



# MEMORIA

de sostenibilidad

Estado de información no financiera

2 0 ● 2 5



We make it sustainable



— ÍNDICE DE CONTENIDOS



— Carta del presidente

**CONFIAMOS  
EN UN FUTURO  
BRILLANTE,  
CONSTRUIDO  
SOBRE NUESTRA  
ESTRATEGIA DE  
SOSTENIBILIDAD  
Y EL TALENTO  
DE NUESTRO  
EQUIPO  
HUMANO**



**José Antonio  
Jainaga**

Presidente de Sidenor

**D**e nuevo el año que termina ha estado plagado de sorpresas, sobre todo de índole geopolítica. Además de los diferentes conflictos armados que se han desarrollado en el mundo, algunos de ellos con un gran efecto desestabilizador de la economía, en 2025 hemos conocido con estupor las medidas proteccionistas anunciadas por la presidencia de Estados Unidos. En particular, el anuncio de aranceles a la importación de productos, de un nivel en la mayoría de los casos desproporcionado, ha sumido el comercio mundial en un estado de preocupación y de inestabilidad desconocido desde hace décadas.

Estas medidas afectan especialmente a sectores como el acero y el aluminio, y en este sentido la situación de empresas fuertemente exportadoras a Estados Unidos se verá sometida a una presión extrema, que puede conducir en algunos casos a su desaparición.

El impacto sobre los resultados de Sidenor será, sin embargo, muy reducido dado el débil porcentaje que las ventas en el mercado estadounidense

representan respecto de nuestras ventas totales. A pesar de todo, no debemos infravalorar las consecuencias indirectas de esas medidas proteccionistas para Europa, nuestro mercado natural. No hay que descartar la llegada a nuestro mercado de competidores de otras latitudes, sobre todo asiáticos, en busca de oportunidades de ventas que sustituyan a las que hasta ahora venían realizando en el mercado de Estados Unidos.



En 2025 hemos avanzado en nuestra estrategia de sostenibilidad, y como prometimos el año pasado, toda la energía consumida en Sidenor es ya de origen renovable

En el lado positivo de las noticias se sitúa el anuncio por parte de la Comisión Europea de medidas que relajan la presión sobre el motor de combustión, y en particular, el levantamiento de la prohibición de fabricar coches con motor de combustión más allá de 2035.


Se trata de una excelente noticia para Sidenor que sigue teniendo en la tecnología ligada al motor de combustión la base fundamental de sus clientes. Esperamos también que esta decisión relance la estrategia de innovación de los fabricantes europeos de automóviles, en una tecnología en la que, según la mayoría de los expertos, disponía de una ventaja sobre los fabricantes chinos inalcanzable para estos.

Por nuestra parte, seguiremos basando nuestra estrategia de sostenibilidad en 5 vías fundamentales:

- La descarbonización de nuestros procesos llevando la electrificación hasta los últimos límites accesibles hoy en día. Como prometimos el año pasado, toda la energía eléctrica consumida en Sidenor es ya de origen renovable. Por otro lado, hemos llevado a cabo una reducción espectacular de nuestras emisiones de CO<sub>2</sub>, desde los 764 kg CO<sub>2</sub>/Tm de acero de 2005, año de referencia, a los 191 Kg CO<sub>2</sub> del ejercicio 2025.

- La culminación de nuestras iniciativas de concentración industrial como fórmula esencial para garantizar la reducción de nuestros costes industriales.
- El servicio a nuestros clientes, reconocido ya en Europa como la referencia en excelencia dentro del sector de los aceros especiales.
- La diversificación en las ventas de acero hacia sectores no emisores de CO<sub>2</sub>. En este sentido, cabe destacar nuestro crecimiento en el suministro a los sectores ferroviario y de generación de energía eólica.
- Por último, la innovación como garantía de seguir jugando un papel de primer nivel en el segmento de las aplicaciones más exigentes técnicamente de nuestro mercado. En este sentido, tengo la satisfacción de anunciar que tras un esfuerzo ímprobo, que ha durado varios años, hemos conseguido la homologación de nuestros aceros en los tres principales fabricantes mundiales de rodamientos, hito que sólo está al alcance de muy pocos, los mejores aceristas de nuestro sector.

En Sidenor seguimos confiando en un futuro brillante basado en nuestra estrategia de sostenibilidad y, sobre todo, en el talento de nuestro equipo humano.



Tras un esfuerzo ímprobo, hemos conseguido homologar nuestros aceros en los tres principales fabricantes mundiales de rodamientos, un hito al alcance de muy pocos

A person stands on a dark beach at dusk, holding a flashlight that illuminates the sand. The ocean waves are visible in the background under a twilight sky. A large white text overlay is positioned on the left side of the image.

# PRINCIPALES magnitudes

# HITOS 2025



## Enero

- Recibimos la visita del **Comité de Innobasque al HUB Sidenor612**, un encuentro que refuerza nuestro compromiso social al impulsar la colaboración, la innovación conjunta y el desarrollo tecnológico en el ámbito industrial.
- Pusimos en marcha la **oxicombustión** en el proceso de calentamiento de cuchara, mejorando la eficiencia en un 35 %, lo que supuso una reducción del consumo de gas natural de más de 1.800 MWh/año y la evitación de 350 t de CO<sub>2</sub>.

## Febrero

- Aprobados **cuatro proyectos RFCS de Sidenor I+D** (SUMMSEED, AUSNANITE, THERMAX, WINCLUSION).

## Marzo

- Finalizamos el proyecto **Morrokotudak**, una iniciativa que refuerza nuestro compromiso social al impulsar la formación y la inserción laboral de mujeres en el sector industrial.
- El 25 de marzo, Sidenor e Innobasque organizan la **primera sesión práctica sobre innovación abierta** en Bizkaia desde el HUB de Innovación de Sidenor.



## Abril

- Aceptados dos candidatos de Sidenor I+D en el **SAG (Steel Advisory Group)** de la Comisión Europea.
- Celebración del **Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo** recordando las Reglas Generales de Sidenor.
- Acudimos al **BASQUE CIRCULAR SUMMIT** con una muestra de nuestro acero sostenible.

## Mayo

- Inversión en un **nuevo equipo experimental de inducción** en Sidenor I+D. Gracias a este equipo, se podrá entender el comportamiento de los aceros frente a la inducción, por ejemplo, el efecto del estado de partida del material en el proceso de calentamiento, o las propiedades resultantes. De este modo, se optimizarán los procesos actuales y/o diseñar nuevos procesos y tratamientos beneficiándose de la inducción. Además, permitirá dar soporte técnico a las áreas productivas que utilizan sistemas de inducción, así como a los clientes que utilizan inducción en sus procesos.
- Estuvimos en la feria **Made In Steel 2025**, celebrada del 6 al 8 de mayo 2025 en Milán (Italia), con una propuesta clara: seguir trabajando con eficiencia, alineando nuestros esfuerzos con los tres pilares que sustentan nuestra propuesta de valor: Sostenibilidad, Competitividad y Diversificación.



## Junio

- Lanzamos el **nuevo proceso de scouting** a la comunidad de Innovación a través de redes donde invitamos a los agentes externos inscritos en nuestra *landing* a unas reuniones B2B para explorar posibles colaboraciones.
- Cálculo de la **huella de carbono** de organización 2024, y verificación por parte de un tercero independiente (CERTINALIA).

## Julio

- El 9 de julio recibimos la visita de los socios de Innolab a nuestro **HUB de Innovación**.
- **José Antonio Jainaga** fue galardonado con el **Premio Joxe Mari Korta 2025** en reconocimiento a su trayectoria profesional y su compromiso con la excelencia industrial, el arraigo empresarial, la innovación y la creación de empleo de calidad.



## Septiembre

- Aprobación de SPRI-GV a **AZERO** (Hazitek estratégico Singular), un proyecto de investigación con el que Sidenor refuerza su posición como **empresa tractora en la transición hacia la siderurgia descarbonizada**, alineándose con los objetivos del *European Green Deal* y del *Clean Industrial Deal*. **El objetivo del proyecto es reducir la huella de carbono de la organización y de sus productos**, proporcionando a los clientes **productos certificados con una menor huella ambiental**, contribuyendo así a la descarbonización

## Octubre

- Estuvimos en el **Congreso STEELTECH** celebrado en el BEC. Se trata de un evento destacado para profesionales del sector siderúrgico, donde Sidenor tuvo presencia como expositor y con exposiciones técnicas.
- Participamos en el **Foro de Descarbonización de la Industria**, celebrado en el BEC, donde expertos de diferentes empresas que tienen un papel clave en el camino hacia las emisiones netas en Euskadi pusieron en valor los avances realizados. Tamara Rodríguez presentó los avances del Proyecto HORIZON IS2H4C.
- El árido siderúrgico que producimos ha sido utilizado por nuestro proveedor Viuda de Sainz

de toda la cadena de valor. Para ello, Sidenor aborda un ambicioso proceso de ecodiseño mediante la **“reformulación” de composiciones químicas y reingeniería de rutas de proceso**, manteniendo en todo momento las propiedades funcionales y mecánicas exigidas por los clientes en sectores como la automoción, energía, ferrocarril o maquinaria industrial.

- **Prueba de hidrógeno** en proceso de combustión de calentamiento de cuchara.

para sustituir el árido natural en la fabricación de asfalto para una obra en La Avanzada promovida por Interbiak, **reduciendo el impacto ambiental y fomentando la economía circular** en la construcción de carreteras.

El resultado: una carretera más silenciosa, estable y con mayor vida útil, que reduce la huella de carbono del ciclo de vida del pavimento.



## Noviembre

- Comenzamos una nueva edición de **Steelers**.
- Acordamos con nuestro proveedor de gases del aire **Air Liquide** el suministro a partir de 2026 de oxígeno, nitrógeno y argón generados a partir de energía renovable (ECO ORIGIN).
- **Optimizamos el proceso de valorización** de la escoria blanca procedente del afino, posibilitando el 100% de su valorización.



## Diciembre

- Completada la Fase 1 de la renovación del **Laboratorio Metalúrgico de Basauri**.
- En MCD arranca una **nueva línea de no contura**.
- Damos un paso adelante hacia la descarbonización ofreciendo a nuestros clientes la posibilidad de transportar sus productos con HVO (Aceite Vegetal Hidrotratado), un biocombustible renovable que sustituye el diésel convencional y permite una **reducción de hasta un 90% de las emisiones de CO<sub>2</sub>** a lo largo de todo su ciclo de vida.
- Celebración con las células que han logrado cumplir dos años sin CPT durante 2024 y 2025.
- Colaboramos en una nueva edición del **Programa Startinnova** con el Centro Arangoya de la mano de El Correo.
- Finalizamos con éxito la ejecución del proyecto SLAGVAL sobre la optimización de los procesos de enfriamiento y tratamiento de las escorias, mejorando significativamente sus propiedades técnicas y ambientales. El **proyecto SLAGVAL** es beneficiario de la convocatoria de subvenciones para el impulso de la economía circular en la empresa para el año 2022 del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), financiado por la Unión Europea – NextGenerationEU.



# CIFRAS DEL AÑO



## Medio ambiente



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



Consumo del **100%** de **energía eléctrica** de **origen renovable**



Valorización del **91%** de los **residuos** generados

Compañía	2025	2024	25 vs 24
Empleados (cierre del año)	<b>1.879</b>	1.901	-1,2%
Facturación (M€)	<b>785</b>	838	-6,3%
Ventas (kt de acero)	<b>650</b>	647	0,5%
Formación (horas impartidas)	<b>65.616</b>	70.337	-6,7%
Inversiones ejecutadas (M€)	<b>24</b>	20	20,0%
EBITDA (M€)	<b>38</b>	52	-26,9%



Una compañía

SÓ  
LI  
DA

101



## — INNOVAR PARA AVANZAR



**E**n Sidenor lideramos la producción de **aceros largos especiales, además de ser un importante proveedor de productos de calibrado en el mercado europeo.** Para desarrollar nuestra labor, disponemos de centros de producción en el País Vasco, Cantabria y Cataluña, y contamos con delegaciones comerciales en Alemania, Francia, Italia y Reino Unido.

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



Nuestras instalaciones destacan por estar altamente especializadas y ser capaces de proporcionar **soluciones idóneas a todos los sectores industriales que demandan aceros con elevadas exigencias de servicio y calidad.**

En Europa, nuestra capacidad de producción de acero supera el millón de toneladas al año destinada, principalmente, a la fabricación de piezas y componentes para el sector automoción, máquinas y bienes de equipo, energía, minería, ferrocarril y sector petroquímico. En todos estos sectores, **el acero especial de Sidenor se utiliza para la fabricación de productos de alta responsabilidad.**

En nuestro avance hacia el futuro, **la pieza clave es, sin duda, nuestro equipo de profesionales formado por cerca de 1.900 personas en 2025.** Conscientes de ello, trabajamos para ofrecerles un entorno laboral inspirador, priorizando tanto su bienestar como su crecimiento profesional y garantizando su seguridad.



En Europa, nuestra capacidad de producción de acero supera el millón de toneladas al año

### Inspiramos el futuro del acero

En un entorno industrial marcado por la transición energética, las exigencias medioambientales y un mercado en constante transformación, **mantenemos nuestra apuesta por la innovación como motor de competitividad, sostenibilidad y diversificación.** El compromiso con la economía circular y la reducción del impacto ambiental se materializa tanto en nuestros procesos como en la colaboración con clientes para avanzar juntos hacia soluciones más responsables.

La actividad de I+D es uno de los pilares que sostiene esta visión. Con **uno de los centros tecnológicos más avanzados del sector en Europa,** trabajamos tanto en el desarrollo de nuevas tecnologías y productos como en la digitalización integral de nuestros procesos para alcanzar estándares superiores de eficiencia, seguridad y calidad. Esta transformación nos posiciona como referentes en la industria 4.0 y nos permite anticiparnos a las necesidades de un mercado en evolución.

El trabajo de Sidenor I+D integra todas las etapas del proceso productivo, desde la optimización y robustecimiento de los procesos actuales hasta la implementación de nuevas tecnologías y la creación de calidades de acero adaptadas a nuevos usos. La monitorización avanzada, la simulación numérica y física, el conocimiento metalúrgico y un laboratorio propio consolidan un ecosistema capaz de generar soluciones ágiles y de alto valor añadido.

A ello se suma el impulso de nuevas dinámicas de colaboración gracias al **HUB de Innovación Sidenor 612, concebido como puerta a la innovación abierta,** vínculo con *startups* y catalizador de la cultura innovadora dentro de la organización. Este enfoque colaborativo nos permite acelerar iniciativas estratégicas y explorar nuevas oportunidades.

Así, en un contexto desafiante, la innovación se convierte en la herramienta que impulsa nuestra evolución constante y refuerza nuestro papel como referente tecnológico, industrial y sostenible en el sector del acero.

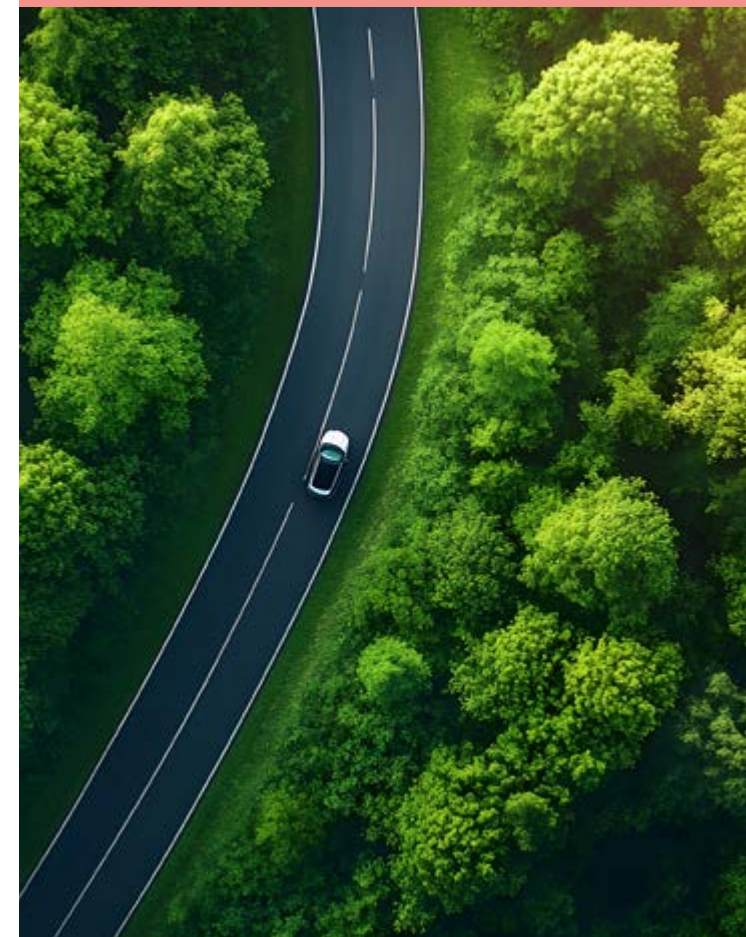
### Hacia un crecimiento sostenible

Nuestro objetivo es claro: gestionar los recursos de forma más eficiente y reducir las emisiones que generamos. Para ello, **integramos los principios de la economía circular en nuestras operaciones,** adoptando soluciones innovadoras que nos permiten minimizar, reutilizar y valorizar los residuos del proceso siderúrgico.

Este compromiso refleja nuestra responsabilidad con inversores, proveedores, clientes y con las comunidades con las que trabajamos. A través de la colaboración con cada agente de nuestra cadena de valor, buscamos progresar conjuntamente hacia la excelencia empresarial.

Este enfoque compartido nos permite **crecer de manera responsable y sostenible,** asegurando la continuidad y la solidez futura 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**

**Personas** respetadas y comprometidas

**Seguridad** de las personas

**Sostenibilidad** económica, social y medioambiental

Enfoque en  
**Resultados**

**Innovación** en todo lo que hacemos

## RESPONSABLES PARA APORTAR VALOR



**E**n Sidenor no solo nos preocupamos por lo que hacemos, sino también por cómo lo hacemos. Así, desde hace años, **integramos la sostenibilidad en toda la cadena de valor**, apoyando proyectos e iniciativas que generen prácticas más responsables y que aporten valor a la sociedad. De esta forma, trabajamos la sostenibilidad desde varios ámbitos de actuación: las personas, el medio ambiente, la sociedad, y la ética y transparencia empresarial.



En esta línea, **luchamos contra el cambio climático y apostamos por la economía circular como estrategia competitiva** crítica para continuar operando en un mercado cada vez más sostenible.

También contamos con un conjunto de políticas y un **Órgano de Gobierno Corporativo** que nos ayudan a desarrollar todas nuestras actividades de forma honesta, ética y transparente.

Finalmente, estamos fuertemente comprometidos con el **respeto y cumplimiento de los derechos humanos**, especialmente con los vinculados a: talento, seguridad y prevención, compras responsables y sostenibles, y a la comunidad.



## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

### Unidos por la sostenibilidad empresarial

Desde 2022 estamos **adheridos a los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, la iniciativa de la ONU que sirve de guía para la sostenibilidad empresarial y que nos conecta 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

Nuestro compromiso con las prácticas empresariales responsables se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. A través de estos Objetivos queremos contribuir a crear un mundo mejor, impulsando cambios significativos en áreas que consideramos cruciales para un futuro sostenible. Así, y teniendo en cuenta nuestra propia actividad, impactamos principalmente en siete de ellos:

3  
SALUD  
Y BIENESTAR



**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.

4  
EDUCACIÓN  
DE CALIDAD



**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.

5  
IGUALDAD  
DE GÉNERO



**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.

6  
AGUA LIMPIA  
Y SANEAMIENTO



**Garantizar un uso eficiente y responsable del agua en todos nuestros procesos:** Nos comprometemos a optimizar al máximo los recursos hídricos mediante la implantación de sistemas y metodologías de gestión que reduzcan el consumo específico de agua en cada proceso, apoyándonos en la mejora continua, la monitorización de indicadores y la adopción de tecnologías que favorezcan su ahorro y reutilización.

9  
INDUSTRIA,  
INNOVACIÓN  
E INFRAESTRUCTURA



**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.

12  
PRODUCCIÓN  
Y CONSUMO  
RESPONSABLES



**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.

13  
ACCIÓN  
POR EL CLIMA



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

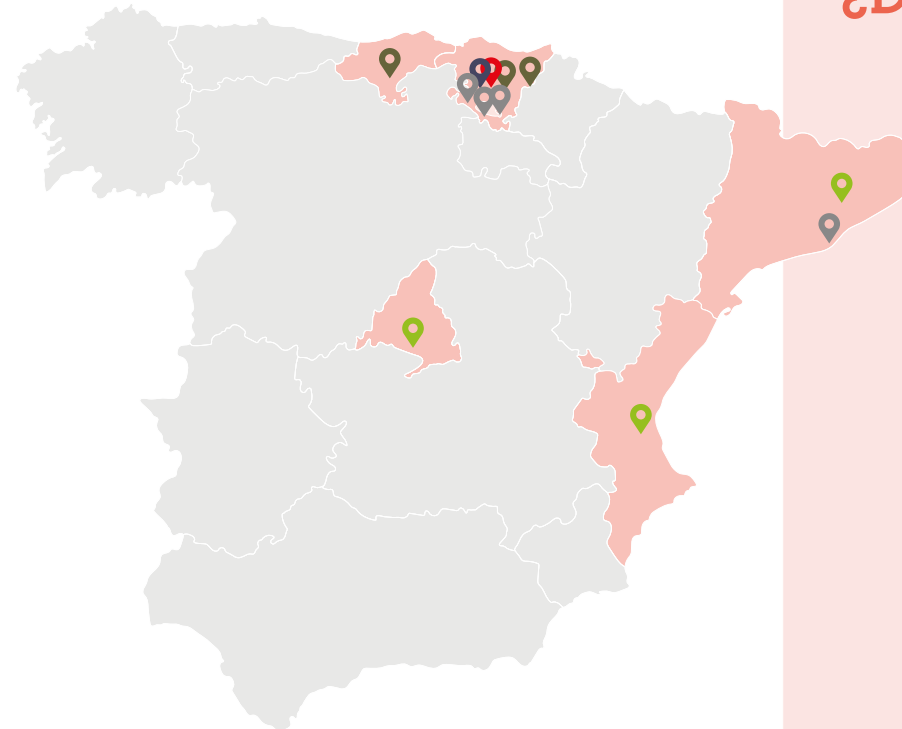
## MODELO DE NEGOCIO



**N**uestra actividad crea valor de manera sostenible a lo largo de todo el ciclo de vida del acero:

partimos de la recogida de chatarra –nuestra principal materia prima–, fabricamos con ella todo nuestro catálogo y cerramos el círculo cuando esos productos, al final de su vida útil, vuelven a convertirse en chatarra.

La clave para ofrecer soluciones fiables y de calidad está en **impulsar la mejora continua**. Esto se traduce en aplicar mejores prácticas para aumentar la eficiencia, reducir residuos y limitar el consumo de recursos naturales. Nuestros **centros de producción, altamente especializados**, cuentan con tecnología y equipamiento de última generación que apoyan este enfoque.

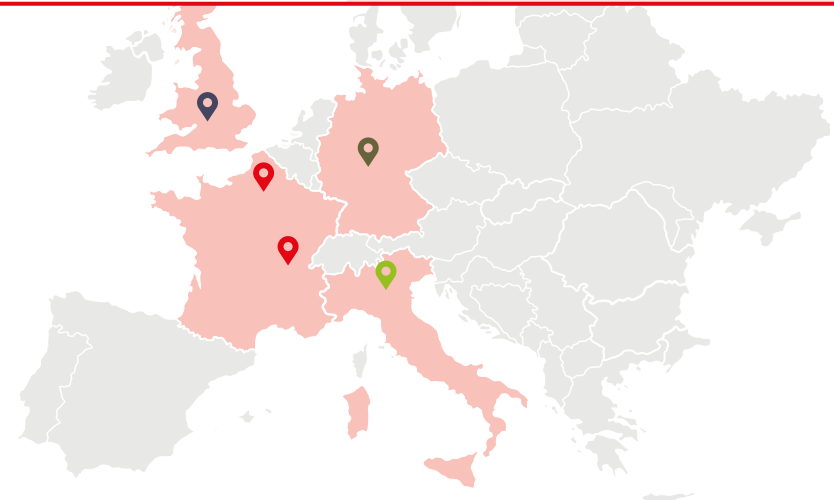


## ¿Dónde estamos?

- 📍 **Oficinas generales**  
Basauri (Bizkaia)
- 📍 **Sidenor I+D**  
Basauri (Bizkaia)
- 📍 **Producción de acero**  
Azkoitia (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 2024)

España es un actor altamente relevante en la siderurgia europea y mundial, tanto por capacidad industrial como por su capilaridad territorial. En nuestro país, **la producción se articula a través de 22 plantas y alrededor de 50 instalaciones orientadas a la laminación y la primera transformación del acero.**

Aunque el mayor volumen de actividad se concentra en Asturias y el País Vasco, el sector está implantado en 11 comunidades autónomas, lo que refleja su peso en el tejido industrial del país. En términos económicos y sociales, **la industria factura en torno a 14.400 millones de euros y genera más de 60.000 empleos directos**, a los que se añaden cerca de 20.000 puestos asociados a la recogida de chatarra, un eslabón esencial para la circularidad del acero.

En cuanto a la producción, **el sector fabrica anualmente 11,9 millones de toneladas de acero y es netamente exportador, llevando sus productos a casi 160 países.** Sus líneas de actuación pasan por la innovación, la eficiencia, la sostenibilidad y la seguridad laboral, siendo clave en la transición hacia el modelo de economía circular. Cabe destacar que **la industria recicla al año cerca de 9,4 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.

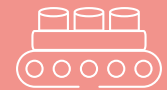
Bajo este contexto, **en Sidenor nos posicionamos como el principal fabricante de aceros especiales en España**, una gama de mayor valor añadido que requiere procesos de producción especialmente exigentes. De cara al corto y medio plazo, nuestra prioridad es **consolidar el liderazgo en el mercado nacional** apoyándonos en las inversiones ya realizadas, orientadas a mejorar el desempeño industrial, ampliar el porfolio y reforzar la capacidad productiva.

Aun así, la evolución del negocio puede verse condicionada por variables externas como una posible contracción de la demanda —en especial en exportación—, el encarecimiento de materias primas y energía, o eventuales cambios regulatorios en materia ambiental.

## Producción de acero en España:



**Empleos directos: 60.000**



**50 instalaciones de laminación**



**22 plantas**



**Facturación: 14.400 M€**



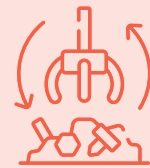
## Reciclaje de residuos metálicos

Actuamos en línea con nuestro compromiso con la economía circular y **gestionamos los residuos metálicos de manera eficiente** con el objetivo de disminuir el uso de materiales nuevos y evitar el impacto negativo que supone abandonar la chatarra en los entornos. **La base de nuestro proceso productivo es el reciclaje.** Impulsamos la circularidad convirtiendo cada año casi 800.000 toneladas de chatarra en productos de acero de la máxima calidad. Este modelo productivo es responsable con el entorno y con la sociedad. De esta manera, cerramos el ciclo que comienza con la compra de chatarra y sigue en la Acería de Basauri, donde procesamos la materia prima.

**Para facilitar que el proceso de reciclaje se realice de forma óptima 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.

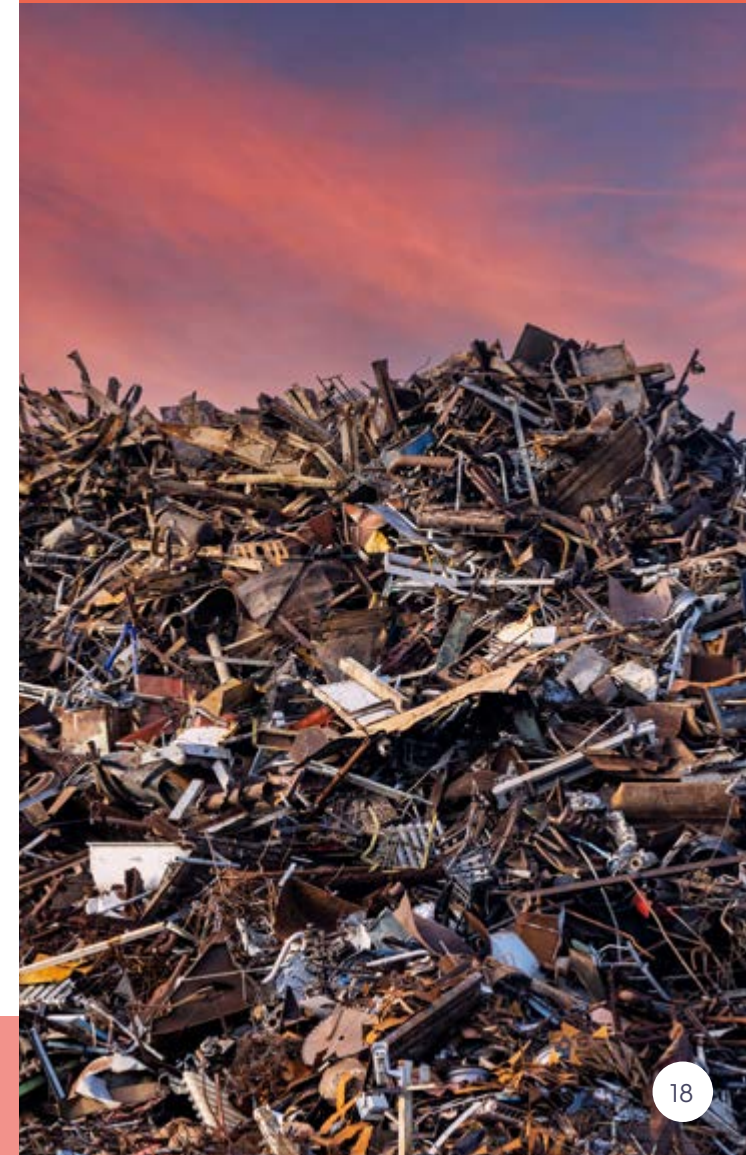


En este camino hacia la circularidad **son fundamentales nuestros proveedores de chatarra.** Su colaboración es esencial porque asegura tanto la calidad de la materia prima suministrada, como la sostenibilidad en la cadena productiva. **Reconocemos el valor de la confianza y favorecemos relaciones estables y duraderas.** Para garantizar que sus prácticas sean responsables y estén alineadas con nuestras políticas, contamos con mecanismos de vigilancia y realizamos visitas periódicas para comprobar el estado de sus instalaciones, de la calidad y de los stocks disponibles.



Convertimos casi  
**800.000 t** de  
chatarra en productos  
de acero de la mejor  
calidad cada año

La base de nuestro proceso productivo es el **reciclaje**



## Nuestras líneas de negocio

Desarrollamos y fabricamos una amplia gama de productos de máxima calidad que satisfacen las necesidades de los clientes más exigentes de múltiples sectores, y centramos nuestra actividad en:

### Ventas de aceros especiales por sectores



**Forjadores**  
42%



**Automóvil**  
13%



**Almacenistas**  
12%



**Forja Libre**  
9%



**Suspensiones**  
6%



**Energía**  
6%



**Varios**  
4%



**Tornillería**  
2%



**Mechanical engineering**  
2%



**Cadenas**  
2%



**Rodamientos**  
1%



**Calibrador**  
1%



## Aceros especiales

Somos uno de los fabricantes de aceros especiales más importantes de Europa. Avanzamos cada año para actualizar y mejorar tanto los equipos como los procesos en nuestros centros de producción. Gracias a esto, ponemos 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

Nuestra estrategia de crecimiento global en el producto calibrado se ha materializado en Sidenor Bright Steels, la mayor empresa nacional del sector calibrador.

### Productos

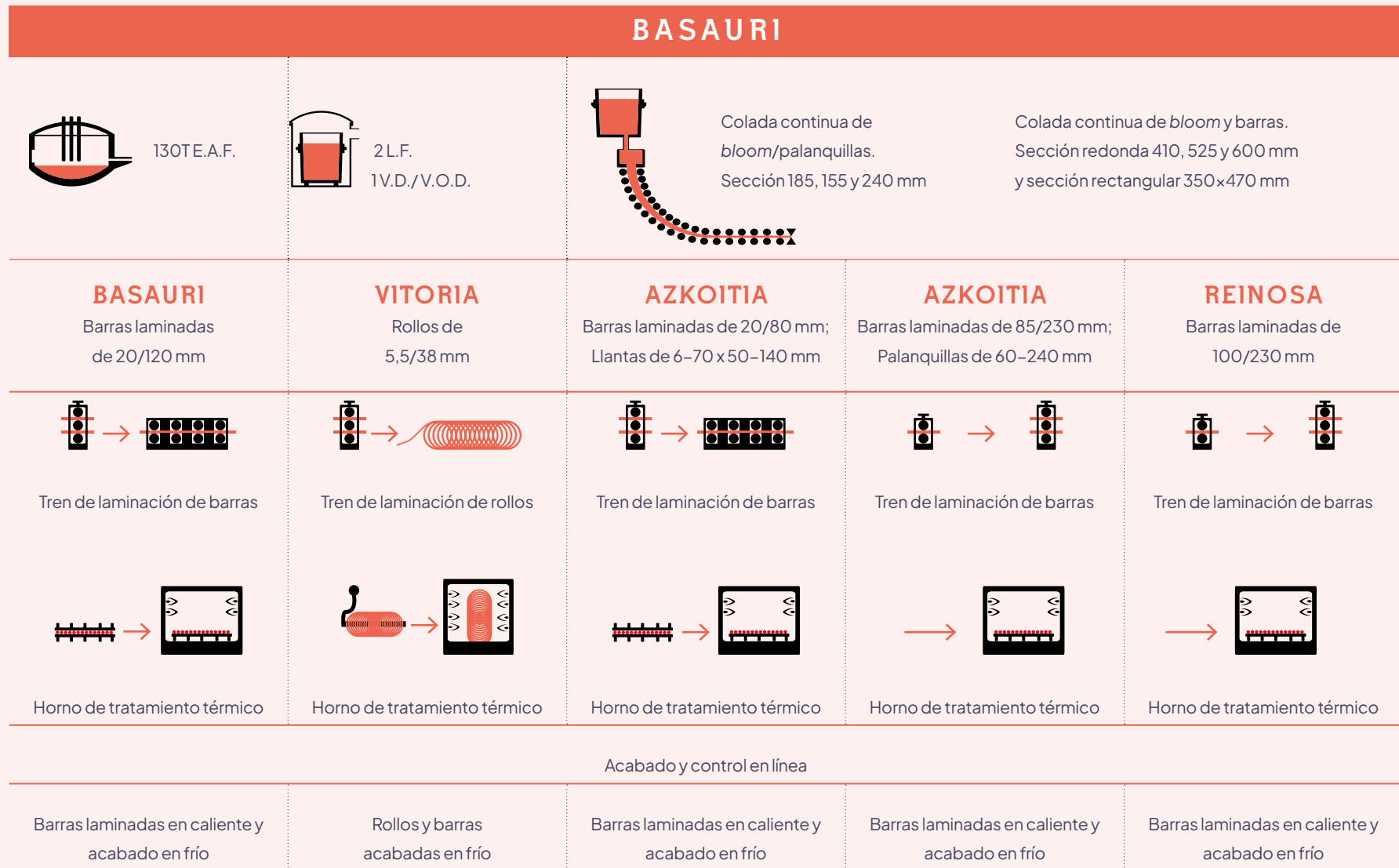
- **Alambrón y alambre trefilado.**
- **Barras calibradas:** torneadas, estiradas y rectificadas.
- **Blanks** para la fabricación de cremalleras de dirección.

### Aplicaciones principales

- **Sector automoción.**
- **Energía.**
- **Bienes de equipo.**



# Una eficaz estructura de trabajo



## Diversificar para avanzar

Innovar y diversificar son claves para asegurar nuestro futuro en un mercado tan dinámico y competitivo como el actual. Por eso, impulsamos nuevas líneas de desarrollo tanto en el negocio operativo del acero como en el ámbito corporativo, apoyándonos en nuestros pilares diferenciales: **competitividad, sostenibilidad, flexibilidad e innovación.**

### Diversificación dentro de la automoción: nuevas oportunidades en la era eléctrica

La transformación del sector de la automoción hacia la electrificación está redefiniendo las necesidades de acero. Aunque el vehículo eléctrico reduce el consumo total de acero, abre la puerta a nuevas piezas y componentes más exigentes en rendimiento, resistencia y fiabilidad.

Estamos **reforzando nuestra oferta mediante nuevos desarrollos y optimización de nuestras calidades, con el objetivo de cubrir las necesidades de los fabricantes en vehículos electrificados.** Esto incluye aceros para piezas de motor eléctrico, elementos de la reductora, componentes de la transmisión, así como para piezas en sistemas de dirección y suspensión del vehículo eléctrico. Estos aceros están sometidos a elevadas limitaciones mecánicas y requieren propiedades avanzadas y tolerancias más estrictas.

Esta evolución nos permite seguir siendo un socio estratégico del sector, adaptándonos a sus nuevos retos tecnológicos y fortaleciendo nuestra presencia en el mercado.

### Una estrategia para crecer más

Nuestra visión a largo plazo pasa por **fortalecer nuestra posición en la automoción y, al mismo tiempo, expandirnos hacia otros sectores** donde podemos aportar valor con nuestras capacidades tecnológicas y productivas. De este modo, mitigamos la caída del consumo de acero asociada al vehículo eléctrico y consolidamos nuestro liderazgo en sostenibilidad, calidad, competitividad y servicio en segmentos tradicionales.

Este camino no es nuevo: lo iniciamos hace años y hoy seguimos avanzando con paso firme para desarrollar nuevos productos, obtener homologaciones y transformar nuestra manera de trabajar. Actualmente ya **somos referentes en sectores como la generación de energía (eólica y oil&gas), el ferrocarril, la minería, la maquinaria industrial y otros ámbitos industriales** en crecimiento.

Para acceder a estos mercados, hemos realizado inversiones estratégicas, como la modernización de nuestros tratamientos térmicos o la fabricación de *blooms* redondos de colada continua en diámetros de 410, 525 y 600 mm. El centro Sidenor I+D ha desempeñado un papel esencial en este proceso, desarrollando aceros a medida capaces de superar las demandas más exigentes.

En 2025, hemos alcanzado hitos significativos en sectores como el marítimo, las carretillas elevadoras y los fabricantes de ferrocarril, entre otros.



## Respuestas ágiles y personalizadas

En 2025, y en un entorno especialmente complejo, **hemos incrementado nuestra cuota de mercado**. Nuestra propuesta de valor se ha apoyado en tres pilares estratégicos: sostenibilidad, competitividad y diversificación, que marcan la diferencia en un mercado cada vez más exigente.

**La competitividad se ha reforzado gracias a la flexibilidad operativa** y a nuestra capacidad para responder de forma ágil a las necesidades de los clientes. El compromiso de nuestro equipo y su buen desempeño han mejorado la eficiencia de nuestros procesos. Esto nos permite ofrecer un servicio de alta calidad en un sector que exige respuestas rápidas y precisas.

**La innovación sigue siendo un elemento clave para desarrollar soluciones adaptadas a los requisitos específicos de cada cliente** y para anticipar los desafíos que plantea el mercado. Este enfoque contribuye a incrementar el valor añadido de nuestros productos y fortalece nuestra posición como socio industrial de referencia.

En materia de sostenibilidad, hemos avanzado de forma significativa en la medición y gestión del impacto ambiental de nuestros productos según los criterios establecidos en la **normativa ISO 14067 – PCR 2015:03**, que contempla las

emisiones *upstream* y *core*. Este marco de trabajo nos permite tomar **decisiones más informadas y mejorar la sostenibilidad de nuestra cadena de valor**. Además, impulsamos iniciativas de colaboración con nuestros clientes enfocadas al ecodiseño, orientadas a desarrollar componentes con menor impacto ambiental durante todo su ciclo de vida.

El mercado de aceros especiales destinados a automoción atraviesa una fase crítica. El envejecimiento del parque móvil europeo, el aumento de importaciones asiáticas de componentes y vehículos, y el crecimiento de los vehículos eléctricos, con un menor consumo de SBQ están presionando a la baja la demanda del sector. A esto se suman marcos regulatorios europeos que dificultan la competitividad frente a productores externos y la ausencia de nuevas iniciativas orientadas al impulso industrial durante 2025.

En este contexto, la adaptación estratégica es imprescindible. **La diversificación se ha consolidado como un pilar fundamental para asegurar nuestra continuidad y competitividad**. Ser capaces de adaptarnos a nuevas necesidades, mejorar la eficiencia y operar con gran flexibilidad industrial son algunos de los principales retos que afrontaremos los próximos años.



### Diversificación

El proceso de diversificación avanza de manera decidida en todas nuestras áreas. En 2025, **hemos ampliado de forma notable nuestra gama de productos, incorporando nuevos formatos y dimensiones**. Asimismo, nos hemos situado como un actor relevante en nuevos nichos de mercado y entre clientes con los que anteriormente no operábamos, fortaleciendo así nuestra presencia y la solidez de nuestra oferta.

También **hemos incorporado nuevas calidades de acero** diseñadas para responder a las demandas de sectores emergentes, obteniendo las homologaciones necesarias para su suministro. Se trata de un trabajo continuo y a largo plazo que involucra a toda la organización.



### Inoxidable

En 2025, hemos consolidado la producción de acero inoxidable mediante el **uso exclusivo de chatarra seleccionada**, lo que contribuye directamente a reducir la huella de carbono en comparación con otros métodos de fabricación.



### Homologación

Mantenemos nuestra apuesta por el desarrollo de piezas y componentes adaptados a las necesidades del vehículo eléctrico, así como por nuevas soluciones diseñadas de manera específica para este tipo de plataformas. Además, **hemos sido nominados en nuevas referencias para cremalleras de dirección**. Esto refuerza nuestra presencia en esta línea de negocio y nos impulsa a seguir ofreciendo productos de alta calidad y alto valor añadido.

## Valor compartido

Nuestra razón de ser es **aportar valor a los clientes de forma sostenible a través de un servicio excelente en todas las facetas de sus necesidades**. Este compromiso solo puede cumplirse ofreciendo productos con un nivel técnico sobresaliente y desarrollados bajo criterios de respeto ambiental. Para alcanzar este propósito, contamos con un equipo capaz de comprender las necesidades de los usuarios y de transformar esas demandas en soluciones reales. Desde hace años, **el departamento de Asistencia Técnica al Cliente (ATC) sirve de puente entre nuestra empresa y los clientes**, garantizando que reciban apoyo en todo lo relacionado con el comportamiento técnico y medioambiental de nuestros productos, con el objetivo de ofrecerles un servicio excelente en todos los ámbitos.

El departamento de ATC articula su labor a través de dos grandes bloques de servicios:



### 1. Servicios de pre-venta

- Definición y ajuste del producto para maximizar su rendimiento y asegurar su compatibilidad con los procesos productivos del cliente.
- Gestión de homologaciones: documentación, coordinación de auditorías y suministro de muestras iniciales. En 2025, se han celebrado más de 120 reuniones técnicas en sectores como automoción, energía, eólico o ferroviario, y se han tramitado más de 450 solicitudes de homologación, de las que 39 fueron para productos de gran complejidad y con diseños de carácter innovativo.
- Asesoramiento en ecodiseño del acero, con el objetivo de ayudar a los clientes a disminuir su huella de carbono.

### 2. Servicios de post-venta

- Gestión integral de las reclamaciones.
- Mejoras en el producto para optimizar su rendimiento o reducir costes.
- Respuesta a consultas técnicas de cualquier naturaleza.
- Información sobre la huella de carbono de nuestros productos.



El departamento de ATC conecta a los clientes con nuestros recursos humanos y técnicos, y comprende sus necesidades para ofrecerles respuestas eficaces y personalizadas

## El poder de la innovación

La industria del acero es uno de los pilares en los que se asienta la economía en nuestro entorno. **Este sector se ha convertido en un ejemplo tanto en sostenibilidad y reciclaje como en liderazgo de prácticas responsables.** Ser un referente solo es posible impulsando de forma constante la innovación, la investigación y el desarrollo. Los nuevos modelos de movilidad afectan a buena parte de nuestros clientes y productos tradicionales. **Estamos atentos a todos los cambios en el sector de la automoción para responder con agilidad, adaptarnos y desarrollar nuevos productos** favoreciendo la diversificación y mejorando nuestros procesos.

En 2025, **hemos impulsado las áreas tecnológicas y de innovación desde la Dirección del Polo Tecnológico**, potenciando así los recursos que nos ofrecen el centro de I+D, el HUB de Innovación y el departamento de Mejora e Innovación. De esta forma, maximizamos la transversalidad con el resto de áreas de la empresa para mejorar de forma continua, aportar visión de futuro y continuar siendo líderes tecnológicos e innovadores en el mercado.

El poder de la innovación queda patente en el trabajo que realiza la filial **Sidenor Investigación y Desarrollo S.A., sociedad sin ánimo de lucro que ha cumplido 40 años en 2025.** A lo largo de estas décadas, la entidad, con su laboratorio

de excelencia, se ha convertido en un referente metalúrgico y tecnológico para el Grupo y para nuestros clientes. Sidenor I+D **desarrolla productos y procesos gracias a los cuales nos anticipamos a las necesidades del mercado** y avanzamos para ser eficientes, competitivos, seguros y respetuosos con el entorno. El área de Desarrollo de Producto y la de Proceso contribuyen a estrechar las relaciones con nuestros clientes clave para que estos fortalezcan su posición en sus mercados de referencia, combinando nuevos aceros de altas prestaciones y optimizando costes de transformación. Siempre guiados por la satisfacción de los clientes, **las áreas de Sidenor I+D son fundamentales para mejorar en calidad, costes, productividad y economía circular.**

Otro de los aspectos en los que avanzamos es en **digitalización**, en la que destaca nuestro HUB de Innovación que facilita la colaboración con *startups* y potencia las iniciativas más innovadoras.

Creemos en el poder de las alianzas y la colaboración. Una de nuestras líneas de trabajo en el área de I+D+i está relacionada con nuestra **participación en el ‘Ecosistema Siderúrgico Europeo’**. Colaboramos en proyectos *multipartner* europeos que nos permiten estar a la vanguardia de las tecnologías emergentes y de las mejores prácticas industriales, como el programa RFCS (Research Fund Coal and Steel) o el Horizon Europe. También **cooperamos con**

**instituciones tecnológicas del sector siderúrgico y clientes destacados en los mercados donde estamos presentes**, formamos parte del entorno tecnológico nacional y colaboramos con todos los agentes/*clusters* relevantes en nuestro sector.

**Innobars, la innovación que nos identifica** **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 →

**E**l HUB de Innovación representa nuestra **apuesta por la transformación digital y la innovación disruptiva**. Este espacio nace para impulsar la digitalización, adoptando tecnologías emergentes, que permiten optimizar procesos productivos y mejorar la toma de decisiones.

**Sidenor612 es la puerta de entrada a la innovación abierta**. Además, actúa como incubadora interna, identificando, validando y escalando retos que surgen desde cualquier nivel de la organización. De esta forma, **fomentamos una cultura de innovación participativa y emprendedora**. Este modelo de innovación híbrido, que combina capacidades internas con el ecosistema emprendedor externo, nos sitúa a la vanguardia del sector siderúrgico.



Sidenor612 es una puerta de entrada a la innovación abierta, y actúa como incubadora interna para identificar, validar y escalar retos que surgen desde cualquier nivel de la organización



# 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 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 nuestros *stakeholders*.

Para su identificación, y con el fin de utilizar **una metodología alineada con los requisitos de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, el año 2024 realizamos un análisis de doble materialidad. A pesar de que todavía no estamos obligados a reportar bajo esta Directiva, quisimos evaluar nuestro grado de cumplimiento actual con dicha directiva, y a la vez asegurarnos de que incorporamos estos 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 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**



**Clientes**



**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 de la repercusión de nuestra actividad en las personas y el medio ambiente.

Asimismo, se han identificado riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad, que se han evaluado en base a la materialidad financiera por su impacto en la generación de caja. **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 nuestros resultados.

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 es asegurar razonablemente que todos los riesgos identificados (Financiero, de Operaciones e Infraestructura, de Estrategia y Planificación, de Gobernanza) se puedan prevenir, evaluar, someter a un seguimiento continuo y que se reduzcan a los niveles de asunción y tolerancia definidos por la Dirección.

Durante 2024 actualizamos nuestro mapa general de riesgos y establecimos una nueva herramienta para facilitar su gestión y revisión periódicas.

**Los 69 riesgos identificados inicialmente se han agrupado en 26**, que 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 mejorar la seguridad de los sistemas y prever cómo actuar en caso de ciberataque.
- **Escasez en el mercado de chatarra:** debido a la nueva regulación medioambiental europea, a medio plazo muchos altos hornos deberán reconvertirse en hornos eléctricos para reducir sus emisiones de CO<sub>2</sub>, y esto generará una mayor demanda de chatarra por parte de aceristas que actualmente 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 tenemos que ser flexibles y estar preparados para estos 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, según futuras exigencias medioambientales.

## 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 nuestros objetivos debe hacerse respetando todas las disposiciones legales, lo que obliga a estar al tanto de cualquier nueva normativa que pueda afectarnos y a adaptarse a las nuevas exigencias, minimizando así el riesgo de que se produzca un incumplimiento y evitando un posible impacto negativo.

- **Volatilidad en los mercados de la energía y de las materias primas:** el incremento continuo del precio del gas y de la electricidad que comenzó en los últimos meses de 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.

Teniendo en cuenta este contexto, buscamos alternativas y avanzamos para dotarnos de medidas que nos permitan minimizar o evitar el impacto de estos riesgos en nuestro 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, y se han considerado en los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes.

Buscamos alternativas y avanzamos para dotarnos de medidas que nos permitan minimizar o evitar el impacto de los riesgos en nuestro negocio



A la medida del

RETO  
AM  
BIEN  
TAL

1021

# — DESAFÍOS AMBIENTALES →



**T**odas nuestras operaciones y equipos integran la gestión ambiental para mejorar nuestro desempeño y minimizar los impactos ambientales de nuestras actividades y productos.

Afrontamos estos retos ambientales mediante un **Sistema de Gestión descentralizado y transversal a toda nuestra organización**, alineado con las normas ISO 14001 e ISO 50001 y que contempla el análisis de todas nuestras actividades industriales. Este Sistema garantiza la evaluación, planificación y seguimiento de todos los aspectos medioambientales de nuestro proceso productivo.

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

En 2025 hemos afianzado nuestro **compromiso con los objetivos SBT (Science Based Targets) para descarbonizar nuestras operaciones** y ser una empresa con cero emisiones netas. Contribuimos así a cumplir los objetivos del Acuerdo de París.



## Ciclo de vida del acero

# 01

### ETAPA DE DISEÑO DE ACEROS

Trabajamos nuevos aceros, desde la fase de diseño, para crear productos y procesos cada vez más sostenibles y eficientes a través de nuestro centro de I+D+i, y en colaboración con toda nuestra cadena de valor.



### MATERIA PRIMA

Utilizamos como materia prima principal chatarra reciclada y reutilizada. Contribuimos así al reciclaje de casi 800.000 toneladas de residuos metálicos al año.

# 02

### 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.



# 03



### FIN DE VIDA ÚTIL

El acero es un producto 100% reciclable.

# 04

# Nuestra hoja de ruta

**2021**

438 KgCO<sub>2</sub>/t acero

Año de referencia SBT (Science Based Targets).

**2023**

276 KgCO<sub>2</sub>/t acero

- Verificado por una tercera parte independiente según Inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de las emisiones directas (Alcance 1) e indirectas (Alcance 2 y 3) de acuerdo con la norma GHG Protocol.
- 75% del consumo de energía de origen renovable.
- Aprobación de nuevos objetivos de cambio climático SBT.

**2024**

274 KgCO<sub>2</sub>/t acero

- Arranque de operación de parques fotovoltaicos adquiridos por Sidenor.
- Nueva herramienta de cálculo de huella ambiental propia.
- 78% del consumo de energía de origen renovable.

**2025**

191 KgCO<sub>2</sub>/t acero

- Conseguido el objetivo de consumo del 100% de energía eléctrica de origen renovable.
- Valorización del 91% de los residuos generados.

**2030**

- Electrificación de procesos para reducir la dependencia a los procesos de combustión.
- Sustitución del 100% de los carbones fósiles.
- Validación técnica en los procesos del uso hidrógeno en procesos de combustión.
- Valorización del 95% de los residuos generados.

**2033**

Fecha de cumplimiento de objetivos de cambio climático, según SBT.

**2040**

Sustitución del 50% de gas natural por gases renovables (H<sub>2</sub>, biometano) en los procesos de combustión.

**2050**

Neutralidad climática.

**2024-2040**



Optimización en la eficiencia de procesos y el uso energético.



Diseño de aceros más sostenibles.



# CAMBIO CLIMÁTICO



**E**l cambio climático global es uno de los grandes desafíos actuales, que exige una respuesta conjunta para reducir los riesgos que conlleva la acumulación de gases de efecto invernadero en la atmósfera.

Con esta realidad muy presente, en Sidenor **analizamos alternativas a los combustibles fósiles para aumentar la eficiencia energética y mejorar nuestros sistemas de producción.** Este enfoque es la base para impulsar una descarbonización progresiva, organizada y planificada en el tiempo, que nos permita:

- Cumplir con el compromiso interno de mejora continua, recogido en nuestra Política Integrada de Salud y Seguridad, Medio ambiente, 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 según diferentes escenarios y posibles transformaciones futuras.
- Responder a las expectativas de la sociedad actual, que demanda soluciones reales.

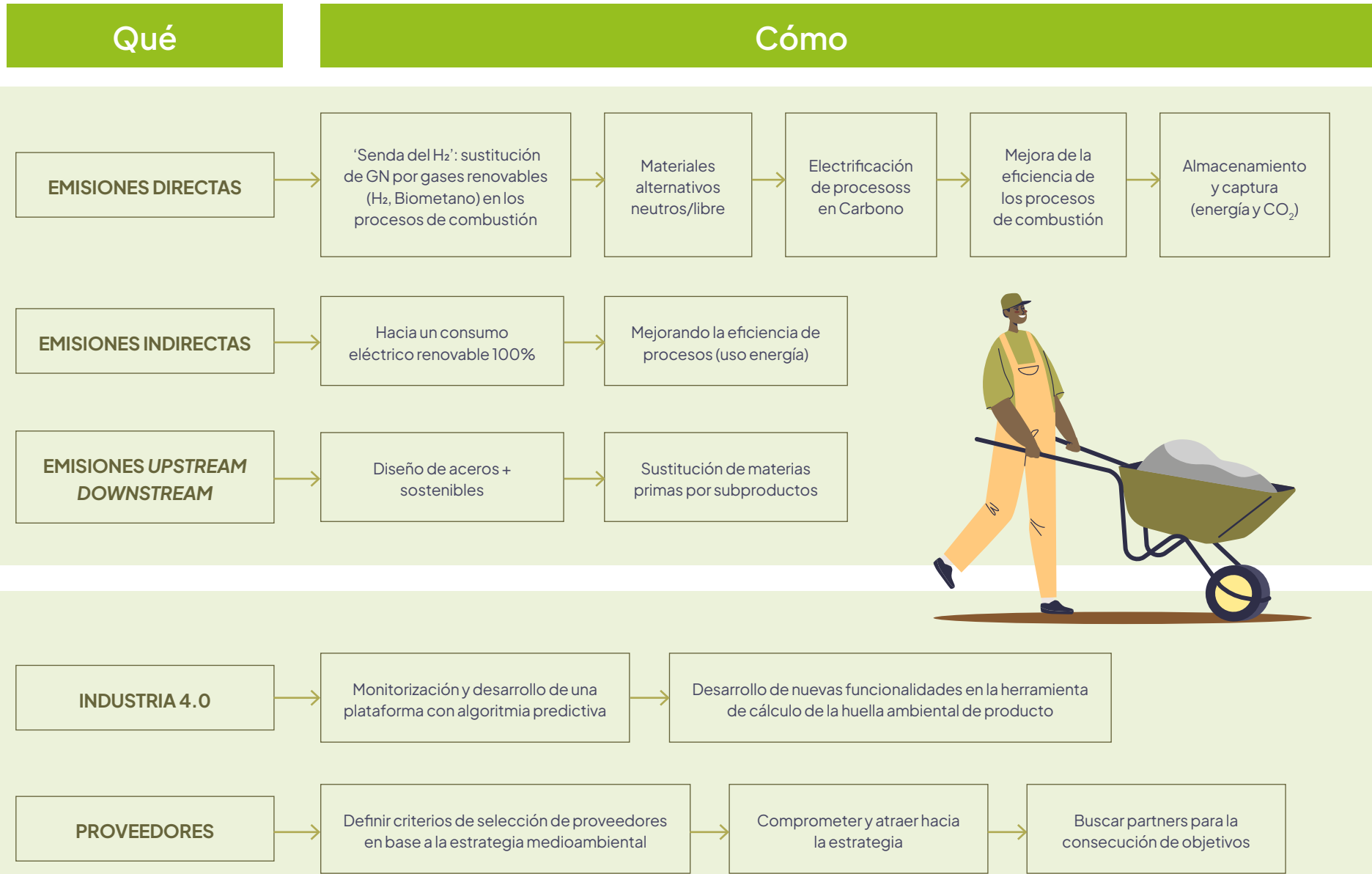
- Satisfacer las demandas de nuestros grupos de interés, principalmente de nuestros clientes, respecto a información climática y transparencia.
- Fabricar productos sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar nuestra competitividad en un contexto empresarial que valora cada vez más la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental.

En ese compromiso desempeña un papel fundamental el Plan Anual de Cambio Climático que desarrollamos desde hace varios años y que en 2024 identificó 153 acciones nuevas.



El Plan Anual de Cambio Climático nos permite responder a los grandes desafíos actuales e impulsar una descarbonización progresiva

# Estrategia de descarbonización



## Camino hacia la neutralidad en carbono

En la ruta hacia la descarbonización de la economía en 2050, las empresas debemos actuar de forma inmediata, transformando nuestros procesos productivos e incorporando estrategias sostenibles a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros productos. Solo con un compromiso sólido y medidas concretas podremos generar un impacto real y acelerar la transición hacia un futuro más limpio.

### Objetivos SBT

Para acelerar esta transformación, en 2023 nos adherimos a **los objetivos de Science Based Targets Initiative (SBTi), un marco de referencia internacional** que proporciona una hoja de ruta clara para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), en línea con el Acuerdo de París de 2015.

Para materializar este compromiso, definimos y presentamos metas específicas ante SBTi, entidad responsable de establecer los criterios y metodologías de cumplimiento. En enero de 2024, nuestros objetivos fueron aprobados y validados oficialmente, un hito clave en nuestra estrategia de sostenibilidad que refuerza nuestro rol 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:**  
Disminución de **emisiones absolutas** del **32,5%** respecto al año base 2021



## Plan de descarbonización

En Sidenor, la descarbonización es uno de los pilares estratégicos de nuestra competitividad y de nuestra contribución a la transición ecológica del sector siderúrgico. **Contamos con un Plan de Descarbonización alineado con los objetivos SBT (Science Based Targets)**, que establece una senda clara y verificable para la reducción de emisiones tanto directas (Alcance 1), como indirectas procedentes del consumo eléctrico (Alcance 2) y de nuestra cadena de valor (Alcance 3).

Para garantizar la ejecución efectiva de esta estrategia, en 2025 **hemos constituido un total de veinte Grupos de Descarbonización organizados en líneas de trabajo especializadas**, cada uno centrado en un vector tecnológico o de gestión clave para la reducción de emisiones. Esta arquitectura permite desplegar el plan de forma ordenada, coordinada y medible, asegurando que cada avance se traduzca en resultados verificables alineados con los objetivos SBT.

Los Grupos de Descarbonización actúan como **equipos multidisciplinares**, integrando perfiles de producción, ingeniería, energía, medio ambiente, calidad, compras, comercial, I+D, inversiones y otras áreas clave de la compañía. Su funcionamiento facilita la identificación temprana de oportunidades, la evaluación rigurosa de soluciones tecnológicas emergentes, la planificación de inversiones y el seguimiento continuo del desempeño energético y ambiental.

## Resultado de las acciones realizadas por los grupos de descarbonización en 2025

### ENSAYOS DE COMBUSTIBLES AVANZADOS



Realizadas pruebas de **hidrógeno (H<sub>2</sub>)**, **oxicombustión en cucharas** y uso de **materiales alternativos al carbono** orientados a reducir emisiones directas y evaluar su viabilidad operativa.

### OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS TÉRMICOS



Estudio y definición de medidas de **mejora de eficiencia en tratamientos térmicos**, con identificación de oportunidades de inversión a implantar en 2026.

### MOVILIDAD Y LOGÍSTICA BAJAS EN CARBONO



Análisis técnico y plan de despliegue para **combustibles alternativos** en transporte interno, enfocado en minimizar la huella de carbono asociada a operaciones.

### NUEVAS TECNOLOGÍAS DE DESCARBONIZACIÓN



Evaluación y casos de estudio sobre **ORC**, **electrificación de hornos**, **district heating** y **carbon capture & storage (CCS)**.

### PARTICIPACIÓN ORGANIZATIVA



Movilización directa de **más de 30 profesionales** e **indirecta de más de 100**, con seguimiento sistemático en los **Comités de Operaciones**.



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

De forma interna, 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.

En 2025, **el 100% de nuestra energía eléctrica es de origen renovable eliminando por completo las emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica.**

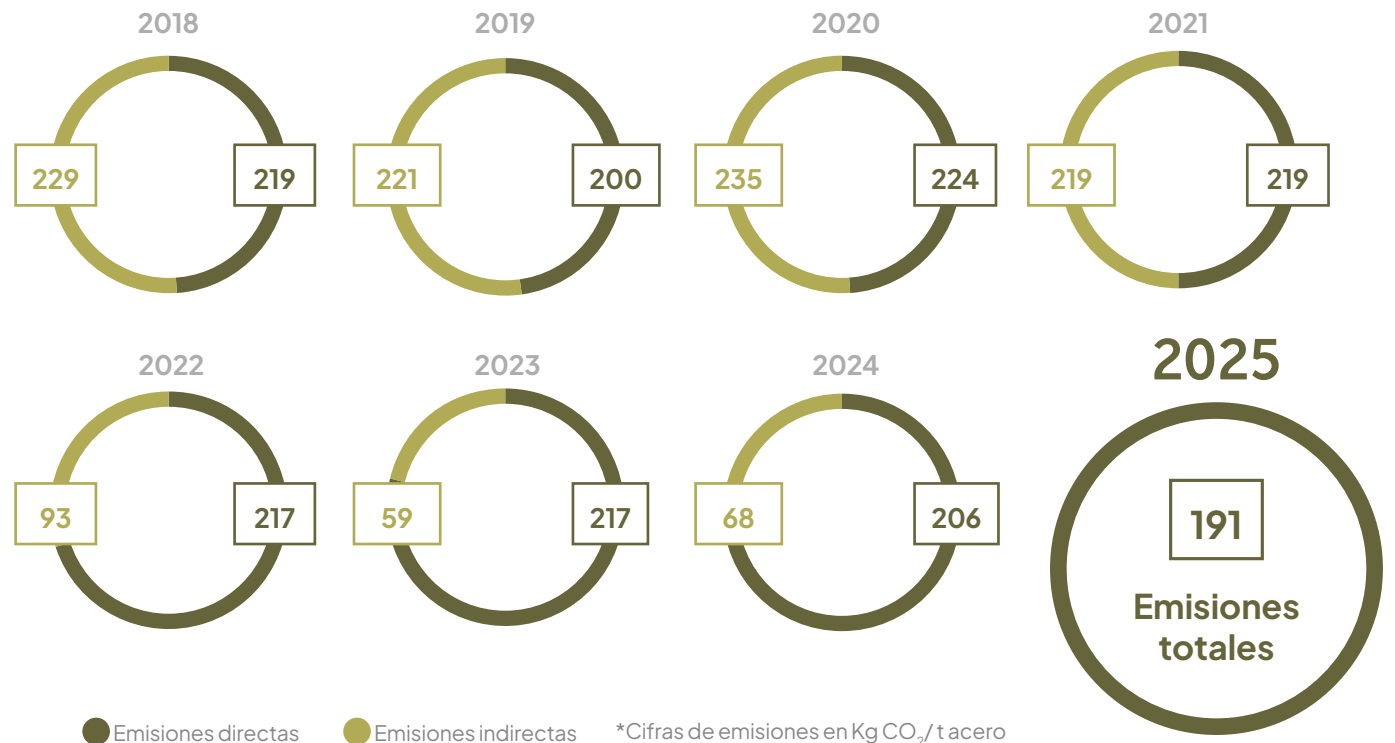
### Alcance 1

Emisiones directas de gases de efecto invernadero: Emisiones provenientes de la combustión en calderas, hornos, vehículos, etc., que son propiedad de una entidad o están controladas por ella.

### Alcance 2

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

Evolución de las emisiones (Kg CO <sub>2</sub> /t acero)							
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
448	421	459	438	310	276	274	191



## Huella de carbono

Cada año calculamos nuestra huella de carbono, estableciendo 2021 como año base para comparaciones futuras. Los resultados de la huella de carbono y su metodología de cálculo son verificados por una tercera parte independiente.

Durante 2025 hemos calculado la huella de carbono del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

Huella de carbono (t CO <sub>2</sub> e)	2025	2024
Alcance 1: Emisiones directas de GEI (*)	<b>138.934</b>	144.216
Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI de la energía importada (*)	<b>0</b>	47.735
Alcance 3: Otras emisiones de GEI (*) (**)	-	507.479

\* 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 mayo de 2025, verificamos con éxito los datos de nuestra huella de 2024 por una tercera parte independiente, de acuerdo con el Greenhouse Gas Protocol



## Huella ambiental de producto

En 2019 nos convertimos en la primera empresa estatal en implementar un sistema propio certificado para calcular la huella ambiental de nuestros productos, basado en los principios del Análisis del Ciclo de Vida. Dos años después, en 2021, extendimos este cálculo a todas nuestras plantas. Actualmente, esto nos permite **medir el impacto ambiental de más de 800 familias de aceros y más de 25.000 referencias de producto.**

En 2024, dimos un paso adicional con el desarrollo de **nuestra propia herramienta de cálculo, SIDECO<sub>2</sub>**, que nos permite medir la huella ambiental de todos nuestros productos.

El proceso de elaboración de las declaraciones ambientales de producto, en el que se apoya 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'.

SIDECO<sub>2</sub> nos permite **evaluar el perfil ambiental de nuestros productos de acero a través de cinco categorías de impacto**, incluido el potencial de calentamiento global y 12 indicadores asociados con el consumo de recursos y la generación de



residuos. Además, nuestra herramienta nos permite elaborar declaraciones ambientales de todos nuestros productos.

En 2025, **hemos añadido nuevas funcionalidades a esta herramienta, como el cálculo del porcentaje de contenido reciclado en todos los productos.** Además, hemos integrado el cálculo de la huella de carbono en nuestro SAP haciendo posible incluir el valor de la huella en los certificados 3.1. y ofrecer así a los clientes la posibilidad de reducir su propia huella.

En 2026 continuaremos con las nuevas funcionalidades, 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, evaluamos el perfil ambiental de nuestros productos de acero desde una perspectiva de ciclo de vida

## Declaraciones Ambientales de Producto

La Declaración Ambiental de Producto (DAP) o Environmental Product Declaration (EPD) 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.

A lo largo de 2026 procederemos a actualizar todas nuestras EPDs a la nueva versión de las reglas de categoría de producto 'PCR 2015:03 Basic iron or steel products & special steels, except products v3.0' publicada en 2025 y realizaremos más publicaciones de las EPDs de nuestros aceros más representativos.



# Acero Sostenible y Acero Neutro

Somos uno de los proveedores líderes de aceros especiales con baja huella de carbono y **aplicamos un enfoque de ciclo de vida para minimizar la huella medioambiental en los productos**. Además, ofrecemos a nuestros clientes la posibilidad de adquirir Aceros Sostenibles y Aceros Neutros.



## Sidenor Acero Sostenible

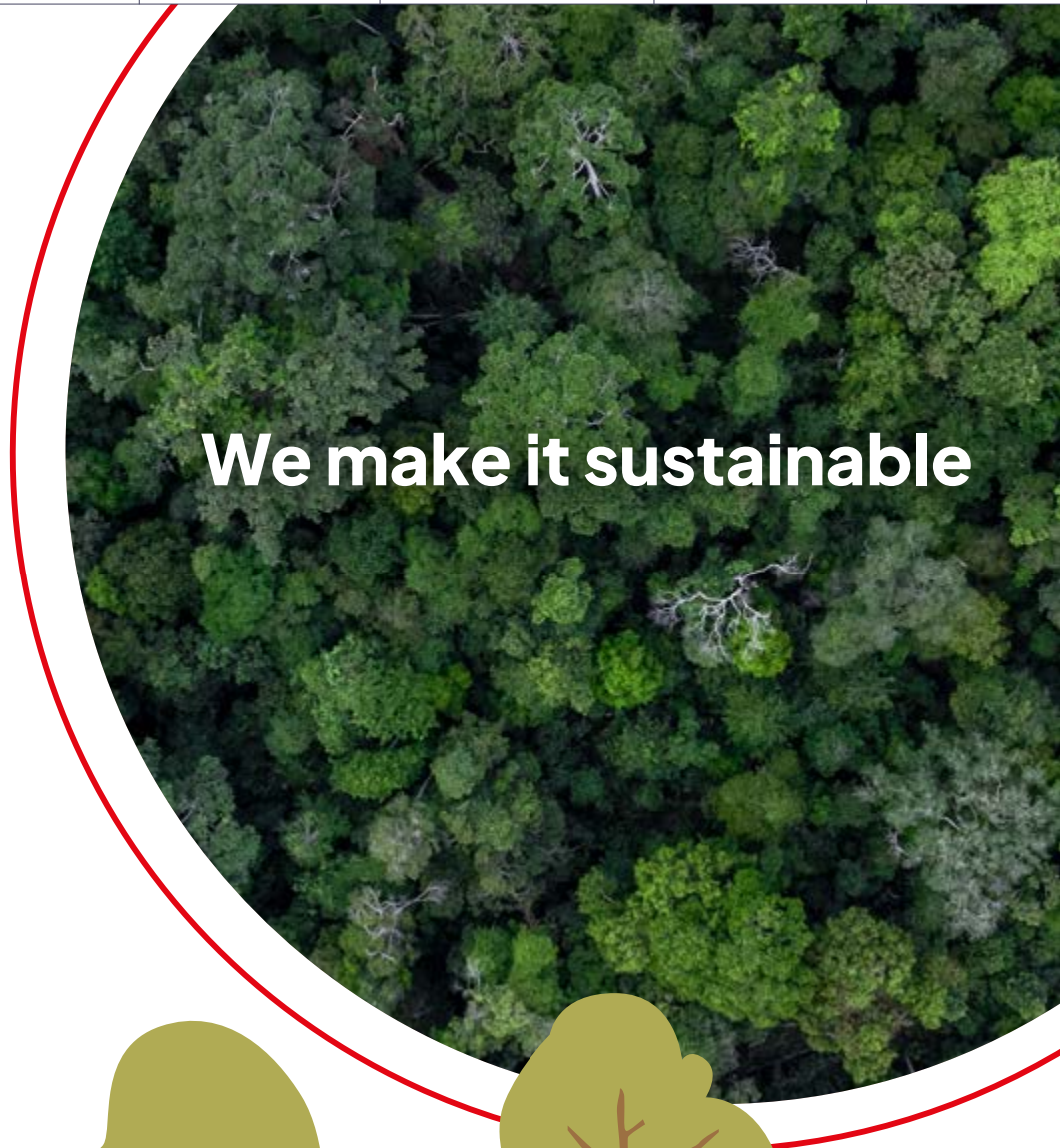
Avanzamos hacia un futuro más sostenible al comercializar un acero fabricado en horno eléctrico de arco a partir de chatarra 100% reciclada y producido con electricidad 100% de origen renovable.

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



## 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.



**We make it sustainable**



# Impulso a las energías alternativas

## El hidrógeno, una fuente sostenible de energía

Exploramos fuentes de energía alternativas al gas natural para cumplir los objetivos definidos en nuestra estrategia de cambio climático. El hidrógeno (H<sub>2</sub>) y el biometano son los vectores energéticos preferentes en la descarbonización de los procesos de combustión.

En este contexto, colaboramos en diversos proyectos de investigación tecnológica con la finalidad de:

- Convertir a hidrógeno todos los procesos de combustión de Sidenor.
- Eliminar el 100% de las emisiones de combustión con gas natural.
- En 2025, hemos realizado la primera prueba de combustión con hidrógeno en el calentamiento de cucharas.

- Además, en el marco del proyecto IS2H4C hemos sustituido la combustión de aire-gas por oxicomustión en el proceso de calentamiento de cucharas logrando una reducción de consumo de gas superior al 30%.



### 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 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

En Sidenor, **utilizamos alrededor de 8.500 toneladas de carbón en los diferentes procesos de acería**. Esto supone más de un 10% de nuestras emisiones totales.

Desde 2023, empleamos diferentes carbones de origen no fósil para sustituir el 100% de nuestro consumo. En 2025, **hemos continuado efectuando pruebas de diferentes materiales**. Para avanzar en la sustitución del carbón fósil, tendremos que abordar a lo largo de los próximos años adaptaciones de proceso y equipos para sustituir al 100% los materiales actuales por materiales neutros en emisiones para 2030.



## Energía verde

En 2021 diseñamos una estrategia de aprovisionamiento de energía verde para asegurar la sostenibilidad a largo plazo y reducir las emisiones del Alcance 2. **En 2025, el 100% de la energía eléctrica que consumimos ha sido de origen renovable**, cumpliendo así el compromiso que asumimos en 2023.

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.

Las acciones implementadas en estas áreas han permitido que en 2025 el consumo de energía eléctrica sea 100% de origen renovable. Así hemos eliminado más de 150.000 t de CO<sub>2</sub>.

Energía verde y emisiones de CO <sub>2</sub> evitadas	2025	2024
Energía verde (MWh)	<b>592.158</b>	457.309
Energía verde vs. Consumo total (%)	<b>100</b>	78
Emisiones evitadas (tCO <sub>2</sub> )	<b>159.882</b>	121.187



# EFICIENCIA ENERGÉTICA



La crisis energética marca la agenda global. En este contexto, aumentar la eficiencia en el uso de la energía ha dejado de ser solo un objetivo: es un requisito imprescindible para que la industria mantenga su competitividad. Para nosotros, este cambio constituye un pilar clave dentro de nuestra estrategia de descarbonización.

El **Plan Anual de Cambio Climático** nos ha permitido trazar una serie de **iniciativas 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 la calidad del 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 el mantenimiento y la gestión de las desviaciones en los procesos.

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

## Optimización de la eficiencia energética en Sidenor



	2025	2024
Consumo energía eléctrica (MWh/año)	<b>592.158</b>	586.339
Eficiencia (MWh/t acero)	<b>824</b>	835
Consumo gas natural (MWh/año)	<b>539.958</b>	556.489
Eficiencia (MWh/t acero)	<b>751</b>	793

# PROCESOS Y PRODUCTOS INTEGRADOS EN LA ECONOMÍA CIRCULAR



Consideramos la **economía circular como un eje estratégico para impulsar nuestra competitividad**. Optimizamos el uso de los recursos y reducimos el impacto ambiental de nuestros productos y procesos. De esta forma, logramos un modelo más eficiente y responsable. Nos basamos en un **enfoque integral del ciclo de vida del acero**, que abarca cada etapa de la cadena de valor:

- Diseño y producción.
- Uso eficiente de los recursos.
- Reciclaje para asegurar una segunda vida a los productos.

En línea con este compromiso, **formamos parte del Pacto de Economía Circular**, una iniciativa impulsada por los Ministerios de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio ambiente, junto con el de Economía, Industria y Competitividad.

Gracias a esta alianza, **trabajamos junto a los principales actores económicos y sociales del país** para acelerar la transición hacia un modelo económico más sostenible, innovador y competitivo.



Con nuestra participación en el Pacto de Economía Circular, contribuimos a implantar un modelo económico más sostenible, innovador y competitivo

## Este enfoque nos permite:



Fabricar productos con una menor huella ambiental



Mejorar los resultados económicos al reducir el uso de recursos



Garantizar la seguridad del suministro de recursos esenciales



Luchar contra el cambio climático



Abrir nuevos mercados y fuentes de financiación





## Nuestra gran apuesta por el reciclaje

Todo el acero que producimos se obtiene de la chatarra. A través del reciclaje de residuos metálicos procedentes de diversas industrias y productos que ya han llegado al final de su vida útil, **optimizamos el uso de recursos, disminuimos las emisiones y promovemos la conservación de los recursos naturales**. Dado que el acero puede reciclarse infinitamente sin perder sus propiedades, logramos prolongar su ciclo de vida y conservar su valor de manera sostenible.

Esta estrategia nos ha convertido en **uno de los principales recicladores de residuos férricos, con un consumo de 800.000 toneladas de material reciclado en 2025**.

Asimismo, en línea con 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 y evitar así cualquier tipo de incidente.



### Proceso de reciclaje



## Gestión de residuos

El **modelo de economía circular** que hemos implantado se basa en **prácticas de gestión responsable de nuestros residuos** orientadas a su segregación, reutilización, reciclaje y valorización.

A finales de 2025, hemos puesto en marcha una **inversión de 10 M€**, destinada a habilitar una **nueva zona de enfriamiento de escorias y varias instalaciones para su procesado**, incluyendo sistemas de cribado, desmetalización y separación granulométrica.

Los principales beneficios obtenidos son:

- Obtención de áridos de mayor calidad gracias a la mejora en los procesos de enfriamiento, desmetalización, separación granulométrica y procesos de maduración.
- Aprovechamiento en aplicaciones de mayor valor añadido, incrementando la circularidad y el rendimiento económico del subproducto.
- Flexibilidad operativa, permitiendo atender de forma eficiente la demanda intermitente del mercado mediante mayor capacidad de gestión y almacenaje.
- Externalización y valorización del 100% de las escorias blancas.

Residuos (t)	2025	2024
Escoria Negra (Árido Siderúrgico)	<b>86.049</b>	82.000
Escoria Blanca	<b>29.333</b>	27.926
Cascarilla	<b>15.067</b>	15.950
Polvo de Acería	<b>14.789</b>	14.448
Refractario	<b>8.409</b>	8.563
Escoria Negra inoxidable	<b>3.942</b>	3.224
Polvos metálicos	<b>927</b>	1.318

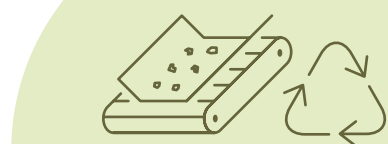
### Objetivos y desafíos

Valorizar el:

**92%** de  
nuestros  
residuos en  
**2026**



**95%** de  
nuestros  
residuos en  
**2030**



Total de residuos  
valorizados en 2025:  
**160.178t**



## Comprometidos con la economía circular

**Nuestra planta de Basauri, la que mayor impacto tiene, genera el 95% de nuestros residuos.** En 2023, la tendencia de valorización se redujo por la imposibilidad de valorizar la escoria de inoxidable, pero en 2024 encontramos destino de valorización a este residuo consiguiendo incrementar el porcentaje de valorización.

En 2025, hemos mantenido la gestión de la escoria de inoxidable, consiguiendo **valorizar hasta un 47% de la escoria de inoxidable generada.**

Asimismo, hemos generado 176.857 toneladas de residuos (173.000 toneladas en 2024). De ellas, 159.694 toneladas corresponden a residuos no peligrosos y 17.163 toneladas a peligrosos.

Del total de los residuos no peligrosos generados, el 54% corresponden a escorias negras que se valorizan en áridos siderúrgicos. Para este producto disponemos de distintos certificados del Mercado CE que engloban su uso, como capas granulares, mezclas bituminosas y hormigones.

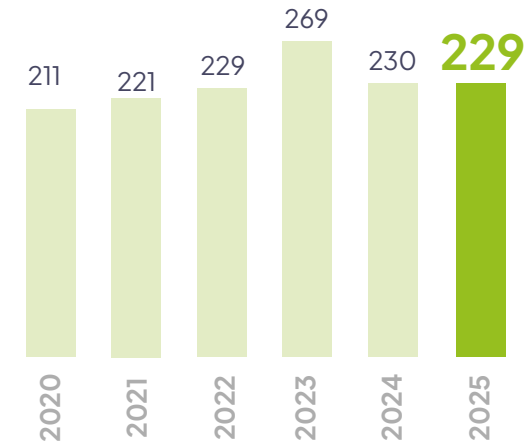
	2025	2024
Residuos No Peligrosos (t)	159.694	155.524
Residuos Peligrosos (t)	17.163	17.476

## % Residuos valorizados



## Índice de gestión de residuos (IGR)

Kg de residuos generados entre toneladas de acero líquido



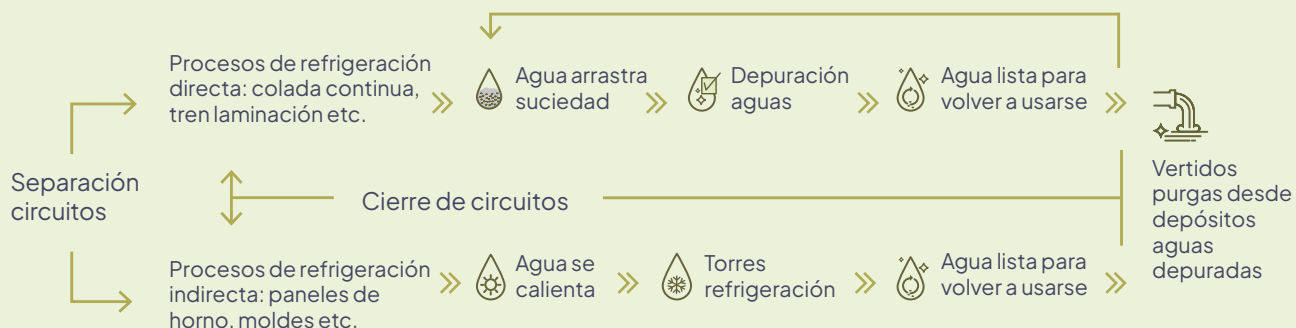
# CONSUMO DE AGUA



**E**n la producción de acero, el agua es un elemento esencial: 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.** Seguimos las mejores prácticas medioambientales y 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



	2025	2024
*Consumo específico de agua (m <sup>3</sup> /t.a.l)	1,25	1,39
Captación de agua (m <sup>3</sup> )	969.830	1.045.489
Vertido específico de agua (m <sup>3</sup> /t.a.l)	0,60	0,84
Vertido de agua (m <sup>3</sup> )	464.372	634.876

\*Consumo específico de agua (m<sup>3</sup>/t.a.l): Cantidad total de agua consumida por la instalación entre las toneladas de acero líquido, el consumo de agua se calcula restando al agua captada el agua vertida.

En los últimos 10 años



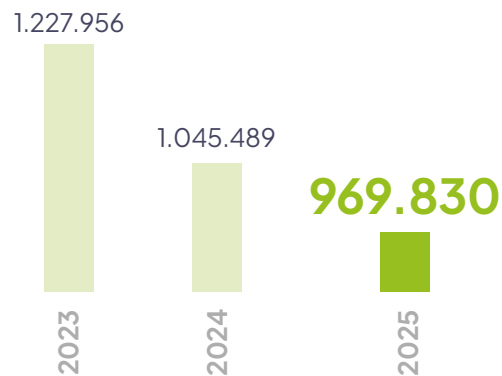
Inversión de 5,4 M€



## Mejora continua

Nuestros principales centros de producción están ubicados en la ribera de los ríos debido a la necesidad de agua para llevar a cabo nuestros procesos productivos. Las instalaciones ubicadas en el norte peninsular, las de **Basauri, Reinosa, Azkoitia, Vitoria y Legutiano**, se sitúan en áreas caracterizadas por una abundancia relativa de recursos hídricos, donde las precipitaciones son más regulares y, en consecuencia, la tensión hídrica es menor. En cambio, las instalaciones ubicadas en **Polinyá y Sagunto** se encuentran en zonas de mayor tensión hídrica debido a la escasez de este recurso, especialmente en los periodos secos.

## Captación de agua 2023-2025 (m<sup>3</sup>)



Conscientes de la importancia del agua, trabajamos continuamente para utilizarla de manera eficiente en nuestra producción.

En 2025, **hemos reducido en un 7% el volumen de agua captado gracias la optimización de los circuitos de agua.**

En este marco, y en coherencia con los **compromisos asumidos en el ODS 6** –Agua limpia y saneamiento–, **reforzamos cada año nuestros sistemas de control y seguimiento del uso del agua.**

Además de los indicadores de captación y vertido que se monitorizan anualmente en las plantas de SIDENOR, en 2025 **hemos incorporado un nuevo indicador para mejorar la evaluación de la eficiencia hídrica: el consumo de agua neta específico\***, que relaciona el volumen neto de agua consumida — calculado como la diferencia entre el agua captada y el agua vertida— con la producción de una tonelada de acero líquido. Este indicador permite disponer de una medición más representativa de la presión real ejercida sobre el recurso y facilita la identificación de oportunidades de mejora en la gestión hídrica.

\*Consumo de agua neta específico = (Agua captada - Agua vertida) / Producción (t a.l.).

De cara al ejercicio 2026, estableceremos objetivos de mejora asociados a este indicador, con el propósito de seguir reduciendo el consumo neto de agua, avanzar en el uso responsable del recurso y contribuir de manera efectiva al cumplimiento del ODS 6 dentro del sector siderúrgico.



# EMISIONES



**A**ctuamos con responsabilidad respecto a las emisiones. Nuestras plantas están dotadas de modernos sistemas de aspiración y depuración de humos, que captan las partículas generadas durante el proceso de producción. En el pasado, este material filtrado se destinaba a vertedero. Actualmente es un subproducto que se usa como materia prima en la industria recuperadora de zinc.

Asimismo, disponemos de medidores continuos de partículas en los principales focos de emisión de la acería para garantizar el control y el 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.

**Inversión en emisiones en los últimos 10 años**



**2,7 M€**

En 2025, hemos implementado **dos actuaciones en la fábrica de Basauri para la reducción de emisiones:**

- Externalización del tratamiento de escorias blancas, optimizando su gestión y valorización.
- Instalación de un nuevo sistema de captación y filtrado para las emisiones generadas en el proceso de oxicorte de la acería de Basauri.

## Productos químicos

Hemos implantado un **sistema de gestión para el uso de sustancias químicas** en toda la organización, alineado con los requisitos del Reglamento REACH en materia de gestión segura de sustancias y mezclas, cuyo objetivo es minimizar el uso de productos con peligrosidad elevada, garantizar su manipulación bajo condiciones controladas y asegurar un almacenamiento seguro y conforme al Reglamento CLP en todas las áreas operativas.

Con el fin de evaluar y controlar correctamente el riesgo asociado al uso de productos químicos, **hemos clasificado todas las sustancias internamente de acuerdo con los siguientes criterios de peligrosidad**, basados en las frases H del Reglamento CLP:

- **Categoría A – Sustancias Altamente Preocupantes:** Son las que presentan

peligrosidad muy elevada según las frases H asignadas en el CLP. Son productos que requieren medidas específicas y un análisis detallado de exposición.

- **Categoría B – Sustancias Muy Preocupantes:** Su peligrosidad es significativa, con necesidad de medidas preventivas, pero con un riesgo intrínseco menor que las de categoría A.
- **Categoría C – Sustancias Preocupantes:** Incluye sustancias clasificadas como peligrosas según el CLP, pero con una peligrosidad moderada, que se gestionan mediante controles operativos.
- **Sustancias No Peligrosas:** Son todas aquellas que no presentan ninguna clasificación de peligrosidad, según el Reglamento CLP, y que no están afectadas por obligaciones de peligrosidad en REACH.

**El sistema de gestión abarca todo el ciclo interno de las sustancias químicas**, incluyendo la evaluación previa a la compra, el uso en proceso, el almacenamiento seguro, los controles operacionales asociados y la gestión adecuada de los residuos generados. Este enfoque **asegura que cada sustancia se utilice bajo las condiciones de seguridad necesarias** y que se mantenga una trazabilidad completa desde su adquisición hasta su eliminación final.

## — BIODIVERSIDAD →

**E**stamos **comprometidos 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.

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>, es un ejemplo de estos esfuerzos.



## — SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y ENERGÉTICO →

**L**a implementación de las normas ISO 14001 e ISO 50001 nos permiten desarrollar un **Sistema de Gestión para medir y mitigar los impactos ambientales y energéticos de nuestra actividad**.

Gracias a la **norma ISO 14001**, identificamos, evaluamos y controlamos los aspectos ambientales

de nuestras operaciones. Por otro lado, la **norma ISO 50001** nos ayuda a mejorar continuamente la eficiencia energética y reducir nuestra huella de carbono. **Ambas 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.

Durante el primer trimestre de cada año, nuestro departamento de Medio ambiente y Energía mantiene **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)	2025	2024
Acciones Plan Ambiental	<b>1.692</b>	1.541
Acciones Plan Economía Circular	<b>100</b>	186
Acciones Plan Cambio climático	<b>225</b>	153
Auditorías internas	<b>105</b>	105

## Concienciar para liderar el cambio

Usar de manera eficiente los recursos depende de todos. **La concienciación de toda la plantilla es vital a la hora de alcanzar nuestros objetivos medioambientales**, de ahí la importancia de la formación.

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. Según 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)	2025	2024
En sensibilización para personas de nuevo ingreso	119	100
Específicas de gestión medioambiental a los profesionales de Sidenor	176	247



# INVERSIÓN EN MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA



**L**a sostenibilidad ambiental y energética es una responsabilidad activa para nosotros, y a ello destinamos recursos humanos, tiempo y presupuesto. En la última década **hemos invertido cerca de 50 millones de euros en proyectos que fomentan el respeto al medio ambiente y el uso eficiente de la energía**. 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 por contingencias significativas relacionadas con litigios, indemnizaciones u otros conceptos.

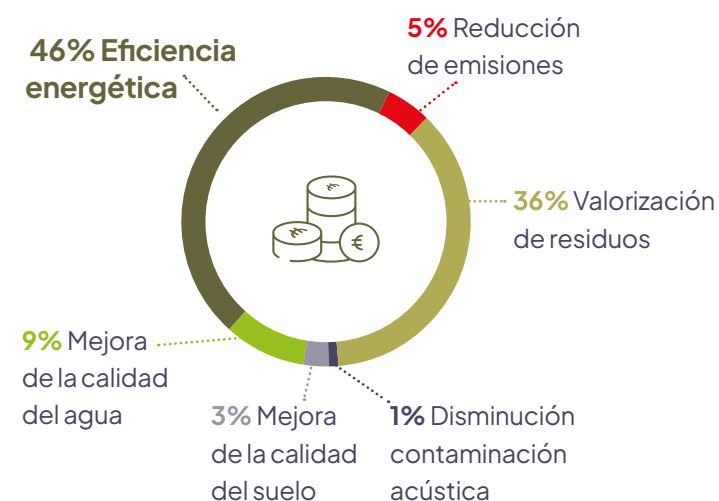
Toda nuestra cadena de valor muestra un interés cada vez mayor por incorporar modelos de negocio sostenibles y resilientes. En 2025, **hemos seguido realizando el análisis de riesgos y oportunidades derivadas de la transición climática que afectan a nuestro negocio**, un proceso que iniciamos en 2022 siguiendo la metodología TFCO. El objetivo es gestionar de manera adecuada 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 y aprovechar las oportunidades que pueda ofrecer.
- Medir los impactos financieros del cambio climático según diferentes escenarios y posibles futuros.

La ley 26/2007 de Responsabilidad Ambiental nos afecta y hemos presentado ante las Administraciones los pertinentes **análisis de riesgos y declaraciones responsables** por la constitución de garantías financieras de aquellas instalaciones de prioridad 2. Asimismo, **contamos con un seguro de responsabilidad civil y ambiental** para mitigar las consecuencias de cualquier incidente que pudiera derivarse de nuestras actividades.

En 2025, **no se ha iniciado ningún procedimiento administrativo o judicial contra Sidenor** del que se pueda derivar una responsabilidad significativa en materia medioambiental.

## Esfuerzo inversor de los últimos diez años



# TAXONOMÍA DE LA UE



## Introducción a la Taxonomía de la UE en la Actividad NACE 24.10 – Fabricación de Hierro y Acero (Actividad *Eligible*)

La Fabricación de Hierro y Acero (NACE 24.10) constituye **una actividad industrial clave para numerosos sectores estratégicos, como la automoción o las infraestructuras energéticas**. Al mismo tiempo, se trata de una industria electrointensiva, lo que la sitúa en el centro de la **transición hacia modelos productivos más sostenibles**.

En este contexto, la **Taxonomía de la Unión Europea** establece un sistema de clasificación común que permite identificar actividades económicas que pueden considerarse ambientalmente sostenibles. Su objetivo es impulsar inversiones que contribuyan a los objetivos climáticos y ambientales de la UE, ofreciendo criterios homogéneos y comparables a lo largo de toda la cadena financiera e industrial.

Dentro de este marco, **la actividad de Sidor está incluida como una actividad *eligible*, según la Taxonomía**. Esto significa que forma parte del listado de actividades cubiertas por la regulación y, por tanto, debemos evaluar si nuestros procesos productivos pueden cumplir —total o parcialmente— con los criterios técnicos de contribución sustancial a la mitigación del cambio climático, así como con los requisitos de no causar un perjuicio significativo (*Do No Significant Harm*) y los mínimos de salvaguardas sociales.



## 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



A la medida de

# LAS PERSONAS

103

# IMPULSAMOS EL TALENTO DE NUESTROS PROFESIONALES



**E**n Sidenor, **ponemos a las personas en el centro de todo lo que hacemos**: son ellas las que ponen en valor nuestra actividad. Conscientes del potencial que supone nuestra plantilla, priorizamos sus necesidades para promover un entorno laboral seguro, atractivo y cómodo. Asimismo, **promovemos la diversidad, la igualdad, la inclusión y la solidaridad**, tanto dentro de nuestra organización como en la sociedad.



Queremos ofrecer el mejor lugar posible para trabajar a todas las personas que componen nuestra plantilla y poner en valor su talento

## El valor del equipo

Al cierre de 2025, **nuestra plantilla está formada por un total de 1.879 profesionales**, (frente a 1.901 en 2024). Su compromiso, responsabilidad y talento son esenciales para el éxito y la identidad de nuestra empresa.

Queremos crecer y avanzar juntos y juntas, y **nos esforzamos para ofrecer el mejor lugar posible para trabajar**. La naturaleza de nuestra actividad hace que sea fundamental la prevención de riesgos laborales, y para ello revisamos y actualizamos continuamente los sistemas de seguridad en nuestros centros y en las actividades que desarrollamos. Esto nos permite velar por la salud y la integridad de nuestro equipo.

Esa integridad es un valor supremo para nosotros. **Priorizamos la salud y la seguridad de las personas, la protección del medio ambiente y la calidad de los productos y servicios**, de manera 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.

Asimismo, **promovemos la igualdad** mediante políticas que aseguran oportunidades equitativas para todas las personas y rechazan cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo, raza o religión. En este ámbito, contamos con un Plan de Igualdad y medidas para garantizar la equidad y la no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, acordado con la parte social.

1.879 profesionales



1.666  
hombres



213  
mujeres

Otra de nuestras prioridades es también el bienestar y la formación continua de nuestro equipo. **Ofrecemos planes de carrera y formación continua** para que nuestros y nuestras profesionales desarrollen todo su potencial y sigan creciendo. **Ponemos en valor la experiencia** y también implementamos planes de relevo para que las personas más veteranas transmitan sus conocimientos a las nuevas generaciones.

Somos conscientes de la necesidad de mantener una **comunicación fluida y continua con nuestro personal**, que implementamos a través de múltiples canales como tableros de anuncios, pantallas informativas, intranet, reuniones presenciales, eventos y el canal de denuncias. Realizamos reuniones individuales con la plantilla a través de programas de competencias como el Plan Avanza y la evaluación de desempeño. También promovemos un diálogo constante con los representantes sindicales en las comisiones negociadoras.



## Datos del personal\*

	2025		2024	
	Nº	%	Nº	%
<b>España</b>	<b>1.879</b>	<b>100%</b>	<b>1.901</b>	<b>100%</b>
Contratación fija	1.614	86%	1.642	86%
Contratación temporal	265	14%	259	14%
Mujeres	213	11%	205	11%
Hombres	1.666	89%	1.696	89%
Contratos jornada completa	1.837	98%	1.767	93%
Contratos jornada parcial	42	2%	134	7%
Rango edad menores de 30 años	139	7%	152	8%
Mujeres	33	-	39	-
Hombres	106	-	113	-
Rango edad entre 30 y 50 años	1.006	54%	1.075	57%
Mujeres	125	-	121	-
Hombres	881	-	954	-
Rango edad más de 50 años	734	39%	674	35%
Mujeres	55	-	45	-
Hombres	679	-	629	-

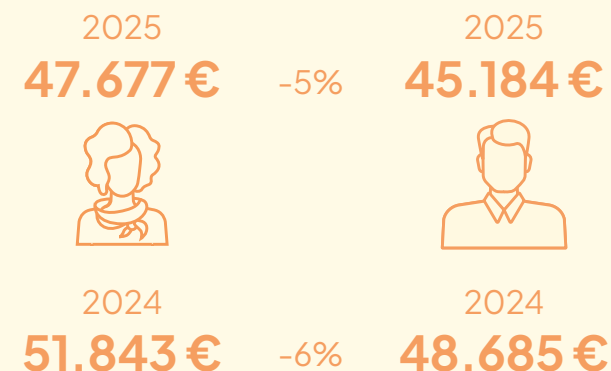
\* Empleo en Sidenor al cierre de 2025 y 2024.

## Empleo medio en Sidenor\*

	2025		2024	
	Nº	%	Nº	%
<b>España</b>	<b>1.907</b>	<b>100%</b>	<b>1.922</b>	<b>100%</b>
Contratación fija	1.632	86%	1.622	84%
Contratación temporal	275	14%	300	16%
Mujeres	215	11%	203	11%
Hombres	1.692	89%	1.719	89%
Contratos jornada completa	1.865	98%	1.784	93%
Contratos jornada parcial	42	2%	138	7%
Rango edad menores de 30 años	141	7%	137	7%
Mujeres	37	-	35	-
Hombres	104	-	102	-
Rango edad entre 30 y 50 años	1.008	53%	1.091	57%
Mujeres	122	-	123	-
Hombres	886	-	968	-
Rango edad más de 50 años	758	40%	694	36%
Mujeres	56	-	46	-
Hombres	702	-	648	-

\* Empleo medio en Sidenor de 2025 y 2024.

## 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 2025, se han llevado a cabo diecisiete despidos: seis por motivos disciplinarios, seis por causas objetivas y cinco por modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En 2024, se efectuaron cuatro despidos: dos por motivos disciplinarios y dos por movilidad geográfica.

## Retribución

Los **convenios colectivos** vigentes determinan la retribución de nuestro personal, asegurando que no existan diferencias salariales por motivos de sexo o edad. Las variaciones en la retribución se basan solo en la categoría profesional o la antigüedad.

## Brecha salarial y promedio del salario anual bruto

En todos nuestros centros productivos existe **equidad salarial entre hombres y mujeres**. Esto se refleja en nuestros convenios colectivos, cuyas tablas salariales por categoría son iguales en ambos géneros.

## Integración de la discapacidad

**Promovemos la diversidad y la inclusión.** En 2025 empleamos a ocho personas con algún tipo de discapacidad, una persona menos que el año anterior. Asimismo, colaboramos 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, que se ha renovado en diciembre de 2025 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 e Ilunió Bigaderies de Catalunya.

## Negociación colectiva

En 2025, se ha firmado **el convenio en la planta de Legutiano, en Álava**, tras la finalización de su periodo de vigencia. También en la **planta de Sagunto** se ha firmado y aplicado el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias de carácter sectorial. De esta forma, contamos con **convenios colectivos en todos nuestros centros**, cubriendo al 85% de nuestros profesionales, igual que en 2024.



# Igualdad de oportunidades para la mujer

## Programa “Morrokotudak”

Desde Sidenor trabajamos con el objetivo claro de **impulsar y potenciar la inserción de la mujer en entornos industriales históricamente masculinizados**, favoreciendo la **igualdad** de oportunidades, y poniendo en valor el **talento** femenino para avanzar hacia un entorno laboral más inclusivo y diverso.

Con esta intención, y de la mano de instituciones públicas, nació el proyecto “Morrokotudak”. El objetivo es **romper barreras culturales** y estereotipos arraigados en el contexto industrial, donde la mujer se encuentra infrarrepresentada. Hemos facilitado la **transición de mujeres con perfiles no técnicos hacia puestos industriales**, lo que ha posibilitado su inserción en este sector, garantizando su capacitación y un desarrollo profesional íntegro.

El proyecto busca aumentar la presencia de mujeres, ampliando la **diversidad de perfiles** profesionales e impulsando el talento femenino, y promoviendo su visibilidad y participación activa en procesos que les permitan incorporarse a un sector con gran potencial de desarrollo. Hemos implementado programas formativos para desarrollar sus competencias técnicas y para generar un entorno estable en los ámbitos de la prevención, la calidad y la mejora continua empresarial.

Este proyecto constituye un paso firme en nuestro **compromiso con el Plan de Igualdad y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, especialmente con el **ODS 5** (Igualdad de género), consolidando una estrategia de trabajo que seguiremos fortaleciendo en los próximos años.

## Medidas para la igualdad de las personas LGTBI

El 24 de marzo de 2025, Sidenor y la representación social acordamos un **plan de medidas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI**, en cumplimiento de la Ley 4/2023.



El plan busca:

- Garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la empresa.
- Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación.
- Formar a la plantilla en diversidad de género y derechos de igualdad de trato.
- Asegurar el cumplimiento de los derechos de no discriminación por orientación, identidad o expresión de género.
- Incluir medidas de protección frente a la discriminación en el código ético y/o protocolo de acoso.



## Medidas para asegurar el bienestar

Ofrecer unas buenas condiciones laborales a nuestra plantilla es nuestro objetivo. Para ello, ponemos a su disposición diversas iniciativas, entre las que destacan:



Cuidamos de quienes hacen posible nuestro propósito, promoviendo un entorno de trabajo saludable, seguro y equilibrado



### SEGURO DE VIDA

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



### COMEDOR

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



### AYUDAS A LA FORMACIÓN

En los centros 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. Esto permite a las personas contratadas en este centro acceder a servicios y actividades que enriquecen su experiencia. En Reinosa, el Grupo de Empresa 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

Consideramos la formación una herramienta clave para conseguir la cualificación y el desarrollo de nuestro equipo y seguimos apostando por ella.

Además de mantener los programas de años anteriores, como la **Formación Dual y el Plan Avanza**, a lo largo de 2025 hemos consolidado un **marco integral de gobernanza y cumplimiento normativo** orientado a garantizar una conducta empresarial responsable, transparente y alineada con los valores éticos de la organización. Durante este ejercicio, hemos reforzado de manera importante el conjunto de políticas internas que constituyen la base de nuestra cultura corporativa y guían la actuación de todas las personas que forman parte de Sidenor. En este ámbito, hemos desarrollado un **Plan de Formación dirigido a concienciar a todas las personas que forman parte de la empresa** y trasladar de manera sólida y ordenada los principios de conducta que rigen en nuestra organización.

Formación (horas)	2025	2024
Total anual	65.616	70.337
Promedio horas anuales /persona	34	37

**65.616** horas de **formación** en 2025



### POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y DE PREVENCIÓN DEL FRAUDE



Disponemos de una Política Anticorrupción que establece una tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción, soborno o conducta que pueda vulnerar la integridad empresarial.

### POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES



Con el fin de preservar la imparcialidad en la toma de decisiones, contamos con una Política de Conflictos de Intereses que obliga a todas las personas a declarar cualquier situación personal, profesional o económica que pudiera influir indebidamente en su toma de decisiones.

### POLÍTICA DE COMPLIANCE EN MATERIA DE COMPETENCIA



Hemos implantado una Política de Cumplimiento en materia de Competencia destinada a asegurar el respeto a las leyes de competencia y a promover prácticas comerciales transparentes y leales.

### POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS



Este compromiso se articula mediante una política alineada con los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

### CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA



Este Código, de aplicación obligatoria para todas las personas, constituye el pilar fundamental de nuestro sistema de integridad corporativa, definiendo los valores éticos con relación a la integridad profesional y el respeto entre las personas de Sidenor, así como con las personas que colaboran con nuestra empresa.



## Plan Avanza: identificando talento

A lo largo de 2025, continuamos con el Plan Avanza como **herramienta para cuidar y mejorar la gestión del talento**. En este año, hemos continuado con su puesta en marcha en aquellas áreas donde no estaba implantado, llegando así al 85% de la plantilla del colectivo de dentro de convenio. Hemos sumado al programa a las personas con contratos eventuales de larga duración.

Este año también hemos desarrollado uno de los hitos marcados en 2024 sobre el **programa Key People**, que pretende **identificar a las personas clave de la organización** dentro del colectivo dentro de convenio.

Durante unas jornadas, hemos identificado las capacidades de estos Key People, y se les ha acompañado en la definición de un **Plan Individual de Desarrollo (PID)**. Esas personas pertenecientes a Acería y Laminación de Basauri han llevado a cabo ese Plan Individual de Desarrollo (PID), que está compuesto por formaciones técnicas específicas y formaciones competenciales.

Las formaciones técnicas concretas sobre el proceso productivo han sido impartidas y diseñadas con la colaboración del equipo de I+D, con el objetivo de acercar a las personas participantes el conocimiento sobre las distintas áreas: acería, laminación y acabado, así como conocimiento general sobre las familias del acero.

Además, por primera vez, **hemos impartido unas formaciones competenciales vinculadas con el trabajo en equipo, liderazgo y adaptación al cambio**.

Esta nueva fase del Plan Avanza ha tenido una gran aceptación, por lo que lo replicaremos en los próximos años.



El Plan Avanza continuará con su objetivo: fomentar espacios de conversación, reconocimiento e identificación de talento

# Talento comprometido

Nuestra visión de lo que entendemos por talento profesional se resume de forma clara en esta frase:

## Sidenor Talent

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**



En este ámbito, identificamos tres dimensiones clave:

- **Capacidades:** 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 implicación 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 fundamental que cada persona 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 las personas 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.



## Gestión del talento

Nos reafirmamos en el convencimiento de que las personas son el pilar fundamental de Sidenor, por lo que la gestión del talento es una prioridad estratégica. Esto supone planificar, organizar, dirigir y controlar las distintas actividades de nuestro equipo humano para fomentar una colaboración eficiente que permita alcanzar tanto los objetivos organizacionales como los individuales. **Solo podemos alcanzar nuestras metas cuidando a las personas**, que son el motor y el impulso clave de la eficiencia organizacional. Los planes de desarrollo y carrera que implementamos ofrecen **oportunidades de crecimiento y contribuyen a la motivación**.

Asimismo, promovemos la formación continua para fortalecer los conocimientos de nuestra plantilla y proporcionamos herramientas de aprendizaje que consoliden su desarrollo profesional. Este enfoque, además de ser un potente factor de motivación, fomenta la excelencia en todas las acciones.

En 2025, hemos reforzado esta estrategia de talento con dos iniciativas de gran calado: el lanzamiento del **Sidenor Future Engineers Program (SFEP)** y la implantación de un modelo de gestión del talento basado en habilidades, soportado por la plataforma digital **Talent Navigator**. Ambas acciones integran aún más el talento individual en el talento colectivo, conectando el crecimiento de nuestras personas con el de la organización.

## Sidenor Future Engineers Program (SFEP)

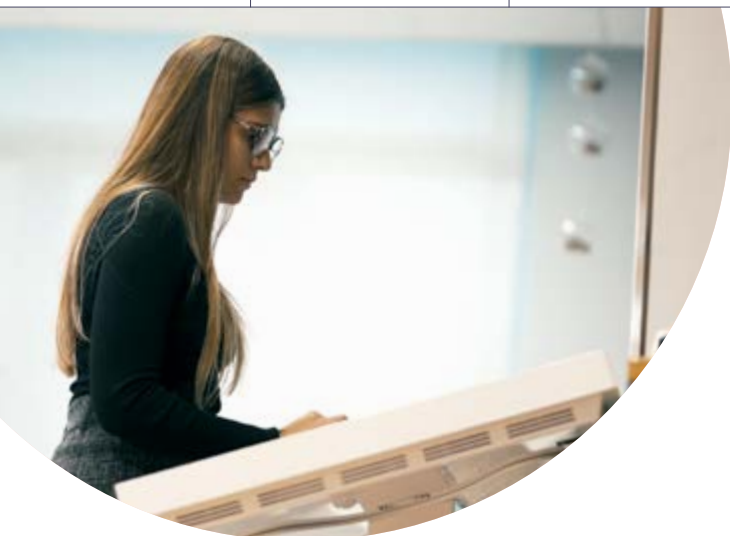
Es un programa corporativo de **atracción y desarrollo de talento joven**. Combina formación intensiva, tutoría personalizada y rotaciones por distintas áreas de la empresa, y está dirigido a jóvenes recién titulados en disciplinas técnicas (Ingeniería, Física, Química, ADE, Matemáticas, etc.) con vocación industrial. La finalidad de SFEP es **incorporar a estos profesionales y prepararlos para asumir puestos técnicos de responsabilidad en Sidenor**. Sus objetivos fundamentales son:

- **Formar profesionales polivalentes:** estas personas podrán integrarse, en el plazo aproximado de un año, en diferentes áreas y centros de trabajo de Sidenor, ocupando vacantes técnicas de cierto nivel previamente identificadas, con una adaptación rápida al puesto.
- **Seleccionar jóvenes con alto potencial:** personas con altas competencias técnicas (liderazgo, trabajo en equipo, iniciativa, compromiso, etc.), interés por el entorno industria y valores personales alineados con los de Sidenor.
- **Identificar tempranamente las competencias individuales:** el objetivo es orientar lo mejor posible el inicio de su carrera hacia posiciones-objetivo adecuadas dentro de la organización.

- **Proporcionar una base sólida de conocimiento del negocio:** combinando conocimientos teóricos y prácticos, de modo que comprendan la visión global de la empresa (procesos, productos, sistemas de gestión) y tengan herramientas para desempeñarse en cualquier posición futura.

**La primera edición del SFEP** se ha desarrollado entre finales de 2024 y julio de 2025. Los **cinco participantes** comenzaron con una fase de acogida en el departamento de I+D, seguida de rotaciones planificadas por diversas áreas operativas: Acería, Laminación y Tratamientos Térmicos, Acabados, Logística y Asistencia Técnica a Clientes. Durante estas rotaciones, cada participante conoció de primera mano los procesos, productos y equipos de cada área, al tiempo que absorbía la cultura de Sidenor. Esta experiencia práctica les permitió **desarrollar competencias transversales como el liderazgo, la iniciativa o el trabajo en equipo en contextos reales de nuestra cadena de valor**. Cada joven contó con la guía de tutores y mentores experimentados, que aseguraron un seguimiento cercano durante todo el itinerario y facilitaron su adaptación en cada puesto.





Los resultados han sido excelentes. Al término del programa, el **100% de los participantes se ha incorporado a la plantilla con contrato indefinido**, ocupando puestos técnicos en áreas estratégicas de la empresa. Es decir, los cinco ingenieros/as formados en el SFEP han pasado a desempeñar roles de responsabilidad en departamentos como Calidad, Planificación de Fábrica, Acería o Asistencia Técnica a Clientes, cubriendo necesidades reales de talento en esas áreas.

Esta plena integración demuestra la **eficacia del SFEP como cantera de talento joven**: en menos de un año, hemos transformado a recién graduados en profesionales preparados para aportar valor. Dada la gran acogida y los beneficios obtenidos, estamos evaluando dar continuidad al programa y seguir nutriendo la organización con jóvenes de alto potencial.

### Gestión del talento basada en habilidades - Talent Navigator

También hemos dado un paso decisivo hacia una **gestión del talento más moderna, personalizada y basada en datos**. Con la introducción de la plataforma Talent Navigator, estamos implantando un modelo que sitúa las habilidades y competencias de las personas en el centro de todas las decisiones de desarrollo, formación, movilidad interna y sucesión. A diferencia del enfoque tradicional, centrado principalmente en puestos y evaluaciones periódicas, este nuevo sistema ofrece una **visión continuamente actualizada de lo que cada persona sabe hacer y de lo que cada puesto requiere**.

En 2025, hemos elaborado una **taxonomía corporativa de habilidades** que clasifica de forma estándar todas las competencias técnicas y transversales relevantes por posición, área y nivel. Esta taxonomía común —actualmente en fase de contraste con los responsables de cada departamento— nos está permitiendo validar y afinar la lista de habilidades con información experta de cada unidad, asegurándonos de que refleje fielmente las necesidades presentes y futuras de cada rol. Gracias a este trabajo colaborativo, **todos empezamos a hablar un mismo idioma al referirnos a las habilidades**: se eliminan sinónimos y variantes locales, se priorizan las competencias críticas y se facilita la comparabilidad entre perfiles.

En paralelo, a finales de 2025 hemos completado aproximadamente **80 entrevistas en profundidad con managers y directivos de la empresa**. Estas entrevistas, que forman parte del despliegue de Talent Navigator, han servido para **recopilar información cualitativa valiosa que enriquece el modelo**. Las conversaciones han tenido muy buena acogida y nos han aportado ejemplos y matices prácticos sobre los niveles de habilidad. Toda esta información alimenta la plataforma y nos ayuda a completar el mapa de talento basado en habilidades.

Con la taxonomía definida y los datos recopilados, Talent Navigator se encuentra en fase de implantación. A medida que terminemos de desplegar el sistema, dispondremos de una base de datos centralizada y dinámica con miles de registros sobre las competencias de nuestra plantilla y los requisitos de nuestros puestos.



**Talent Navigator ofrecerá una visión 360° del talento en Sidenor:** cada empleado/a tendrá su perfil de habilidades (qué sabe y en qué grado, incluyendo autoevaluación e inputs de su responsable), y cada puesto mostrará el conjunto de competencias que exige y el nivel esperado en cada una. **La herramienta permitirá identificar brechas de habilidad de forma ágil** —comparando lo que un puesto necesita con lo que la persona domina— y visualizará esas diferencias tanto a nivel individual como por equipos, departamentos, etc. Esto nos facilitará diseñar planes de formación enfocados para cerrar las brechas críticas que detectemos. Asimismo, cada profesional podrá ver claramente su “mapa” de fortalezas y áreas de mejora.

Otro aspecto innovador de Talent Navigator es que **impulsará la movilidad interna y la planificación de sucesiones** basándose en evidencias. La plataforma permitirá consultar qué personas dentro de Sidenor podrían cubrir eficientemente una vacante, identificando candidatos internos cuyo perfil de habilidades se ajuste a lo requerido. Del mismo modo, nos ayudará a **anticipar relevos generacionales:** al vincular la información de habilidades con las edades y posibles jubilaciones, podremos mapear qué puestos críticos quedarán vacantes en los próximos años y preparar con antelación a sus sucesores, evitando pérdida de conocimiento.

La implantación de este modelo ha supuesto un **esfuerzo colectivo importante en 2025**, y los frutos comenzarán a ser visibles en 2026. Las decisiones relacionadas con el talento se volverán más objetivas y rápidas, apoyadas en datos actualizados. Por supuesto, el juicio experto de nuestros mandos seguirá siendo esencial, pero ahora estará complementado por una base factual sólida.

En conjunto, todas estas iniciativas –desde el SFEP hasta la gestión por habilidades con Talent Navigator– refuerzan nuestro **compromiso con el crecimiento de las personas**. Integrar el talento individual en el talento colectivo no es solo un lema, sino una realidad que se afianza día a día en Sidenor: apostamos por una cultura de mejora continua y aprendizaje permanente, donde cada profesional pueda visualizar su evolución, asumir nuevos retos y contribuir al éxito compartido de la organización. Un talento comprometido es la garantía de nuestro presente y la base para construir el futuro sostenible de nuestra compañía.



## Marca empleadora

Atraer, motivar y fidelizar el talento es una prioridad estratégica para Sidenor. En un entorno industrial competitivo, queremos **consolidarnos como una empresa de primera elección para los profesionales del sector**. Por ello, a lo largo de 2025 hemos continuado avanzando en la **estrategia de Employer Branding**, reforzando la reputación de nuestra marca como empleador y proyectando una imagen atractiva, cercana y alineada con nuestros valores corporativos.

Este proceso participativo nos ha llevado a definir la **Propuesta de Valor al Empleado/a (PVE) de Sidenor**, articulando de forma efectiva aquello que nos diferencia y hace que trabajar aquí sea una experiencia única. La PVE se ha configurado a partir de *focus groups* en Basauri, Vitoria y Azkoitia con personal de distintas áreas, antigüedades y perfiles, logrando recopilar una diversidad de perspectivas. Como resultado, nuestra PVE se articula en **cuatro atributos clave que definen lo que ofrecemos a nuestro equipo humano**:



# 01

### UN GRAN PROYECTO

Formar parte de una organización industrial consolidada, que continúa dando respuesta a los retos del sector. *“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”*.



### OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

Un entorno de aprendizaje continuo y crecimiento profesional real. *“Te invitamos a explorar nuevas oportunidades y asumir desafíos, fomentando tu crecimiento personal y profesional”*.

# 02

# 03

### EQUIPO HUMANO

Una cultura de colaboración, cercanía y respeto. *“Formamos parte de un equipo cercano y de colaboración que contribuye a la motivación y al bienestar en el trabajo”*.



### SEGURIDAD POR ENCIMA DE TODO

Un compromiso firme con la seguridad y la salud. *“Trabajamos por ser cada día una empresa más segura y saludable, porque las personas están por encima de cualquier objetivo de la organización”*.

# 04

En 2025, **hemos integrado esta Propuesta de Valor en todas nuestras políticas y acciones de atracción de talento**: está reflejada en nuestra comunicación externa, en las ofertas de empleo, en las publicaciones en redes sociales y en la sección de Talento de nuestra web corporativa. Gracias a un mensaje coherente, estamos logrando **atraer candidatos/as alineados con nuestra cultura**, mostrándoles de antemano qué pueden esperar al unirse a Sidenor. Al mismo tiempo, la PVE guía nuestras iniciativas internas para garantizar que la experiencia de nuestros empleados cumpla, efectivamente, con lo que prometemos.

De forma paralela, hemos seguido impulsando diversos **programas de formación, desarrollo y reconocimiento que fortalecen nuestra marca empleadora** desde dentro, potenciando el talento interno y valorando las contribuciones de nuestra gente.



### **Formación en Liderazgo para Facilitadores**

En 2025, hemos desarrollado una iniciativa orientada a **acompañar y reforzar el rol de las personas facilitadoras en la planta de Basauri**, reconociendo su contribución esencial como figura de referencia cercana y como elemento vertebrador de la cultura operativa y relacional en el entorno de trabajo. Esta propuesta parte de una premisa clara: **fortalecer el liderazgo cotidiano allí donde se construye la experiencia de equipo**, impulsando un estilo de coordinación y acompañamiento coherente con los valores de Sidenor y con la necesidad de entornos de colaboración, confianza y mejora continua.

Con un enfoque práctico y vinculado a la realidad de planta, el programa se ha articulado en varias jornadas presenciales y se ha orientado a **dotar al colectivo de recursos aplicables para la gestión de personas y de las dinámicas de equipo**: una comunicación más eficaz, una mayor capacidad para abordar situaciones exigentes y una mirada más consciente sobre el impacto del rol en el clima y el compromiso. En conjunto, se ha **buscado reforzar a las personas facilitadoras como multiplicadoras de cultura y compromiso**, favoreciendo una comunicación más pautada con sus equipos y consolidando hábitos de liderazgo sostenibles en el tiempo.

### **Steelers**

Programa de **capacitación en innovación**, derivado de nuestro *hub* de innovación Sidenor 612 y realizado en colaboración con Mondragon Unibertsitatea. La quinta edición del programa ha tenido lugar en 2025, fortaleciendo la formación en competencias de innovación dentro de la empresa y consolidando a Steelers como **referente en la generación de agentes de cambio**. El programa, compuesto por cinco sesiones, ha contado ya con más de 100 participantes de diversos departamentos, y continúa ampliando su alcance como parte central de nuestra agenda de innovación en personas.



## Sidenor Digital Academy (SDA)

Lanzada a finales de 2023,

nuestra plataforma de

aprendizaje *online* se ha consolidado en 2025 como

una herramienta clave para el desarrollo profesional

de nuestra plantilla. SDA facilita el acceso ágil y

flexible a contenidos formativos especializados

en nuestros procesos, tecnologías y cultura

corporativa, fomentando el autoaprendizaje en

un entorno adaptado a las necesidades de cada

persona. **Permite diseñar itinerarios formativos**

**personalizados por departamento**, e incluye

tanto cursos internos —creados por profesionales

de Sidenor— como contenidos externos de

referencia. **Más de 1.000 personas trabajadoras**

**han participado activamente en los cursos durante**

**2025**, lo que refleja el creciente compromiso con

el aprendizaje continuo. SDA sigue ampliando su

catálogo y consolidándose como un pilar estratégico

para el desarrollo del talento en la organización.

### Programa de Liderazgo

Dirigido a **mandos intermedios y superiores**, este

programa tiene como objetivo **consolidar un estilo**

**de liderazgo propio**, alineado con la cultura y los

valores de Sidenor. En 2025 se ha desarrollado la

sexta edición, que ha contado con una participación

diversa y un enfoque práctico centrado en el

desarrollo de competencias clave como la

comunicación, la gestión de personas y la toma



de decisiones. A través de talleres experienciales, dinámicas colaborativas y sesiones de *coaching* individual —elemento ya consolidado en el diseño del programa—, los participantes han podido **reflexionar sobre su rol como líderes, identificar sus fortalezas y áreas de mejora, y avanzar en su evolución profesional**. Esta edición ha reafirmado el compromiso de Sidenor con el fortalecimiento de sus líderes como agentes clave para impulsar el desarrollo organizativo y la transformación cultural.

### Píldoras formativas

En 2025, estas **sesiones breves, concebidas para facilitar el aprendizaje**, han permitido a nuestras personas trabajadoras adquirir y reforzar habilidades transversales de forma flexible. La programación ha abarcado un conjunto de temáticas alineadas con los retos actuales del entorno profesional, entre las que destacan: aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje, gestión de equipos, pensamiento crítico y análisis de situaciones, razonamiento y resolución de problemas, resiliencia y flexibilidad, así como la planificación y gestión eficaz de tareas mediante herramientas digitales. **La estructura modular y la diversidad de horarios han facilitado una alta participación**, permitiendo que las personas accedan a contenidos relevantes sin interferir en su operativa diaria. Estas píldoras son un complemento valioso a la formación estructurada y contribuyen a una cultura de aprendizaje continuo y a la mejora de habilidades.



## Planes de Desarrollo Individual (IDP)

El IDP sigue siendo una pieza fundamental para alinear las expectativas de crecimiento de cada persona con las necesidades de Sidenor. Esta herramienta **identifica las brechas entre las competencias de la persona y los requisitos de su puesto, proponiendo formación específica y acciones para cerrarlas**. En 2025, los IDP se han ajustado para integrarse con el nuevo modelo de habilidades de Talent Navigator: las brechas detectadas en la evaluación de habilidades alimentarán los IDP futuros, de modo que cada persona tenga objetivos de desarrollo claramente vinculados a las habilidades que la empresa requiere.

## Colaboración con universidades

Seguimos apostando por el talento joven a través de convenios con instituciones educativas. En 2025, **hemos mantenido nuestras colaboraciones con Mondragon Unibertsitatea, la UPV/EHU y la Universidad de Deusto**, entre otras, ofreciendo prácticas profesionales y la posibilidad de realizar proyectos de fin de grado o máster en nuestras instalaciones. También estuvimos presentes en **ferias de empleo y eventos universitarios** para dar a conocer nuestra propuesta de valor a las nuevas generaciones. Muchos de los jóvenes que se han

incorporado a Sidenor en el último año habían tenido previamente una experiencia formativa con nosotros, lo que confirma el éxito de esta vía de captación. Estas alianzas nos permiten “sembrar” el talento del futuro y, a la vez, aportar a la sociedad formando profesionales con experiencia industrial real.

## Sidenor Te Reconoce (STR)

Esta iniciativa de reconocimiento interno **premia el esfuerzo y el desempeño sobresaliente, ya sea individual o en equipo**, de quienes contribuyen de forma destacada a los objetivos de la empresa. En 2025, hemos celebrado la sexta edición de STR, que ha contado con **115 nominaciones provenientes de todas nuestras plantas, representando un récord de participación**. Cualquier empleado/a puede nominar a compañeros/as para este reconocimiento, basándose en criterios como ahorro de costes o tiempo, mejora de procesos, innovación, digitalización, impacto en clientes o sostenibilidad. STR se ha afianzado como parte de nuestra cultura: fomenta la iniciativa, visibiliza las buenas prácticas y refuerza el orgullo de pertenencia, celebrando los logros de nuestra gente como propios.



A finales de 2024 llevamos a cabo un análisis profundo de la experiencia del empleado mediante el proyecto Employee Journey Map (EJM). A través de varios *focus groups* celebrados en Vitoria, Azkoitia, Basauri y Reinosa, con la participación de **más de 40 personas de casi todos los departamentos**, exploramos cómo vive nuestra plantilla las distintas etapas de su ciclo de vida profesional en Sidenor (incorporación, desarrollo, desvinculación, etc.). Los grupos generaron un gran caudal de percepciones, opiniones y sugerencias, que han sido analizadas y que nos han ayudado a **identificar oportunidades de mejora en procesos clave** y a reforzar puntos positivos existentes.



Durante 2025, **hemos trabajado con toda esa información recogida, definiendo un plan de acción** y poniendo en marcha las primeras mejoras. Por ejemplo, en el ámbito de la integración en una nueva posición, hemos estructurado un proceso más completo: ahora se realizan **revisiones programadas con cada persona y su mánager para evaluar su adaptación**, apoyadas en un cuestionario estandarizado y recordatorios automatizados que garantizan el seguimiento sin perder el toque humano. Asimismo, **hemos reforzado la comunicación interna de las oportunidades de carrera**: las vacantes internas se difunden de forma más visible y transparente, animando a la movilidad y al desarrollo dentro de la empresa. Con estas y otras acciones buscamos, en conjunto, **construir un entorno cada vez más motivador**, inclusivo y orientado al desarrollo profesional de nuestras personas.



Todos los esfuerzos que hemos realizado en 2025 para fortalecer nuestra marca empleadora –desde la consolidación de una propuesta de valor atractiva hasta la inversión en programas de formación, desarrollo y reconocimiento– demuestran que **en Sidenor ponemos a las personas en el centro de nuestra estrategia**. Creemos firmemente que el compromiso, la satisfacción y el crecimiento de nuestro equipo humano son el motor que impulsa nuestro presente y la base sobre la que construiremos el futuro de la compañía. Continuaremos trabajando para consolidar a Sidenor como un empleador de referencia, convencidos de que cuando nuestra gente crece, Sidenor crece con ella.



Buscamos construir un entorno cada vez más motivador, inclusivo y orientado al desarrollo profesional de nuestras personas



## La seguridad: un área esencial y prioritaria

Ser una entidad plenamente segura y saludable es una prioridad para Sidenor. Bajo la guía de la Dirección, y con el apoyo del personal y de los servicios de Prevención, trabajamos para avanzar en esta área. **Nuestra meta es eliminar por completo los accidentes y enfermedades laborales.** Este reto se refleja en nuestra Política Integrada, que establece que ninguna emergencia, ya sea de producción o económica, debe poner en riesgo la seguridad de nuestros y nuestras profesionales.

**Impulsamos una cultura que prioriza la prevención y la seguridad**, donde la participación activa de todos es esencial, y garantizamos el cumplimiento estricto de la legislación vigente en salud y seguridad laboral, además de nuestras normas internas.

Observamos y estamos atentos para **detectar las prácticas más destacadas del sector** en este ámbito con el objetivo de implantarlas en nuestros centros de trabajo, manteniendo, además, contacto periódico con otras empresas para dar a conocer sus metodologías.

Consideramos que la formación es vital para alcanzar nuestro **propósito de cero accidentes y enfermedades profesionales.** Para ello, ofrecemos formación específica en materia de prevención a toda la plantilla para concienciarla y alinearla con nuestras estrategias y dar cumplimiento legal según las regulaciones que se aprueban cada año.

## Plan de prevención y empresa saludable

Ponemos la integridad de las personas por delante de cualquier otro objetivo o prioridad. En línea con este compromiso, la prevención de riesgos y la salud laboral forman parte de nuestros principios básicos.

En 2025, se han realizado **reuniones de seguimiento** con el equipo firmante del Plan acordado en 2024.

Destacamos las celebraciones que hemos realizado por el logro de cumplir **dos años sin accidentes con baja en células de Azkoitia, Basauri, Reinosa y Vitoria.** Asimismo, hemos puesto en marcha servicios de fisioterapia, servicios médicos *online*, atención especializada a problemáticas de salud mental y servicios de nutricionista, entre otros.



Hemos desarrollado, junto con la Comisión Negociadora, un Plan de Prevención y Empresa Saludable que está vigente durante tres años



## 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.



**Reconocimiento  
Accidentes  
Sidenor**

Indicadores de accidentabilidad	2025	2024
Accidentes Totales	187	205
Accidentes con baja	89	79
Índice de frecuencia (*)	32,45	32,48
Índice de gravedad (**)	0,75	0,66
Enfermedades profesionales	6	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  $(N^{\circ} \text{ de accidentes} / N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}) \times 106$ .

(\*\*) Índice de gravedad calculado como  $(N^{\circ} \text{ de jornadas perdidas o no trabajadas}) / (N^{\circ} \text{ de horas trabajadas}) \times 103$ .

La información de accidentes de trabajo desglosada en la tabla no está desagregada por sexo. El perfil del riesgo está asociado a cada puesto, sin que el género sea 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 2025, la tasa de absentismo ha alcanzado el **12,4%, con un cómputo global de 384.646 horas** (incluyendo 12.917 horas correspondientes al disfrute del permiso por cuidado del menor). Por su parte, en 2024, la tasa de absentismo alcanzó la cifra de 11,5%, con un cómputo global de 360.454 horas (incluyendo 14.262 horas correspondientes al disfrute del permiso por cuidado del menor).



## Prevención 360º

La prevención de riesgos laborales es una prioridad para nuestra empresa. En 2025, hemos seguido desarrollando diversas iniciativas, especialmente las relacionadas con la promoción de la salud en la plantilla y aquellas vinculadas al impulso de Sidenor como empresa saludable.

Algunos de estos proyectos son continuistas y otros se han puesto en marcha a lo largo de 2025. Entre los más destacados, tanto por el interés generado como por el beneficio que aportan, se encuentran:

- **Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.** En 2025 hemos impartido 651 formaciones relacionadas con el ámbito de la prevención, en las que hemos invertido 10.193 horas. Esta formación está en línea con la última aprobación del III Convenio Estatal del Metal al que estamos obligados como empresa perteneciente al sector metalúrgico.



- **Sensibilización.** Hemos continuado los 'Diálogos de Formación del Área' con los trabajadores sobre temas como aprendizajes de investigaciones de accidentes e incidentes, campañas sobre la herramienta preuso y uso de eslingas y recordatorios de normas y procedimientos, entre otros.
- **Digitalización de las prácticas del sistema de seguridad total.** Hemos seguido trabajando para desarrollar herramientas del sistema de gestión en el software IRIS con el objetivo de implantarlas en el año 2026: índice de comportamientos seguro, riesgos críticos y preuso.



## IRIS, la evolución de nuestro entorno digital

IRIS es un software diseñado para ayudarnos en la digitalización de los sistemas integrados de gestión con el **objetivo de disponer de un único sistema de trabajo que nos permite extraer la información de forma directa.**



Es un paso adelante en nuestro proceso de digitalización que nos permite vincular a Meridian –o a 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 2025, **hemos incorporado en el software la realización de inspecciones generales planificadas,** auditoría de estándar integrada y observaciones de comportamiento, ligadas siempre al sistema de control de acciones de Sidenor (SPAD). Así logramos una trazabilidad directa de todo lo que esto conlleva.

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

## El respaldo de las certificaciones

Mantenemos un firme compromiso con la seguridad, cumpliendo con las normas y procedimientos internos, así como con todos los requisitos legales que aplican a nuestras empresas. 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.

Este aval se ha ratificado en 2025: **hemos pasado con éxito el mantenimiento de la certificación de la norma**, que reconoce nuestra labor en materia preventiva y en la mejora de la salud de nuestros y nuestras profesionales.

En la planta de MCD, hemos conseguido certificar por primera vez la ISO 45001, incluyéndola con el resto de plantas del grupo.



Nuestro compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo nos ha permitido mantener la certificación de la ISO 45001

## Reforzamos el Plan de Empresa Saludable

En 2019, llevamos a cabo los primeros desarrollos del Plan de Empresa Saludable, un nuevo ámbito dedicado al bienestar y la salud de las personas trabajadoras de Sidenor. Esta iniciativa complementa el trabajo y el compromiso con la integridad física y la salud que aborda el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa.

El objetivo de este proyecto **es impulsar y promocionar la salud cuidando el ambiente físico y psicosocial**, desarrollando recursos para la salud y promoviendo la participación en proyectos en favor de la comunidad (responsabilidad social y patrocinios de actividades socioculturales y deportivas). Presentamos el Plan de Empresa Saludable en una Comisión Negociadora, donde se firmó junto a la mayoría sindical del conjunto de Sidenor un proyecto dirigido a desplegar un catálogo de iniciativas y servicios que ya están en marcha y que son objeto de seguimiento y mejora por parte de los firmantes del acuerdo.

Estas nuevas actividades refuerzan nuestra **implicación en la mejora de las condiciones y servicios que colocan en el centro el bienestar de las personas**.



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

**SIDENOR  
TE CUIDA**



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 aquellas que la organización suscriba relacionadas con los entornos de trabajo saludables.



Promover la participación de las personas trabajadoras en estas acciones para 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 2025 se han realizado las siguientes acciones:



#### VACUNACIÓN ANTIGRI PAL

Favorecemos la vacunación de la plantilla 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

Sensibilizamos para conseguir que las personas trabajadoras abandonen este hábito dañino para su salud personal y la de sus compañeros.



#### DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Informamos sobre las Reglas Generales de Seguridad y Salud de Sidenor, así como de las medidas preventivas a adoptar por repercusiones del cambio climático en la seguridad y la salud en el trabajo.



#### CAMPAÑA SOBRE EL DEPORTE

Impulsamos la realización de deporte de todas las personas trabajadoras.



#### CAMPAÑA DE NUTRICIÓN

Promovemos el Mes de la Fruta.



#### CAMPAÑA SOBRE SALUD CARDIOVASCULAR

Informamos sobre las pautas a seguir para cuidar el corazón.



#### CAMPAÑA DE DONACIÓN DE SANGRE

Participamos en la sociedad a través de la donación de sangre para centros de salud y hospitales.



#### CAMPAÑA SOBRE USO DE ESLINGAS

Concienciamos y recordamos el objetivo de la inspección preuso de los equipos.



#### CAMPAÑA SOBRE REGLAS ESPECÍFICAS DE CIRCULACIÓN

Recordamos la importancia de cumplir las reglas de circulación en las fábricas.



#### CELEBRACIONES DEL LOGRO DE CUMPLIR DOS AÑOS SIN ACCIDENTES CON BAJA

Estos objetivos se han logrado en células industriales de Azkoitia, Basauri, Reinosa y Vitoria.



#### RECURSO DE SALUD EMOCIONAL

Ponemos en marcha la plataforma *online* de Salud Emocional y comunicaciones periódicas sobre las formaciones que ofrecen.



#### RECURSO DE SALUD ONLINE

Informamos sobre los servicios que ofrece y las ventajas de utilizar este recurso ante situaciones concretas. Incluye servicio de nutrición y entrenador de ejercicio físico.



#### RECURSO DE FISIOTERAPIA

Extendemos del servicio de fisioterapia de Vitoria a las plantas de Legutiano y MCD.



# COMPROMETIDOS CON LA TRANSFORMACIÓN DE NUESTRO ENTORNO



## Parte activa de la comunidad

**E**stamos comprometidos para **generar un impacto positivo en los territorios donde estamos presentes y somos parte activa de la comunidad**. Priorizamos la generación de empleo y la colaboración con proveedores de proximidad con el objetivo de contribuir al desarrollo económico de estas regiones, afianzando nuestra posición como un socio estratégico para su crecimiento.

Deseamos que este impacto tenga repercusiones sociales más allá de las económicas. Para ello, cooperamos con entidades locales y **apoyamos iniciativas que priorizan la educación, la sostenibilidad, el deporte y la protección de los sectores más vulnerables**.

Para potenciar los vínculos, mantenemos un diálogo abierto y constante con las comunidades locales para entender sus necesidades. Para ello, invitamos a clientes, proveedores, instituciones educativas y centros de formación, y organizamos encuentros y actividades para impulsar la cooperación y la generación de sinergias.

En línea con este compromiso, **patrocinamos 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.

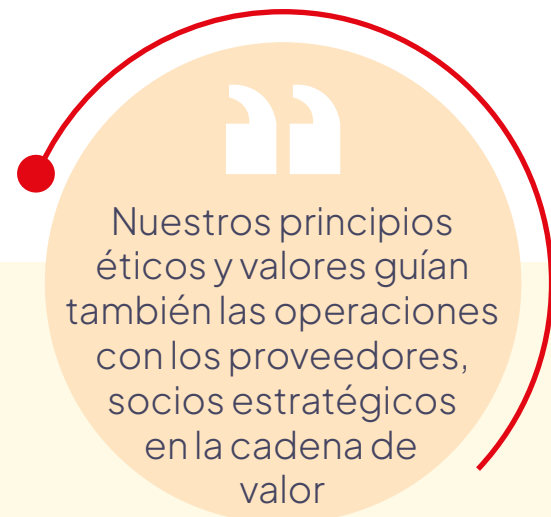


# Responsabilidad y ética en las compras

## Eficacia y sostenibilidad

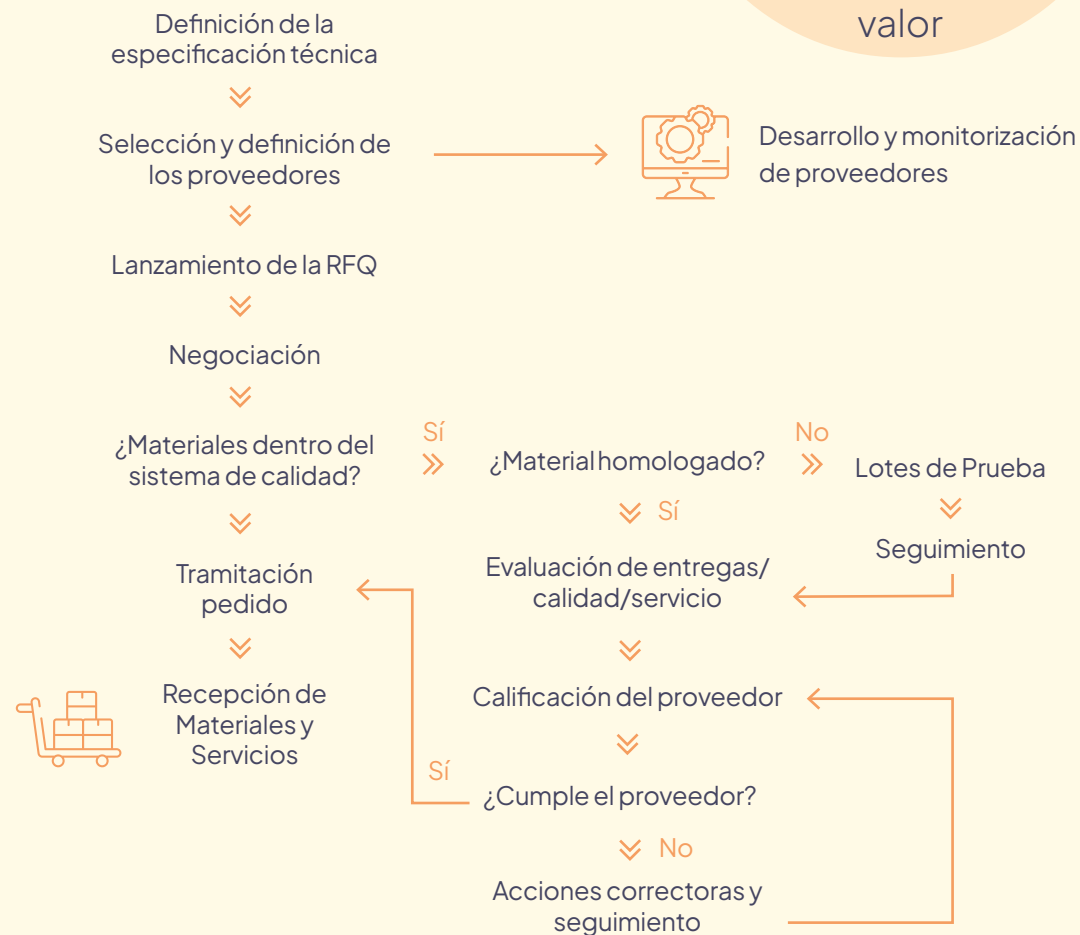
La adquisición de materiales, transportes, servicios y equipos necesarios para nuestras operaciones también se rige por la responsabilidad. En este aspecto, la Dirección de Compras desempeña un papel esencial. Su objetivo es garantizar la **obtención de bienes y servicios que cumplan con los más altos estándares de calidad y coste, y que al mismo tiempo sean sostenibles**, alineándose de forma estratégica con las necesidades de nuestros clientes internos. Esta voluntad se refleja en nuestra **Política de Compras**, actualizada en 2024 y que se puede consultar en nuestro sitio web.

Los principios éticos y los valores recogidos en nuestro Código de Ética, también accesible en la web, guían nuestras operaciones y también nuestras relaciones con los proveedores. **Nuestros pedidos van acompañados de las Condiciones Generales de Compra que requieren aceptar nuestro Código de Ética**. Nuestros proveedores son socios estratégicos clave en nuestra cadena de valor. Con ellos establecemos relaciones comerciales a largo plazo, basadas en el crecimiento mutuo, el beneficio compartido y valores como el respeto, la responsabilidad, la honestidad, la calidad y la transparencia. Esta política de compras contribuye a alcanzar nuestros objetivos y cumplir nuestras estrategias.



### Proceso de compra Sidenor

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



## Homologación de proveedores

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

### Plan de Evaluación

Centralizamos toda la información actualizada de nuestros proveedores a través de una plataforma *online*. Este sistema permite a los proveedores actuales y potenciales, registrarse y participar en nuestro proceso de 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 medio ambiente, así como nuestro Código de Seguridad de la Información a Proveedores.

Cuando los proveedores aceptan estos puntos deben proporcionar información detallada, como certificaciones de calidad y de medio ambiente (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.

La plataforma actúa también como un canal de comunicación para gestionar las 'no conformidades' de materiales o servicios. 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

Hemos continuado 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, superando el objetivo marcado para este año.

Hemos incorporado en la Matriz Multicriterial de las licitaciones el criterio de Sostenibilidad buscando fortalecer la **integración de la sostenibilidad en la estrategia de Compras**, y garantizando una selección de proveedores alineada con los compromisos ASG de la Organización.

2026

Seguiremos trabajando en la misma línea de estos últimos años para **minimizar el riesgo de nuestra cadena de suministro en criterios ASG**. Incluiremos cláusulas de penalización en los contratos y en las condiciones generales de compra si se detectan incumplimientos en los aspectos ASG definidos como líneas rojas en el modelo de homologación.

## Auditorías

Realizamos auditorías de calidad a proveedores para **asegurar que nuestra cadena de suministro sea confiable y que esté alineada con nuestros objetivos de calidad**. Para ello, realizamos reuniones y visitas periódicas a nuestros proveedores para fortalecer las relaciones y promover su desarrollo, según establece nuestro procedimiento de desarrollo, selección y registro de proveedores.

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 tiene en cuenta criterios como el volumen de facturación, los materiales dentro del sistema de calidad, la criticidad o falta de alternativa, los proveedores con no conformidades, y aquellos que suministran materiales o servicios que puedan afectar al producto o proceso de Sidenor.

Auditamos a nuestros principales proveedores en ciclos de cinco años, según estos criterios. **Durante 2025 hemos realizado 11 auditorías**, utilizando el método VDA 6.3, con un resultado satisfactorio, sin registrar ninguna no conformidad grave. Para 2026, hemos planificado 14 auditorías adicionales.



Las auditorías de calidad son un mecanismo que garantiza que nuestra cadena de suministro está alineada con nuestros objetivos de calidad

## Proveedores éticos y responsables

Nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), implementada en 2019 y actualizada en 2025, fomenta el desarrollo social y ético entre nuestros proveedores.

Esta política **refuerza nuestros valores y el compromiso con nuestros grupos de interés**, al mismo tiempo que 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 medio ambiente, la competencia leal, y la integridad empresarial.

Como parte de la colaboración conjunta, **nuestros proveedores se comprometen a adherirse y cumplir con nuestra Política de RSC**.



## Implicados en reforzar la economía local

En 2025, **el 60% de nuestros proveedores, medidos por facturación, han sido locales**, provenientes de las provincias donde tenemos instalaciones productivas, mientras que el 89% han sido proveedores nacionales.

### Proveedores nacionales y locales (Fact.)

Total



Nacional



Local



● 2025 ● 2024

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

### Proveedores nacionales y locales (Nº)

Total



Nacional



Local



El análisis de los datos de facturación y del número de proveedores nacionales confirma que el 89% de nuestra facturación procede 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.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad favorece la **mejora del perfil medioambiental, ético y social de nuestros proveedores**. Somos un referente y tractor en la minimización y aprovechamiento de residuos refractarios mediante proyectos conjuntos con proveedores.



## Comprometidos y ligados con la comunidad

Buscamos nuevas fórmulas para contribuir de forma positiva al bienestar de los que nos rodean, como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa.

Establecemos así **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

Las asociaciones estratégicas amplifican nuestro impacto positivo. Gracias a las alianzas con empresas, asociaciones, fundaciones y otros actores sociales clave, aprovechamos sinergias y afrontamos desafíos sostenibles de manera más eficaz. Estas alianzas nos permiten

**intercambiar conocimientos, implementar mejores prácticas y cocrear soluciones innovadoras.** El trabajo con organizaciones afines a nuestros valores nos permite potenciar nuestras capacidades para abordar problemas ambientales, sociales y económicos.



Abordamos las necesidades locales y la mejora de la calidad de vida a través de iniciativas y programas específicos



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.



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 en la defensa de los intereses de sus empresas asociadas.



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



Asociación profesional sin ánimo de lucro que representa los intereses de los profesionales y departamentos de Compras, Contratación y Aprovisionamiento de España en los sectores privados y públicos.



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.



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



## Pacto Mundial Red Española

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (*UN Global Compact*) es la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo, creada por la ONU en el año 2000 para animar a empresas y organizaciones a alinear sus estrategias y operaciones con principios universales en cuatro áreas: Derechos humanos, Normas laborales, Medio ambiente y Lucha contra la corrupción.



## Agentes de cambio positivo

En Sidenor aspiramos a ser un actor económico en la región pero también a ser agentes de cambio positivo. Trabajamos de la mano con la comunidad y **buscamos construir un futuro sostenible y próspero para todos y todas**. Este compromiso, que es uno de los pilares de nuestra visión de negocio, constata que el éxito empresarial y el bienestar comunitario pueden y deben coexistir.

### Aportación a la comunidad

Aportaciones de Sidenor a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

151.000€ en 2025

123.000€ en 2024



### Patrocinios

713.000€ en 2025

321.000€ en 2024



## Promovemos el talento

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

Fomentar el talento y desafiar los estereotipos de la industria son los objetivos de este proyecto, centrado en la transformación tecnológica, y que enfatiza 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

Esta iniciativa promueve las vocaciones científicas y tecnológicas entre las chicas. Utiliza el *mentoring* grupal para impulsar el interés en las áreas STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas) entre estudiantes de primaria. La iniciativa está liderada por mujeres profesionales en ciencia y tecnología.

### Proyecto Room4steel, en colaboración con SIDEREX

En la Escuela de Ingeniería de Bilbao, Room4steel es un aula centrada en áreas de conocimiento de la siderurgia, que promueve proyectos y actividades en un sector históricamente relevante para la industria vasca.

### Proyecto STARTInnova (El Correo)

Esta iniciativa busca desarrollar el espíritu emprendedor entre jóvenes de 16 a 18 años que cursan Bachillerato o Formación Profesional. Ofrece una plataforma donde los profesionales comparten herramientas y metodologías para desarrollar proyectos empresariales.

### Cursos formativos para APD

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



## Innovar para mejorar el futuro

### Proyecto Bind 4.0

Esta iniciativa de innovación abierta, creada por el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio ambiente a través del Grupo SPRI y su plataforma UpEuskadi, es un referente desde su fundación en 2016. La plataforma atrae startups tecnológicas de varias partes del mundo, y promueve la innovación y la transformación digital en Euskadi.

### Innolab Bilbao

El talento y la tecnología para buscar nuevas soluciones a los retos empresariales y sociales se unen en este espacio de innovación abierta. 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 a mujeres líderes en ciencia y tecnología.



## Unidos por una sociedad más justa

### Fundación Adecco

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

Asimismo, impulsamos 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

Respalamos 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 entidad 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 2025, hemos colaborado en la 'Estropatada', una original carrera de 'wopatatos' geolocalizados que se disputa desde 2013 en la Ría de Bilbao. Esta iniciativa contribuye a financiar proyectos de investigación sobre enfermedades neurodegenerativas, divulgar la realidad de estas enfermedades y sensibilizar sobre la importancia de la investigación y la ciencia.

### Fundación Laboral San Prudencio



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



## Vida saludable y sostenible

Nuestro compromiso con la salud nos impulsa promover un estilo de vida saludable y activo y que a la vez sea consciente del impacto social y ambiental. Para ello, **favorecemos iniciativas que incluyen competencias deportivas y de sensibilización con nuestro entorno**. Queremos contribuir a crear un futuro en el que el deporte, la sostenibilidad y la igualdad formen parte de una misma visión. En línea con esta convicción patrocinamos las siguientes iniciativas:

### Fundación Baskonia Alavés

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 como vida sana, deportividad, esfuerzo, superación y trabajo en equipo.



### Sociedad Deportiva Amorebieta

Esta sociedad fue fundada en 1925 en un municipio que apenas contaba con 4.500 habitantes. Inicialmente incluyó varias disciplinas deportivas, pero desde hace más de 80 años se ha consolidado como un referente del fútbol en Bizkaia.

### Bilbao Basket

También hemos renovado el acuerdo por el que seremos Patrocinador del Club durante la temporada 2025-2026.

### Sestao River Club

Hemos firmado un acuerdo de patrocinio principal, que se podrá extender más allá de 2027, que convierte a Sidenor en partner principal del club verdinegro.

### Gernika Kirol Elkarteak Saski Baloi

Este equipo de baloncesto femenino, con sede en Gernika, forma parte de la Liga Femenina. Fundado en 1996, nace de la unión de los equipos El Gernika Saski-Baloi, 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 entre 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.



### Atlético Basauri Balonmano Club

Como organización sin ánimo de lucro, el Atlético Basauri Balonmano Club promueve 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, Bizkaia, este club de fútbol compite actualmente en la Tercera División RFEF. Trabaja en el desarrollo de equipos de fútbol base y federados, participa en competiciones regulares y torneos y organiza actividades sociales y deportivas en colaboración con el Ayuntamiento de Portugalete.

### Fundación Bizkaia Bizkaialde

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.



### 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 Maratoi 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.



## Amigos de 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 2025 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. Respaldamos 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 cultural local y la cohesión comunitaria.



A la medida de

# LA CONFIANZA

104

# LIDERAZGO CORPORATIVO Y EJECUTIVO →



**N**uestro 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



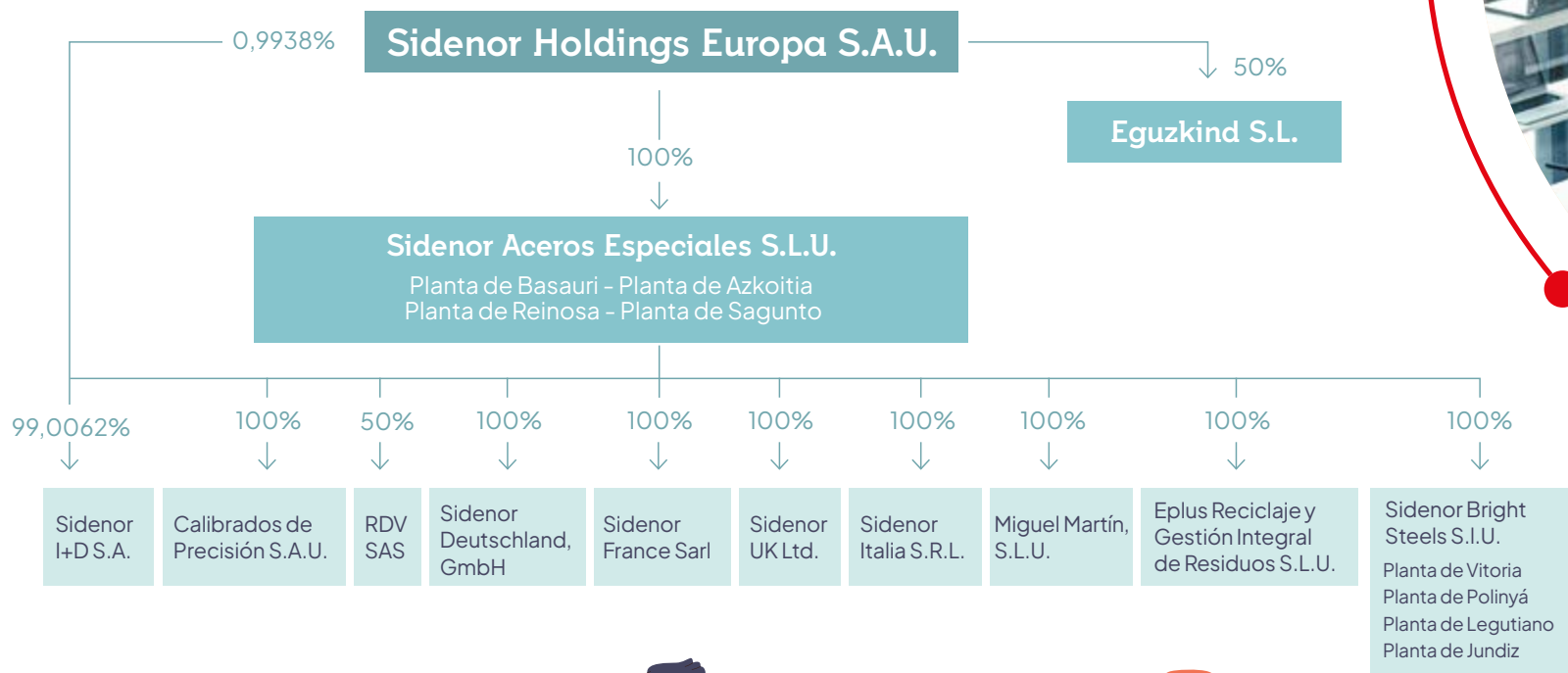
**Íñigo Molero  
Gurruchaga**  
Director  
Comercial



**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, todos ellos personas de reconocido prestigio en sectores relevantes para nuestra organización, como el sector energético y el de automoción.

## Estructura societaria



# LA ÉTICA, PILAR DEL NEGOCIO



Los principios y valores que rigen nuestro desempeño están detallados en el **Código de Ética**. Este documento es esencial para alcanzar el éxito en la gestión del negocio, y refleja el objetivo de la Dirección de **fortalecer las normas y principios éticos de aplicación en nuestra empresa**, e impulsar 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, evitando cualquier forma de corrupción** y con 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

Somos sensibles a la importancia del desarrollo personal y emocional de los menores y el respeto por el disfrute de sus derechos. Cumplimos rigurosamente la legalidad vigente, de acuerdo con el **Estatuto de los Trabajadores, y prohibimos admisión al trabajo a los menores de 16 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 guía todas nuestras actividades y marca el camino en la gestión de nuestro negocio



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 los principios para evitar cualquier actuación que suponga el ejercicio de prácticas de competencia desleal, promueve el cumplimiento de las leyes de defensa de la competencia y prohíbe cualquier conducta contraria a la libre competencia.

Estas políticas corporativas son de cumplimiento para todo el Grupo. Además, **promovemos su aplicación entre las empresas y terceras partes** con las que mantenemos una relación comercial o de colaboración. Todas ellas están a disposición de la plantilla en la intranet de la empresa y cualquiera puede consultarlas a través de nuestra web.

La Dirección también impulsa **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.



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



#### POLÍTICA INTEGRADA

Recoge los principios con los que nos comprometemos en materia de Salud y Seguridad, Medio ambiente, 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, para 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 desarrollar 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.

Asimismo, avanzamos para mantener **un entorno de trabajo libre de toda discriminación** y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal. Para ello, nos apoyamos en nuestro **Plan de Igualdad** (descrito en el capítulo 3: A la medida de las personas) y en 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.



Aplicamos políticas que garantizan la igualdad y que eviten situaciones de discriminación y 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 nuestra 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.

De forma coherente con el principio básico de integridad ética, nuestro Código y las políticas corporativas que lo desarrollan en este punto **prohíben 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 parezca que condicionen la toma de decisiones en beneficio de Sidenor, o que pudieran inducir a pensar en posibles tratos de favor, ya sean reales o no.

Según lo que reflejan estos 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 Canal de Ética.

**En 2025, no hemos 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 las 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.

El modelo se ha revisado de forma periódica desde su implantación para adaptarlo a los cambios de 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 2025, **hemos concluido la evaluación de nuestro modelo de cumplimiento penal en base a los requisitos establecidos en el Código Penal Español** y lo hemos contrastado con otras normativas o estándares de referencia. El objetivo de esta evaluación ha sido identificar áreas de mejora para continuar con el desarrollo de nuestro modelo de cumplimiento penal. Asimismo, hemos trabajado en la implantación de las acciones de mejora y recomendaciones identificadas tras la evaluación realizada.

# — CON LOS DERECHOS HUMANOS



**E**n Sidenor, las personas están siempre en el centro. En línea con esta convicción, en 2023 renovamos nuestra **Política de Derechos Humanos**. Desde entonces, hemos ratificado nuestro compromiso en este ámbito, 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 Plan de Igualdad (2024–2028).

## 02 Promover la diversidad

Proveemos 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

Actuamos de forma preventiva para que en ninguna de nuestras 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, e implementamos una política de inversión para el aprendizaje y la formación personal y profesional de nuestra plantilla.



## 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.

## 06 Respetar el medio ambiente

Creemos que la protección del medio ambiente 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 de forma activa 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, incluida 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

Basándonos en el análisis de riesgos y en la implementación de medidas de mitigación, protegemos 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 de forma eficaz nuestros negocios o aquellos datos cuya constancia exija 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. En caso de no contar con una, les instamos a suscribir la de Sidenor.

# — SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN



**L**os continuos y veloces avances tecnológicos hacen que **la ciberseguridad sea un firme compromiso con la confianza y la integridad, además de una medida preventiva**. Esos avances conllevan también una amenaza de ataques cibernéticos. Esto nos impulsa a mantenernos alerta y siempre 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.

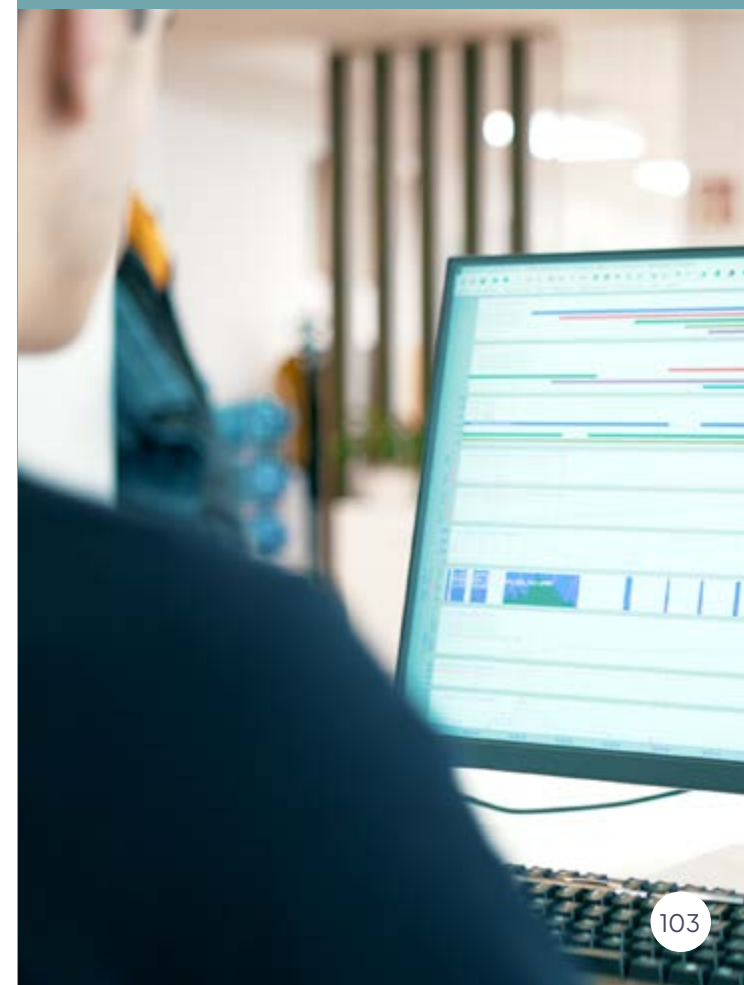
Disponer de estas credenciales fortalece nuestra postura de seguridad de la empresa e inspira confianza entre nuestros clientes y socios. **Invertir en ciberseguridad y obtener las certificaciones pertinentes protege activos digitales** y también construye un sólido fundamento para establecer relaciones comerciales seguras y confiables.

En Sidenor, 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. En febrero de 2025, hemos procedido a la **auditoría de recertificación de la Norma ISO 27001**, en su nueva versión de 2022 (con mayor alcance: 'Seguridad de la información, ciberseguridad y protección de la privacidad'), así como a la auditoría de renovación de las etiquetas TISAX. En ambas certificaciones, el alcance comprende todas las plantas de Sidenor.



En 2025, y bajo el *claim* 'Ciberseguramente', hemos lanzado diferentes **campañas para seguir sensibilizando sobre la importancia de la ciberseguridad** en nuestro día a día, con el objetivo de estar alerta y reducir riesgos.

**Garantizamos la seguridad de la información** a través de certificaciones y estándares internacionales y **sensibilizamos a nuestra plantilla** para estar alerta y reducir riesgos



## CANAL DE ÉTICA



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 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.

Asimismo, disponemos de un procedimiento para gestionar el sistema interno de información, asegurando que la denuncia se trate con imparcialidad y objetividad. 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 2025 hemos gestionado nueve denuncias bajo este procedimiento, mientras que en 2024 fueron dos.



# 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 2025. Reafirmamos así 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 ha 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 2025 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

2025

## Periodicidad

Anual

## Domicilio social

Barrio Ugarte s/n. 48970 Basauri (Vizcaya)

## Más información



communication@sidenor.com



+34 94 487 1615



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*
<b>Global</b>		
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio de la Compañía, que incluirá: 1. Su entorno empresarial. 2. Su organización y estructura. 3. Los mercados en los que opera. 4. Sus objetivos y estrategias. 5. Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	Carta del presidente); GRI 2-22. (Capítulo 1: Una compañía sólida); GRI 2-1, GRI 2-6. (Capítulo 4: A la medida de la confianza); GRI 2-9.
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica la Compañía respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1. Los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos. 2. Los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	(Capítulo 1: Una compañía sólida). (Capítulo 2: A la medida del reto ambiental). (Capítulo 3: A la medida de las personas); 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: Una compañía sólida); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de cada ámbito dentro de las dimensiones Económica, Ambiental y Social, GRI 2-12.
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
Global medio ambiente	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. 2. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. 3. La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	(Capítulo 2: A la medida del reto ambiental); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de cada ámbito dentro de la dimensión Ambiental (Capítulo 1: Una compañía sólida); GRI 2-23.
Contaminación	1. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente. 2. Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	(Capítulo 2: A la medida del reto ambiental); 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: Una compañía sólida), (Capítulo 2: A la medida del 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: A la medida del 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: A la medida del reto ambiental); GRI 303-3 (2018).
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	(Capítulo 2: A la medida del 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: A la medida del 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: A la medida del 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: A la medida del 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: A la medida del 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: A la medida de las personas); 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: A la medida de las personas); 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: A la medida de las personas); 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: A la medida de las personas); 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: A la medida de las personas); 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: A la medida de las personas); 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: A la medida de las personas); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de gestión de empleo.
	Empleados con discapacidad.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 405-1 (2016).
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de empleo.
	Número de horas de absentismo.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 403-9 (2018).
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de empleo.
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de Salud.
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por sexo.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 403-9 (2018). La información presentada no se desagrega por sexo.
	Enfermedades profesionales; desagregadas por sexo.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 403-10 (2018). La información presentada no se desagrega por sexo.
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de relaciones trabajador-empresa.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 2-30.
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); 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: A la medida de las personas); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de relaciones trabajador- empresa.
Formación	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de relaciones trabajador- empresa.
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 404-1 (2016). La información presentada no se desagrega por categoría profesional.

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

Ámbitos	Contenidos	Capítulo/s*
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
Accesibilidad universal de personas con discapacidad		(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de diversidad e igualdad de oportunidades + No discriminación.
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	
	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: A la medida de las personas); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de diversidad e igualdad de oportunidades.
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	
<b>Derechos humanos</b>		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.		(Capítulo 3: A la medida de las personas), (Capítulo 4: A la medida de la confianza); 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: A la medida de la confianza); 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: A la medida de las personas); GRI 407-1 (2016) (Capítulo 4: A la medida de la confianza); GRI 2-23.
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.		(Capítulo 3: A la medida de las personas), (Capítulo 4: A la medida de la confianza); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de No Discriminación, GRI 406-1 (2016).
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.		(Capítulo 4: A la medida de la confianza); GRI 409-1 (2016).
La abolición efectiva del trabajo infantil.		(Capítulo 4: A la medida de la confianza); GRI 409-1 (2016).
<b>Corrupción y soborno</b>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.		(Capítulo 4: A la medida de la confianza); 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: A la medida de la confianza); GRI 205-2 (2016).
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.		(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 413-1 (2016).

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

Ámbitos	Contenidos	Capítulo/s*
<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: A la medida de las personas); 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: A la medida de las personas); GRI 413-1 (2016).
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); GRI 2-29.
	Las acciones de asociación o patrocinio.	(Capítulo 3: A la medida de las personas); 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: A la medida de las personas); 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: A la medida de las personas); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de prácticas de adquisición.
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	(Capítulo 1: Una compañía sólida); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de consumidores.
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	(Capítulo 1: Una compañía sólida); GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de consumidores.
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	El beneficio, que es casi en exclusiva generado por las sociedades españolas, ya que las únicas sociedades extranjeras son las delegaciones, que incorporan un beneficio muy residual, ha sido de 0 M€ en 2025 y 15 M€ en 2024. GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de desempeño económico.
	Impuestos sobre beneficios pagados.	Dada la aplicación de créditos fiscales por pérdidas de ejercicios anteriores y deducciones, el pago efectivo de los años 2025 y 2024 es 0. GRI 3-3 Gestión de los temas materiales de desempeño económico.
	Subvenciones públicas recibidas.	Subvenciones por derechos compensatorios de CO <sub>2</sub> : 16 M€ en 2025 y 8 M€ en 2024; otras subvenciones para la transición energética: 11 M€ en 2025 y 9 M€ en 2024. 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](mailto:communication@sidenor.com)



+34 94 4871500



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

### Síguenos



X: @sidenoraceros



LinkedIn: Sidenoraceros

