Bigaderies de Catalunya.



## Negociación Colectiva

En 2024 hemos iniciado y continuamos las negociaciones con los nuevos Convenios Colectivo para las plantas de Azkoitia (en Guipuzkoa) y Legutiano (en Álava), tras la finalización de sus respectivos periodos de vigencia. De esta forma, nos aseguramos de que contamos con convenios colectivos en todos nuestros centros, cubriendo el 85% de nuestros profesionales, al igual que en 2023.

## Encuesta de Clima

Sabemos que un buen clima laboral es vital para lograr una mayor satisfacción de los trabajadores y trabajadoras lo que, sin duda, repercute en su eficiencia y productividad. Para conocer el estado de satisfacción de nuestros y nuestras profesionales, en 2023 lanzamos la Encuesta de Clima que, a su vez, nos permitió recoger ideas de mejora. La encuesta se pudo cumplimentar desde cualquier dispositivo personal (ordenador, móvil, tablet), así como en ordenadores habilitados en los centros de trabajo y un aula de formación.

La encuesta abordó temas como organización y procesos, liderazgo, gestión de personas y comunicación e imagen de la empresa, entre otros, obteniendo una favorabilidad general del 78%. Destacan tres puntos con favorabilidades mayores del 80%: Organización, Liderazgo e Imagen de la compañía. En 2024, hemos presentado los resultados y hemos priorizado acciones en dichas áreas.

Con esta iniciativa buscamos optimizar los recursos actuales y futuros, asegurando que todas las personas que formamos parte del Grupo nos sintamos escuchadas y cómodas en nuestro lugar de trabajo.

**Los resultados sobre Organización, Liderazgo e Imagen de la compañía tuvieron favorabilidades mayores del 80%**



## ● Por la igualdad de oportunidades



Reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la aprobación de un segundo Plan de Igualdad, vigente hasta julio de 2028. Este Plan continúa con los esfuerzos iniciados con el primer Plan de Igualdad de la compañía firmado en 2018.

Esta nueva etapa busca alcanzar objetivos claros y mantener un entorno laboral libre de discriminaciones por razón de género, asegurando un seguimiento riguroso de los indicadores de control establecidos sobre las medidas acordadas. De esta manera, con la firma de este nuevo Plan fortalecemos el compromiso de crear un espacio de trabajo equitativo para todo el personal. Las áreas a las que se prestará especial atención durante su vigencia son:

- ◆ **Aumento de la presencia de mujeres** en puestos tradicionalmente masculinizados, concretamente en los talleres de producción y transformación del acero.

Para lograrlo, Sidenor colaborará con centros educativos para promover las salidas profesionales técnicas, presentando modelos de mujeres exitosas en estos ámbitos. Además, mejoraremos las condiciones físicas en el lugar de trabajo, incluyendo vestuarios adecuados y ropa de trabajo diseñada para las necesidades específicas de las mujeres, promoviendo así un ambiente inclusivo y accesible.

- ◆ **Tolerancia cero ante violencia de género** con atención específica a las mujeres víctimas de este tipo de violencia. En esta línea, nos comprometemos a ofrecer un entorno seguro y de apoyo, donde las víctimas puedan sentirse protegidas y respaldadas.
- ◆ **Sensibilización y formación** como pilares fundamentales, implementando programas de formación continua para aumentar la conciencia sobre

la igualdad de género entre toda la plantilla, garantizando que cada miembro de la empresa esté equipado para contribuir a un entorno más justo y equitativo.

El desarrollo de este segundo Plan de Igualdad es el resultado de una negociación y acuerdo con la mayoría de la representación sindical, tras un proceso de análisis y aportación de nuevas ideas y enfoques. Este trabajo conjunto ha permitido la creación de un Plan que no solo da continuidad a los avances logrados desde 2018, sino que también introduce mejoras significativas para seguir avanzando en la igualdad de género dentro de Sidenor.



## ○ Medidas para asegurar el bienestar

Con el fin de ofrecer unas buenas condiciones laborales a nuestra plantilla, ponemos a su disposición diversas iniciativas, entre las que destacan:



### Seguro de vida

Reafirmando que las personas son nuestro activo más importante, proporcionamos un seguro de vida para todo nuestro equipo.



### Comedor

En Basauri, ofrecemos un servicio de comedor, con horarios flexibles, facilitando así la conciliación laboral y familiar.



### Ayudas a la formación

En centros como en los de Reinosa y Vitoria, promovemos el desarrollo de los hijos e hijas de nuestros y nuestras profesionales a través de un programa de ayudas y becas para estudios.



### Flexibilidad

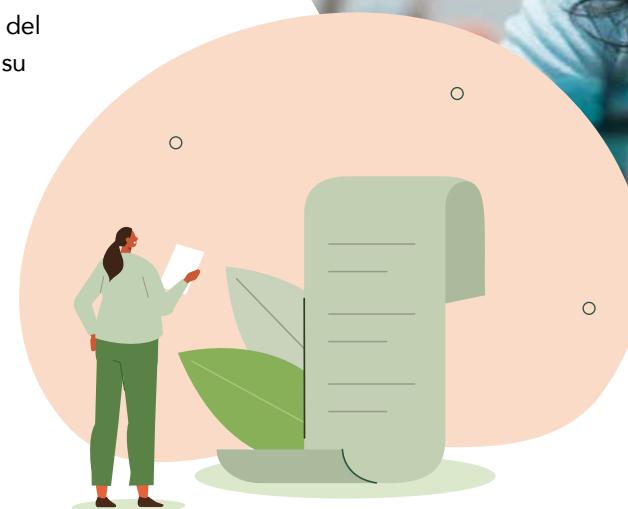
El 80% de nuestra plantilla trabaja a turnos rotativos (mañana-tarde-noche) y no realiza tareas fuera de su horario. El 20% restante cuenta con jornada partida, con flexibilidad en los horarios de entrada y salida.



### Beneficios personales

En Vitoria estamos asociados a la Fundación San Prudencio, lo que permite a las personas contratadas en este centro acceder a servicios y actividades que enriquecen su experiencia. Asimismo, en Reinosa contamos con el Grupo de Empresa, que ofrece viajes, excursiones y actividades diversas para que los profesionales del centro y sus familiares disfruten de su tiempo de ocio.

Por el momento, no hemos implementado una política de desconexión laboral.



## ○ Capacitación y cualificación

En Sidenor seguimos apostando por la formación como herramienta clave para conseguir la cualificación y el desarrollo de nuestro equipo.

Con el respaldo de la alta capacidad de desarrollo del Plan Avanza, estamos diseñando planes de acción consensuados e individualizados que permiten adaptar la formación a las necesidades de la parte industrial, y las específicas de cada persona.

El proyecto está liderado por el departamento de Recursos Humanos, con el apoyo y respaldo del conjunto de las personas responsables de los departamentos productivos.

Las formaciones se han centrado principalmente en materias relacionadas con la prevención, la calidad y el medioambiente, además de incluir programas para integrar a las nuevas incorporaciones y formaciones técnicas específicas para cubrir las necesidades de los departamentos.

A pesar de que los datos de formación de este año son ligeramente inferiores a los del año anterior, hemos realizado un esfuerzo significativo en fomentar la Formación Dual y establecer convenios de colaboración con entidades educativas.

### Formación Dual

Nuestra apuesta por la Formación Dual, tanto a nivel profesional como universitaria, es firme y decidida. Colaboramos con centros públicos y privados realizando un proceso de selección entre el colectivo de estudiantes. Este proceso está acompañado de formación y evaluación, lo que nos permite poner en marcha planes de acción para quienes optan por la Formación Dual, creando así una cantera de futuros y futuras profesionales capaces de satisfacer las necesidades de nuestra organización en un entorno competitivo a corto y medio plazo.

Reconocemos la importancia de establecer vínculos entre la empresa y el entorno educativo para captar y retener talento. Para ello, fomentamos colaboraciones participando en

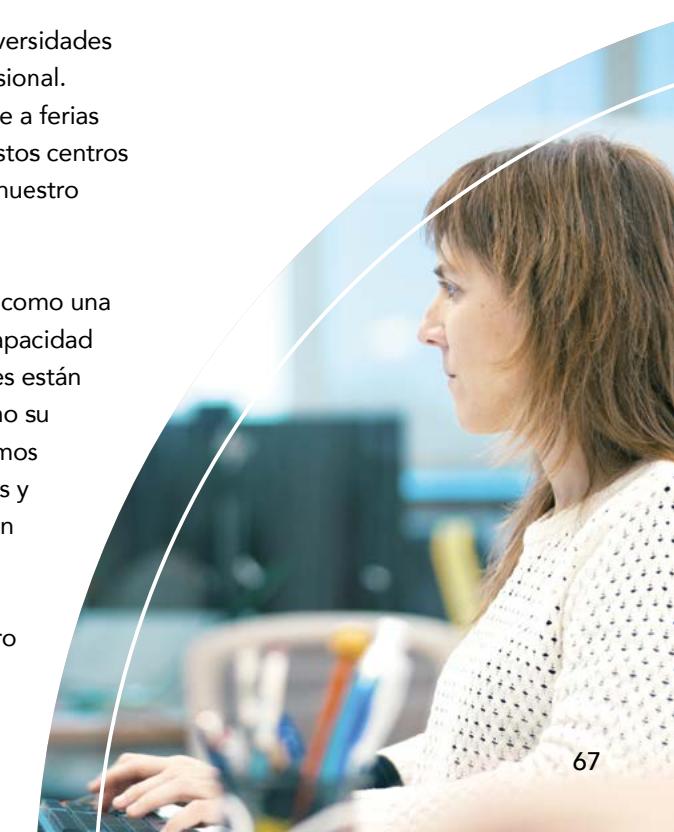
**70.337**  
horas de formación  
en 2024



| Formación (horas)               | 2024   | 2023   |
|---------------------------------|--------|--------|
| Total anual                     | 70.337 | 77.850 |
| Promedio horas anuales /persona | 37     | 43     |

programas diseñados por universidades y centros de Formación Profesional. También asistimos activamente a ferias de empleo organizadas por estos centros educativos, continuando con nuestro proceso de captación.

De esta forma, nos definimos como una compañía que promueve la capacidad y la profesionalidad de quienes están en la etapa educativa, así como su desarrollo profesional. Valoramos las contribuciones innovadoras y frescas de estos estudiantes en sus roles laborales, haciendo de la Formación Dual un elemento esencial para nuestro posicionamiento estratégico.



## Polivalencia

Durante 2024, uno de nuestros objetivos clave en el ámbito de la formación ha sido la polivalencia. Trabajamos estrechamente de manera continua con las personas responsables de los departamentos para identificar necesidades formativas y lograr un alto grado de polivalencia, permitiéndonos adaptarnos a diversas circunstancias y contingencias.

Por medio de la matriz de polivalencia ILUO, desarrollamos las habilidades técnicas y personales en nuestros equipos, con el objetivo final de alcanzar la excelencia operativa a través del crecimiento del capital humano de la organización. Este desarrollo es fruto de la colaboración y reflexión conjunta entre Recursos Humanos y los propios departamentos, lo que nos permite implantar los planes de acción necesarios.

En términos de desarrollo profesional, nos diferenciamos de un enfoque tradicional en el ámbito industrial. En Sidenor, contar con profesionales capacitados para adaptarse a diferentes proyectos, puestos de trabajo, departamentos y equipos, es fundamental para continuar en la línea de la excelencia que tanto nos caracteriza.



## Plan Avanza: crecer, progresar, avanzar

Durante 2024, hemos seguido apostando por la mejora en la gestión del talento y por mantener los espacios de comunicación y reconocimiento a través del Plan Avanza. Este año hemos alcanzado los siguientes hitos:

◆ **Expansión del plan:** hemos realizado mejoras continuas en el proceso e implementado el Plan Avanza en nuevos grupos y fábricas. Este año se ha desplegado en el área de Acabados en la fábrica de Basauri y en toda la fábrica de Vitoria. Continuar con la expansión del Plan Avanza nos ayuda a cumplir con nuestros objetivos de:



Fortalecer y mejorar la gestión del talento.



Mantener los espacios de comunicación y de reconocimiento del trabajo bien hecho.



Identificar las oportunidades de desarrollo y mejora.



Seguir analizando y estudiando el dato del nivel competencial.

◆ **Fase Key People:** esta nueva fase del proyecto, puesta en marcha este año, ha permitido seleccionar a 25 personas que han participado en unas jornadas con el objetivo de identificar las capacidades de cada una, para acompañarlas en su evaluación y desarrollo en nuestra compañía.

El Plan Avanza continúa en pleno crecimiento y, poco a poco, va dando sus frutos y nutriendo a nuestra empresa en materia de polivalencia, disciplina y herramientas para desempeñar los puestos de trabajo.

# ○ Talento comprometido

## Sidenor Talent

Tenemos una visión clara de lo que entendemos por talento profesional: "El talento en Sidenor reside en personas comprometidas con la compañía, sus valores y unos objetivos sostenibles, con capacidad para alcanzarlos y defenderlos trabajando en equipo". De esta forma, identificamos tres dimensiones clave en este ámbito: capacidades, compromiso y acción.

### Capacidades

Esta dimensión abarca conocimientos, habilidades, actitudes y competencias que buscamos desarrollar en nuestros colaboradores y colaboradoras. Fomentamos un entorno donde puedan adquirir herramientas adecuadas para crecer y poner en práctica su talento.

### Compromiso

Valoramos el compromiso como el grado de involucración que cada persona muestra hacia la empresa y hacia nuestros objetivos. Creemos que el compromiso mutuo y el trabajo en equipo son esenciales para alcanzar el éxito y crear un entorno de trabajo enriquecedor.

### Acción

El talento no solo implica poseer capacidades y compromiso, sino también tomar parte de la acción. Consideramos que es fundamental que cada individuo aplique sus capacidades en acciones concretas que contribuyan al logro de resultados tangibles y a su propio desarrollo integral.

Estamos convencidos de la importancia de promover el desarrollo profesional, facilitando un ambiente motivador y proporcionando herramientas de conocimiento adecuadas. Creemos que la motivación es clave para disfrutar del trabajo y adquirir conocimientos, lo que se traduce en acciones efectivas y hábitos beneficiosos tanto para los individuos como para la empresa.

Además, buscamos integrar el talento individual en el talento organizativo, considerándolos complementarios e indispensables. Creemos que el desarrollo del talento individual está estrechamente ligado al crecimiento del talento colectivo, y que solo trabajando juntos y juntas podemos alcanzar un propósito común y lograr el éxito en nuestras metas.



## Definición del talento



## Gestión del talento

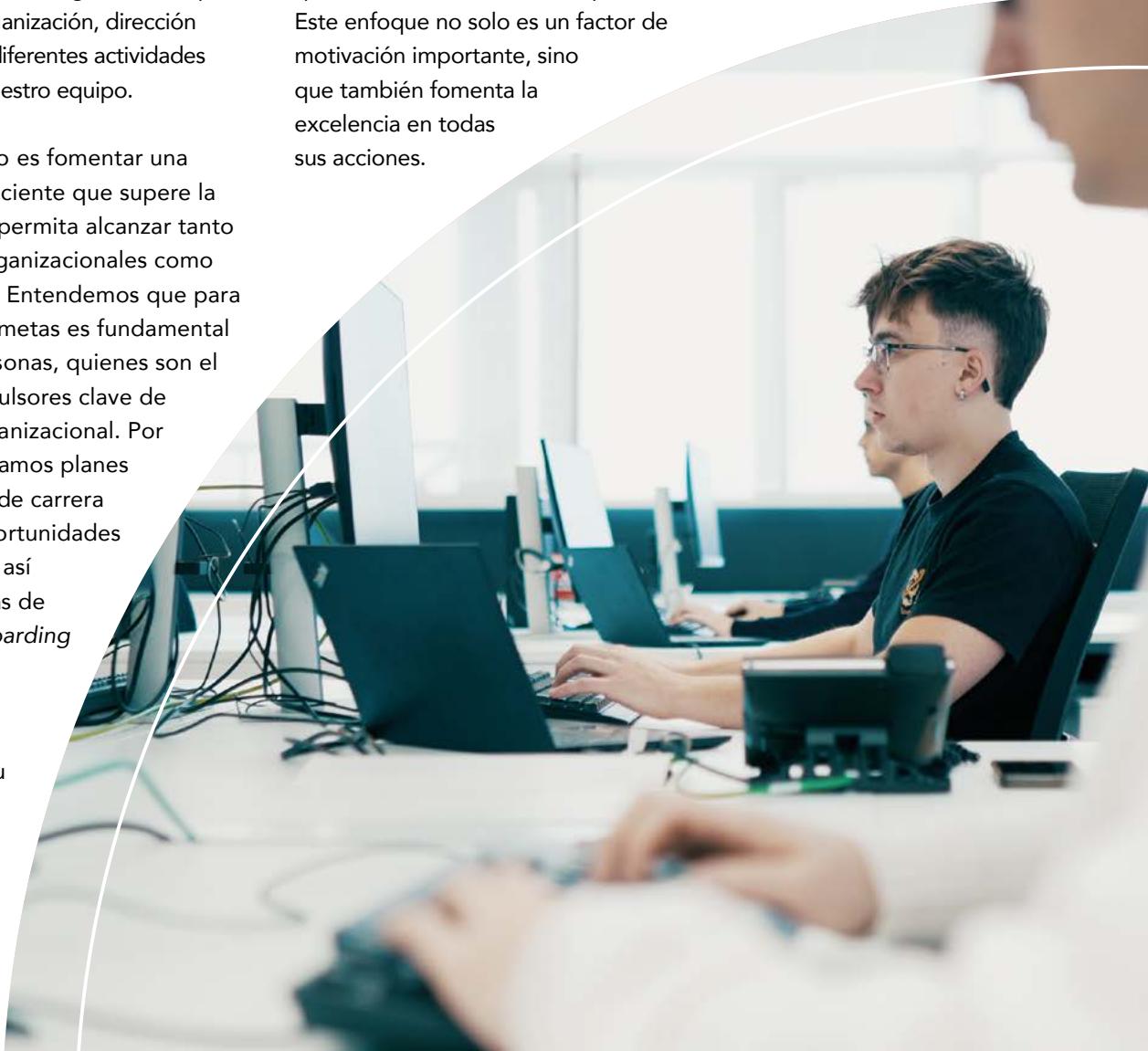
Reconocemos que las personas son el pilar fundamental de nuestra compañía, por lo que la gestión del talento se convierte en una prioridad estratégica. Esto implica planificación, organización, dirección y control de las diferentes actividades realizadas por nuestro equipo.

Nuestro objetivo es fomentar una colaboración eficiente que supere la jerarquía y que permita alcanzar tanto los objetivos organizacionales como los individuales. Entendemos que para lograr nuestras metas es fundamental cuidar a las personas, quienes son el motor y los impulsores clave de la eficiencia organizacional. Por ello, implementamos planes de desarrollo y de carrera que ofrecen oportunidades de crecimiento, así como programas de sucesión y onboarding que mejoran la experiencia del empleado y contribuyen a su motivación.

Además, promovemos la formación continua para fortalecer sus conocimientos y proporcionamos herramientas de aprendizaje que consoliden su desarrollo profesional. Este enfoque no solo es un factor de motivación importante, sino que también fomenta la excelencia en todas sus acciones.



Ofrecemos un ambiente motivador, proporcionamos herramientas de conocimiento adecuadas para promover el desarrollo profesional



## ● Marca empleadora

Queremos seguir avanzando en la atracción y fidelización del talento, ya que es un aspecto clave para nuestro negocio, con el fin de convertirnos en una compañía de primera elección. Para ello, en 2024 seguimos apostando por el programa Employer Branding con el objetivo de trabajar la reputación de nuestra marca de talento y promover una imagen positiva y atractiva como marca empleadora.

Este proceso nos ha llevado a definir la Propuesta de Valor al Empleado/a de Sidenor comunicando de forma efectiva lo que nos diferencia y hace que trabajar en la organización sea único y valioso. Esta Propuesta se ha configurado a partir de un proceso de co-creación, utilizando *focus groups* en nuestras plantas de Basauri, Vitoria y Azkoitia, e incorporando las diferentes perspectivas de compañeros y compañeras en representación de distintos departamentos, antigüedades y experiencias.

La Propuesta de Valor al Empleado/a está formada por cuatro atributos valorados positivamente y que nos ayudarán a generar notoriedad:

**01**

### Un gran proyecto

Somos una organización consolidada que continúa dando respuesta a los retos industriales. "Forma parte de nuestro gran proyecto y tendrás la oportunidad de trabajar en un contexto dinámico y desafiante, respaldado por una marca con nombre en la industria".

**02**

### Descubre las oportunidades de Desarrollo

Proporcionamos un ambiente dinámico y estimulante de aprendizaje continuo. "Te invitamos a explorar nuevas oportunidades y asumir desafíos fomentando el crecimiento personal y profesional".

**03**

### Formamos un Equipo Humano

Nos enorgullece contar con un equipo que cuida de los vínculos entre las personas. "Formamos parte de un equipo cercano y de colaboración que contribuye a la motivación y al bienestar en el trabajo".

**04**

### Seguridad por encima de todo

Y por supuesto, le damos valor a la seguridad por encima de todo. Consideramos que el ser humano es un valor que está por encima de cualquier objetivo de la organización. "Trabajamos por ser una empresa cada día más segura y saludable".



Esta Propuesta se integrará en estrategias para atraer el talento desarrolladas en comunicación externa, en las ofertas de trabajo, publicaciones en RRSS y como reclamo para atraer a posibles candidatos/as a formar parte de Sidenor. También hemos optimizado la sección correspondiente en nuestra web.

Asimismo, hemos contado con distintos programas de formación enfocados en potenciar el talento, por ejemplo:



### Steelers

En 2024, en colaboración con Mondragon Unibertsitatea, hemos celebrado la tercera y cuarta edición del programa STEELERS, derivado del Hub de Innovación – Sidenor 612. Este programa tiene como objetivos:

- ◆ Capacitar a las personas en competencias relacionadas con la innovación.
- ◆ Ofrecer una visión global de lo que se va a hacer en el Hub y facilitar la participación en el mismo.
- ◆ Ofrecer herramientas para ser agentes de innovación en Sidenor.

El programa se compone de cinco sesiones y ha contado con más de 100 participantes de diversos departamentos.



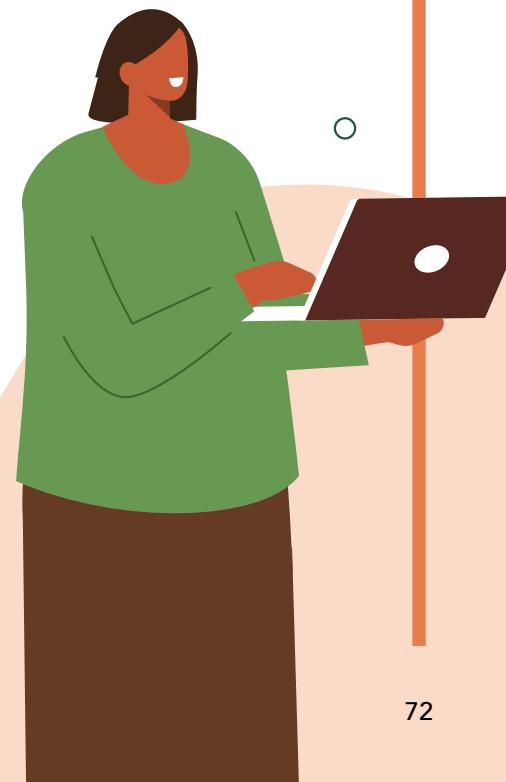
### Sidenor Digital Academy

Lanzada en 2023, Sidenor Digital Academy es una plataforma *online* de aprendizaje para todas las personas de la organización que facilita el acceso al conocimiento específico del negocio.

Esta plataforma fomenta el autoaprendizaje en un entorno de estudio PLE (Personal Learning Environment). Además, ofrece la posibilidad de diseñar itinerarios formativos personalizados para los diferentes departamentos.

Muchos de los cursos disponibles son exclusivos de la empresa y realizados de manera interna por nuestros profesionales. Las formaciones están disponibles online 24 horas, pudiendo realizarlas en el momento más conveniente para cada uno. Además, se han incluido test de evaluación que miden el progreso y certificados de realización de los cursos.

En 2024, se han añadido nuevos cursos, incluyendo formaciones en Ética y Cumplimiento, las cuales han sido completadas por más de 1.000 personas trabajadoras. Estas formaciones han estado relacionadas con temas como Derechos Humanos, la Anticorrupción o el Código de Ética.





### Programa Bideratu

Hemos celebrado la cuarta edición de este programa enfocado en dotar a los facilitadores de la compañía de las competencias necesarias para liderar en la industria 4.0. Durante seis meses los participantes trabajan en equipo en proyectos para aportar soluciones innovadoras, reforzando el rol crucial del facilitador en Sidenor.



### Programa Liderazgo

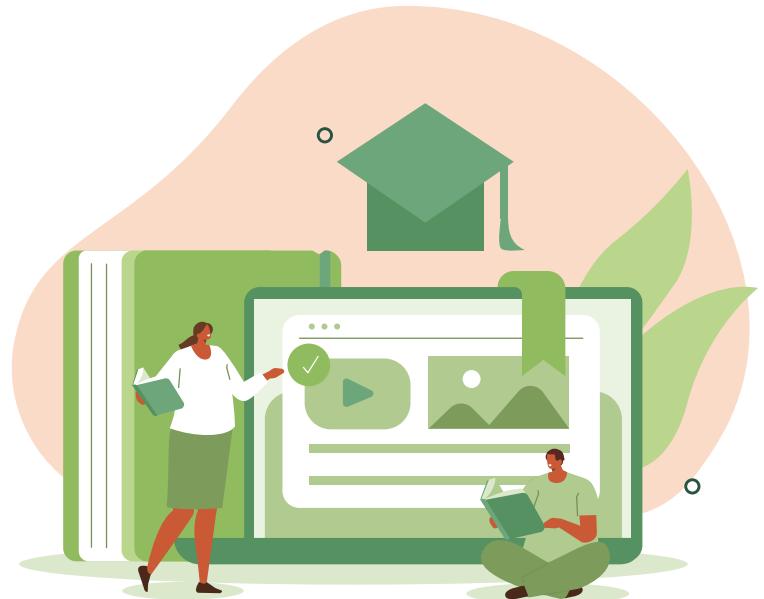
El programa tiene como objetivo compartir nuestro estilo de liderazgo distintivo, identificando algunos de sus rasgos reconocibles y propiciando su anclaje en los participantes. Además, busca fortalecer las habilidades fundamentales que respaldan las competencias requeridas para el liderazgo de Sidenor, mediante un enfoque integral basado en la sensibilización y en el entrenamiento a

la acción. En 2024, se ha llevado a cabo la quinta edición, abierta a distintos perfiles, con sesiones de coaching disponibles para profundizar en el aprendizaje.



### Píldoras formativas

Seguimos ofreciendo formaciones *online* de tres horas de duración sobre competencias soft esenciales como Gestión de Conflictos, Orientación al Cliente, Habilidades de Comunicación y Presentaciones Eficaces, entre otras. Este 2024 se han realizado más de 10 diferentes píldoras formativas, algunas realizadas durante más de un día, incluyendo entrenamiento en herramientas tecnológicas como OneDrive o Microsoft Teams.



## Catálogo de formación

Nuestro catálogo mensual ofrece una amplia variedad de opciones formativas de diferentes proveedores, en modalidades online o presencial, permitiendo a los propios colaboradores y colaboradoras inscribirse directamente según sus intereses y necesidades.



### IDP (Individual Development Plan)

El Plan de Desarrollo Individual (Individual Development Plan (IDP), en inglés) identifica brechas entre el puesto y la persona, ofreciendo formación específica adaptada a cada individuo. Este plan se revisa anualmente para adaptarse a las necesidades cambiantes. Además, sirve como punto de partida para analizar planes de sucesión y trayectorias profesionales.



### Colaboración con Universidades

En Sidenor apoyamos el desarrollo del talento joven y hemos establecido colaboraciones con instituciones educativas de renombre. Colaboramos con instituciones educativas como la Universidad de Mondragón, UPV/EHU y Universidad de Deusto, mediante prácticas y ofreciendo la posibilidad de realizar trabajos de fin de grado o máster. Además, participamos en jornadas de empleo para atraer y desarrollar el talento joven.



### Sidenor Te Reconoce

En 2024 hemos celebrado la cuarta edición de Sidenor Te Reconoce (STR), una iniciativa que premia el esfuerzo y el desempeño individual o grupal de quienes han contribuido de forma destacable a la consecución de los resultados y objetivos establecidos por nuestra empresa.

Este programa brinda la oportunidad a todos los colaboradores y colaboradoras de Sidenor de nominar a sus compañeros y compañeras para recibir este reconocimiento, basándose en los siguientes criterios:

- ◆ Ahorro en tiempo y costes, mejora en los procesos (optimización).
- ◆ Mejora de las condiciones de trabajo.
- ◆ Innovación.
- ◆ Digitalización.
- ◆ Impacto en los clientes (plazos de entrega, calidad).
- ◆ Mejoras medioambientales, eficiencia energética.

Las nominaciones pasan por varios procesos de validación y finalmente un comité creado para la aprobación de estas nominaciones premia a aquellas personas que merezcan un reconocimiento especial.



## Employee Journey Map

A través de *focus groups* en nuestras plantas de Vitoria, Azkotia, Basauri y Reinosa, hemos explorado la experiencia del empleado en Sidenor. A través de preguntas abiertas, hemos tratado de identificar mejoras que se pueden realizar en los procesos del Employee Journey Map y reforzar los puntos positivos de los procesos que actualmente están activos.

Las percepciones recopiladas nos ayudarán a mejorar procesos de la experiencia del empleado, con un plan de acción a corto y largo plazo.



Hemos desarrollado un Plan de Prevención y Empresa Saludable que tendrá vigencia durante los próximos tres años

## ● La seguridad, una prioridad para la compañía

Bajo la guía de la Dirección, y con el apoyo del personal y de los servicios de Prevención, nos centramos en ser una entidad plenamente segura y saludable. De hecho, nuestra meta es eliminar por completo los accidentes y enfermedades laborales. Este reto queda claramente reflejado en nuestra Política Integrada de Sidenor, que establece que ninguna emergencia, ya sea de producción o económica, debe poner en riesgo la seguridad de nuestros y nuestras profesionales.

Siguiendo esta línea, promovemos una cultura que prioriza la prevención y la seguridad, donde la participación activa de todos es esencial. Además, garantizamos el cumplimiento estricto de la legislación vigente en salud y seguridad laboral, además de las normas internas que nos imponemos como empresa.

En este camino, ponemos especial atención a las prácticas más destacadas del sector en este ámbito para implantarlas en nuestros centros de trabajo, manteniendo, además, contacto periódico con otras empresas con el fin de conocer sus metodologías.

Asimismo, entendemos que la formación es vital a la hora de alcanzar nuestro propósito de cero accidentes y enfermedades profesionales. Por ello, ofrecemos formación específica en materia de prevención a toda la plantilla para concienciarla y alinearla con las estrategias de la compañía, así como para dar cumplimiento legal según las regulaciones que se aprueban año tras año.

## Plan de Prevención y Empresa Saludable

Si por algo nos caracterizamos en Sidenor es por poner la integridad de las personas por delante de cualquier otro objetivo o prioridad de la compañía. Tanto es así que la prevención de riesgos y la salud laboral forman parte de nuestros principios básicos.

En esta línea, en noviembre de 2024, se ha acordado junto con la Comisión Negociadora creada en 2021, un Plan de Prevención y Empresa Saludable con vigencia durante los próximos tres años. Este acuerdo supone un impulso a la implantación del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales y contempla un proyecto de fomento integral de la salud y bienestar de las personas trabajadoras a través de servicios e iniciativas ya existentes y otras que se encuentran en fase de implantación, como servicios de fisioterapia, servicios médicos online, atención especializada a problemáticas de salud mental, servicios de nutricionista, etc.

En el acuerdo se establece una reunión de seguimiento semestral de los componentes firmantes del equipo de trabajo que lo han determinado.

## Accidentabilidad y absentismo

En la siguiente tabla se desglosa la información y estadística de accidentabilidad de accidentes totales y accidentes con baja. También se incluye el número total de enfermedades profesionales del Grupo.

| Indicadores de accidentabilidad   | 2024  | 2023  |
|-----------------------------------|-------|-------|
| <b>Accidentes Totales</b>         | 205   | 190   |
| <b>Accidentes con baja</b>        | 79    | 81    |
| <b>Índice de frecuencia (*)</b>   | 32,48 | 28,84 |
| <b>Índice de gravedad (**)</b>    | 0,66  | 0,43  |
| <b>Enfermedades profesionales</b> | 4     | 4     |

(\*) El índice de frecuencia tiene en cuenta todos los accidentes con baja que se producen en las diferentes plantas de Sidenor y está calculado como  $(\text{Nº de accidentes} / \text{Nº de horas trabajadas}) \times 10^6$

(\*\*) Índice de gravedad calculado como  $(\text{Nº de jornadas perdidas o no trabajadas}) / (\text{Nº de horas trabajadas}) \times 10^3$



La información de accidentes de trabajo desglosada en la tabla no está desagregada por sexo. El perfil del riesgo está asociado a cada puesto, no siendo el género un tema relevante en materia de seguridad laboral para la compañía, teniendo en cuenta, además, que los hombres suponen la mayoría de la plantilla. Así, en Sidenor no gestionamos los accidentes de trabajo por género sino por peligrosidad de cada puesto.

Por otro lado, utilizamos la versión más prudente del concepto de absentismo al considerar que es toda ausencia al trabajo, como pueda ser las derivadas de accidente laboral o común, las bajas de larga duración o los permisos de maternidad y paternidad, exceptuando las vacaciones.

En 2024, la tasa de absentismo ha alcanzado el 11,5%, con un cómputo global de 360.454 horas (incluyendo 14.262 horas correspondientes al disfrute del permiso por cuidado del menor). Por su parte, en 2023, la tasa de absentismo alcanzó la cifra de 10,5%, con un cómputo global de 325.689 horas (incluyendo 15.882 horas correspondientes al disfrute del permiso por cuidado del menor).

## Prevención 360º

Como cada año, en 2024, hemos seguido desarrollando diversas iniciativas destinadas a la prevención de riesgos laborales haciendo hincapié en aquellas relacionadas con la promoción de la salud en la plantilla y vinculadas al impulso de Sidenor como empresa saludable.

Si bien algunos de estos proyectos son continuistas, otros se han puesto en marcha a lo largo de este ejercicio. Entre los más destacados, bien por el interés generado o por el beneficio aportado, se encuentran:

- ◆ **Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.** Aprovechando la última aprobación del III Convenio Estatal del Metal al que estamos obligados como empresa perteneciente al sector metalúrgico, en 2024 hemos impartido 657 formaciones relacionadas con el ámbito de la prevención. En total, se han invertido 11.451 horas.

- ◆ **Sensibilización.** Durante este año se ha continuado realizando 'Diálogos de Formación del Área' con los trabajadores sobre aprendizajes de investigaciones de accidentes e incidentes, campañas, recordatorios de normas y procedimientos, etc.

- ◆ **Digitalización de las prácticas del sistema de seguridad total.** Se ha continuado trabajando en el desarrollo de herramientas del sistema de gestión en el software IRIS con el objetivo de implantarlas en el año 2025. En este año 2024 se ha incorporado la ejecución de actas de reuniones en IRIS.



## IRIS, vamos un paso más allá en digitalización



(AMFE) y las gamas de control. De esta forma, disponemos un único sistema de trabajo que nos permite extraer la información de forma directa.

IRIS nos permite ligar a Meridian –o cualquier sistema de almacenamiento que establezcamos para el control de la documentación– los procedimientos originados como consecuencia de los análisis citados anteriormente, eliminando así pasos administrativos.

En 2024, además, hemos incorporado en el software la gestión de actas de reuniones relacionadas con las prácticas del sistema de gestión de prevención, ligadas siempre al sistema de control de acciones de Sidenor (SPAD), consiguiendo así una trazabilidad directa de todo lo que esto conlleve.

En próximos pasos, continuaremos trabajando para que todas las prácticas y auditorías estén integradas en IRIS.

En Sidenor contamos con IRIS, un software diseñado para ayudarnos en la digitalización de los sistemas integrados de gestión.Implantado en todas nuestras áreas y plantas, es el encargado de realizar los mapas de proceso, la evaluación de las tareas de cada puesto de trabajo, el desarrollo de los análisis de las tareas críticas detectadas, la definición del Análisis Modal de Fallos y Efectos

## Certificaciones que avalan nuestra labor



En 2018, nos convertimos en la primera siderúrgica española en obtener la certificación ISO 45001, norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Desde entonces seguimos manteniendo el compromiso con la seguridad, cumpliendo con las normas y procedimientos internos, así como todos los requisitos legales que aplican a nuestras empresas.

Así, en 2024 hemos pasado con éxito la recertificación de la norma, un reconocimiento a la labor desarrollada en materia preventiva y en la mejora de la salud de nuestros y nuestras profesionales.

Hemos mantenido la recertificación de la ISO 45001 por nuestro compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo



## ○ Avanzamos como empresa saludable

En 2017 pusimos en marcha el Proyecto Empresa Saludable. En la actualidad, hemos dado un paso más y se ha llegado a Acuerdo entre la Comisión Negociadora y los sindicatos mayoritarios.

La Política Interna de Salud, Seguridad y Bienestar, enmarcada bajo este Proyecto, incluye los siguientes compromisos:



Cuidar de la salud y el bienestar de las personas de forma responsable, con el compromiso de proteger y promover los ambientes de trabajo saludables.



Desarrollar un proceso de mejora continua como empresa saludable, promoviendo la participación activa de todos los miembros de la organización, tanto interna como comunitaria.



Promover la salud en el ámbito tanto laboral como extra laboral en función de las características epidemiológicas de su colectivo comunitario.



Cumplir con las disposiciones legales y normativas en materia de Salud, Seguridad y Bienestar, así como aquellos que la organización suscriba relacionados con los ambientes de trabajo saludables.



Promover la participación de los trabajadores y trabajadoras en estas acciones al objeto de conseguir un desarrollo óptimo de las mismas.



Garantizar el mantenimiento de esta política en el máximo nivel de conocimiento, comprensión, desarrollo y actualización para todo el personal.



Dentro del Proyecto de Empresa Saludable, en 2024 se han realizado las siguientes acciones:

### Campañas habituales de comunicación interna para mejorar la salud



#### Vacunación antigripal

Objetivo: Favorecer la vacunación de los trabajadores y trabajadoras en su ámbito de trabajo y durante su jornada laboral, sin necesidad de tener que desplazarse a su centro de salud, fomentando así su protección.



#### Dejar de fumar

Objetivo: Conseguir que los trabajadores y trabajadoras abandonen este hábito dañino para la salud personal y de sus compañeros.

### Campañas de comunicación interna para mejorar la salud 2024



#### Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo: Informar sobre las medidas preventivas a adoptar por repercusiones del cambio climático en la seguridad y la salud en el trabajo.



#### Campaña sobre el deporte

Objetivo: Impulsar la realización de deporte por todos los trabajadores y trabajadoras.



#### Campaña sobre nutrición: Mes de la fruta y Cuida lo que comes

Objetivo: Promover una alimentación saludable de los trabajadores y trabajadoras.

### Campañas de concienciación



#### Campaña de donación de sangre en todas las plantas

Objetivo: Participar en nuestra sociedad a través de la donación de sangre para centros de salud y hospitales.



#### Campaña Preuso

Objetivo: Concienciar y recordar el objetivo de la inspección preuso de los equipos.

**La salud de la plantilla es muy importante para el Grupo. Por ello, nos aseguramos de que todas las personas, sean del departamento que sean, puedan acceder a un servicio médico de calidad y sin limitaciones**



# Sinergias para el desarrollo de nuestro entorno

## ● Integrados con la comunidad

La prosperidad de los territorios donde operamos es clave para el éxito mutuo. Así, priorizamos la generación de empleo y la colaboración con proveedores de proximidad, con el objetivo de contribuir activamente al desarrollo económico de estas regiones, consolidando nuestra posición como un socio estratégico para su crecimiento.

Además, buscamos que nuestro impacto vaya más allá de lo puramente económico. Por ello, apostamos por la cooperación con entidades locales, apoyando iniciativas que priorizan la educación, la sostenibilidad, el deporte y la protección de los sectores más vulnerables.

Para alcanzar este reto, nos encargamos de mantener un diálogo abierto y constante con las comunidades locales para entender sus necesidades. De esta forma, invitamos a clientes, proveedores, instituciones educativas y centros de formación, organizando encuentros y actividades que promuevan la cooperación y la generación de sinergias.

Asimismo, nos comprometemos con el patrocinio de organizaciones que reflejan nuestros valores de formación, solidaridad y trabajo en equipo. Apoyamos a entidades culturales, deportivas y educativas que comparten nuestros valores de formación, solidaridad y trabajo en equipo, alineados con nuestras políticas de responsabilidad social corporativa.



# ○ Compras responsables y sostenibles

## Proceso eficiente

La Dirección de Compras juega un papel crucial a la hora de gestionar la adquisición de materiales, transportes, servicios y equipos necesarios para nuestras operaciones. Su objetivo es garantizar la obtención de bienes, servicios y que no solo cumplan con los más altos estándares de calidad y costo, sino que también sean sostenibles, alineándose estratégicamente con las necesidades de nuestros clientes internos. Esto se refleja en nuestra Política de Compras, actualizada en 2024 y disponible para consulta en nuestro sitio web.

En nuestras operaciones nos guiamos por los principios éticos y valores detallados en nuestro Código de Ética (también accesible en la web). Extendemos estos valores a nuestros proveedores a través de las Condiciones Generales de Compra que acompañan a nuestros pedidos, requiriendo su aceptación del Código de Ética. Consideramos

que estos son socios estratégicos clave en nuestra cadena de valor, por lo que fomentamos su desarrollo mediante relaciones comerciales a largo plazo. Estas relaciones se basan en el crecimiento mutuo, el beneficio compartido y valores como el respeto, la responsabilidad, la honestidad, la calidad y la transparencia, contribuyendo al logro de los objetivos y estrategias de la compañía.

**Nuestros proveedores son socios estratégicos clave para asegurar una cadena de valor responsable y sostenible**

## Proceso de compra Sidenor

(Material productivo y No productivo, Servicios, Logística, Inversiones y Metálicos)



## Homologación de proveedores

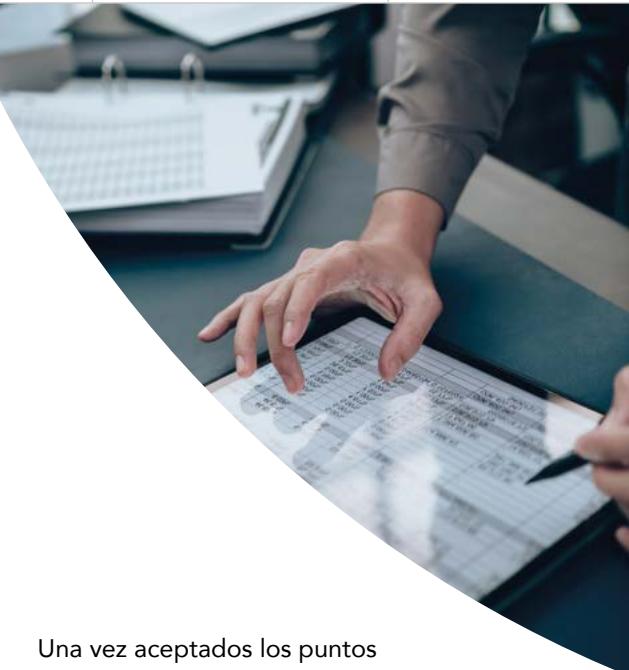
Implementamos un plan de evaluación continua de proveedores de materias primas, ferroaleaciones y materiales auxiliares de acería, materiales esenciales de nuestra cadena de valor en la producción de acero.



### Plan de Evaluación

A través de una plataforma online centralizamos toda la información actualizada de todos nuestros proveedores. Este sistema permite a los proveedores actuales y potenciales, registrarse y participar en nuestro proceso de homologación.

Para esta homologación, el proveedor debe aceptar nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que recoge los compromisos en materia de mano de obra infantil, trabajo forzoso, igualdad, seguridad y medioambiente, así como el Código de Seguridad de la Información a Proveedores.



Una vez aceptados los puntos anteriores, los proveedores deben proporcionar información detallada, como certificaciones de calidad y de medioambiente (ISO 9001 e ISO 14001), certificados específicos del sector, informaciones financieras y el cumplimiento de la legislación de Protección de datos RGPD y sus políticas de RSC.

El portal también actúa como un canal de comunicación para gestionar las 'no conformidades' de materiales o servicios, y a partir de esta información, junto con la calidad del servicio, evaluamos y calificamos a todos los proveedores.

## Progresos anuales

### 2023

Implementación de la plataforma GoSupply con más de 500 proveedores registrados, lo que permite hacer un seguimiento constante del riesgo y cumplimiento ASG de toda nuestra cadena de suministro, cubriendo el 90% de nuestra facturación y el 100% de nuestros proveedores críticos.

### 2024

Incorporación de un nuevo módulo a GoSupply para dar visibilidad al proveedor de su puntuación en criterios ASG, colaborando con él en planes de acción para mejorar su desempeño y minimizar el riesgo en nuestra cadena de suministro, y alineando estos esfuerzos con nuestros ODS estratégicos.

### 2025

Continuaremos con la mejora de la plataforma GoSupply estableciendo unos objetivos para nuestros proveedores críticos y haciendo un seguimiento del nivel de cumplimiento de los mismos.

## Auditorías

Las auditorías de calidad a proveedores son fundamentales para asegurar que nuestra cadena de suministro sea confiable y que esté alineada con nuestros propios objetivos de calidad. Para ello, según lo establecido en nuestro procedimiento de desarrollo, selección y registro de proveedores, realizamos reuniones y visitas periódicas a nuestros proveedores para fortalecer las relaciones y promover su desarrollo.

**Las auditorías de calidad aseguran que nuestra cadena de suministro sea confiable alineada con nuestros objetivos de calidad**

El Departamento de Compras, en coordinación con el apartado de Auditoría a Proveedores del procedimiento de desarrollo, selección y registro, elabora anualmente un Plan de Auditorías. Este plan se basa en criterios como volumen de facturación, materiales dentro del sistema de calidad, criticidad o falta de alternativa, proveedores con no conformidades, y aquellos que suministran materiales o servicios que puedan afectar al producto o proceso de Sidenor.

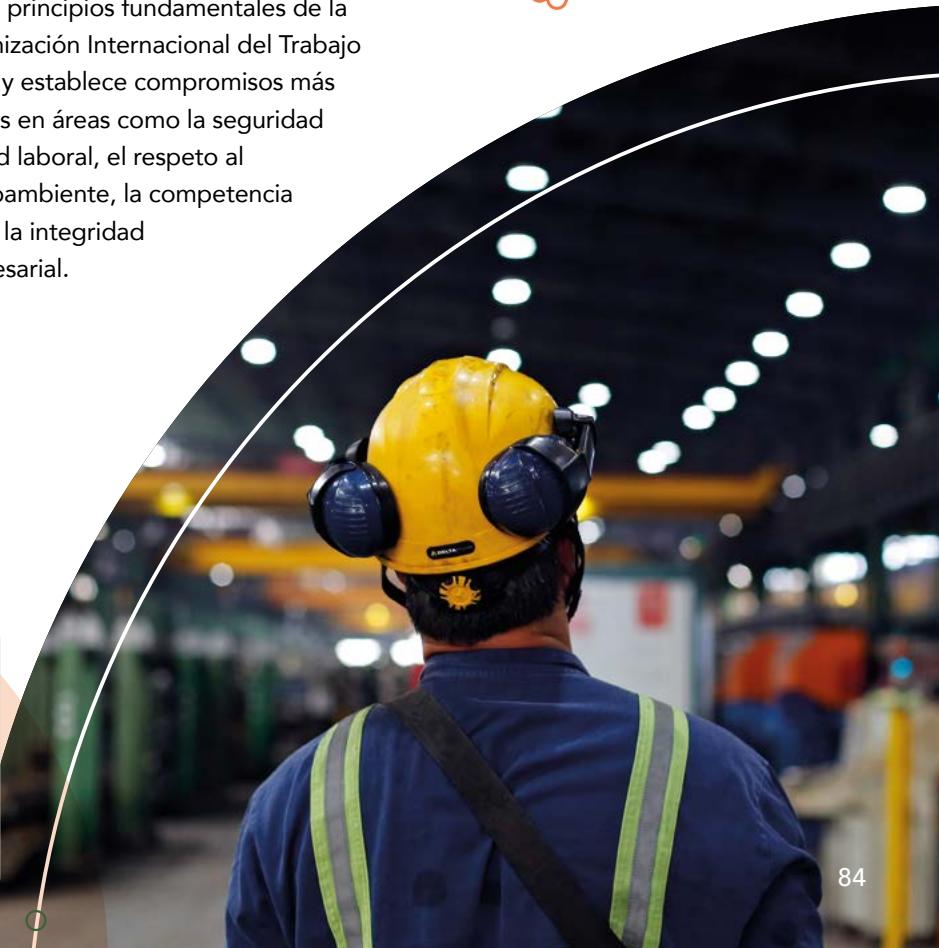
Siguiendo estos criterios, auditamos a nuestros principales proveedores en ciclos de tres años. Durante 2024 hemos realizado 41 auditorías con un resultado satisfactorio sin registrar ninguna no conformidad grave. Para 2025, hemos planificado 15 auditorías adicionales.

## Proveedores éticos y responsables

Impulsamos el desarrollo social y ético entre nuestros proveedores mediante nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

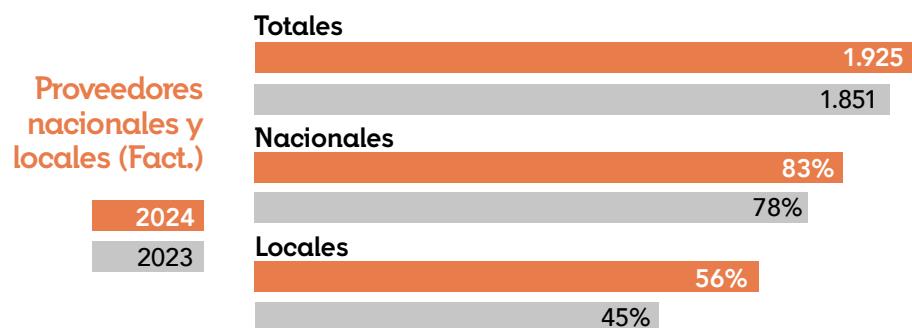
Implementada en 2019, esta política refuerza nuestros valores y el compromiso con nuestros grupos de interés. Asimismo, promueve el cumplimiento de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y establece compromisos más sólidos en áreas como la seguridad y salud laboral, el respeto al medioambiente, la competencia leal, y la integridad empresarial.

Nuestros proveedores se comprometen a adherirse y cumplir con nuestra Política de RSC como parte de nuestra colaboración conjunta.



## Fortalecemos la economía local

En 2024, el 56% de nuestros proveedores, medidos por facturación, son locales, provenientes de las provincias donde tenemos instalaciones productivas, mientras que el 83% son proveedores nacionales.



Por otro lado, en 2024, el 65% de los proveedores pertenecen a las mismas provincias en las que tenemos centros productivos mientras que el 91% son nacionales.



Al analizar los datos de facturación y número de proveedores nacionales, se constata que el 83% de la facturación proviene del 91% de los proveedores nacionales. Esta diferencia se debe fundamentalmente a que la producción y comercialización de ciertas materias primas de precio elevado como las ferroaleaciones se realizan en países extranjeros.

Desde una perspectiva de sostenibilidad y responsabilidad, impulsamos la mejora del perfil medioambiental, ético y social de nuestros proveedores. De hecho, somos un referente y tractor en la minimización y aprovechamiento de residuos refractarios mediante proyectos conjuntos con proveedores.

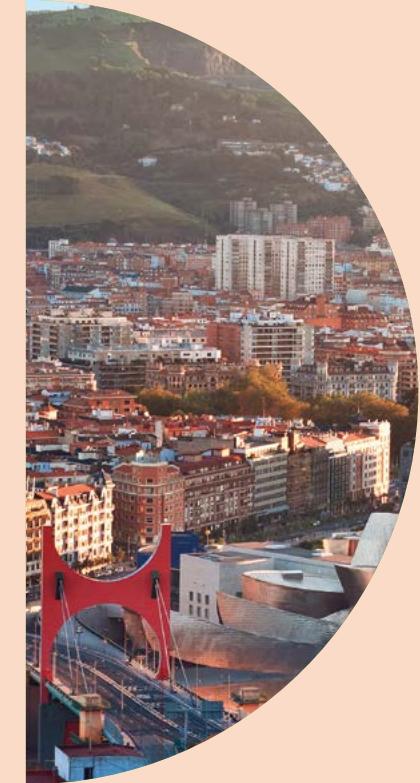




## Estrechamos vínculos con la comunidad

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa buscamos nuevas fórmulas para contribuir positivamente en el bienestar de los que nos rodean.

Así, a través de iniciativas y programas diseñados para abordar las necesidades locales y mejorar la calidad de vida, establecemos conexiones significativas con nuestro entorno: desde el apoyo a proyectos educativos, hasta la participación en actividades de voluntariado y la colaboración con organizaciones sin fines de lucro.



## Alianzas para la sostenibilidad

Establecemos asociaciones estratégicas que amplifican nuestro impacto positivo. Estas alianzas con empresas, asociaciones, fundaciones y actores clave nos permiten aprovechar sinergias y enfrentar desafíos sostenibles con mayor eficacia. Junto a ellas, intercambiamos conocimientos, implementamos mejores prácticas y co-creamos soluciones innovadoras. Al trabajar con organizaciones afines a nuestros valores, potenciamos nuestras capacidades para abordar problemas ambientales, sociales y económicos.



Algunas de las alianzas que nos ayudan a alcanzar objetivos cada vez más ambiciosos son:

Confederación Empresarial Vasca  
Euskal Entrepresarien Konfederakuntza

## ConfeBask

Organización que integra voluntariamente a miles de empresas privadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), abarcando todos los territorios, tamaños y sectores de actividad. Estamos asociados a las tres organizaciones miembro de Confebask –la Asociación de Empresarios de Gipuzkoa (ADEGI), la Confederación Empresarial de Bizkaia (CEBEK) y SEA Empresarios Alaveses (SEA)–, desde nuestras plantas ubicadas en Basauri, Azkoitia y Vitoria.

**SIDEREX**

La Asociación Clúster de Siderurgia es una entidad sin ánimo de lucro dedicada a mejorar la competitividad del sector. Sus acciones se centran en la cooperación entre empresas y otros agentes, en áreas como la internacionalización, la innovación tecnológica y empresarial, así como la defensa de los intereses de sus empresas asociadas.

**Cluster Energía**  
BASQUE ENERGY CLUSTER

Asociación sin ánimo de lucro que contribuye a mejorar la competitividad del tejido industrial, integrando a 200 empresas y entidades.

**Pacto Mundial**  
Red Española

UN GLOBAL COMPACT

Agrupa a las entidades españolas adheridas al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y promueve la responsabilidad social empresarial a nivel nacional.

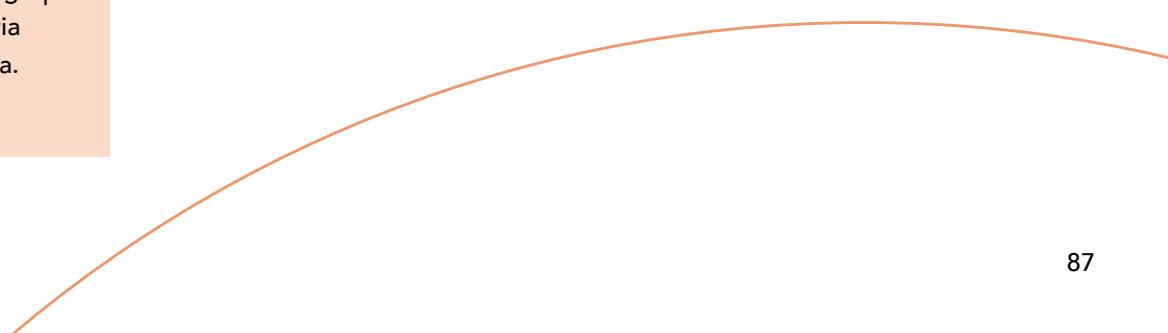


**FVEN**  
FEDERACIÓN VIZCAÍNA DE EMPRESAS DEL METAL  
METALEKO LANTEGIEN BIZKAIKO FEDERAKUNTA

La Federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEN) es la organización sectorial que agrupa a las empresas de la industria siderometalúrgica de Bizkaia.

**UNESID**  
Unión de Empresas Siderúrgicas

La Unión de Empresas Siderúrgicas (UNESID) es la Asociación de las Empresas Productoras de Acero y de productos de primera Transformación del Acero de España.



## ● Promoviendo el cambio positivo

Nuestra misión va más allá de ser solo un actor económico en la región, de hecho, aspiramos a ser un agente de cambio positivo. Trabajando de la mano con la comunidad, buscamos construir un futuro sostenible y próspero para todos y todas. Este compromiso es fundamental en nuestra visión de negocio, demostrando que el éxito empresarial y el bienestar comunitario pueden y deben coexistir.

### Impulso al talento de hoy y del mañana

#### Industria Erronka, en colaboración con la Federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEM)

Este proyecto fomenta el talento y desafía los estereotipos de la industria.

Se centra en la transformación tecnológica, enfatizando la atracción y retención de talento, especialmente el femenino, para fortalecer un sector crucial en la economía de Euskadi.

#### Proyecto Inspira Steam, en colaboración con la Universidad de Deusto

Junto con la Universidad de Deusto, esta iniciativa promueve las vocaciones científicas y tecnológicas entre las chicas. Utiliza el *mentoring* grupal para fomentar el interés en STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas) entre estudiantes de primaria, liderado por mujeres profesionales en ciencia y tecnología.

#### Proyecto Room4steel, en colaboración con SIDEREX

Desarrollado en colaboración con SIDEREX en la Escuela de Ingeniería de Bilbao, Room4steel es el aula centrada en áreas de conocimiento de la siderurgia, promoviendo proyectos y actividades en un sector históricamente relevante para la industria vasca.

## Aportación a la comunidad



**Aportaciones** de Sideror  
a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

**123.000 €** en 2024

**150.000 €** en 2023



**Patrocinios**

**321.000 €** en 2024

**276.000 €** en 2023



## Proyecto STARTInnova (El Correo)

Esta iniciativa, en colaboración con El Correo, busca desarrollar el espíritu emprendedor entre jóvenes de 16-18 años que cursan Bachillerato o Formación Profesional. Ofrece una plataforma donde profesionales comparten herramientas y metodologías para el desarrollo de proyectos empresariales. En Sidenor, participamos como mentores en esta iniciativa, recibiendo en nuestras instalaciones a los alumnos del primer curso del Ciclo superior de Transporte y logística del Colegio Arangoya.



## Cursos formativos para ADP

La Asociación para el Progreso de la Dirección (ADP) es una organización independiente y sin ánimo de lucro que se esfuerza por construir una comunidad más informada y cohesionada, con una comprensión profunda de las tendencias que moldean nuestro mundo.

## Innovación para un futuro mejor

### Proyecto Bind 4.0

Participamos en esta iniciativa de innovación abierta, creada por el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medioambiente a través del Grupo SPRI y su plataforma UpEuskadi y que se ha convertido en una referencia desde su fundación en 2016. La plataforma atrae startups tecnológicas de varias partes del mundo, promoviendo la innovación y la transformación digital en Euskadi.

En su sexta edición, ha acelerado más de 130 startups y desarrollado más de 200 proyectos, superando los 6,5 millones de euros de facturación.



### Innolab Bilbao

Este espacio de innovación abierta reúne el talento y la tecnología para buscar nuevas soluciones a los retos empresariales y sociales. Sus objetivos incluyen: promover la innovación tecnológica, mejorar la competitividad empresarial, generar empleo cualificado en Euskadi, ser un lugar para prototipado de tecnología y reconocer mujeres líderes en ciencia y tecnología.



## Juntos por una mejor sociedad

### Fundación Adecco

Nuestro CEO, José Antonio Jainaga, forma parte de la iniciativa #CEOPorLaDiversidad, promovida por la Fundación Adecco y la Fundación CEOE. Esta alianza tiene como objetivo fomentar que la alta dirección de las principales empresas españolas colaboren con estrategias que respondan a las necesidades sociales.

Además, fomentamos la empleabilidad de colectivos vulnerables mediante alianzas con proveedores que aportan valor añadido, como la Fundación Lantegi Batuak, Taller Usoa Lantegia, Soemca Empleo y Alares Social, que crean oportunidades laborales para personas con discapacidad.

### Bakuva

Apoyamos esta asociación sin ánimo de lucro dedicada a la integración social de menores en edad escolar del barrio de Bilbao la Vieja, mediante actividades deportivas, lúdicas y educativas.



### DalecandELA

Colaboramos con esta ONG, para recaudar fondos destinados a la investigación en la lucha contra la ELA, y apoyar a quienes la padecen.

### UNICEF

Apoyamos a la Agencia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con sede en Nueva York, que provee ayuda humanitaria y desarrollo a niños, niñas y madres en países en vías de desarrollo.

### Fundación Why Not

Trabajamos con esta fundación para mejorar la calidad de vida de personas con trastornos mentales y sus familias.

### Cáritas Diocesanas de Bilbao

Apoyamos su misión de promover el desarrollo integral de personas y comunidades, especialmente las más vulnerables y excluidas.

## Ciencia e investigación para el cambio social



### The Walk On Project (WOP)

En 2024, hemos colaborado en la 'Estropatada', una original carrera de 'wopatos' geolocalizados que se disputa desde 2013 en la Ría de Bilbao. Esta iniciativa busca impulsar la financiación de proyectos de investigación sobre enfermedades neurodegenerativas, divulgar sobre la realidad de estas enfermedades y sensibilizar sobre la importancia de la investigación y la ciencia.



### Fundación Laboral San Prudencio

Colaboramos desde nuestra planta en Vitoria con esta entidad sin ánimo de lucro que lidera la RSE en empresas de Álava, beneficiando a miles de trabajadores/as y sus familias.



## Por un estilo de vida sano y activo

Creemos firmemente en la importancia de promover un estilo de vida activo que no solo beneficie la salud, sino que también sea consciente del impacto social y ambiental. Por ello, impulsamos una serie de iniciativas que incluyen competencias deportivas y de sensibilización con el entorno en el que vivimos. Estas acciones reflejan nuestra dedicación a crear un futuro en el que el deporte, la sostenibilidad y la igualdad no sean conceptos separados, sino componentes intrínsecos de una misma visión. De esta forma, patrocinamos las siguientes iniciativas:



### Fundación 5+11 Fundazioa

Entidad sin ánimo de lucro que promueve hábitos de vida saludable entre los niños y niñas alaveses, a través de acciones vinculadas a la práctica del fútbol y baloncesto, transmitiendo valores positivos tales como vida sana, deportividad, esfuerzo, superación y trabajo en equipo.

### Sociedad Deportiva Amorebieta

Hemos renovado el acuerdo de Patrocinador Principal de la Sociedad Deportiva Amorebieta para la temporada 2024-2025.

### Bilbao Basket

También hemos renovado el acuerdo por el que somos Patrocinador del Club durante la temporada 2024-2025.

### Baskonia

Saski baskonia S.A.D. es actualmente uno de los clubes más importantes de baloncesto del Estado. Prueba de ello es su doblete de la temporada 2001/02 en la que conquistó la Copa del Rey y la Liga ACB.

### Gernika Kirol Elkartea Saski Baloia

El Gernika Kirol Elkartea Saski Baloia es un equipo de baloncesto femenino con sede en Gernika que forma parte de la Liga Femenina. Fundado en 1996, nace de la unión de los equipos El Gernika Saski-Baloia, y el I.B. Gernika.

### Club Deportivo Anaitasuna

Club de la población de Azkoitia, fundado en 1934. Su sección de fútbol promueve la disciplina deportiva en más de 200 jóvenes.

### Club Deportivo Basconia

Se trata de uno de los clubes históricos del fútbol vizcaíno. Filial del Athletic Club, esta entidad, fundada en 1913, entrena diferentes equipos de niños y niñas de Basauri de todas las edades. Patrocinamos las diferentes actividades deportivas del C.D. Basconia durante la temporada 2024-2025.

### Atlético Basauri Balonmano Club

Como organización sin ánimo de lucro, El Atlético Basauri Balonmano Club se dedica a promover el balonmano organizando actividades y competiciones. Con una mayoría de equipos femeninos, también cuenta con equipos mixtos y uno masculino.

Destaca por su Jornada de Balonmano Solidario en la que recaudan fondos para diferentes ONG como la Fundación Esclerosis Múltiple de Euskadi y la Asociación de Padres de Niños con Cáncer de Bizkaia, entre otras.



## Club Portugalete

Fundado en 1909 y con sede en Portugalete, Vizcaya, este club de fútbol compite actualmente en la Tercera División RFEF. Trabaja en el desarrollo de equipos de fútbol base y federados, participando en competiciones regulares y torneos, así como organizando actividades sociales y deportivas en colaboración con el Ayuntamiento de Portugalete.

## Fundación Bizkaia Bizkialde

Esta institución coordina fondos públicos y privados para optimizar la inversión de los patrocinadores del deporte, promoviendo la cooperación en la promoción de Bizkaia y contribuyendo a lograr una correcta y eficaz ordenación del propio deporte.



## Equipo femenino de Remo Kaiku

Colaboramos con la Escuela de Remo del Club Kaiku, que abarca categorías desde infantil hasta juvenil-senior. En 2024, el equipo está constituido por 22 remeras juvenil-senior, duplicándose el número de componentes y configurando una base sólida desde donde impulsar la trainera femenina de Kaiku.

## Club Sociedad Pelotazale Bide-Bieta

Desde su creación en 1981, este club ha sido pionero en Bizkaia al ofrecer servicios a personas con discapacidad intelectual en una sección propiamente creada para ellos y ellas dentro de la pelota vasca.

## Indartsu Club

Con equipos mixtos y entrenadoras, el Indartsu Club apuesta por la igualdad, buscando estabilidad, calidad y paridad en sus órganos de dirección.

## Deporte local en Azkoitia

Apoyamos el deporte local colaborando directamente con otros clubes e instituciones, como Zubiarre Igeri Kluba (natación), Irarurgi Saski Baloia (baloncesto), y Azkoitri (triatlón). También patrocinamos eventos como la Azkoitia Azpeitia Maratón Erdia, la AZPEITIA CUP y la Travesía Xabier Ortiz de Luzuriaga que se celebra todos los años en el barrio Hegialde de Legazpi.

## Santutxu Hockey Taldea

Este club, con más de 120 jugadores y jugadoras, se centra en el espíritu de equipo, el respeto, el compromiso y la tolerancia. Está formado por la escuela de patín, deporte escolar, y deporte federado, con más de 300 personas socias. Después de 31 años el equipo senior masculino competirá en categoría nacional.



## Promovemos la cultura



### ABAO

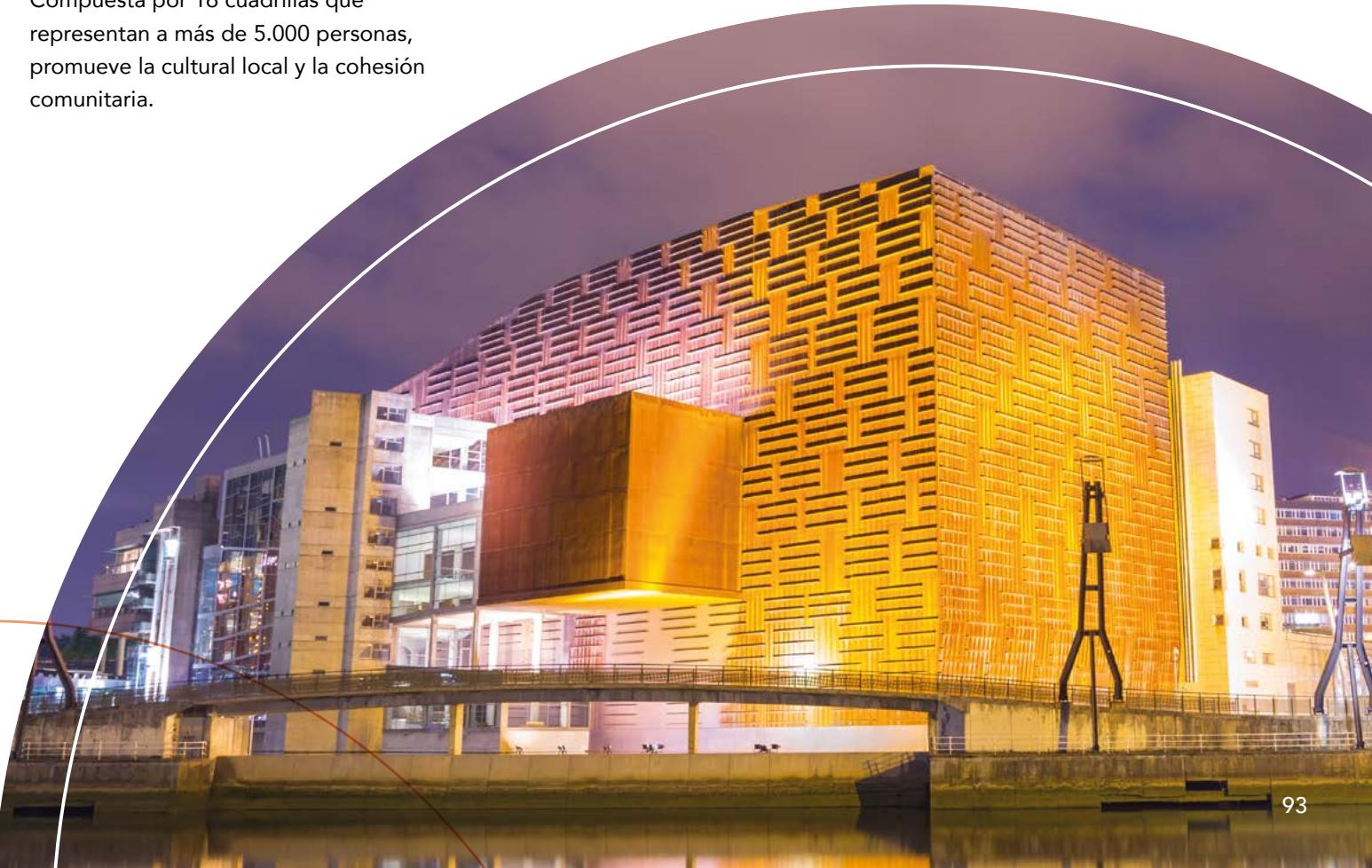
Apoyamos a la Asociación Bilbaína de Amigos de la Ópera (ABAO), uno de los colectivos más importantes en el sector cultural vasco y estatal. Para fomentar la participación entre nuestros empleados y empleadas, durante 2024 hemos sorteado entradas para sus eventos y otras actividades que patrocinamos.

### Sociedad Coral de Bilbao

Colaboramos con la Sociedad Coral de Bilbao, una organización sin ánimo de lucro dedicada al fomento de la música en general y de la coral en particular. Apoyamos su proyecto sociocultural 'Eskolan Kantari', en el CEIP Basozelai de Basauri, que tiene como objetivo introducir la formación coral en centros educativos que carezcan de coro o actividades musicales.

### Herriko Taldeak

Esta asociación se encarga de organizar las fiestas de Basauri (Sanfaustos) y otras actividades culturales en el municipio. Compuesta por 16 cuadrillas que representan a más de 5.000 personas, promueve la cultura local y la cohesión comunitaria.





LIDERAMOS CON  
RESPONSABILIDAD

04



# Liderazgo corporativo y ejecutivo

Nuestro Comité Ejecutivo está compuesto por:



**José Antonio Jainaga Gómez**  
Presidente



**Marco Pineda Gómez**  
Director General Corporativo



**Maite Echarri López**  
Directora Económico-Financiera, TI y Seguridad de la Información



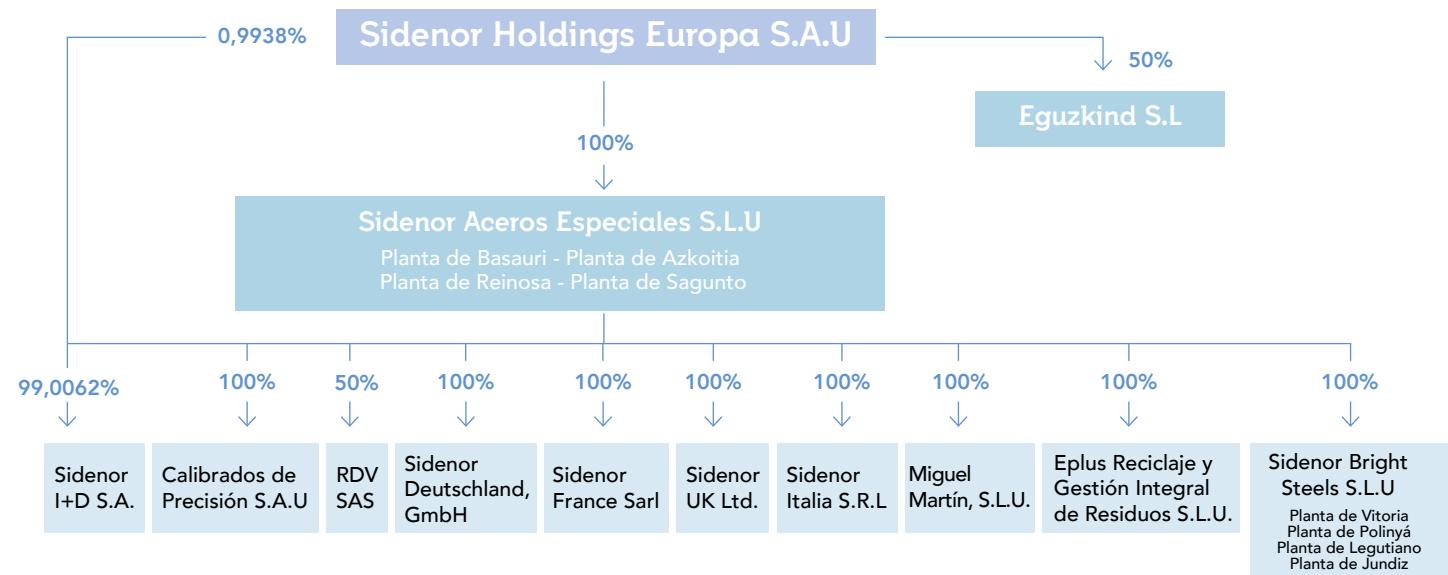
**Iñigo Molero Gurruchaga**  
Director Comercial



**Enrique Canal López**  
Director Industrial

Este Comité se apoya en un Consejo Asesor diseñado para fortalecer su estrategia de crecimiento y diversificación. Este órgano consultivo está integrado por cuatro consejeros independientes, siendo todos ellos personas de reconocido prestigio en sectores relevantes para nuestra organización, como el sector energético y el de automoción.

## Estructura societaria



# Desde la ética y la integridad

Nuestro Código de Ética detalla los principios y valores que rigen nuestro desempeño. Este documento es esencial para alcanzar el éxito en la gestión del negocio, y refleja el objetivo de la Dirección en fortalecer las normas y principios éticos de aplicación en la compañía, así como de fomentar un entorno de trabajo donde se promueva la integridad, el respeto y la equidad. Algunos de sus puntos clave son:

## Respeto por la legalidad

Nuestras actividades empresariales y profesionales se realizarán con estricto cumplimiento de la legalidad vigente en cada uno de los lugares donde operamos.

## Integridad Ética

Las actividades empresariales y profesionales del Grupo y de su plantilla se han de basar en el valor de la integridad. Estas actividades se deben llevar a cabo de acuerdo con los principios de honestidad, evitación de cualquier forma de corrupción y respeto a las circunstancias y necesidades particulares de todos los sujetos implicados en ellas. En este sentido, promovemos entre nuestra plantilla el reconocimiento y la valoración de los comportamientos que se alineen con los principios de nuestro Código de Ética y políticas corporativas.

## Respeto por los derechos humanos

Todas las acciones que emprendamos, así como las de nuestro personal, guardarán un respeto escrupuloso por los derechos humanos y libertades públicas tal como se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

## Compromiso con la prevención y erradicación del trabajo infantil

En Sidenor somos sensibles a la importancia del desarrollo personal y emocional de los menores y el respeto por el disfrute de sus derechos. Por ello, cumplimos rigurosamente la legalidad vigente, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años, así como la realización de horas extraordinarias, trabajos nocturnos y/o aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.

**Nuestro Código de Ética es esencial para alcanzar el éxito en la gestión del negocio**



Por otro lado, desde la Dirección se han desarrollado algunos de los principios contenidos en el Código de Ética a través de las siguientes políticas corporativas:

- ◆ **Política de Anticorrupción y Fraude** (explicada con detalle en el apartado "Corrupción y Soborno").
- ◆ **Política de Derechos Humanos** (explicada con detalle en el apartado "Con los Derechos Humanos").
- ◆ **Política de Conflicto de Interés.** Diseñada para guiar la conducta dentro del Grupo para prevenir o tratar los conflictos de interés en los que pudiera encontrarse cualquier persona de la plantilla en sus relaciones con la empresa. Su finalidad es evitar que sus relaciones personales, profesionales, financieras o de otra índole, interfieran en su objetividad o lealtad, al tener intereses privados que difieran de los de la compañía.
- ◆ **Política de Cumplimiento de la Normativa de Competencia.** Establece principios de actuación para evitar cualquier actuación que suponga el ejercicio de prácticas de competencia desleal, promoviendo el cumplimiento de las leyes de defensa de la competencia y prohibir cualquier conducta contraria a la libre competencia.

Estas políticas corporativas son de cumplimiento para todo el Grupo. Además, promoveremos su aplicación entre las empresas y tercera partes con las que mantenemos una relación comercial o de colaboración. Tanto la plantilla, como terceros, pueden consultarlas a través de nuestra web.

La Dirección de la empresa también promueve acciones de divulgación periódicas a través de las vías de comunicación interna, que recuerdan el contenido y objetivos del Código de Ética y de las Políticas Corporativas que lo desarrollan. Además, se han implementado acciones formativas de carácter obligatorio para toda la plantilla al objeto de concienciar y formar sobre la cultura corporativa de la empresa. En concreto, se han implementado los siguientes cursos de formación:

- ◆ **Código de Ética:** explica los principios básicos que deben regir el comportamiento de la empresa y su plantilla.
- ◆ **Política de anticorrupción y fraude:** aborda temas cruciales como el soborno, el blanqueo de capitales, la privacidad, los controles a la exportación y sanciones económicas, así como la falsedad contable.



◆ **Política de Derechos Humanos:** enfocada en la prevención del acoso laboral y en la protección de derechos como el de igualdad de trato y oportunidades, un empleo digno, el respeto al medioambiente y la seguridad en todas sus acepciones.

◆ **Política de conflicto de interés** que ayuda a identificar un conflicto de interés y explicar las pautas de actuación en caso de darse.

◆ **Política de cumplimiento de la normativa de competencia:** incluye temas tan relevantes como los carteles, el intercambio de información sensible, las restricciones verticales y la obligación de cooperar con las autoridades de competencia.

Además de las políticas corporativas, en Sidenor trabajamos en el desarrollo de estas otras como:

- ◆ **Política integrada:** recoge los principios con los que nos comprometemos en materia de Salud y Seguridad, Medioambiente, Calidad, Energía y Seguridad de la Información, ya que entendemos nuestra actividad como un todo.
- ◆ **Política de Empresa Saludable:** define nuestra línea de trabajo en beneficio de la salud de los trabajadores/as, como indica la Organización Mundial de la Salud, con el fin de generar un mejor clima en la empresa que redunde en beneficio para todas las partes.

◆ **Política de Compras:** expone los principios básicos aplicables en la adquisición de los bienes y servicios necesarios para el desarrollo de nuestro negocio, en las mejores condiciones posibles de calidad, servicio y coste, recogiendo el compromiso del personal de tener un trato de cordialidad, transparencia y honestidad en todas y cada una de sus actuaciones.

Mantenemos un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, apoyados por un Plan de Igualdad (descrito en el capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad), y un Protocolo de Actuación frente a las Denuncias de Acoso y Actos de Violencia en el Trabajo. Este protocolo está a disposición de toda la plantilla y, además, está incluido en la formación sobre la Política de Derechos Humanos que tiene un apartado concreto sobre la prevención del acoso.



## Corrupción y soborno

Nuestro Código de Ética establece que todas las actividades empresariales y profesionales que realizamos tanto por parte de la compañía como por la de nuestros profesionales se han de basar en la integridad, desarrollándose de acuerdo con los principios de honestidad y evitando toda forma de corrupción y de respeto a las circunstancias y necesidades particulares de todos los sujetos implicados en ellas. Este principio se desarrolla especialmente en la Política de Anticorrupción y Fraude que establece las directrices que deben guiar la conducta de toda la plantilla para luchar contra la corrupción y el fraude, evitando la obtención de cualquier tipo de beneficio cuando se base en un negocio o actuación ilícita o contraria a lo recogido en el Código de Ética y en las políticas corporativas que lo desarrollan.

En línea con el principio básico de integridad ética, nuestro Código y las políticas corporativas que lo desarrollan en este punto, prohíbe los sobornos a autoridades y funcionarios públicos, así como dar o recibir de terceros pagos indebidos de cualquier tipo, ni regalos,

dádivas o favores que estén fuera de los usos del mercado o que, por su valor, sus características o sus circunstancias, puedan condicionar o parezcan condicionar la toma de decisiones en beneficio de Sidenor, o pudiera inducir a pensar en posibles tratos de favor, ya sean reales o no.

De acuerdo con lo recogido en dichos documentos, cualquier persona de la plantilla de la empresa que tenga conocimiento o sospecha fundada de un incumplimiento de las directrices marcadas deberá comunicarlo de inmediato a su superior o a la persona responsable de Recursos Humanos de su centro de trabajo. Esta comunicación se puede hacer también de forma anónima o confidencial, como se explica en el apartado 4.5 Canal de Ética.

En 2024, no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con supuestos de corrupción, soborno y blanqueo de capitales en ninguna de las sociedades del Grupo.

## Cumplimiento penal

Desde 2016, contamos con un modelo de cumplimiento penal, para reducir el riesgo de comisión de delitos en el desarrollo de sus actividades empresariales y profesionales. Una vez identificados los riesgos penales que potencialmente pueden afectar a la empresa, entre los que se encuentran los delitos de corrupción, cohecho, tráfico de influencias y blanqueo de capitales, nuestro modelo de prevención de delitos busca prevenir y mitigar total o parcialmente su comisión con la ejecución periódica de una serie de controles.

Desde su implantación, el modelo se ha ido revisando periódicamente para adaptarlo a los cambios que se han producido en la organización, a las nuevas circunstancias empresariales y al resultado de la revisión y análisis de los procesos que se encuentran expuestos a los riesgos de comisión de los delitos tipificados en la normativa de referencia.

En 2024 evaluamos nuestro modelo de cumplimiento penal en base a los requisitos establecidos en el Código Penal Español y contrastando con otras normativas o estándares de referencia para identificar áreas de mejora y desarrollo. Actualmente trabajamos en la implantación de las recomendaciones identificadas en el proceso de análisis realizado.

# Con los derechos humanos

En 2023, renovamos nuestra Política de Derechos Humanos, reafirmando así nuestro compromiso en este ámbito, tal como se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esta Política dispone los principios y pautas de actuación que debemos seguir en todas nuestras actividades, así como en relación con la plantilla y con terceras partes.

Para cumplir con los objetivos y compromisos señalados en esta Política, adoptamos y promovemos los siguientes diez principios básicos:

## 01 Evitar prácticas discriminatorias

Nos comprometemos a velar por un entorno laboral libre de discriminación por género, raza, origen étnico, religión, edad, discapacidad, afiliación política o sindical, orientación sexual, nacionalidad, estado civil o estatus socioeconómico, y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal. Valoramos el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, reflejado en nuestro renovado Plan de Igualdad (2024-2028).

## 02 Promover la diversidad

Nos comprometemos a proveer un entorno de trabajo en el que se valore la diversidad y la riqueza de una cultura internacional.

## 03 Rechazar el uso del trabajo forzoso e infantil

Nos comprometemos a prevenir que en ninguna de sus actividades se produzcan casos de trabajo forzoso o explotación laboral infantil.

## 04 Ofrecer un empleo digno y condiciones de trabajo equitativas

Nos comprometemos a una remuneración justa acorde a las habilidades y conocimientos de nuestro personal, cumpliendo con la legislación laboral en todos los lugares en donde operamos; a garantizar el derecho de nuestra plantilla al descanso; y a fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional, a través de la conciliación. También ofrecemos oportunidades equitativas para el desarrollo profesional. En este sentido, nos comprometemos a mantener una política de inversión para el aprendizaje y la formación personal y profesional de nuestro personal.



## 05 Proteger la salud de las personas

Nos implicamos para ofrecer un entorno de trabajo seguro y saludable cumpliendo escrupulosamente con los requisitos legales en materia de salud laboral y de prevención de riesgos laborales que sean de aplicación.

## 06 Respetar el Medioambiente

La protección del medioambiente y de los recursos naturales, junto con la lucha contra el cambio climático y el apoyo al desarrollo económico sostenible son factores importantes en la planificación, el funcionamiento y la evolución de nuestras actividades. Por ello, nos comprometemos a respetar al máximo el entorno en el desarrollo de nuestras actividades y a minimizar los efectos negativos que estas puedan generar.

Contribuimos activamente a la conservación de los recursos naturales y de aquellos espacios que tengan interés ecológico, paisajístico, científico o cultural. Respetamos la propiedad y uso de la tierra, así como el derecho a los recursos naturales, incluido el agua, haciendo un uso racional y sostenible de estos.

## 07 Facilitar la negociación colectiva y la libertad de asociación

Respetamos el derecho a la libertad de asociación sindical y a la negociación colectiva. Fomentamos un entorno constructivo en las relaciones con la representación social de la plantilla, a fin de favorecer una mejora continua de las relaciones laborales. Asimismo, facilitamos, en la medida de lo posible, que las personas puedan reunirse y discutir en libertad temas relevantes relacionadas con su empleo. También, nos comprometemos a proteger a las personas, los intereses, los bienes y el conocimiento.

## 08 No apoyar la violencia

Basado en el análisis de riesgos y en la implementación de medidas de mitigación para proteger a las personas, sus intereses, bienes y conocimiento, evitando el uso de armas y de la fuerza en el ejercicio de la seguridad.

## 09 Garantizar el derecho a la privacidad

Nos comprometemos a solicitar y a utilizar únicamente los datos necesarios para gestionar eficazmente nuestros negocios o cuya constancia sea exigida por la normativa aplicable. Asimismo, adoptamos todas las medidas requeridas para preservar la confidencialidad de los datos de carácter personal y asegurar que su transmisión, cuando sea necesaria por razones de negocio, cumpla con la legislación vigente.

## 10 Fomentar el compromiso con los derechos humanos a lo largo de la cadena de valor

Difundimos nuestro compromiso con los derechos humanos a lo largo de toda nuestra cadena de valor. Además, nos comprometemos a compartir esta política con empresas proveedoras, contratistas, empresas colaboradoras, clientela y terceras partes, incentivando el desarrollo de sus propias políticas al respecto, y que, en caso de no contar con una, instamos a suscribir la de Sidenor.



# Seguridad de la información

La ciberseguridad va más allá de ser una medida preventiva, es un compromiso con la confianza y la integridad.

La amenaza constante de ataques cibernéticos subraya la importancia de mantenernos alerta y un paso adelante.

En Sidenor, garantizamos la seguridad de la información mediante certificaciones reconocidas que demuestran nuestro compromiso con estándares internacionales, estableciendo un sólido marco de gestión.

Estas credenciales no solo fortalecen nuestra postura de seguridad de la empresa, sino que también inspiran confianza en los clientes y socios. Invertir en ciberseguridad y la obtención de certificaciones pertinentes no solo protegen activos digitales, sino que también construyen un sólido fundamento para relaciones comerciales seguras y confiables.

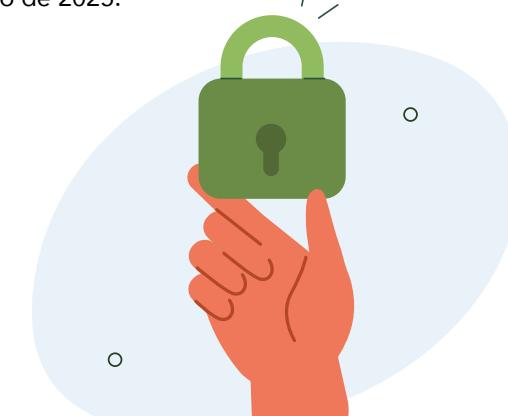
De esta forma, en la compañía contamos con la Certificación en Sistema de Gestión Seguridad de la Información ISO 27001, normativa internacional que armoniza los requisitos asociados a la implantación de sistemas de gestión de la seguridad de la información en las organizaciones. Además, tenemos la certificación en TISAX, normativa exclusiva del sector automoción referente a la seguridad de la información en las organizaciones. Cabe destacar que, en febrero de 2025 se ha

procedido a la auditoría de re-certificación de la Norma ISO 27001, en su nueva versión de 2022 (con mayor alcance: 'Seguridad de la información, ciberseguridad y protección de la privacidad'). Asimismo, se ha procedido a la auditoría de renovación de las etiquetas TISAX, y en ambas certificaciones con alcance para todas las Plantas de Sidenor.

Durante 2024, y bajo el *claim* 'Ciberseguramente', hemos lanzado diferentes campañas para sensibilizar sobre la importancia de la ciberseguridad en nuestro día a día, con el objetivo de estar alerta y reducir riesgos. Estas iniciativas continuarán a lo largo de 2025.



Fomentamos la ciberseguridad a través de diversas certificaciones y estándares internacionales reconocidas y promovemos internamente la concienciación sobre esta amenaza y sus riesgos



# Canal de Ética

En Sidenor ofrecemos a la plantilla y a terceros una vía para informar de cualquier sospecha fundada de un incumplimiento del Código de Ética, de las políticas corporativas que lo desarrollan o de cualquier otra directriz o pauta de actuación que deba cumplirse en la empresa, así como de exponer dudas, inquietudes o quejas sobre su contenido. Esta comunicación puede realizarse de forma anónima o confidencial, a través de la cuenta de correo electrónico [codigoetico@sidenor.com](mailto:codigoetico@sidenor.com) o del Canal de Ética de nuestra página web. Este canal está a disposición para que cualquiera, actuando de buena fe, pueda realizar consultas y notificaciones de incumplimiento de forma anónima o confidencial.

Disponemos de un procedimiento para gestionar el sistema interno de información, asegurando que la denuncia se trate con imparcialidad y objetividad. Además, nos comprometemos a adoptar las medidas necesarias para evitar consecuencias adversas o cualquier tipo de represalia contra aquellas personas que, actuando de buena fe, utilicen los canales establecidos para la comunicación de posibles conductas contrarias a los principios recogidos en el presente Código y en las políticas y directrices que lo desarrollen. Durante 2024, se han gestionado dos denuncias bajo este procedimiento, mientras que en 2023 no hubo ninguna.



# Perfil de la memoria

A través de esta Memoria Corporativa queremos compartir con todos nuestros grupos de interés y con la sociedad en general nuestro desempeño corporativo, social, ambiental y económico durante el ejercicio 2024. Así, reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia, la creación de valor y la comunicación fluida.

Nuestra actividad principal, tanto por volumen de negocio como por número de profesionales, se centra en España, razón por la que en esta memoria no se incluyen los datos de nuestras delegaciones internacionales (Alemania, Francia, Italia y Reino Unido), dedicadas solo a la comercialización de nuestros productos. En consecuencia, la información relativa a estas queda fuera del alcance de este documento. Tampoco se han incluido dentro del

alcance la información relativa a las compañías adquiridas a lo largo de 2023 Miguel Martín S.L. y Eguzkin S.L. y 2024 Eplus Reciclaje y Gestión Integral de Residuos S.L.U. por la escasa materialidad de las mismas.

Damos cumplimiento a lo establecido en el artículo 49 del Código de Comercio en materia de difusión de información no financiera, en virtud de la modificación operada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, a través de la emisión de este informe, que forma parte del Informe de Gestión del ejercicio 2024 de Sidenor Holdings Europa S.A.U.

La información aquí plasmada está recopilada y presentada de acuerdo con los principios de transparencia, claridad, comparabilidad y fiabilidad de nuestra compañía.

## Compañía



## País

España

## Periodo cubierto

2024

## Periodicidad

Anual

## Domicilio social

Barrio Ugarte s/n. 48970 Basauri (Vizcaya)

## Más información



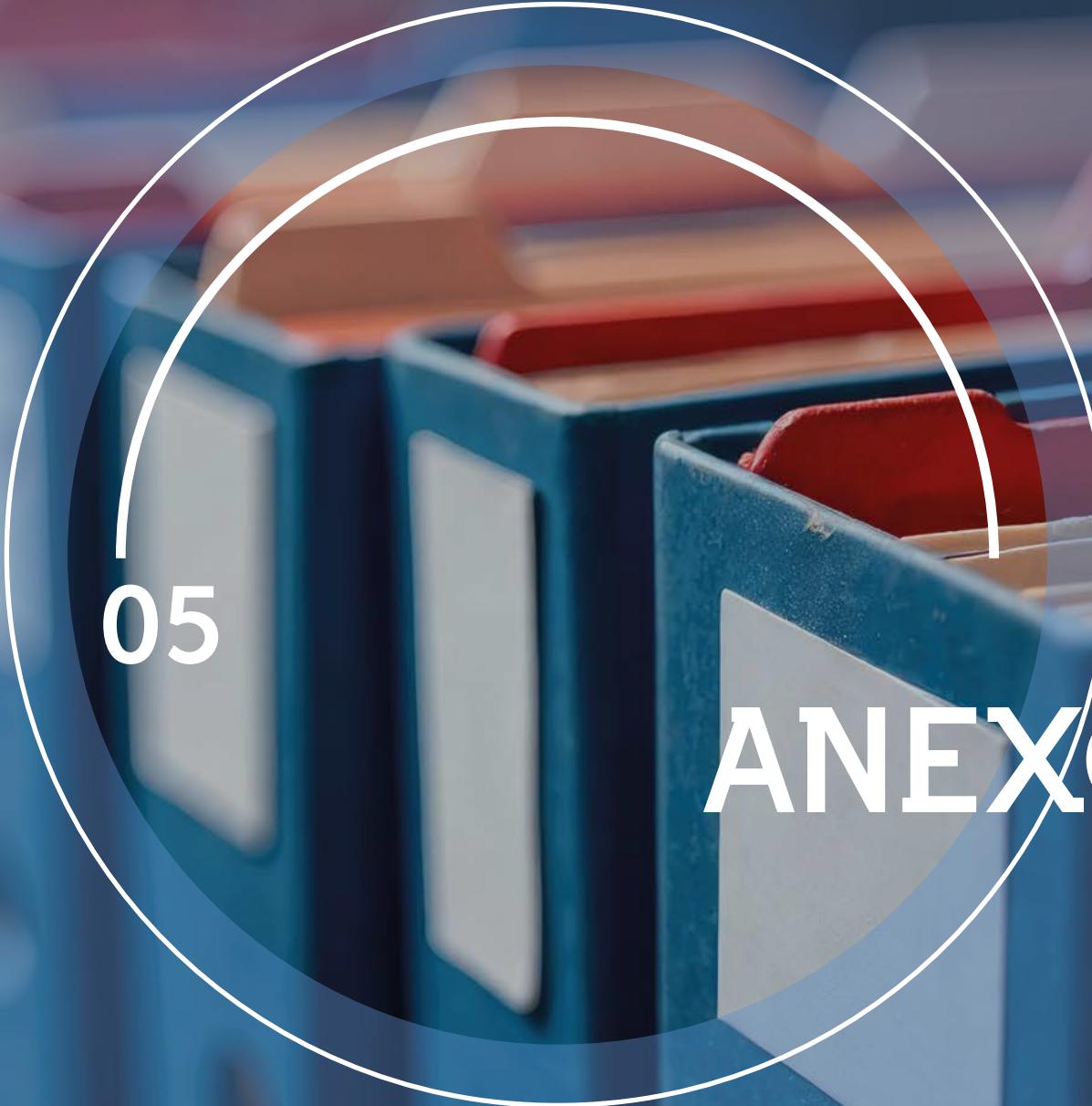
[communication@sidenor.com](mailto:communication@sidenor.com)



+34 94 487 1615



[www.sidenor.com](http://www.sidenor.com)



05

# ANEXOS

# Anexos.

# Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018

## Índice de contenidos según requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de Información No Financiera y Diversidad

| Ámbitos                              | Contenidos  | Capítulo/s*   |
|--------------------------------------|---|---|
|                                      | Global  |   |
| Modelo de negocio                    | Breve descripción del modelo de negocio de la Compañía, que incluirá:<br>1. Su entorno empresarial.<br>2. Su organización y estructura.<br>3. Los mercados en los que opera.<br>4. Sus objetivos y estrategias.<br>5. Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.   | (Carta del presidente); GRI 2-22.<br>(Capítulo 1: Sidenor: un compromiso de acero); GRI 2-1, GRI 2-6.<br>(Capítulo 4: Lideramos con responsabilidad); GRI 2-9.  |
| Políticas                            | Una descripción de las políticas que aplica la Compañía respecto a dichas cuestiones, que incluirá:<br>1. Los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos.<br>2. Los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.   | (Capítulo 1: Sidenor: un compromiso de acero).<br>(Capítulo 2: Nuestra respuesta al reto ambiental).<br>(Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social. |
| Riesgos a corto, medio y largo plazo | Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos.  | (Capítulo 1: Sidenor: un compromiso de acero); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social, GRI 2-12.  |
| Cuestiones medioambientales          |   |   |
| Global medioambiente                 | 1. Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.<br>2. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.<br>3. La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. | (Capítulo 2: Nuestra respuesta al reto ambiental);<br>GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de cada ámbito dentro de la dimensión Ambiental (Capítulo 1: Sidenor: un compromiso de acero); GRI 2-23.  |
| Contaminación                        | 1. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente.<br>2. Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.  | (Capítulo 2: Nuestra respuesta al reto ambiental);<br>GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de Emisiones/biodiversidad.   |

\* Referencia a GRI 2021 si no se indica lo contrario.

| Ámbitos  | Contenidos  | Capítulo/s*   |
|--|---|---|
| <b>Cuestiones medioambientales</b>                   |   |   |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | Economía circular.  | (Capítulo 1: Sidenor: un compromiso de acero), (Capítulo 2: Nuestra respuesta al reto ambiental); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de efluentes y residuos, GRI 301-2 (2016).  |
|  | Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.  | (Capítulo 2: Nuestra respuesta al reto ambiental); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de efluentes y residuos, GRI 306-2 (2020).   |
|  | Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.   | No material dada la actividad del Grupo.  |
| Uso sostenible de los recursos                       | El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.   | (Capítulo 2: Nuestra respuesta al reto ambiental); GRI 303-3 (2018).  |
|  | Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.  | (Capítulo 2: Nuestra respuesta al reto ambiental); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales medioambientales, GRI 301-1 (2016), 301-2 (2016).  |
|  | Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.  | (Capítulo 2: Nuestra respuesta al reto ambiental); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de energía, GRI 302-1 (2016).  |
| Cambio climático                                     | Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce. | (Capítulo 2: Nuestra respuesta al reto ambiental); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de emisiones, GRI 305-1 (2016), 305-2 (2016).  |
|  | Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.  | (Capítulo 2: Nuestra respuesta al reto ambiental); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de emisiones.  |
|  | Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.                | (Capítulo 2: Nuestra respuesta al reto ambiental); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de emisiones.  |
| Protección de la biodiversidad                       | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.  | No material ya que los centros de trabajo de Sidenor no se encuentran en áreas de relevancia para la biodiversidad.   |
|  | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.  |   |
| <b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>   |   |   |
| Empleo   | Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de empleo, 2-7, 405-1- (2016). La información presentada no se desagrega por categoría profesional. |
|  | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 2-7.  |
|  | Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 2-7, 405-1 (2016). La información presentada no se desagrega por categoría profesional.   |
|  | Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 401-1 (2016). La información presentada no se desagrega por categoría profesional, sexo ni edad.  |
|  | Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 405-2 (2016). La información presentada no se desagrega por categoría profesional, sexo ni edad.  |

\* Referencia a GRI 2021 si no se indica lo contrario.

| Ámbitos  | Contenidos   | Capítulo/s*  |
|--|--|--|
| <b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>   |  |  |
| Empleo   | Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de empleo, 405-2 (2016).                                       |
|  | 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.   | Omisión de información.  |
|  | Implantación de políticas de desconexión laboral.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de gestión de empleo.  |
| Organización del trabajo                             | Empleados con discapacidad.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 405-1 (2016).  |
|  | Organización del tiempo de trabajo.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de empleo.   |
|  | Número de horas de absentismo.   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 403-9 (2018) .   |
| Salud y seguridad                                    | Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de empleo.   |
|  | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de Salud.  |
|  | Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por sexo.   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 403-9 (2018). La información presentada no se desagrega por sexo.                                  |
| Relaciones sociales                                  | Enfermedades profesionales; desagregadas por sexo.   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 403-10 (2018). La información presentada no se desagrega por sexo.                                 |
|  | Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de relaciones trabajador-empresa.                              |
|  | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 2-30.  |
| Formación  | El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 403-4 (2018).  |
|  | Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de relaciones trabajador- empresa.                             |
|  | Las políticas implementadas en el campo de la formación.   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de relaciones trabajador- empresa.                             |
| Accesibilidad universal de personas con discapacidad | La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 404-1 (2016). La información presentada no se desagrega por categoría profesional.                 |
|  | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de diversidad e igualdad de oportunidades + No discriminación. |
|  | Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de diversidad e igualdad de oportunidades.                     |
| Igualdad   | La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.   |  |

| Ámbitos   | Contenidos  | Capítulo/s*   |
|---|---|---|
| <b>Derechos humanos</b>   |   |   |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos.<br>Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos. |   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad), (Capítulo 4: Lideraremos con responsabilidad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de evaluación de derechos humanos y no discriminación. |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.   |   | (Capítulo 4: Lideraremos con responsabilidad); GRI 406-1 (2016).  |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.          |   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 407-1 (2016) (Capítulo 4: Lideraremos con responsabilidad); GRI 2-23.   |
| La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.  |   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad), (Capítulo 4: Lideraremos con responsabilidad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de No Discriminación, GRI 406-1 (2016).                |
| La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.   |   | (Capítulo 4: Lideraremos con responsabilidad); GRI 409-1 (2016).  |
| La abolición efectiva del trabajo infantil.   |   | (Capítulo 4: Lideraremos con responsabilidad); GRI 409-1 (2016).  |
| <b>Corrupción y soborno</b>   |   |   |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.   |   | (Capítulo 4: Lideraremos con responsabilidad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de no discriminación, GRI 2-23, 2-26, 205-2 (2016), 205-3 (2016).                                |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.  |   | (Capítulo 4: Lideraremos con responsabilidad); GRI 205-2 (2016).  |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.  |   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 413-1 (2016).   |
| <b>Sociedad</b>   |   |   |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible  | El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de comunidades locales e impactos económicos indirectos, GRI 413-1 (2016).                            |
|   | El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 413-1 (2016).   |
|   | Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.   | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 2-29.   |
|   | Las acciones de asociación o patrocinio.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 2-28.   |
| Subcontratación y proveedores   | La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 2-6, GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de prácticas de adquisición, 204-1 (2016), 308-1 (2016), 414-1 (2016).                       |
|   | Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.  | (Capítulo 3: Fortalecemos a la sociedad); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de prácticas de adquisición.  |

\* Referencia a GRI 2021 si no se indica lo contrario.

| Ámbitos            | Contenidos  | Capítulo/s*  |
|--------------------|---|--|
| Sociedad           |   |  |
| Consumidores       | Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.             | (Capítulo 1: Sidenor: un compromiso de acero); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de consumidores.                                  |
|                    | Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas. | (Capítulo 1: Sidenor: un compromiso de acero); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de consumidores.                                  |
| Información fiscal | Beneficios obtenidos país por país.                                   | (Principales magnitudes), (Capítulo 1: Sidenor: un compromiso de acero); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de desempeño económico. |
|                    | Impuestos sobre beneficios pagados.                                   | (Capítulo 1: Sidenor: un compromiso de acero); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de desempeño económico.                           |
|                    | Subvenciones públicas recibidas.                                      | (Principales magnitudes); GRI 201-4 (2016).  |

\* Referencia a GRI 2021 si no se indica lo contrario.

## Oficinas centrales

Barrio Ugarte s/n. 48970 Basauri (Vizcaya)

## Más información



communication@sidenor.com



+34 94 487 1500



[www.sidenor.com](http://www.sidenor.com)

## Síguenos



X: @sidenoraceros



LinkedIn: Sidenoraceros

