

INFORME NO FINANCIERO 2024



1. INTRODUCCIÓN	2
2. SOBRE INDASA	3
2.1. La estructura de INDASA.....	3
2.2. Líneas de Negocio	4
2.3. Cultura organizacional.....	5
2.4. Presencia Geográfica.....	7
2.5. Proyectos destacados.....	7
3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y RETOS NO FINANCIEROS	9
3.1. Actores clave en la creación de valor corporativo.....	9
3.2. Análisis de materialidad	9
3.3. Riesgos e impactos significativos no financieros.....	11
4. GESTIÓN AMBIENTAL Y COMPROMISO CON EL ENTORNO	13
4.1. Compromiso medioambiental INDASA	13
4.2. Gestión responsable de los recursos	14
4.3. Cambio Climático	16
4.4. Economía circular y gestión de residuos	16
5. INFORMACIÓN RELATIVA AL PERSONAL	18
5.1. Talento Humano	18
5.2. Datos de plantilla	19
5.3. Conciliación de la vida personal y laboral.....	22
5.4. Organización del tiempo de trabajo	22
5.5. Seguridad y salud en el trabajo	23
5.6. Siniestralidad y absentismo	26
5.7. Formación y desarrollo profesional	26
5.8. Diversidad e Igualdad de Oportunidades	27
6. OTRAS RELACIÓN CON EL ENTORNO	29
6.1. Gestión de la Cadena de valor.....	29
6.2. Respeto a los derechos humanos	30
7. INFORMACIÓN FISCAL	31
ANEXO I: PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME	32
ANEXO II: TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018	33

1. INTRODUCCIÓN

El presente Estado de Información No Financiera (EINF), correspondiente al ejercicio 2024, ha sido elaborado por Industrial de Acabados, S.A. (en adelante INDASA) en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

La Ley 11/2018 establece la obligación para determinadas sociedades o grupos de sociedades de presentar un Estado de Información No Financiera que forme parte integrante del informe de gestión y que esté sometido a verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación. En este contexto, INDASA, se encuentra comprendida dentro del ámbito de aplicación de dicha obligación legal.

Este EINF cubre el ejercicio fiscal completo del año 2024 y presenta información relativa a aspectos medioambientales, sociales, laborales, derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, igualdad, diversidad, y otros aspectos relacionados con la gestión responsable de la cadena de suministro y los grupos de interés.

Para su elaboración se ha tomado como referencia una selección de indicadores contenidos en la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), en su versión más actualizada (GRI Standards), reconocida internacionalmente como marco de referencia para la presentación de información no financiera. El contenido ha sido estructurado conforme a los principios y contenidos generales del estándar, considerando los temas materiales relevantes para INDASA, en línea con sus objetivos estratégicos y con los retos actuales en materia de sostenibilidad.

Asimismo, se han incorporado criterios definidos en las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01), que desarrollan los contenidos establecidos en la Directiva 2014/95/UE.

Con el objetivo de garantizar el acceso transparente a la información por parte de todas las partes interesadas, el contenido íntegro del presente Estado de Información No Financiera estará disponible públicamente en la página web corporativa INDASA.

2. SOBRE INDASA

2.1. La estructura de INDASA

Con más de cinco décadas de actividad, INDASA, ha desarrollado un modelo empresarial basado en la especialización técnica, la consolidación de capacidades operativas y una evolución constante en su posicionamiento sectorial. Esta trayectoria ha estado guiada por una visión a largo plazo, que combina experiencia acumulada con una capacidad sostenida de adaptación a contextos diversos y exigentes. A través de un enfoque integrado, la organización ha construido una base sólida que le permite responder con eficacia a los requerimientos de clientes y entornos técnicos en continuo cambio.

INDASA, con sede en Gijón (Asturias), fue constituida en 1968 bajo la forma jurídica de Sociedad Anónima. Esta configuración legal proporciona una base sólida y adecuada a la dimensión y naturaleza de su actividad, permitiendo gestionar las operaciones industriales y comerciales de forma estructurada y eficaz.

La actividad principal se centra en el tratamiento y reparación de superficies metálicas, con una fuerte especialización en el sector naval, extendida posteriormente a los sectores industrial y civil. La estructura operativa se complementa con una red de delegaciones regionales situadas en puntos estratégicos del territorio nacional, como Narón (Galicia), Cádiz (Puerto de Santa María), Bilbao (Vizcaya), Cartagena (Murcia) y la propia sede central en Gijón. Estas unidades operan de manera descentralizada, lo que permite una respuesta ágil y eficiente ante las demandas locales y regionales, manteniendo al mismo tiempo una coordinación técnica común entre todas ellas.

El modelo de negocio se apoya en una oferta de servicios integrados que abarca el chorreado con abrasivo y agua a alta presión, y la aplicación de recubrimientos anticorrosivos y decorativos. Esta combinación permite ofrecer soluciones llave en mano adaptadas a los requisitos técnicos y operativos de cada proyecto. En línea con este enfoque, la estrategia de INDASA refuerza la diversificación de servicios y el establecimiento de alianzas con clientes de sectores clave como el naval, el energético y el de infraestructuras. Esta visión contribuye a mantener la capacidad de adaptación frente a las exigencias normativas y técnicas de cada mercado.

Desde el punto de vista técnico, el equipo de trabajo está conformado por profesionales altamente cualificados, que incluyen perfiles con certificaciones reconocidas a nivel internacional como FROSIO y NACE. Esta estructura especializada permite afrontar con solvencia proyectos complejos, sosteniendo al mismo tiempo una cultura de mejora continua e innovación aplicada.

La actividad se apoya en un sistema de gestión integrado, que actúa como eje organizativo para las dimensiones operativas, técnicas y normativas. Esta herramienta permite monitorizar de forma sistemática el desempeño, facilitar la toma de decisiones fundamentadas y garantizar el cumplimiento de los requisitos aplicables, contribuyendo de forma directa a la planificación estratégica, la gestión del riesgo y la mejora continua.

La evolución de INDASA ha estado también influida por una relación continua y activa con sus principales grupos de interés. Las expectativas y necesidades de estos actores han servido de referencia para ajustar su enfoque técnico y estratégico, reforzando la coherencia entre su desempeño operativo y los compromisos asumidos. Esta dinámica forma parte integral de su modelo de gobernanza y actúa como un canal clave para mantener el alineamiento entre sus objetivos corporativos y los distintos entornos en los que opera.

Con una visión enfocada en la excelencia técnica, la solidez operativa y la coherencia en la gestión, la organización continúa avanzando en el fortalecimiento de su presencia tanto en el ámbito nacional como en proyectos de ámbito internacional, aportando soluciones integradas que responden de manera eficaz y rigurosa a los desafíos actuales de su actividad.

2.2. Líneas de Negocio

La estructura operativa de INDASA se organiza en torno a cuatro líneas de negocio que reflejan tanto su especialización técnica de origen como su capacidad para responder a nuevos desafíos sectoriales. Esta configuración combina la experiencia consolidada en el ámbito naval con una diversificación orientada a sectores industriales, civiles y offshore. A ello se suman servicios de apoyo altamente especializados, que permiten ofrecer soluciones integradas bajo un único modelo de gestión, optimizando recursos, tiempos de ejecución y control de calidad.

Negocio principal: sector naval

La actividad vinculada al sector marítimo constituye el eje sobre el que se ha estructurado el posicionamiento técnico de INDASA. Este ámbito concentra actualmente el mayor volumen de operaciones y representa una parte sustancial de su capacidad técnica.

Entre los procesos desarrollados se encuentra el tratamiento de superficies mediante técnicas como granallado, desoxidación y lavado a alta presión. Estas intervenciones permiten eliminar corrosión, preparar el soporte y asegurar una adherencia óptima para los recubrimientos posteriores, lo que contribuye directamente a la prolongación de la vida útil de estructuras y cascos.

La aplicación de pinturas técnicas constituye otra línea clave dentro de esta área. Se emplean sistemas anticorrosivos y decorativos certificados, incluyendo epoxis, poliuretanos y sellantes impermeabilizantes, especialmente seleccionados para resistir condiciones salinas y exposición prolongada al agua de mar. Esta combinación de tecnología y criterios técnicos garantiza la funcionalidad y estanqueidad de los espacios tratados.

Los trabajos se desarrollan tanto en proyectos de nueva construcción como en intervenciones sobre unidades en operación. Las tareas de *blasting* y pintado se adaptan a las especificaciones técnicas de cada astillero o cliente, asegurando el cumplimiento de estándares normativos exigentes y un desempeño compatible con entornos industriales altamente regulados.

Adicionalmente, se ejecutan tratamientos interiores especializados en tanques de carga y lastre, conocidos como *tankcoating*. Estos procesos comprenden limpieza industrial, imprimación y aplicación de recubrimientos de alto espesor, con el objetivo de ofrecer resistencia química, estanqueidad y durabilidad frente a sustancias agresivas.

Diversificación sectorial

Como parte de su estrategia de expansión y gestión del riesgo, INDASA ha extendido su capacidad técnica a otros sectores con altas exigencias normativas y operativas. Esta diversificación responde tanto a una lógica de adaptación del conocimiento acumulado como a la necesidad de atender nuevas demandas de mercado.

En el ámbito industrial, se desarrollan actuaciones en instalaciones críticas como plantas químicas, energéticas o de transformación, en las que los requerimientos de seguridad, certificaciones ISO y

especificaciones técnicas avanzadas son imprescindibles. Los trabajos se ajustan a protocolos específicos y estándares de control que requieren precisión, trazabilidad y cumplimiento integral.

En el sector civil, se llevan a cabo trabajos de mantenimiento y rehabilitación sobre infraestructuras expuestas a la intemperie, como puentes, edificaciones singulares u obra pública. Las técnicas de tratamiento y recubrimiento aplicadas en este entorno derivan directamente de las empleadas en la industria naval, adaptadas para responder a ciclos de vida prolongados y condiciones atmosféricas cambiantes.

Asimismo, en el ámbito offshore, se ejecutan intervenciones sobre plataformas marinas, estructuras flotantes y componentes vinculados a proyectos de energías renovables en mar abierto. El tratamiento y la protección de superficies en estos entornos incorpora soluciones específicas capaces de resistir ambientes agresivos y condiciones meteorológicas extremas.

Servicios complementarios

Como parte de su modelo de operación integral, INDASA dispone de capacidades técnicas adicionales orientadas a facilitar el acceso seguro a los entornos de trabajo y a proporcionar equipamiento especializado para proyectos de elevada complejidad.

Se integran soluciones de elevación diseñadas para contextos de difícil acceso. El suministro de plataformas elevadoras, grúas ligeras y otros sistemas especializados se realiza bajo contratos de alquiler, con mantenimiento técnico periódico e inspecciones en línea con la norma UNE-EN 1808. Este servicio refuerza la seguridad, la disponibilidad operativa y la continuidad técnica en intervenciones de alta exigencia.

Este conjunto de líneas de negocio, acompañado de servicios complementarios especializados, permite mantener una oferta técnica estructurada, coherente y adaptada a las necesidades de clientes que operan en sectores donde la precisión, la trazabilidad y el cumplimiento normativo son esenciales.

2.3. Cultura organizacional

El modo en que una organización estructura sus relaciones internas, establece sus prioridades operativas y define los comportamientos esperados dentro de su equipo humano refleja, de forma directa, la manera en que concibe su gestión. En el caso de INDASA, este enfoque se traduce en una forma de trabajar que combina la exigencia técnica con una visión integradora del desempeño colectivo, manteniendo una alineación constante entre los principios institucionales y la práctica cotidiana.

A través de un entorno profesional que favorece la colaboración efectiva, el respeto y la inclusión, se promueve la participación activa de las personas en todos los niveles. Esta orientación se consolida mediante dinámicas que garantizan espacios de escucha estructurada, así como una política centrada en la equidad, la seguridad y el desarrollo profesional, lo que permite afianzar el compromiso y la implicación del equipo.

La gestión de la calidad forma parte del funcionamiento diario y se concibe como una responsabilidad transversal. Para ello, cuenta con sistemas certificados conforme a las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2004 e ISO 45001, que aseguran tanto la eficiencia técnica como el cumplimiento de marcos ambientales y de seguridad y salud rigurosos. Estas herramientas no solo fortalecen los procesos internos,

sino que también permiten una mejora progresiva, documentada y alineada con las expectativas regulatorias.

Asimismo INDASA, dispone de la certificación PECAL. Dicha certificación de calidad la aporta el Ministerio de Defensa, concretamente la Dirección General de Armamento y Material (DGAM) y garantiza la calidad de los productos y servicios que las empresas suministran al Ministerio de Defensa de España, garantizando que cumplen con los requisitos establecidos por la OTAN y el gobierno español. Es un mecanismo de control de calidad para la cadena de suministro de bienes y servicios dentro del ámbito de la defensa.

Dicha certificación ha sido otorgada a la delegación de INDASA en Narón (La Coruña) con vigencia hasta el 31 de Agosto de 2027 momento en el cual será renovada previa inspección.



Asimismo, INDASA impulsa acciones sistemáticas de formación, sensibilización y desarrollo que buscan consolidar comportamientos profesionales responsables. Estas acciones forman parte del modelo de gestión y refuerzan la integración de los valores corporativos en el día a día de la actividad operativa.

Además, se mantiene una vigilancia activa sobre la evolución del entorno, con especial atención a los cambios tecnológicos y regulatorios. Este seguimiento continuo permite revisar enfoques, adaptar procesos y responder con anticipación a los desafíos operativos, sin desvincularse de los compromisos adquiridos con las partes interesadas.

El marco de actuación se sostiene sobre valores como el compromiso y la confianza, la eficiencia, la excelencia, la integridad, el trabajo en equipo y la innovación. Estos valores han sido inculcados desde los inicios de INDASA a todo el equipo de trabajo, profesional y responsable. Estos valores no operan como referentes abstractos, sino como criterios reales que orientan la toma de decisiones y consolidan relaciones consistentes con clientes, proveedores y equipos internos.

La ventaja competitiva de INDASA se basa en su excelencia técnica, proporcionada por su dilatada experiencia en gestión de grandes proyectos, la especialización en la prestación de los servicios y la aportación e integración de medios humanos y materiales en la cadena de valor.

Este conjunto de prácticas y principios no solo respalda la estructura actual, sino que proporciona las bases para sostener el desarrollo futuro de INDASA desde una perspectiva técnica, ética y plenamente alineada con su modelo de gestión.

2.4. Presencia Geográfica

La configuración territorial de INDASA refleja una estrategia de consolidación operativa en el mercado nacional, complementada por una proyección internacional orientada a la diversificación y expansión técnica. Esta estructura permite atender con eficacia tanto a sus clientes tradicionales del sector naval como a nuevos actores industriales y civiles, adaptando su oferta a distintos entornos normativos, logísticos y técnicos.

Cobertura nacional

La sede principal, situada en Gijón (Asturias), en calle Galileo Galilei 955, actúa como centro directivo y de coordinación estratégica. Desde esta ubicación se articulan las decisiones corporativas, la planificación técnica y el seguimiento de operaciones, consolidando el control y la trazabilidad de los proyectos en curso.

El despliegue territorial se refuerza con delegaciones en ubicaciones clave, con capacidad operativa para responder localmente a las necesidades específicas de cada región:

- **Narón (Galicia):** Avenida de Gonzalo Navarro, 29 (A Coruña)
- **Erandio (País Vasco / Cantabria):** Calle de Obieta, 24, 7º (Vizcaya)
- **Puerto Real (Andalucía):** Polígono Industrial Río San Pedro, Parcela 1-8 (Cádiz)
- **Cartagena (Murcia):** Delegación operativa con alcance regional
- **Otras zonas:** Infraestructura distribuida en áreas industriales y portuarias estratégicas

Estas unidades operativas descentralizadas permiten una respuesta ágil, optimización de recursos y control directo sobre la ejecución técnica, lo que refuerza los estándares de calidad y plazos comprometidos en cada intervención.

Proyección internacional

Desde sus orígenes y en base a la experiencia y conocimientos adquiridos a lo largo de los años, así como en base a sus medios humanos y materiales, INDASA ha colaborado en numerosos proyectos a nivel internacional, tanto en el sector naval como industrial; llegando a realizar trabajos en Holanda, Francia, Portugal, etc., y colaborando con clientes multinacionales.

2.5. Proyectos destacados

A lo largo del último ejercicio, INDASA ha llevado a cabo una serie de proyectos que reflejan su especialización en el tratamiento de superficies industriales, especialmente en sectores estratégicos como el naval y el de energías renovables. Estos trabajos no solo destacan por su complejidad técnica, sino también por la confianza depositada por clientes muy relevantes en el ámbito naval y por el impacto que generan en términos de calidad, innovación y compromiso con la sostenibilidad.

Uno de los hitos del año ha sido la participación en la construcción del parque eólico marino Moray West Offshore Wind Farm, en colaboración con Navantia Seanergies. Durante seis meses, más de 80 profesionales trabajaron de forma continua en tareas de hidrolimpieza, desengrase, metalización y aplicación de pintura especializada, abarcando una superficie total de 28.000 metros cuadrados y utilizando 42.000 litros de pintura.

En el ámbito de la defensa, INDASA ha estado presente en la construcción de los submarinos S80+ (S81, S82, S83 y S84) en Navantia Cartagena, asumiendo labores de limpieza técnica mediante chorro, preparación de superficies y pintado conforme a los estándares de calidad más exigentes. Este trabajo movilizó a 45 personas entre operarios, técnicos de calidad y personal de seguridad.

Otro proyecto relevante se llevó a cabo en Navantia Fene, donde INDASA fue responsable de restaurar los tanques de lastre y estructuras de soporte de grúa del buque Brave Tern, propiedad de Fred Olsen Windcarrier. Aquí se aplicaron sistemas anticorrosivos certificados bajo norma ISO, con la participación de 42 trabajadores y maquinaria especializada para asegurar un acabado duradero y seguro.

En Navantia Puerto Real, se intervino en el crucero Carnival Sunrise, un proyecto especialmente intenso que se ejecutó en tan solo 14 días, con equipos distribuidos en tres turnos de trabajo. Se realizaron tareas de limpieza a alta presión y pintura de todo el casco, utilizando tecnologías avanzadas de "water jetting" y sistemas airless.

Por su parte, en Navantia Rota, INDASA trabajó en el buque USS Arleigh Burke de la U.S. Navy, desarrollando un trabajo completo de preparación de superficies y pintado en cámaras de máquinas, tanques y cubiertas. Se aplicaron tratamientos mecánicos bajo normas SSPC y recubrimientos técnicos como amercoat, pinturas base agua y soluciones antideslizantes. El proyecto involucró a 50 personas y un amplio despliegue de recursos técnicos.

Finalmente, en Navantia San Fernando, INDASA ejecutó un proyecto integral de tratamiento de casco que incluyó desengrase, lijado, chorro abrasivo y aplicación de sistemas multicapa, cumpliendo con los requisitos de calidad marcados por normativas como SSPC y NORSOK.

En conjunto, estos proyectos reflejan el papel que INDASA desempeña como proveedor técnico en sectores estratégicos, aportando soluciones alineadas con estándares técnicos y ambientales exigentes.



3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y RETOS NO FINANCIEROS

3.1. Actores clave en la creación de valor corporativo

INDASA reconoce la importancia de sus grupos de interés, identificando sus necesidades y expectativas, con el fin de asegurar un servicio de mejor calidad. De la identificación y análisis de sus grupos de interés, se han recogido aquellos considerados como los más representativos y, por tanto, sobre los que se centrarán los mayores esfuerzos.

Asimismo, se han implementado diversos canales de comunicación, para lograr una comunicación eficaz y fluida con todos ellos. De esta forma, atendiendo a sus requisitos y consideraciones individuales, INDASA es capaz de ofrecer sus productos y servicios de una forma más adaptada a las necesidades de cada parte interesada. Entre los principales canales de comunicación, destacan la página web, además de los tableros de anuncios habilitados en cada uno de los centros de trabajo de la compañía, líneas telefónicas y correo electrónico corporativo, entre otros.

Como resultado de este ejercicio de análisis, se ha definido la siguiente clasificación de los grupos de interés:

- PERSONAL
- CLIENTES
- PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS
- SOCIEDAD
- ACCIONISTAS

3.2. Análisis de materialidad

INDASA ha desarrollado un análisis de materialidad para el ejercicio 2024, a partir de un método de estudio en el que se han tenido en cuenta tanto fuentes de información externas (medios de comunicación, competidores, OCU, normas SASB (Sustainability Accounting Standards Board), etc.) como internas (estrategia de la empresa, análisis por parte de directores de departamentos, etc.).

Mediante este análisis se ha obtenido una matriz de materialidad que pone de manifiesto la coordinación existente entre las necesidades y expectativas de los grupos de interés de INDASA, alineados en el tratamiento de los asuntos relevantes a través de sus planes y proyectos internos de mejora y desarrollo.

De forma coordinada con el análisis de asuntos materiales, la organización identificó sus riesgos en materia no financiera. Las fuentes para la identificación de riesgos son, en gran parte, coincidentes con la definición de asuntos materiales (Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU (ODS 2030)).

El Análisis de Materialidad de INDASA 2024 se refiere a las necesidades y expectativas de los grupos de interés, identificados con anterioridad.

El estudio de la materialidad se ha desarrollado sobre 14 temas materiales en materia de sostenibilidad y han sido identificados a partir de análisis de estudios sectoriales e intersectoriales. Los temas analizados, en relación a sus correspondientes categorías, han sido:

Categorías	Aspectos materiales 2024
IMPACTO SOCIAL	Satisfacción del cliente
	Seguridad y salud de las personas trabajadoras
	Prácticas laborales
	Derechos humanos y relación con las comunidades
ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Ética empresarial
	Gestión del entorno legal y regulatorio
	Gestión de la cadena de suministro
	Seguridad de datos
MEDIOAMBIENTE	Gestión de la energía
	Emisiones de GEI
	Impactos ecológicos
	Gestión de residuos y materiales peligrosos

El resultado de este análisis ha dado como resultado una matriz de materialidad específica de INDASA:



3.3. Riesgos e impactos significativos no financieros

En coherencia con el proceso de identificación de asuntos materiales, INDASA ha llevado a cabo un ejercicio estructurado para determinar sus principales riesgos en materia no financiera. Las fuentes empleadas para este análisis han coincidido, en gran medida, con las utilizadas en la definición de los temas relevantes, incorporando criterios y directrices emitidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible recogidos en la Agenda 2030.





Este enfoque ha permitido identificar con precisión los riesgos que podrían manifestarse en diferentes ámbitos de la actividad de la organización. Como parte de este proceso, se desarrolla un DAFO anualmente en la Revisión por la Dirección, lo que refuerza la capacidad de análisis estratégico y facilita una lectura integrada de las amenazas y oportunidades no financieras. Ante este escenario, se han establecido políticas y procedimientos específicos orientados tanto a prevenir la materialización de dichos riesgos como a mitigar sus posibles efectos, considerando de forma transversal sus implicaciones económicas, sociales y reputacionales.

El presente Estado de Información No Financiera analiza dichos riesgos en función de las medidas que INDASA ha implantado para su gestión y control, aportando una visión clara del marco preventivo actual y de los mecanismos habilitados para responder de forma eficaz ante posibles contingencias. Esta perspectiva permite evaluar con objetividad el grado de exposición de la organización y la solidez de sus actuaciones en materia no financiera.

Riesgos no financieros	Medidas preventivas
Cumplimiento normativo, corrupción y soborno	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de datos de carácter personal
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formación. • Normas de obligado cumplimiento para el personal • Régimen disciplinario • Sistema de gestión de seguridad y salud • Protocolo de acoso
Medioambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de gestión ambiental • Control sobre consumos de recursos naturales • Control y gestión de residuos • Cálculo de las emisiones de GEI
Derechos sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de gestión de seguridad y salud
Cadena de valor	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento evaluación de proveedores • Políticas de compras

3.4. Principales retos en materia no financiera 2025

Derivado de los resultados obtenidos en el análisis de materialidad, así como de las evaluaciones periódicas realizadas sobre los sistemas de gestión implantados, INDASA ha definido una serie de retos clave en el ámbito no financiero para el ejercicio 2025. Estos retos responden al compromiso de la organización por anticiparse a los desafíos de su entorno operativo, fortalecer su desempeño no financiero y consolidar una gestión basada en la mejora continua.

ODS RELACIONADO	BLOQUES DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	OBJETIVO
 	PERSONAS	<p>Incrementar la competencia técnica del personal operativo.</p> <p>Establecer y difundir el Protocolo de Desconexión Digital durante el ejercicio 2025, como medida formal para regular el uso de herramientas digitales fuera del horario laboral.</p>
 	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	<p>Optimizar la gestión de pintura en proyectos donde INDASA asume su compra, minimizando desperdicios y mejorando la trazabilidad.</p> <p>Reducir el consumo de granalla, mejorando la eficiencia en su uso.</p>

4. GESTIÓN AMBIENTAL Y COMPROMISO CON EL ENTORNO

4.1. Compromiso medioambiental INDASA

Los entornos industriales con alta carga técnica requieren estructuras de gestión ambiental que no solo respondan a exigencias normativas, sino que integren la prevención, el control operativo y la mejora continua como parte funcional de su actividad. En este contexto, INDASA consolida una estrategia ambiental que actúa como un sistema vivo y coherente con la naturaleza técnica de sus operaciones. Este enfoque está concebido para alinear la operativa diaria con marcos de gestión internacionales, garantizando no solo el cumplimiento legal, sino también la capacidad para anticiparse a riesgos, optimizar recursos y reforzar el desempeño desde una perspectiva integral.

El marco operativo se apoya en un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001:2015, implementado en sus instalaciones de Gijón, Erandio, Ferrol y Puerto Real. Este sistema permite una trazabilidad precisa sobre los impactos ambientales asociados a los procesos productivos, asegurando que cada fase del trabajo, especialmente aquellas vinculadas al tratamiento de superficies metálicas y la aplicación de pinturas técnicas, se ejecute bajo criterios de prevención, eficiencia y conformidad. En conjunto con las certificaciones ISO 9001 e ISO 45001, este sistema integrado da soporte a una estructura operativa que coordina calidad, salud, seguridad y medio ambiente bajo un mismo eje estratégico.

Desde la Dirección de HSQE se impulsa una política ambiental que no se limita a la declaración de principios, sino que estructura sus líneas de acción sobre indicadores de desempeño, recursos asignados y medidas formativas. Esta política, respaldada por la alta dirección, establece compromisos enfocados en la reducción de residuos, la optimización de consumos y el refuerzo del conocimiento técnico entre los equipos de trabajo. La implicación operativa se extiende a todos los niveles, configurando un modelo donde la gestión ambiental deja de ser un área aislada para integrarse en las decisiones técnicas y funcionales.

El seguimiento interno se articula mediante procedimientos especializados, soportados por indicadores como el IPSI-3, centrado en no conformidades y tiempos de respuesta; el IPSI-5, enfocado en el control de materiales no conformes o falsificados; y el IPSI-7, orientado al análisis anticipado de riesgos no mitigados. Estas métricas son evaluadas por la Dirección de HSQE en ciclos mensuales, permitiendo activar acciones correctoras y revisar los procedimientos allí donde se detecten desviaciones operativas o potenciales impactos no previstos.

En paralelo, las revisiones anuales por parte de la alta dirección permiten recalibrar los objetivos ambientales en función del desempeño, así como reorientar recursos hacia aquellas iniciativas que muestren mayor potencial de impacto positivo. Entre estas medidas destacan la mejora de la eficiencia energética en procesos industriales, la gestión avanzada de residuos peligrosos y la colaboración técnica con proveedores homologados para incorporar soluciones de mayor rendimiento ambiental en la cadena de valor.

La capacitación técnica y la sensibilización ambiental son ejes igualmente estructurales dentro de la operativa. Se desarrollan programas de formación dirigidos a toda la plantilla, centrados en la manipulación segura de productos químicos, la aplicación de buenas prácticas en reducción de emisiones, eficiencia energética y respuesta ante incidentes. Estas acciones no solo fortalecen las capacidades internas, sino que dotan al modelo de una dimensión preventiva efectiva y tangible.

Asimismo, el diálogo con los grupos de interés, la adopción de soluciones técnicas innovadoras y una integración natural entre lo operativo y lo ambiental permiten garantizar a INDASA que las operaciones se

desarrollen en equilibrio con el contexto territorial, generando valor tangible a largo plazo y consolidando una operativa sólida frente a los desafíos regulatorios y ambientales de su entorno.

4.2. Gestión responsable de los recursos

La gestión eficiente de los recursos ha adquirido un papel estratégico dentro del marco operativo de INDASA, en tanto se consolida como un elemento clave para garantizar la calidad técnica de sus servicios, el cumplimiento normativo y la reducción de impactos en el entorno. Esta perspectiva permite integrar una visión de mejora continua que articula tanto la responsabilidad ambiental como la viabilidad técnica de sus procesos, sin disociarse de los criterios de exigencia que caracterizan al sector en el que opera.

En línea con la naturaleza industrial de su actividad, centrada en el tratamiento superficial y la aplicación de pinturas sobre estructuras metálicas en sectores como el naval, civil e industrial offshore, INDASA orienta su actuación hacia la racionalización de consumos, la minimización de residuos peligrosos y la eficiencia energética. Estas directrices se traducen en procedimientos internos diseñados para garantizar una operativa precisa y controlada, en la que cada recurso utilizado responde a criterios de necesidad, trazabilidad y eficacia.

A nivel organizativo, se han implementado medidas concretas que permiten anticipar, controlar y reducir los efectos asociados al uso de materias primas y a la generación de residuos en sus centros de trabajo. Este enfoque técnico es respaldado por un marco normativo y procedimental que asegura la trazabilidad de sus actuaciones y favorece la adopción de soluciones adaptadas al contexto de cada proyecto.

En lo que respecta a la exposición frente al cambio climático, el análisis de los escenarios actuales no identifica riesgos operativos significativos en el corto plazo. Dado el perfil de sus instalaciones localizadas en entornos industriales portuarios y sometidas a regulaciones exigentes, las condiciones físicas y geográficas de los emplazamientos no suponen, de momento, una amenaza directa. No obstante, el seguimiento continuo de esta variable se mantiene como parte del compromiso estratégico con una gestión preventiva y fundamentada en la evidencia técnica.

Este planteamiento responde a una lógica de anticipación y mejora constante que permite mantener la solidez operativa de INDASA, a la vez que se refuerza su compromiso con un desempeño ambiental responsable, en concordancia con las expectativas del entorno y de sus grupos de interés. Así, la gestión responsable de los recursos no solo forma parte del diseño técnico de sus operaciones, sino que constituye un componente estructural en la toma de decisiones que configuran el presente y la proyección futura de su modelo de negocio.

La gestión y la aplicación de buenas prácticas ambientales en el desarrollo de sus trabajos le ha permitido a INDASA obtener el reconocimiento por el buen desempeño ambiental en los centros de NAVANTIA – Bahía de Cádiz (respecto a los trabajos realizados en el año 2024).



Consumo de combustible

Durante el año 2024, se ha llevado a cabo un seguimiento específico del consumo de combustibles fósiles con el objetivo de contar con información precisa que permita comprender mejor el comportamiento energético de las operaciones. Este control detallado facilita la identificación de oportunidades para mejorar la eficiencia en el uso de recursos y avanzar hacia una gestión más responsable del consumo energético.

El análisis realizado se ha centrado en las instalaciones con mayor actividad, permitiendo establecer una base sólida de datos que contribuye a detectar posibles áreas de optimización. Esta información resulta clave para seguir profundizando en medidas que reduzcan progresivamente el uso de fuentes no renovables y mejorar el desempeño ambiental a partir de datos objetivos y contrastables.

El resultado de este ejercicio ofrece una visión clara del consumo registrado durante 2024 y servirá como referencia para el desarrollo de futuras acciones en materia de eficiencia energética y reducción de emisiones.

Consumo Combustible (L)	2024
Gasolina	1.658
Gasoil	7.560

En 2024 se implantan medidas para reducir el consumo de combustible, como por ejemplo la entrada en funcionamiento de un centro de transformación en las instalaciones de Gijón, lo que supone prescindir del alquiler de un generador necesario para realizar los trabajos de producción, así como para realizar pruebas en la maquinaria tras su reparación o mantenimiento, generando esta actuación el ahorro de entre 3000 y 5000 litros de gasoil al mes.

Asimismo, INDASA dispone de 2 vehículos eléctricos (1 en Gijón y 1 en Ferrol) y 2 puntos de recarga para coches eléctricos en las instalaciones de Gijón y de Narón (A Coruña).

Consumo de energía y agua

INDASA ha incorporado el seguimiento del consumo de energía y agua como parte de su compromiso con una gestión ambiental estructurada y orientada a la eficiencia operativa. A través de controles internos y revisiones periódicas integradas en su sistema de gestión, se ha establecido un marco de monitoreo que permite disponer de información precisa sobre el uso de estos recursos en los centros de trabajo.

Este primer ejercicio de recopilación y análisis sistemático permite sentar las bases para una evaluación técnica rigurosa, que facilite la identificación de patrones de consumo, posibles áreas de optimización y oportunidades de mejora en la gestión de recursos naturales.

Los datos correspondientes al ejercicio 2024 representan un punto de partida para seguir avanzando en la incorporación de criterios de eficiencia en la operación diaria, establecer líneas base confiables y orientar futuras decisiones hacia una mejora continua del desempeño ambiental.

Consumos	2024
Energía eléctrica (Kwh)	1.113.234
Agua (m³)	2.445
Gas natural (Kwh)	3.043

4.3. Cambio Climático

En un contexto marcado por la creciente necesidad de anticipar los impactos del calentamiento global, INDASA ha afianzado su respuesta institucional mediante un enfoque estructurado que combina rigor metodológico, trazabilidad en la gestión de datos y alineación con los marcos regulatorios y las expectativas de sus grupos de interés. Esta línea de actuación permite fortalecer la resiliencia operativa y avanzar en la identificación y gestión de riesgos climáticos asociados a su actividad.

Durante el ejercicio 2024, se ha consolidado un marco de actuación enfocado en reducir la huella climática derivada de las operaciones realizadas en el ámbito nacional. En este sentido, se ha llevado a cabo el cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), abarcando las fuentes de emisión directa e indirecta conforme a los criterios del Greenhouse Gas Protocol. El análisis se ha estructurado en los siguientes alcances:

- Alcance 1: emisiones directas generadas por la combustión de combustibles en fuentes controladas por INDASA.
- Alcance 2: emisiones indirectas vinculadas al consumo de electricidad adquirida.

Para el desarrollo de este cálculo, se han aplicado los factores de emisión establecidos por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD), utilizando la versión más reciente de la herramienta oficial publicada por dicho organismo, con parámetros actualizados conforme al periodo reportado.

Este ejercicio permite a INDASA disponer de una base técnica sólida para orientar futuras decisiones estratégicas en materia climática y reforzar sus capacidades de respuesta ante los retos que plantea la transición hacia una economía baja en carbono.

Alcances	2024
Alcance 1 (t CO2 eq)	344,89
Alcance 2 (t CO2 eq)	313,26
Alcance 1+2 (t CO2 eq)	658,15

4.4. Economía circular y gestión de residuos

La evolución de los marcos regulatorios, junto con una mayor exigencia por parte de los grupos de interés, ha llevado a INDASA a consolidar un enfoque técnico y estratégico en la gestión de materiales y residuos. Este enfoque se traduce en una operativa que privilegia la eficiencia, reduce la presión sobre los recursos naturales y refuerza los principios de responsabilidad ambiental a través de prácticas verificables y consistentes.

Desde esta lógica operativa, se ha incorporado de forma coherente y estructurada un enfoque orientado a preservar el valor de los materiales a lo largo de todo su ciclo de vida. Aunque no se ha formalizado un programa específico bajo la denominación de economía circular, la política integrada de calidad y medio ambiente refleja con claridad un compromiso firme con la prevención de residuos, la optimización del uso de materias primas y la minimización de impactos derivados de los procesos productivos.

El modelo adoptado se fundamenta en la aplicación rigurosa de la jerarquía de residuos: reducir, reutilizar y reciclar, priorizando en todo momento la prevención y la valorización frente a la eliminación. Este enfoque

permite avanzar hacia una gestión más eficiente de los recursos, impulsando prácticas que se alinean con los marcos regulatorios europeos y nacionales en materia de economía circular, sin perder de vista la dimensión operativa ni la viabilidad técnica de su implementación.

La gestión de residuos se lleva a cabo bajo un sistema certificado conforme a la norma ISO 14001, que establece controles exhaustivos sobre la segregación, el almacenamiento y el tratamiento de residuos peligrosos y no peligrosos. Esta estructura garantiza la trazabilidad de los residuos generados, así como su correcta gestión mediante la colaboración con gestores autorizados que aseguran procesos de reciclaje o valorización que cumplen con los más altos estándares ambientales.

De forma complementaria, se desarrollan medidas orientadas a reducir la cantidad de residuos generados en origen, facilitar la reutilización de materiales dentro de los propios procesos y establecer mejoras continuas que respondan a los objetivos corporativos de desempeño ambiental. Estas acciones se integran en el sistema de gestión ambiental como parte del compromiso activo con una operación cada vez más eficiente y responsable.

Asimismo, se impulsa de manera constante la formación y sensibilización del personal, promoviendo una cultura organizacional que reconoce el valor de la prevención y la correcta gestión de los residuos como parte del desempeño profesional. Este enfoque no solo fortalece las capacidades internas, sino que también refuerza los comportamientos alineados con los principios de circularidad a todos los niveles de la organización.

En coherencia con el marco normativo y las estrategias públicas orientadas al aprovechamiento eficiente de los recursos, se fomentan sinergias con otros actores industriales, facilitando el uso de subproductos como materias primas secundarias. Esta visión integrada permite consolidar un modelo de gestión que combina disciplina operativa, responsabilidad ambiental y visión estratégica, avanzando con solidez en la construcción de una cadena de valor más circular, resiliente y alineada con los retos del entorno actual.

Consumo de materias primas

Como parte del seguimiento ambiental incorporado en la gestión operativa, INDASA ha iniciado el control sistemático del consumo de materias primas utilizadas en sus procesos productivos. Este monitoreo permite disponer de información técnica relevante sobre los volúmenes y tipos de materiales empleados, facilitando el análisis de su uso en términos de eficiencia, trazabilidad y optimización de recursos. A continuación, se presentan los datos correspondientes al ejercicio 2024, que permitirán establecer referencias para futuras evaluaciones y decisiones estratégicas en materia de gestión de insumos.

Materias primas	2024
Pintura (L)	315.864
Disolvente (L)	59.190
Abrasivo (Tn)	3.832
Alambre de metalizado (Kg)	20.306

Residuos peligrosos y no peligrosos

INDASA lleva a cabo un seguimiento detallado de los residuos generados en el desarrollo de su actividad, diferenciando entre residuos peligrosos y no peligrosos. Esta labor forma parte de su compromiso con una gestión ambiental responsable y se integra dentro de los procedimientos establecidos en su sistema de gestión. El control y la correcta clasificación de los residuos permiten identificar oportunidades de mejora, asegurar un tratamiento adecuado y cumplir con los requisitos normativos aplicables.

A continuación, se muestran los datos correspondientes al ejercicio 2024, que ofrecen una primera referencia para seguir avanzando en la mejora del manejo y reducción de residuos.

Tipo de residuo (Kg)	2024
Residuos No Peligrosos	7.380
Residuos Peligrosos	63.090

5. INFORMACIÓN RELATIVA AL PERSONAL

5.1. Talento Humano

INDASA estructura su modelo organizacional sobre una base sólida de principios que priorizan a las personas como eje vertebrador de su desarrollo institucional. Esta orientación se traduce en una apuesta decidida por consolidar un entorno laboral seguro, justo e inclusivo, que respete los derechos fundamentales y potencie la capacidad de innovación. La integración del talento humano en la estrategia corporativa refleja una visión que concibe el crecimiento económico como resultado de relaciones laborales fundamentadas en la dignidad, la estabilidad y el compromiso mutuo.

Bajo esta premisa, la gestión del capital humano se articula en torno a una cultura organizacional centrada en el respeto, la equidad y el bienestar integral. A fecha de cierre del ejercicio 2024, la plantilla estaba integrada por un total de 434 personas trabajadoras. La compañía fomenta relaciones que se construyen sobre la confianza y el reconocimiento, impulsando políticas que garantizan la igualdad de oportunidades, la diversidad y el aprendizaje continuo. Esta perspectiva se refuerza mediante un enfoque participativo, donde el diálogo y la mejora constante permiten alinear el desarrollo individual con los objetivos estratégicos definidos.

Asimismo, se otorga especial relevancia a la salud y la seguridad en el trabajo, consideradas dimensiones transversales que atraviesan todas las actividades y niveles jerárquicos. La implementación de sistemas preventivos eficaces y la consolidación de una cultura compartida de prevención son aspectos centrales que garantizan entornos laborales protegidos y resilientes. En este marco, se fortalecen los canales de representación y escucha activa, permitiendo una interlocución fluida que anticipa riesgos y orienta soluciones integradoras.

Este enfoque integral no se limita al cumplimiento normativo, sino que incorpora una visión de largo plazo centrada en la creación de valor compartido. A través de acciones coherentes con sus principios institucionales, se promueve el desarrollo profesional como vía para potenciar el compromiso, la autonomía y la contribución positiva del equipo humano. La articulación entre bienestar, desempeño y propósito colectivo se consolida, así como una dimensión estratégica clave dentro del modelo de gestión adoptado.

Como resultado, el compromiso con las personas constituye una convicción que se traduce en prácticas concretas, orientadas a generar impactos positivos y sostenibles en el ámbito interno y en su entorno relacional. Esta coherencia entre valores, acciones y resultados refuerza la capacidad de respuesta organizacional ante los desafíos actuales, y proyecta un horizonte compartido donde la dimensión humana se posiciona como motor esencial del desempeño corporativo.

5.2. Datos de plantilla

INDASA estructura sus procesos de incorporación de personal bajo principios orientados a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todas las fases, desde la selección hasta la consolidación del puesto. Esta base permite construir entornos laborales más justos y equitativos, alineados con los valores corporativos y con una cultura organizativa que promueve la inclusión y el respeto a la diversidad.

No obstante, INDASA opera en un sector muy masculinizado y debido a las actividades que desarrolla, el mercado no ofrece perfiles que permitan la incorporación de mujeres en el proceso productivo.

Durante el ejercicio 2024, la composición de la plantilla reflejó un reparto por género del 6 % de mujeres y 94 % de hombres. Estos datos permiten establecer una primera referencia para seguir avanzando en la consolidación de políticas inclusivas, al tiempo que contribuyen a generar indicadores que orienten futuras acciones en materia de equidad y gestión del talento.

Número total y distribución de empleados por género, edad y clasificación profesional.

Plantilla INDASA	2024		
	Hombre	Mujer	Total
	408	26	434

Empleados por rango de edad	2024		
	Hombre	Mujer	Total
Menor de 30	50	5	55
Entre 30 y 50	215	15	230
Mayor de 50	143	6	149
Total	408	26	434

Distribución por género y categoría profesional	2024		
	Hombre	Mujer	Total
Altos directivos	6	2	8
Empleados de tipo administrativo	6	10	16
Operarios	362	2	364
Personal técnico	34	12	46
Total	408	26	434

[Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales a tiempo parcial por género, edad y clasificación profesional.](#)

Distribución por género y tipo de contrato	2024		
	Eventual	Indefinido	Total
Hombre	53,5	345,5	399,0
Mujer	2,0	21,0	22,9
Total	55,5	366,5	422,0

Distribución por tipo de contrato y edad	2024		
	Eventual	Indefinido	Total
Menor de 30	15,4	24,7	40,0
Entre 30 y 50	16,6	211,6	228,2
Mayor de 50	23,5	130,3	153,8
Total	55,5	366,5	422,0

Distribución de contrato por categoría profesional	2024		
	Eventual	Indefinido	Total
Altos directivos	-	8,0	8,0
Empleados de tipo administrativo	2,6	11,3	14,0
Operarios	51,7	302,6	354,3
Personal técnico	1,2	44,5	45,7
Total	55,5	366,5	422,0

Distribución por género y jornada	2024		
	Completa	Parcial	Total
Hombre	379,6	19,4	399,0
Mujer	22,9	-	22,9
Total	402,6	19,4	422,0

Distribución por edad y jornada	2024		
	Completa	Parcial	Total
Menor de 30	40,0	-	40,0
Entre 30 y 50	228,2	-	228,2
Mayor de 50	134,4	19,4	153,8
Total	402,6	19,4	422,0

Distribución de categorías por jornada	2024		
	Completa	Parcial	Total
Altos directivos	8,0	-	8,0
Empleados de tipo administrativo	12,0	2,0	14,0
Operarios	336,9	17,4	354,3
Personal técnico	45,7	-	45,7
Total	402,6	19,4	422,0

Número de despidos por género, edad y clasificación profesional.

Número de despidos por categoría profesional	2024		
	Hombre	Mujer	Total
Operarios	5	1	6

Número de despidos por edad	2024		
	Hombre	Mujer	Total
Entre 30 y 50	4	1	5
Mayor de 50	1	-	1
Total	5	1	6

Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y clasificación profesional o igual valor.

Promedio de retribución ponderada	2024		
	Hombre	Mujer	Total
	36.535,64	37.597,36	36.599,24

Retribución media ponderada por género y edad	2024		
	Hombre	Mujer	Total
Menor de 30	28.968,70	25.186,04	28.624,83
Entre 30 y 50	36.334,00	37.388,05	36.402,74
Mayor de 50	39.484,57	48.463,39	39.846,14
Total	36.535,64	37.597,36	36.599,24

Retribución media por género y categoría profesional	2024		
	Hombre	Mujer	Total
Altos directivos	104.594,68	59.120,76	93.226,20
Empleados de tipo administrativo	38.299,88	33.903,28	35.552,00
Operarios	34.746,34	30.563,01	34.723,35
Personal técnico	43.264,65	38.260,91	41.959,32
Total	36.535,64	37.597,36	36.599,24

Teniendo en cuenta las categorías en las que existen hombres y mujeres, INDASA presenta en 2024 una brecha salarial del 2,91%.

5.3. Conciliación de la vida personal y laboral

En función de las particularidades operativas, INDASA aplica, en la medida de lo posible, un enfoque flexible en las condiciones de trabajo. Esta práctica tiene como objetivo facilitar al personal colaborador la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, buscando un equilibrio que no afecte al modelo de negocio.

Aunque actualmente no se cuenta con una política formal de desconexión laboral, se han venido aplicando buenas prácticas orientadas a respetar este principio. Entre ellas se incluyen el respeto a los tiempos de descanso y la programación de reuniones dentro del horario laboral, con el fin de contribuir a un entorno profesional más equilibrado y saludable.

5.4. Organización del tiempo de trabajo

La gestión del tiempo de trabajo constituye una dimensión clave dentro de la estructura organizativa de INDASA, articulada bajo principios de cumplimiento normativo y adaptación funcional a las responsabilidades de cada puesto. La planificación de jornadas y horarios se estructura atendiendo a la naturaleza de las tareas asignadas y a las condiciones específicas de cada función, garantizando la eficiencia operativa y el respeto a los derechos laborales en todo momento.

En línea con lo establecido por la legislación vigente, la organización aplica rigurosamente los convenios colectivos correspondientes a cada uno de sus centros de trabajo, asegurando una correcta adecuación a los marcos sectoriales y territoriales. Esta aplicación diferenciada responde al compromiso de velar por unas condiciones laborales transparentes y coherentes con el entorno de actividad.

De acuerdo con esta estructura, se aplican los siguientes convenios colectivos:

- **Asturias:** Convenio colectivo del sector Industria del Metal del Principado de Asturias (Expediente C-022/2024, Código 33000695011979).
Representación de los trabajadores: Comité de empresa compuesto por 5 miembros.
- **Galicia (Ferrol):** Convenio colectivo de la empresa Industrial de Acabados, S.A. (INDASA) (Código 15100212012013).
Representación de los trabajadores: Comité de empresa formado por 9 miembros.
- **Vizcaya (Erandio):** Convenio colectivo sectorial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia (Código 48001985011981).
Representación de los trabajadores: 3 delegados de personal.
- **Murcia (Cartagena):** Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia (Código 30001245011981).
Representación de los trabajadores: 3 delegados de personal.
- **Cádiz:** Convenio colectivo de la Industria del Metal de la provincia de Cádiz (Código 11000495011982).
Representación de los trabajadores: 3 delegados de personal.

En el Régimen Disciplinario Interno de cada delegación INDASA incorpora, además de cuestiones referente al ámbito de las faltas leves, graves y muy graves indicado en cada convenio, aspectos de seguridad y salud que implicarían este tipo de sanciones. Asimismo, en 2024 INDASA crea un protocolo de Régimen Disciplinario Interno para establecer la sistemática a seguir en cuanto a apercibimientos de sanción y sanciones. Estos instrumentos permiten gestionar con claridad las infracciones preventivas, clasificándolas conforme a su gravedad y garantizando una respuesta alineada con la normativa vigente.

5.5. Seguridad y salud en el trabajo

La prevención de la seguridad y salud está integrada en el conjunto de actividades y decisiones en INDASA, así como en su línea jerárquica. Disponer de un sistema de gestión de seguridad y salud en base a la norma ISO 45001 facilita esta integración y facilita la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales de manera sistemática, integrando la prevención de riesgos laborales como parte de la gestión empresarial.

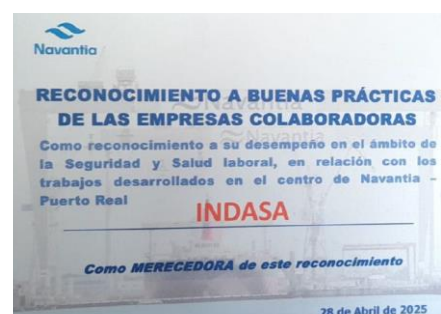
Asimismo, INDASA dispone de un Servicio de Prevención Propio (SPP) que asume las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología Aplicada. Las especialidades de Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud se gestionan de forma externalizada, a través del Servicio de Prevención Ajeno de Quirón Prevención, mientras que la mutua colaboradora con la Seguridad Social es Fremap.

Durante el ejercicio 2024, el SPP estuvo integrado por ocho técnicos superiores en prevención de riesgos laborales con formación en las tres especialidades preventivas, además de dos técnicos intermedios. Adicionalmente, parte del equipo directivo y operativo, cuentan con la titulación de técnico superior en prevención de riesgos laborales, lo que refuerza la capacidad interna para gestionar la seguridad y la salud desde todos los niveles jerárquicos.

Como parte del modelo de coordinación, los coordinadores de HSE del SPP mantienen reuniones semanales a través de la plataforma Teams. Asimismo, la Dirección General convoca semanalmente a los responsables de los distintos departamentos, abordando como primer punto del orden del día los temas relacionados con la seguridad y salud y el medio ambiente. De forma complementaria, se desarrollan reuniones interdepartamentales presenciales en las delegaciones de Ferrol y Cádiz con una frecuencia semanal, como parte del seguimiento continuo en materia de seguridad.

Toda la línea de mando ha sido designada como recurso preventivo, lo que supone que, al menos disponen de la formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales, garantizando así la aplicación efectiva de los principios preventivos en el entorno operativo.

El buen hacer en el ámbito de la seguridad y salud le reporta a INDASA el reconocimiento a las buenas prácticas de las empresas colaboradoras en el ámbito de la Seguridad y Salud laboral en NAVANTIA Puerto Real (respecto a los trabajos realizados en el año 2024).



Consulta y participación de los trabajadores

Con un enfoque orientado a fortalecer la cultura preventiva en todos los niveles de la organización, se han implantado mecanismos de participación que facilitan la implicación directa de las personas trabajadoras en asuntos relacionados con la seguridad y la salud laboral. Esta dinámica favorece la mejora continua del entorno de trabajo y refuerza el compromiso con la protección de las condiciones laborales.

En las delegaciones de Gijón, Ferrol y Cádiz se han constituido Comités de Seguridad y Salud que operan con carácter trimestral, conforme a la normativa vigente. A través de estos encuentros se analizan las condiciones en los centros de trabajo, se identifican riesgos y se plantean medidas orientadas a la prevención y la mejora continua.

En otras ubicaciones, como Bilbao y la obra de Cartagena, adscrita administrativamente a la Delegación de Gijón, pero con autonomía operativa debido a su duración y volumen de actividad, se celebran reuniones periódicas con los delegados de prevención. Aunque no se han constituido comités formales al no alcanzarse los umbrales establecidos legalmente, se garantizan al menos dos reuniones anuales, asegurando espacios de diálogo y seguimiento preventivo.

Este esquema participativo permite enriquecer el sistema de gestión con información procedente del entorno operativo, promoviendo respuestas ajustadas a la realidad diaria del trabajo y consolidando la integración de la prevención en la toma de decisiones y la gestión interna.

Evaluaciones de riesgos y estudio ergonómico

La identificación temprana y el control estructurado de los riesgos laborales constituyen una base esencial sobre la que se construye el enfoque preventivo de la organización. Bajo este principio, se han desarrollado procedimientos técnicos que permiten anticipar situaciones de riesgo, adaptar los entornos de trabajo a las condiciones reales de ejecución y consolidar una cultura preventiva basada en la mejora continua.

En línea con este enfoque, se realiza una revisión anual de las evaluaciones de riesgos, diferenciada por delegación y adaptada a las especificidades de cada centro de trabajo operativo. Como resultado, se elaboran las Fichas Informativas de Riesgos (F.I.R.), que detallan los riesgos asociados a cada puesto junto con las medidas preventivas aplicables. Esta documentación se entrega dos veces al año a toda la plantilla, acompañada de las notas informativas que se distribuyen por correo electrónico con la nómina mensual. Asimismo, las personas que se incorporan a la organización reciben esta información en formato físico durante su proceso de acogida, asegurando el acceso temprano al conocimiento preventivo.

De forma complementaria, y con carácter anual, se efectúa un análisis cualitativo de los factores ergonómicos y psicosociales vinculados a cada puesto. Este proceso permite determinar qué posiciones requieren un estudio ergonómico específico. A partir de dicha identificación, se elaboran estudios aplicando metodologías reconocidas como OWAS (evaluación de carga postural), la ecuación NIOSH (manipulación manual de cargas), NTP 1011 (estimación del metabolismo energético) y ERGO/IBV (tareas repetitivas). El estudio ergonómico correspondiente al ejercicio 2024 fue realizado el 11 de septiembre.

Esta metodología no solo fortalece la capacidad de respuesta ante posibles desviaciones, sino que también contribuye a mejorar la adecuación de los puestos a las condiciones reales de ejecución, promoviendo entornos laborales más seguros, técnicamente adaptados y centrados en el bienestar integral de las personas trabajadoras.

Mediciones higiénicas

A lo largo del ejercicio 2024, se desarrolló un estudio para valorar el riesgo por inhalación de agentes químicos, empleando la metodología del INRS conforme a lo dispuesto en la NTP 937. Este análisis permitió determinar con precisión los puestos y áreas de trabajo en los que era necesario llevar a cabo mediciones higiénicas de contaminantes químicos.

En este contexto, se realizaron mediciones personales en todos los puestos identificados con exposición, abarcando tareas vinculadas tanto al ámbito naval como a trabajos en entornos offshore. Del mismo modo, se ejecutaron mediciones acústicas en los distintos entornos operativos, con el fin de evaluar los niveles de exposición al ruido, y se efectuaron mediciones de estrés térmico específicamente en las actividades desarrolladas en Cartagena.

Las mediciones realizadas se integran dentro del sistema de vigilancia higiénica implantado, proporcionando datos técnicos clave para el seguimiento de condiciones de exposición y la toma de decisiones preventivas basadas en evidencia.

Formación e información sobre contaminantes químicos

Como parte del desarrollo de una cultura preventiva basada en la anticipación y el conocimiento técnico, se implementaron en 2024 diversas acciones dirigidas a fortalecer la gestión del riesgo químico en los entornos operativos. Entre ellas, se elaboraron hojas informativas específicas para los productos utilizados en obras cuya duración iguala o supera los seis meses. Este material se distribuyó al personal conjuntamente con las notas informativas periódicas o, en determinados casos, mediante comunicación electrónica.

Complementariamente, se organizaron sesiones formativas presenciales en obra, con el objetivo de facilitar la comprensión de los riesgos asociados al manejo de sustancias químicas y reforzar el uso adecuado de las medidas de protección. Esta combinación de información técnica y formación práctica permite consolidar una gestión preventiva más integrada en las dinámicas diarias de trabajo.

Inspecciones en prevención de riesgos laborales y medio ambiente

En coherencia con su modelo de gestión preventiva, se llevan a cabo inspecciones periódicas en todas las obras activas con el objetivo de verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas en materia de seguridad, salud laboral y protección ambiental. Estas evaluaciones son realizadas y registradas por el personal técnico de seguridad designado en cada obra, permitiendo detectar desviaciones operativas, implementar medidas correctoras y asegurar la aplicación efectiva de los requisitos internos y normativos en los entornos de trabajo.

Política de alcohol y drogas

La política interna en materia de consumo de alcohol y drogas se mantiene vigente como uno de los elementos integrados en la estrategia de seguridad laboral. En este marco, se refuerza anualmente su difusión entre toda la plantilla mediante una nota informativa específica, con el objetivo de consolidar la concienciación sobre la relevancia de preservar entornos de trabajo seguros y exentos de factores que puedan afectar a la integridad física, el desempeño profesional o las condiciones operativas.

5.6. Siniestralidad y absentismo

INDASA trabaja de forma continuada en la reducción de sus índices de siniestralidad. Debido al tipo de trabajos que desarrolla la compañía y los lugares donde realizan sus trabajos que no son comparables con otras empresas del sector, sus datos de siniestralidad están por encima de la media del sector. INDASA tiene perfectamente identificadas las causas de los accidentes, principalmente vinculados a sobreesfuerzos, y en menor medida, pero significativas también proyecciones en ojos y aunque menos frecuentes, caídas de personas al mismo y distinto nivel y golpes / cortes o golpes contra objetos inmóviles.

Los datos estadísticos de accidentalidad fueron:

Datos de siniestralidad 2024	
Accidentes con baja	69
Accidentes sin baja	92
Enfermedades profesionales	2
Índice de frecuencia	73,99
Índice de gravedad	2,97

Tanto los accidentes como las enfermedades profesionales se han identificado entre el personal masculino. Cuando se identifica una enfermedad profesional INDASA realiza una investigación como si tratase de un accidente laboral con el fin de analizar si se deriva de un mismo foco o riesgo y, en su caso establecer un Plan de Acción para reducirlo o eliminarlo.

En relación con el absentismo se indican a continuación las horas en las que se ha incurrido en 2024.

Horas de absentismo		
Hombres	Mujeres	Total
163.942	3.600	167.542

5.7. Formación y desarrollo profesional

El impulso al aprendizaje continuo y la actualización de competencias es prioridad para INDASA. La formación se consolida como herramienta clave para favorecer la adaptación al cambio, mejorar el rendimiento organizativo y responder con solvencia a las exigencias técnicas y humanas de cada puesto.

A lo largo del año, se impartieron un total de 6.646 horas de formación. Se desglosan a continuación las horas de formación por categoría profesional.

Horas de Formación	2024		
	Hombres	Mujeres	Total
Empleados de tipo administrativo	158	88	246
Operarios	5.088	16	5.104
Personal técnico	841	455	12.96
Total	6.087	559	6.646

5.8. Diversidad e Igualdad de Oportunidades

La promoción de entornos laborales en los que prevalezcan la equidad, el respeto y la accesibilidad es un eje prioritario dentro del modelo de gestión de personas de INDASA. Desde una perspectiva alineada con la realidad operativa y social, la organización avanza hacia una cultura inclusiva, donde se valoran las diferencias y se fomenta una convivencia profesional libre de barreras o sesgos. Al cierre del ejercicio 2024, el equipo humano de la compañía incluía 9 personas con algún grado de discapacidad.

INDASA apuesta por la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la valoración objetiva del talento. Estos principios se aplican en todas las fases del ciclo laboral: desde el proceso de selección y contratación, hasta la promoción interna, la formación continua y la evaluación del desempeño.

En este marco, la organización mantiene una posición firme en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en consonancia con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Dicha orientación se materializa en medidas concretas para asegurar que los procesos de decisión, las condiciones de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional estén guiados por criterios de equidad y equilibrio.

La tolerancia cero ante cualquier forma de discriminación, ya sea por edad, género, orientación sexual, origen étnico, religión, discapacidad u otra condición personal o social, constituye un principio operativo ineludible. Esta posición se refleja en el día a día de la organización, donde las decisiones se toman sobre la base del mérito, la competencia profesional y el respeto a la diversidad. Como parte del despliegue de esta estrategia, se ha implementado un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, concebido como una herramienta clave para garantizar la integridad física, psíquica y moral de todas las personas que prestan servicios en la compañía. Este instrumento, sustentado en la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, establece un marco preventivo y procedimental claro, consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras.

De manera complementaria, se ha desarrollado un protocolo específico para prevenir el acoso por orientación sexual, identidad de género o expresión de género, con el objetivo de proteger de manera efectiva los derechos del colectivo LGTBI y reforzar el compromiso con una convivencia profesional igualitaria y libre de violencia. Ambos protocolos integran medidas preventivas como acciones de sensibilización, formación especializada, evaluación de riesgos psicosociales y medidas de acogida para nuevas incorporaciones, así como mecanismos de respuesta ajustados a cada situación. El procedimiento contempla una vía abreviada, cuando una advertencia es suficiente, y una vía formal, que incluye entrevistas, revisión documental, medidas cautelares y una investigación exhaustiva.

La instrucción de estos procedimientos recae en una Comisión Instructora, integrada por personas designadas por la Dirección de Recursos Humanos y por las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Igualdad. Esta comisión actúa bajo criterios de imparcialidad, confidencialidad y sin vínculos jerárquicos o personales con las partes implicadas.

El protocolo reconoce el derecho de la persona denunciante a contar con acompañamiento asesor y establece un plazo máximo de 20 días naturales para la resolución del expediente. Asimismo, contempla la inversión de la carga de la prueba en los términos recogidos en la legislación vigente, trasladando a la parte denunciada la responsabilidad de demostrar la inexistencia de conducta discriminatoria. En los casos acreditados, la organización adopta las medidas disciplinarias pertinentes y garantiza la protección de la persona afectada, evitando cualquier perjuicio y contemplando, en su caso, recursos complementarios como apoyo psicológico, formación adicional, ajustes voluntarios en las condiciones laborales o nuevas evaluaciones de riesgos psicosociales.

Para facilitar el acceso a los canales formales de comunicación, se ha habilitado un espacio en la página web (www.indasa.com) como vía confidencial para la recepción de denuncias, consultas o solicitudes relacionadas con los protocolos descritos. Este canal está gestionado bajo criterios estrictos de confidencialidad, seguridad jurídica y respeto, garantizando una atención diligente e imparcial. Como garantía adicional, el sistema prohíbe cualquier forma de represalia hacia quienes denuncien o colaboren de buena fe en los procedimientos, y contempla sanciones internas en los casos de denuncias formuladas sin fundamento o con mala fe.

Con el fin de asegurar la mejora continua, se prevé una revisión anual a cargo de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que analiza la eficacia de los protocolos, documenta los casos tratados y emite un informe confidencial con propuestas de mejora, compartido con la Dirección y la plantilla bajo formato agregado y con pleno respeto a la privacidad de las personas implicadas.

A fecha de cierre del ejercicio 2024, no se han registrado denuncias ni activaciones de los protocolos relativos a acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. Este dato ratifica el compromiso de la organización con un entorno laboral basado en el respeto mutuo, la inclusión efectiva y la construcción de relaciones laborales libres de violencia o discriminación

6. OTRAS RELACIÓN CON EL ENTORNO

6.1. Gestión de la Cadena de valor

La estructura de la cadena de valor de INDASA responde a un enfoque transversal que prioriza la responsabilidad, la trazabilidad y la alineación con criterios técnicos, ambientales y sociales en todas sus fases.

Como parte de la política de compras, se incorporan consideraciones clave vinculadas al cumplimiento de determinados requisitos para la homologación de proveedores que varían en función de la categoría del proveedor. Estas directrices no solo fortalecen el sistema de evaluación de proveedores, sino que también aseguran que las relaciones comerciales se desarrollen bajo estándares de cumplimiento normativo.

En paralelo, se llevan a cabo auditorías internas anuales como parte del sistema de seguimiento del modelo de gestión, complementadas por las auditorías externas orientadas al mantenimiento de certificaciones clave como ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y PECAL. En el ejercicio 2024, no se detectaron no conformidades en los procesos auditados bajo las normas ISO. Por su parte, las auditorías relativas a PECAL reflejaron tres no conformidades, todas ellas corregidas satisfactoriamente.

De forma adicional, durante 2024 INDASA ha superado varias auditorías por parte de clientes de sectores estratégicos, con el siguiente resultado:

- Tres auditorías externas en prevención de riesgos laborales sin hallazgos.
- Cinco auditorías externas de calidad, con dos no conformidades solventadas en tiempo y forma.
- Una auditoría ambiental sin incidencias detectadas.

Desde una perspectiva operativa, el modelo de contratación integra criterios de proximidad mediante acuerdos marco de suministro aplicables a todas las delegaciones. Asimismo, se recurre a proveedores locales para necesidades específicas no incluidas en dichos acuerdos, lo que fortalece la vinculación con el entorno productivo inmediato de cada unidad operativa.

El tratamiento de quejas y reclamaciones se rige por una metodología que las clasifica como no conformidades, salvo aquellas que se enmarcan en garantías contractuales, en cuyo caso pueden derivar en procesos de resolución externa cuando corresponda. Durante 2024, no se registraron reclamaciones pendientes de entidades como el Ministerio de Defensa de España o de Medioambiente. Sin embargo, se gestionaron cinco quejas de clientes, todas tratadas como no conformidades: tres surgieron de encuestas de satisfacción y dos fueron consecuencia de deficiencias detectadas tras inspecciones técnicas.

En cuanto a los indicadores específicos, durante el periodo se registraron:

- 33 no conformidades de calidad.
- 11 no conformidades ambientales.
- 25 no conformidades en prevención de riesgos laborales.

En línea con este enfoque, la gestión de la cadena de valor se estructura bajo criterios de trazabilidad, cumplimiento normativo y control operativo, asegurando la alineación con los objetivos de sostenibilidad y gestión responsable definidos por la organización.

En relación con la satisfacción de los clientes, INDASA dispone de una sistemática basada en encuestas realizadas a clientes por Delegación, realizando preguntas sobre varios ítems y obteniendo en todos los casos una puntuación superior a 4 sobre 5.

Un dato importante del año 2024 relativo a la satisfacción de clientes, es que el 100% de los encuestados nos volvería a contratar, lo que refleja el buen hacer de la compañía y el alto grado de satisfacción de nuestros clientes.

6.2. Respeto a los derechos humanos

El respeto por la dignidad y la integridad de las personas constituye uno de los principios esenciales que orientan la actuación de INDASA en todos sus ámbitos de operación. Bajo esta premisa, se asegura el cumplimiento riguroso de los marcos internacionales reconocidos, incluyendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, con especial atención a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva.

La gestión corporativa se fundamenta en criterios que promueven la igualdad de trato, rechazan cualquier forma de discriminación y aseguran condiciones laborales seguras, equitativas y transparentes a lo largo de toda su cadena de valor. En este marco, se establece una postura firme frente a prácticas como el trabajo infantil, el trabajo forzoso o cualquier otra forma de explotación.

Durante el ejercicio 2024, no se han recibido denuncias relacionadas con posibles vulneraciones de derechos humanos. Este resultado refuerza la consistencia de las políticas internas y la capacidad del modelo organizativo para integrar un enfoque preventivo y responsable, alineado con los principios fundamentales en materia de derechos humanos y con el compromiso normativo que define la cultura empresarial.

INDASA dispone de un canal interno de denuncias, regulado por un protocolo específico, que permite comunicar de forma segura, confidencial y, si se desea, anónima, posibles infracciones legales, incumplimientos de normas internas o hechos relacionados con corrupción o fraude. Este canal está disponible a través de la página web corporativa y garantiza la protección del denunciante frente a cualquier tipo de represalia, de acuerdo con la normativa vigente.

Las comunicaciones recibidas son gestionadas por una oficina instructora independiente, que tiene la facultad de iniciar investigaciones, aplicar medidas cautelares y proponer acciones correctivas o disciplinarias. El sistema contempla también la sanción de denuncias realizadas de forma malintencionada, con el fin de preservar su credibilidad y efectividad.

7. INFORMACIÓN FISCAL

A continuación, se muestran los datos financieros de INDASA en virtud de lo establecido por la Ley 11/2018 sobre Estados de Información No Financiera y Diversidad.

2024	€
Resultado antes de impuestos	529.185,24
Impuestos sobre beneficios pagado	133.515,93
Subvenciones recibidas en el ejercicio	15.315,80

ANEXO I: PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME

Para la elaboración del presente Estado de Información No Financiera (EINF) se ha tenido en cuenta los asuntos materiales para INDASA. Éstos han sido seleccionados fundamentalmente, a partir de las conductas y protocolos relacionados con la actividad principal de las compañías analizadas.

Esta información ha sido proporcionada en apartados anteriores del presente informe. A modo esquemático se presenta la siguiente descripción de la metodología de definición de información a incorporar en el presente Informe.

01. MATERIALIDAD Y RIESGOS NO FINANCIEROS
02. RETOS NO FINANCIEROS
03. POLÍTICAS E INDICADORES

Además de las fuentes de información anteriormente señaladas, para la incorporación y priorización de contenidos en el presente Informe se han tenido en cuenta los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como las orientaciones proporcionadas por el “Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad”. En este sentido, se han tenido en consideración los criterios de Materialidad y Exhaustividad en línea con el citado estándar.

A continuación, se relacionan los principios de calidad utilizados para la determinación del contenido de la memoria:

MATERIALIDAD

Con el fin de definir aquellos aspectos e identificadores más relevantes a incluir en el presente informe, INDASA ha identificado sus grupos de interés y ha definido e implementado canales de comunicación estables con ellos. Con la información recabada por estas fuentes y, a partir de un proceso de reflexión interno, se han fijado los aspectos más relevantes sobre los que INDASA debe informar.

EXHAUSTIVIDAD

La información incluida en la memoria es suficiente para reflejar los impactos económicos, sociales y ambientales significativos derivados de la actividad llevada a cabo por INDASA, permitiendo que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño integral de la empresa durante el ejercicio 2024.

COMPARABILIDAD

La información incluida en el informe permite que los grupos de interés de INDASA analicen la evolución que la Compañía ha experimentado y puedan compararla con la de otras organizaciones. En el presente informe no se incluye información comparativa interanual, ya que se trata del primer ejercicio en el que la empresa presenta la información no financiera.

PRECISIÓN

La información incluida en el presente documento se presenta con el grado de precisión y detalle oportunos y, dependiendo de la naturaleza de lo explicado, se ofrece en forma cuantitativa y/o cualitativa.

CLARIDAD

La información incluida en el Informe se presenta de forma comprensible y fácil de localizar.

FIABILIDAD

La información incluida en este informe será verificada por terceros y, por tanto, los datos recogidos están respaldados por la documentación y sistemas de control pertinentes.

ANEXO II: TABLA DE REFERENCIA A LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
Información General		
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura.	CAPÍTULO 2	GRI 2-1
Mercados en los que opera.	CAPÍTULO 2	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategia de la organización.	CAPÍTULO 2 y 3	GRI 2-22
Principales factores y tendencias que pueden afectar en su futura evolución.	CAPÍTULO 2 y 3	GRI 2-22 GRI 2-23 GRI 2-24
Marco de Reporting utilizado.	INTRODUCCIÓN ANEXO I y II	GRI 1
Principio de materialidad.	CAPÍTULO 3	GRI 2-29 GRI 3-1 GRI 3-2
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los riesgos relacionados a las actividades de la empresa.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
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.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	CAPÍTULO 2 y 4	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución.	CAPÍTULO 4	GRI 2-23 GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Contaminación: Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	CAPÍTULO 4	GRI 2-25
Economía Circular		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 GRI 306-2

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 GRI 306-3
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	CAPÍTULO 4	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adaptados para mejorar la eficiencia de su uso.	CAPÍTULO 4	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía.	CAPÍTULO 4	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia.	CAPÍTULO 4	GRI 302-4
Uso de energías renovables.	CAPÍTULO 4	GRI 302-1
Cambio climático		
Emisiones de gases efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	CAPÍTULO 4	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	CAPÍTULO 4	GRI 103-2
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 4	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	CAPÍTULO 4	GRI 304-1 al GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	La organización no dispone de instalaciones en área protegidas. Toda su actividad se desarrolla en áreas industriales	GRI 304-2 GRI 304-3
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la empresa.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional.	CAPÍTULO 5	GRI 2-7
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	CAPÍTULO 5	GRI 2-7

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	CAPÍTULO 5	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	CAPÍTULO 5	GRI 405-1 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	CAPÍTULO 5	GRI 405-1 GRI 405-2
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.	CAPÍTULO 5	GRI 405-1
Implantación de políticas de desconexión laboral.	Si bien INDASA no ha definido por el momento una política de desconexión laboral, tiene un firme compromiso en la aplicación de buenas prácticas en esta materia.	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad.	CAPÍTULO 5	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Número de horas de absentismo.	CAPÍTULO 5	GRI 403-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	CAPÍTULO 5	GRI 403-3 GRI 403-4
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	CAPÍTULO 5	GRI 403-9
Relaciones sociales		
Organización del dialogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3 GRI 403-4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	CAPÍTULO 5	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	CAPÍTULO 5	GRI 403-4
Formación		

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
Políticas implementadas en el campo de la formación.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional.	CAPÍTULO 5	GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3 GRI 405-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	CAPÍTULO 5	GRI 2-27 GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Respeto de los derechos humanos		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la empresa.	CAPÍTULO 6	GRI 3-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	CAPÍTULO 6	GRI 2-23 GRI 3-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	CAPÍTULO 6	GRI 3-3
Medidas implantadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	CAPÍTULO 6	GRI 2-23 GRI 3-3
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la empresa .	CAPÍTULO 6	GRI 3-3
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	CAPÍTULO 6	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-3
Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales.	CAPÍTULO 6	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-3

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	La organización no realiza aportaciones a entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1
Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la empresa.	CAPÍTULO 6	GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	CAPÍTULO 6	GRI 3-3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	CAPÍTULO 6	GRI 3-3
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del dialogo con estos.	CAPÍTULO 6	GRI 3-3 GRI 201-1
Las acciones de asociación o patrocinio.	CAPÍTULO 6	GRI 3-3 GRI 201-1
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	CAPÍTULO 6	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	CAPÍTULO 6	GRI 2-6
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	CAPÍTULO 6	GRI 2-6
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	CAPÍTULO 6	GRI 3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	CAPÍTULO 6	GRI 3-3
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos por país.	CAPÍTULO 7	GRI 201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados.	CAPÍTULO 7	GRI 201-1
Las subvenciones públicas recibidas.	CAPÍTULO 7	GRI 201-1

NOTA: Reglamento de Taxonomía (RT): No se facilita la información requerida por el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, así como los reglamentos delegados publicados a la fecha de emisión del presente informe: Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 y Reglamento Delegado (UE) 2021/2178, al no cumplir la Sociedad con los requisitos exigidos por el mencionado Reglamento para la publicación de información adicional a la exigida por la Ley 11/2018.