INFORME 2024

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

IMASA

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
CONTENIDO DEL INFORME 2024

1

SOMOS IMASA Pág.5

2

GOBIERNO CORPORATIVO Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

2.1. Estructura operativa de la organización Pág.13

2.2. Cumplimiento normativo Pág.14

3

ENTORNO RELACIONAL Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

3.1. Ecosistema relacional Pág.18

3.2. Análisis de materialidad Pág.19

3.3. Adaptación estratégica ante nuevos retos globales Pág. 22

3.4. Seguimiento restos en materia no financiera 2024 Pág. 23

3.5. Nuevos retos en materia no financiera 2025 Pág. 24

4

NUESTRO COMPROMISO CON LAS PERSONAS

4.1. El motor humano de **IMASA** Pág. 25

4.2. Gestión responsable del tiempo laboral Pág. 26

4.3. Talento en evolución Pág.27

4.4. Datos de empleo y desarrollo humano Pág. 28

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
CONTENIDO DEL INFORME 2024

5

UNA CULTURA DE SEGURIDAD QUE NOS DEFINE Pág.32

5.1. La seguridad comienza con el cuidado de nuestra gente Pág.34

5.2. Cultura de seguridad impulsada por la alta dirección Pág.35

5.3. Nuestra forma de construir entornos seguros Pág.38

5.4. Indicadores que respaldan nuestra cultura de protección Pág. 38

6

COMPROMISO AMBIENTAL INTEGRADO EN NUESTRA GESTIÓN Pág.40

6.1. Nuestro compromiso con una gestión responsable de los recursos Pág. 41

6.2. Residuos como parte de nuestra gestión responsable Pág. 41

6.3. Gestión responsable frente a los desafíos climáticos Pág. 42

6.4. Comprometidos con la protección de la biodiversidad Pág. 43

7

CREANDO CONEXIONES DE VALOR Pág.44

8

APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD Pág.46

ANEXO I

Presentación del Informe y principios para la determinación de contenido Pág.47

ANEXO II

Requerimientos de la ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. Estándares de global Reporting Initiative Pág.48

CARTA MÁXIMO REPRESENTANTE

Liderar una organización industrial y tecnológica en el entorno actual implica mucho más que alcanzar objetivos económicos; supone asumir una responsabilidad activa hacia el entorno y hacia quienes depositan su confianza en nuestro trabajo. Cada decisión, proyecto y alianza contribuyen de manera tangible a construir el legado que queremos dejar. Con esta convicción, presentamos el Estado de Información No Financiera 2024, no como un ejercicio formal, sino como la expresión de cómo integramos la sostenibilidad en el centro de nuestra gestión, en línea con una visión de negocio orientada a generar valor real y perdurable.

Durante 2024, **IMASA** ha mantenido una trayectoria firme, basada en la ejecución de proyectos estratégicos que refuerzan su liderazgo en sectores clave como la energía renovable, la eficiencia industrial y las soluciones de transición energética. La culminación de nuevas plantas solares FV, el avance en la búsqueda de oportunidades de proyectos de biomasa y biogás, y la implantación de tecnologías que minimizan el impacto ambiental en operaciones industriales reflejan el compromiso continuo con la transformación sostenible de los modelos productivos.

El fortalecimiento de la cultura preventiva en materia de seguridad y salud laboral ha sido un eje transversal, acompañado de una apuesta estratégica por el talento, la promoción de la diversidad y la consolidación de entornos inclusivos. De forma complementaria, en el ámbito de la gobernanza, se han reforzado los sistemas de cumplimiento normativo y de integridad corporativa, fortaleciendo una estructura de control interno preparada para anticipar riesgos y adaptarse a los nuevos desafíos regulatorios.

Con una visión de futuro, se han establecido prioridades que refuerzan el compromiso con una economía baja en carbono, la integración progresiva de criterios de circularidad en las operaciones y el impulso de la innovación y el crecimiento responsable. Estas líneas de actuación se gestionan de forma estructurada y proactiva, con la convicción de que la resiliencia y la responsabilidad no son logros puntuales, sino procesos dinámicos que exigen rigor, adaptación y visión estratégica permanente.

Consolidar una gestión que genere impacto positivo y duradero ha sido el principio rector de todas las iniciativas recogidas en este informe. Más allá de los resultados económicos, se ha trabajado en la integración efectiva de los principios sociales, ambientales y éticos en todas las áreas de actividad. Los avances presentados reflejan la solidez de la estrategia, la colaboración activa con los grupos de interés y una voluntad firme de evolución continua. Sobre esta base, **IMASA** continuará construyendo un modelo de negocio resiliente, competitivo y preparado para afrontar los retos de un entorno global en transformación.

Sin otro particular, les saluda atentamente,

Saturnino Martínez Zapico
Presidente

1 SOMOS IMASA

El modelo de negocio se fundamenta en la creación de valor sostenible y en la respuesta eficiente a las necesidades de los clientes y grupos de interés, integrando propósito, agilidad y excelencia operativa.

IMASA está clasificada como gran empresa conforme a la definición establecida en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas, de fecha 6 de mayo de 2003 (DOCE L 124 de 20-5-2003). Constituida como Sociedad Anónima de capital privado, orienta su actividad hacia la generación de soluciones técnicas de alto valor añadido, combinando innovación, sostenibilidad y compromiso con la calidad.

La estructura organizativa se articula en divisiones o líneas de actividad especializadas, apoyadas por unidades operativas que garantizan una gestión ágil, flexible y adaptada a las particularidades de cada proyecto y cliente. Este diseño organizativo permite responder de manera rápida y eficiente a los desafíos del mercado, reforzando la capacidad de ofrecer un servicio integral y de alta calidad en los distintos sectores en los que opera.

Mediante esta configuración, **IMASA** consolida un modelo de gestión dinámico, basado en la excelencia técnica, la mejora continua y la creación de valor compartido, alineado con los principios de sostenibilidad económica, social y ambiental que guían su estrategia de largo plazo.

1.1. LÍNEAS DE NEGOCIO

DIVISIÓN DE INGENIERÍA Y PROYECTOS EPC

Desarrollamos proyectos EPC para plantas industriales de ámbito internacional, asumiendo su dirección hasta la entrega final de las instalaciones al cliente. **Proporcionamos una extensa gama de servicios orientados a satisfacer las necesidades nuestros clientes, promoviendo la conformación de consorcios con socios estratégicos** internacionales para posicionarnos en sectores industriales clave. Estos proyectos incluyen los siguientes servicios

- Estudios de viabilidad técnico-económica.
- Dirección del proyecto.
- Planificación.
- Ingeniería.
- Fabricación y suministro de equipos.
- Establecimiento en obra.
- Obra civil.
- Montaje.
- Electricidad, automatización y control de las instalaciones.
- Puesta en marcha de las instalaciones y formación final.

DIVISIÓN DE ENERGÍA EPC

Somos especialistas en proyectos EPC (Engineering, Procurement & Construction) de plantas de generación de energía: cogeneración, biomasa, energías renovables, plantas de energía convencionales, etc. Al igual que la División de Ingeniería y Proyectos EPC, esta división **desarrolla proyectos de ámbito nacional e internacional, a través de los profesionales más cualificados**, participando y ejecutando todas y cada una de las fases y/o actividades de un proyecto llave en mano, desde su concepción hasta su puesta en marcha:

- Estudios de viabilidad técnico-económica.
- Planificación y seguimiento.
- Ingeniería conceptual, básica y de detalle.
- Fabricación.
- Gestión de compras.
- Dirección y supervisión de la construcción y el montaje.
- Automatización y control de las instalaciones.
- Puesta en marcha de las instalaciones y formación final.
- Operación & mantenimiento de plantas.

DIVISIÓN DE MONTAJES Y MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

Nos encontramos entre las empresas líderes del sector por su capacidad para afrontar con rigor el reto de garantizar la seguridad, calidad y estricto cumplimiento de los plazos convenidos en la ejecución de proyectos y en el mantenimiento de plantas industriales. Esta experiencia y el empleo de personal cualificado justifican su presencia en sectores como el petroquímico, químico, energético, cementero, siderometalúrgicos, etc.

Entre las actividades desarrolladas por esta unidad de negocio, destacan las siguientes:

- Construcción de plantas industriales: Montaje de estructura, tuberías y equipos.
- Revisiones programadas de instalaciones industriales (refinerías, centrales térmicas, fábricas de cemento, plantas siderúrgicas, plantas metalúrgicas, etc.)
- Mantenimiento integral de instalaciones industriales,

La unidad de negocio de Mantenimiento y Montajes Industriales está **complementada con secciones especializadas en el suministro y montaje de aislamientos térmicos y acústicos,** proporcionando a sus clientes un servicio coordinado que facilita la perfecta ejecución de los proyectos.

Disponemos de una estructura propia dedicada al montaje de revestimiento refractario: reparaciones, intervenciones de emergencia y obras de nuevas instalaciones industriales, llevando a cabo el montaje y, si el cliente lo requiere, realizando el suministro de los materiales refractarios con el apoyo de suministradores de solvencia internacional.

DIVISIÓN DE FABRICACIÓN

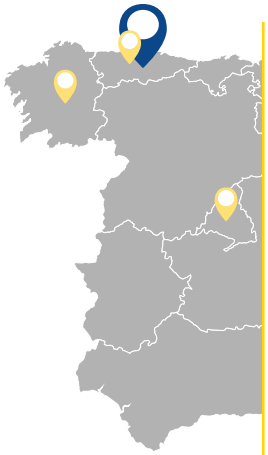
La unidad de negocio de Fabricación de **IMASA cuenta con unas importantes instalaciones de calderería y mecanización.** Entre las actividades desarrolladas por la unidad de negocio de Fabricación de **IMASA** destacan las siguientes:

- Construcción de estructura metálica: Ligera, media y pesada.
- Construcción de equipos, tanto en acero al carbono como en acero inoxidable.
- Construcción de conductos, en acero al carbono.

1.2. PRESENCIA ESTRATÉGICA

La consolidación de una presencia sólida y diversificada constituye un eje fundamental en el modelo de crecimiento de **IMASA**. Desde su sede central ubicada en la calle Faya, 10 en el Parque Tecnológico de Asturias en Llanera, 33428- Asturias (España), se coordinan las operaciones y se define la estrategia corporativa que guía su actividad a nivel nacional e internacional.

Además de su sede principal, **IMASA** dispone de distintas instalaciones fijas que refuerzan su capacidad operativa y su proximidad a los mercados clave:



- **DIV FABRICACIÓN:**
  Polígono Logrezana - La Granda · 33438 Carreño (Asturias)

- **DIV MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES:**

  DELEGACIÓN ASTURIAS:
  C/ Faya 10 - Parque Tecnológico de Asturias CP: 33428 Llanera (Asturias) – España

  DELEGACIÓN GALICIA:
  C/ Sinfónica de Galicia, 8 · 15004 A Coruña (Galicia)

- **DIV ENERGÍA EPC – MADRID:**
  Paseo de la Castellana 121, escalera izquierda, 5ºC · 28046 (Madrid)

- **DIV INGENIERÍA Y PROYECTOS EPC:**
  C/ Faya 10 (Parcela 42) - Parque Tecnológico de Asturias
  CP: 33428 Llanera (Asturias) – España

1.3. PRESENCIA MUNDIAL

En el ámbito internacional, **IMASA** extiende su actividad a más de 15 países, consolidando así una presencia global que le permite atender proyectos de alta complejidad técnica en distintos mercados estratégicos, adaptándose a las necesidades locales y fortaleciendo su posición competitiva a nivel global.

Este despliegue territorial responde a la visión de cercanía, eficiencia operativa y flexibilidad que caracteriza el modelo de negocio, reforzando la capacidad para ofrecer soluciones integrales en sectores de elevada exigencia tecnológica.

1.4. CIFRAS CLAVE

Distribución Ventas (Consolidado)

Ventas Consolidado	2024	2023	2022
Ventas Anuales	**103.823.758,91**	159.274.780,93	100.707.491,08
Distribución Ventas	2024	2023	2022
Ventas Nacionales	**57,78%**	48,72%	76,67%
Ventas Internacionales	**42,22%**	51,28%	23,33%

Ventas por unidad de negocio (Consolidado)

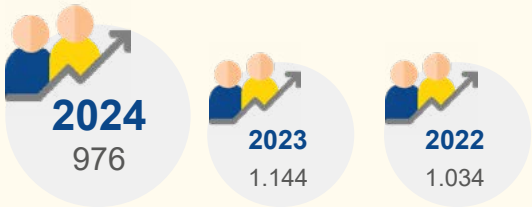
Ventas Consolidado	2024	2023	2022
Línea de actividad EPC	**29.525.539,29**	56.429.882,14	31.139.797,42
Línea de actividad Mantenimiento Y Montaje	**69.482.250,26**	95.939.762,20	65.245.727,50
Línea de actividad Fabricación	**4.815.969,36**	6.905.136,59	4.321.966,16
VENTAS TOTAL	**103.823.758,91**	**159.274.780,93**	**100.707.491,08**

Datos por país

	IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS		
PAÍS	2024	2023	2022
España	175.400,37	6.927,71	3.328,67
Bolivia	-	-	56.052,73
Brasil	-	-	-
Chile	-	-	-
Colombia	-	55.393,97	-
Ecuador	-141.424,81	-	3.025,41
Israel	-	-	-
Marruecos	-2.026,15	2.401,85	40.720,14
México	-	-	-
Perú	-	-	-
Portugal	-79.125,46	436.930,62	25.785,00
República Dominicana	-	-	-
Sudáfrica	-	5.500,10	-
Uruguay	-	579,08	-
Bélgica	-	-	-
TOTAL	**-47.176,05**	507.733,33	128.911,95

Subvenciones recibidas:

Plantilla media y evolución (Consolidado)



1.5.Proyectos destacados

Algunos de los proyectos más relevantes ejecutados durante el periodo 2024/2025 son los siguientes:

DENOMINACIÓN DEL PROYECTO	ACTIVIDAD	PAIS	CLIENTE
Sistema de Filtro de mangas	EPC	ESPAÑA	MANCOMUNITAT PER LA GESTIO DE RESIDUS URBANS
Planta PV Belinchon	EPC	ESPAÑA	OPDE
Planta PV TROPIGAS	EPC	REPUBLICA DOMINICANA	TROPIGAS
Reparación PLANTA FV Escatrón	EPC	ESPAÑA	GALP
Suministro e instalación de ACC SIRUSA	EPC	ESPAÑA	MANCOMUNITAT PER LA GESTIO DE RESIDUS URBANS
Trabajos reparación en Planta FV Escatrón	EPC	ESPAÑA	Trabajos Reparación Escatron
Planta PV FV6	EPC	REPUBLICA DOMINICANA	ENERTUR
Cementera Potosí Offshore-Contrato repuestos	EPC	BOLIVIA	ECEBOL
Instalación de Handling Benguerir	EPC	MARRUECOS	OCP
Ingeniería y Suministro Carro de Carga	EPC	BRASIL	ARCELORMITTAL BRASIL
Ingeniería reforma pasivado sin Cr inst. Hojalata 2 de Avilés	EPC	ESPAÑA	ARCELORMITTAL
Repair Block Wall Termitau	EPC	KAZAJISTAN	ARCELORMITTAL TERMITAU
Reparación Paredes Baterías 4 y 5 Volta Redonda	EPC	BRASIL	CSN
Reparación Paredes Batería 1 Volta Redonda	EPC	BRASIL	CSN
Suministro Carro de Carga Doy	EPC	ESPAÑA	INDUSTRIAS DOY
Oven Roff Repair Works Supervision Coke Battery 3	EPC	BRASIL	GERDAU AÇOMINAS
Sistemas Electrificación Máquinas Deshornadoras y Nuevo Carro de Carga	EPC	ESPAÑA	INDUSTRIAS DOY MANUEL MORATE
Sistemas de Cribado	EPC	ESPAÑA	INDUSTRIAS DOY MANUEL MORATE
Tres Carros de Carga IJmuiden	EPC	PAISES BAJOS	TATA STEEL LJMUIDEN
Sistema Alimentación Ferros y CDRI a EAF	EPC	ESPAÑA	ARCELORMITTAL
TSP Handling Project - Jorf Lasfar Offshore	EPC	MARRUECOS	JESA
Contrato anual 2024 Mantenimiento Mecánico	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	RESONAC GRAPHITE
Contrato anual 2024 Carga de camiones APA	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	RESONAC GRAPHITE
Contrato anual 2024 Reparación de casetes	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	RESONAC GRAPHITE
Contratos varios 2024	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	RESONAC GRAPHITE
Contrato mecánico 2024 Vertex Bioetanol Curtis	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	BIOETANOL GALICIA
Contrato anual mantenimiento mecánico planta residuos Albada A Coruña 2024	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	BABCOKC COMMUNAL, MBH Y TE
Instalación preflash crudo 2	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	REPSOL
Paradas Platformado-2 octubre 24	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	REPSOL
Parada enero 2024. Tercer Reactor Oxidador en OPSM	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	REPSOL
Parada mayo 2024. OR3 ET3 BD3	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	PETRONOR
Rehabilitación Acueducto CH Dorna	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	NATURGY
Contrato Marco Reparacion tanques	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	PORTUGAL	GALP SINES

DENOMINACIÓN DEL PROYECTO	ACTIVIDAD	PAIS	CLIENTE
Parada octubre 2023	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	PORTUGAL	GALP SINES
Carga quente Aeros HD-E-014 A/B/C/D	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	PORTUGAL	GALP SINES
Empreitada RI´s 2023	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	PORTUGAL	GALP SINES
Reparación caldeira CE-BF02	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	PORTUGAL	GALP SINES
Reatores PP-V02 y MTV05 marzo 2024	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	PORTUGAL	GALP SINES
Reparaçao en paragem coluna CC-V-09	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	PORTUGAL	GALP SINES
Paragem F.R.B.y Equipos	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	PORTUGAL	SIDERURGIA NACIONAL
Adaptación 4º tanque a bioetanol para Vertex	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	PEREZ TORRES
Suministro y montaje de pantallas flotantes en TKS Bilbao	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	TEPSA
Montaje e instalacion 2º tanque Licuefación	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	BIOETANOL GALICIA
Instalación Equipo E-505-B	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	BIOCARBURANTE CASTILLA Y LEON
Tubería gas 3 Hornos Steim de fábrica de Resonac	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	BLUER
Reparaçao Fornalhas 2024	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	GALP SINES
Sección S-84	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	NAVANTIA
Ampliación montaje de módulos Proyecto SPEAR	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	SABIC PLASTIC ENERGY
Elaboración de tuberias en centro de fabricación tuberías (Cartagena)	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	NAVANTIA
Montaje mecánico Alto Tamega	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	GENERMASA
Obra lineal Poliducto Este	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	CEPSA
Montaje y aislamiento del horno de cal y filtro de lodo de cal de nueva línea de producción	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	VALMET
Elaboración tubería submarino proyecto S-82 (Cartagena)	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	NAVANTIA
Elaboración y montaje de estructuras. Montajes mecánicos para submarino S-82 (Cartagena). MA4	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	NAVANTIA
Sustitución de tramo tubería Terciaria desde C1 A C2	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	CEMEX
Desmontaje Tanque mezcla 2 y reparación de tanque de mezcla 1, 3 y 4.	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	DYNASOL ELASTÓMEROS, S.A.
Elaboración tubería submarino proyecto S-83 (Cartagena)	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	NAVANTIA
Soldadura pasos de casco S-83 (Cartagena)	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	NAVANTIA
Reforma en cintas 2023	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	BELGICA	ARCELOR MITTAL GENT
VICAT Proyecto Xeuilley . Arcilla calcinada	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	FL SMIDTH, S.A.
Montaje de estaciones de carga	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	HOLANDA	GATE TERMINAL B.V.
Instalación tubería de vapor DN100 para cierre anillo vapor (Avilés)	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	ARCELORMITTAL ESPAÑA, S.A.
Desmantelamiento Termica Soto de Ribera	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	EDP
P - Q2190 Tercer reactor de oxidación	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	REPSOL QUIMICA, S.A
Reparaciones refractarias en planta de Villaluenga de la Sagra	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	LAFARGEHOLCIM SPAIN, S.A.U.
Revisión mecánica 2024 L3 Y L4	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	TIRME,S.A.
Montaje refractario en cementos Vic	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	CEMENTOS LEMONA, S.A.
Desmontajes de 3 tanques Decapado	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	ARCELORMITTAL ESPAÑA, S.A.
Elaboracion y Montajes de Estructuras y Montajes Mecanico S84	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	NAVANTIA S.A.

DENOMINACIÓN DEL PROYECTO	ACTIVIDAD	PAIS	CLIENTE
Trabajos refractarios parada general	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	CEMENTOS TUDELA VEGUIN, S.A.
Mantenimiento mecánico – PLANTA INC	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	TIRME S.A.
Mantenimiento QN Trubia 2024	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	INDUSTRIAL QUIMICA DEL NALON
Bloque 2 de inversiones parada planta 3	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	PETROLEOS DEL NORTE, S.A.
Mantenimiento de aislamiento en planta energética Sant Adria de Besos	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	TRACTAM I SELEC. DE RESIUDUS SA
Trabajos en movimiento de hornos ALCOA (Avilés)	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	ALUMINA ESPAÑOLA, S.A.
Reparación horno	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	CORRUGADOS GETAFE
Calorifugado de instalaciones en las Factorias de Avilés y Gijon (5 años)	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	ARCELORMITTAL ESPAÑA, S.A.
Parada horno nº 5 en la planta de Tudela Veguin	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	CEMENTOS TUDELA VEGUIN, S.A.
Elaboración de tuberías para el submarino	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	NAVANTIA S.A.
Sustitución de fondo de tanque de diario I1	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	BIRLA CARBON SPAIN, S.L.U.
Instalación mecánica evacuación tren 3	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	MEGASIDER ZARAGOZA, S.A.U
Remodelación de clasificación del horno 1 y del acopio de gravas	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	DOLOMITAS DEL NORTE, S.A
Trabajos refractario para DAL en CC	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	ASTBEL NV
Parada general 2024 La Robla	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	CEMENTOS TUDELA VEGUIN, S.A.
Instalación eléctrica horno 1 y del acopio de gravas	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	DOLOMITAS DEL NORTE, S.A
Trabajos mecánicos en las factorías de Avilés y Gijón	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	ARCELORMITTAL ESPAÑA, S.A.
Mejoras en cintas transportadoras pos37 SINTER A	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	ARCELORMITTAL ESPAÑA, S.A.
Trabajos refractarios tostación II	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	ASTURIANA DE ZINC,S.A
Trabajos metalúrgicos equipos y varios parada plurianual vb3 2025 - bpt_p2024-0126.	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	PETROLEOS DEL NORTE, S.A.
Instalación de campanas de captación	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	FRANCIA	ARCELORMITTAL FRANCE, S.A.S.
Aislamiento tanques PETRONOR TK 633	MANTENIMIENTO Y MONTAJES	ESPAÑA	PETROLEOS DEL NORTE, S.A.
Suministro estructura Poliducto Huelva	FABRICACION	ESPAÑA	UTEM MEISA
3 Bastidores para Carros	FABRICACION	ESPAÑA	ARCELORMITTAL
1 Carro completo para LDA	FABRICACION	ESPAÑA	ARCELORMITTAL
Estructura L.S. Torre Refrigeracion	FABRICACION	ESPAÑA	MASA
28 Skid Modulos	FABRICACION	ESPAÑA	FLUYTEC
Fabricacion y suministro de 4 silos planta WtE	FABRICACION	ESPAÑA	MECET (UK)
Fabricacion y Suministro Estructura del área 44 y Porticos P/Muros de Contencion	FABRICACION	ESPAÑA	MASA
Fabricacion y suministro Tambor Primario Sinter A	FABRICACION	ESPAÑA	ARCELORMITTAL
Enfriador de Brea R-8	FABRICACION	ESPAÑA	IQN
8 Módulos skid	FABRICACION	ESPAÑA	FLUYTEC
2 Silos y Toboganes	FABRICACION	ESPAÑA	DOLOMITAS DEL NORTE
Estructuras Elephant House	FABRICACION	ESPAÑA	ARCELOR
Estructuras y Soporte Area 4	FABRICACION	ESPAÑA	MASA
Revamping Ductos Dunkerque	FABRICACION	FRANCIA	ARCELOR FRANCIA
Fabricacion y suministro Estructuras Metalicas	FABRICACION	ESPAÑA	SYNKEDIA BISCAY

1.5. Hitos Históricos

1979
Año de constitución de **IMASA** como empresa de servicios industriales.

1984
Adjudicación del primer proyecto internacional para la construcción de una Planta de RSU en Châtel-St-Denis (Suiza).

1985
Cambio de la sede social a Oviedo.

1991
Adjudicación de proyecto EPC de 3 torres de absorción de ácido sulfúrico en Safi (Marruecos) para OCP.

1995
Adjudicación del proyecto EPC de Revamping de línea de producción de Clinker en la Cementera de Chlef (Argelia) para ECDE.

1997
Adjudicación del proyecto para la Reconstrucción integral de las baterías de Cok en Gijón (Aceralia).

2006
Cambio de denominación social a **IMASA, INGENIERÍA Y PROYECTOS S.A.**

2010
Establecimiento de la primera filial internacional en Chile.

2012
Incorporación de la Tecnología del Ciclo Higroscópico.

2014
Adjudicación del proyecto EPC para la construcción de una Planta de Cemento en Oruro (Bolivia).

2018
Adjudicación del proyecto EPC para la construcción de 5 plantas FV de 240 Mw en total en España.

2019
IMASA tiene presencia en diferentes países como Portugal, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, Uruguay, Israel, Marruecos y Sudáfrica.

2021
IMASA cambia su sede social y oficinas centrales al Parque tecnológico de Asturias localizado en Llanera.

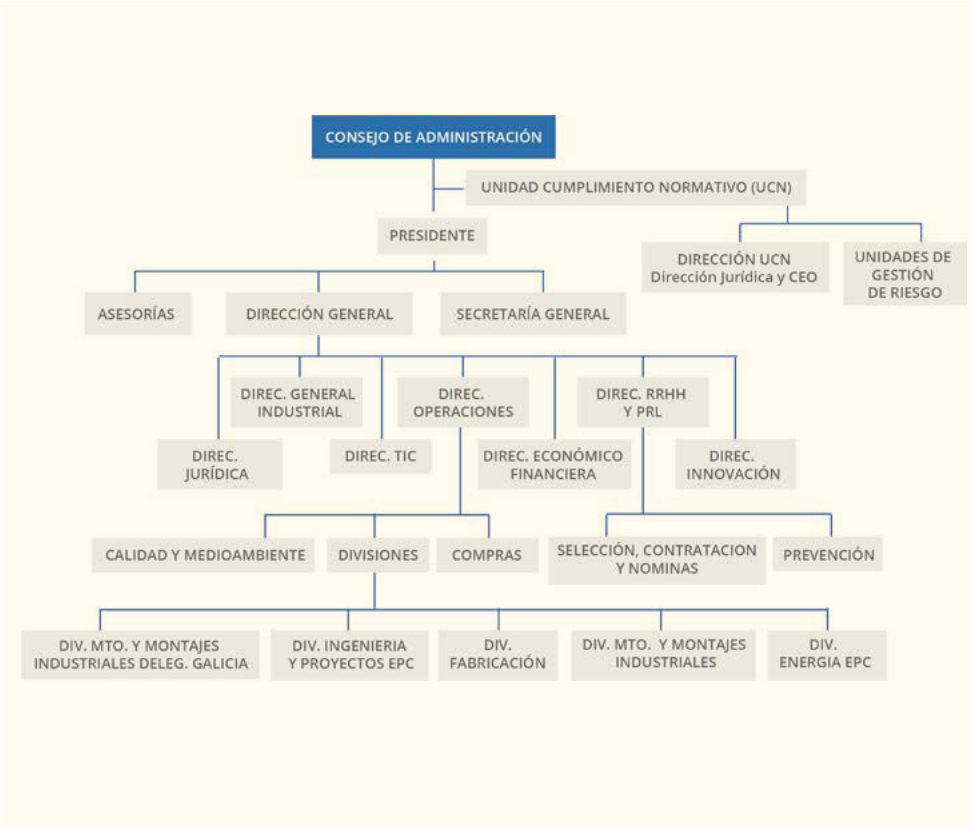
2 GOBIERNO CORPORATIVO Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

2.1 Estructura operativa de la organización

La gobernanza corporativa representa un elemento esencial en la construcción de un modelo de gestión responsable y orientado a la creación de valor a largo plazo. Bajo esta premisa, **IMASA** ha configurado una estructura organizativa y societaria que combina rigor, eficiencia y adaptabilidad, garantizando la sostenibilidad de su actividad en entornos cada vez más dinámicos y exigentes.

El Consejo de Administración actúa como núcleo de dirección y supervisión, integrando tres miembros, un presidente y dos vocales. Este órgano no sólo define las grandes líneas estratégicas, sino que además asume un papel fundamental en la supervisión del cumplimiento normativo, en la promoción de una cultura de integridad y en la alineación de las decisiones empresariales con los compromisos éticos y de sostenibilidad asumidos.

La estructura operativa se organiza de manera funcional, con áreas claramente delimitadas que permiten asegurar una coordinación eficaz entre los distintos niveles de gestión. Esta arquitectura facilita la trazabilidad de los procesos internos, optimiza la eficiencia operativa y refuerza la capacidad de respuesta ante los desafíos del mercado. La distribución de competencias y responsabilidades se representa de forma gráfica en el siguiente diagrama:



Durante el ejercicio 2024 el Consejo pasa de tener 5 miembros a 3, no habiéndose producido otras alteraciones significativas en la estructura organizativa general. Esta estabilidad ha permitido mantener la coherencia estratégica, fortalecer los sistemas de control interno y avanzar en el fortalecimiento de un modelo de gestión basado en los principios de buen gobierno, transparencia y responsabilidad.

En consecuencia, la estructura de gobernanza consolidada se proyecta como un pilar estratégico que sustenta el compromiso con la sostenibilidad y la excelencia empresarial, garantizando una dirección orientada a la creación de valor para todos los grupos de interés y reforzando la reputación de **IMASA** como una organización sólida, ética y comprometida.

2.2 Cumplimiento normativo

El cumplimiento normativo constituye un eje esencial en el modelo de gestión responsable de **IMASA**, reflejo de su compromiso inquebrantable con el respeto a la legalidad, la ética empresarial y las mejores prácticas en materia de buen gobierno. Esta orientación se manifiesta en la implementación progresiva de un marco normativo interno robusto, alineado con los requisitos legales nacionales e internacionales y con los más altos estándares de integridad corporativa.

Durante el ejercicio 2024, **IMASA** ha consolidado su Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo (SGCN) conforme a los principios de la norma UNE 19601, orientada a sistemas de gestión de compliance penal. Esta estructura organizativa y funcional establece los mecanismos necesarios para prevenir, detectar y gestionar eficazmente los riesgos normativos derivados de las operaciones y actividades de la compañía.

En este contexto, se ha desarrollado un Modelo de Prevención de Delitos como documento rector del sistema. Esta herramienta permite mapear los riesgos penales mediante una metodología sistemática de identificación, análisis y clasificación según su grado de relevancia. A través de un mapa de riesgos específico, se han determinado las áreas de exposición y los controles existentes, impulsando una gestión proactiva basada en el control de procesos y en la anticipación de contingencias legales.

La implantación efectiva de este modelo representa una oportunidad estratégica para consolidar una cultura organizacional basada en la legalidad, integridad y transparencia. Además de dotar a **IMASA** de un marco de referencia claro, promueve la coherencia en la actuación interna y fortalece el compromiso ético compartido por toda la plantilla.

Los objetivos fundamentales que sustentan este modelo son:

- Establecer un entorno de prevención, detección temprana y gestión de riesgos normativos, minimizando su impacto potencial y fortaleciendo una cultura ética transversal aplicable a todos los niveles organizativos.
- Manifestar de manera inequívoca la condena institucional de cualquier conducta ilícita o contraria a los principios éticos, reafirmando que tales comportamientos no sólo infringen el marco legal vigente, sino que son incompatibles con los valores corporativos que definen la identidad de **IMASA**.
- Promover la formación, sensibilización e implicación activa de todas las personas en el cumplimiento de las normas internas, de la legislación aplicable y de los procedimientos que conforman el SGCN, fomentando así una conducta coherente con los principios éticos corporativos.
- Impulsar la mejora continua del sistema de gestión mediante la revisión constante de su eficacia y la optimización de los mecanismos de control asociados a procesos críticos o actividades sensibles desde el punto de vista del cumplimiento.
- Reforzar la supervisión efectiva de los controles existentes en aquellas operaciones identificadas como de mayor exposición a riesgos legales o reputacionales.

IMASA dispone, asimismo, de un Código Ético que actúa como base normativa de referencia y guía de conducta. Este documento, junto con el SGCN, articula los principios fundamentales de actuación de la organización, promoviendo un entorno de confianza, transparencia y respeto hacia todas las personas, ya sean internas o externas.

Como parte de este compromiso, se han definido herramientas específicas y se han habilitado órganos de supervisión responsables de garantizar el funcionamiento adecuado del sistema. Todos los integrantes de **IMASA**, sin excepción, están llamados a observar y aplicar las disposiciones contenidas en la normativa interna y externa, y tienen la responsabilidad activa de prevenir y denunciar cualquier conducta que contravenga este marco ético y normativo.

En 2024 se finaliza el proceso de certificación de la norma UNE 19601 por entidad externa acreditada. La realización de una auditoría externa de certificación del modelo de prevención de delitos realizada por un tercero independiente, experto y de prestigio, es una de las maneras más fiables, eficaces y transparentes de dar respuesta a los requisitos legales y de evidenciar el compromiso explícito de **IMASA** y sus líderes con la cultura de cumplimiento.

Código Ético

El compromiso ético constituye un pilar esencial en la consolidación de un modelo de negocio sostenible y responsable. Consciente de la importancia de actuar bajo los más altos estándares de integridad, el Consejo de Administración aprobó en 2023 el Código Ético de Conducta, una referencia estratégica que formaliza la cultura de cumplimiento y responsabilidad que define la actuación diaria.

Integrado en el Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo (SGCN), el Código establece las directrices que rigen el comportamiento de todas las personas sujetas a su alcance, promoviendo el cumplimiento riguroso de la legislación aplicable, el respeto a los principios éticos y la prevención proactiva de riesgos normativos. A través de este marco, se impulsa un entorno organizativo basado en la transparencia, la responsabilidad y la coherencia con los valores corporativos.

En línea con su vocación de rendición de cuentas, el Código se encuentra disponible para todas las partes interesadas en la web de la empresa, reflejando un compromiso firme con la ética empresarial y la relación de confianza con los grupos de interés.

La estructura de este documento se asienta sobre valores fundamentales que guían todas las decisiones estratégicas y operativas. Entre ellos, destaca el respeto a los Derechos Humanos, asegurando la adhesión a los principios universales en cualquier actividad y jurisdicción. La integridad permea cada actuación, exigiendo honestidad, equidad y respeto incondicional a la legalidad. A su vez, la orientación a la satisfacción del cliente promueve un enfoque anticipativo, riguroso en el cumplimiento de compromisos y comprometido con la excelencia en los resultados.

La cultura de innovación impulsa la búsqueda constante de mejoras y la adopción de soluciones creativas que fortalecen la resiliencia y competitividad. Asimismo, el compromiso profesional se traduce en la promoción del talento, la formación continua y el fortalecimiento de equipos de alto desempeño, mientras que la sostenibilidad se integra como eje transversal que guía el uso eficiente de los recursos, el respeto al entorno y la contribución al bienestar social.

Para garantizar la efectividad de este marco ético, se definen compromisos claros y exigibles. Se establece la obligación de evitar cualquier conducta que pueda comprometer la reputación corporativa, generar riesgos de carácter penal o perjudicar los intereses estratégicos, con la responsabilidad adicional de comunicar cualquier posible desviación. Asimismo, se exige actuar en todo momento con lealtad, honestidad y respeto a las leyes, reflejando los valores institucionales en la práctica cotidiana. Finalmente, se reitera la necesidad de anteponer el interés corporativo frente a intereses personales o de terceros que pudieran interferir en el logro de los objetivos comunes.

La implantación y consolidación del Código Ético representan no sólo el cumplimiento de una obligación formal, sino también la reafirmación de una cultura organizacional madura, comprometida con la excelencia, la transparencia y la generación de valor sostenible. Esta visión integral permite fortalecer la confianza de los grupos de interés y proyectar una reputación basada en la responsabilidad y la integridad, elementos imprescindibles para construir un futuro sólido y sostenido en el tiempo.

Comité De Cumplimiento Normativo

En el compromiso de garantizar la correcta implantación y supervisión del modelo de cumplimiento, **IMASA** ha constituido el Comité de Cumplimiento Normativo (CCN), designado por el Órgano de Gobierno con competencias específicas en el ámbito de aplicación del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo (SGCN).

Este órgano especializado desempeña un papel esencial en la consolidación de la cultura de integridad y responsabilidad, orientando su actuación a la promoción de una cultura preventiva basada en el principio de “tolerancia cero” frente a cualquier conducta ilícita. En el ejercicio de sus funciones, lidera la gestión de las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético, asumiendo la responsabilidad del Sistema Interno de Información, conforme a las mejores prácticas en materia de cumplimiento y protección de informantes.

Entre sus atribuciones destaca la evaluación sistemática del grado de cumplimiento del Código Ético y la supervisión del funcionamiento, eficacia y evolución del sistema de gestión implantado. Esta labor de análisis y control busca identificar oportunidades de mejora, reforzar los mecanismos de prevención de delitos e infracciones y asegurar la alineación continua con los principios éticos y normativos que guían la actuación de **IMASA**.

Además de las funciones definidas, también le corresponde atender aquellas tareas adicionales que le sean encomendadas, de carácter singular o permanente, tanto por el propio Código Ético como por el SGCN o los órganos de administración. Esta capacidad de adaptación garantiza una respuesta ágil ante los cambios regulatorios y fortalece el marco de control interno y de gobierno corporativo.

La estructura de supervisión implementada refuerza un modelo de gestión comprometido con la transparencia, la integridad y la sostenibilidad a largo plazo. Bajo esta arquitectura de control interno y gobierno corporativo, **IMASA** impulsa la creación de valor responsable, protege de forma consistente su reputación institucional y afianza su capacidad para anticipar

y gestionar riesgos éticos y normativos en un entorno empresarial en continua evolución.

Canal Ético

En el marco de su sistema de integridad corporativa, **IMASA** ha desarrollado el Canal Ético como una herramienta clave para facilitar la comunicación confidencial de posibles conductas irregulares, consolidando con ello un entorno de cumplimiento normativo activo y transparente. Este mecanismo se articula como un canal seguro para informar sobre acciones u omisiones que pudieran constituir infracciones conforme a la Directiva (UE) 2019/1937 y la Ley 2/2023, o las disposiciones que las sustituyan o complementen, incluyendo igualmente los incumplimientos del Código Ético de Conducta y del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo (SGCN). Así, se habilita un marco de protección eficaz para quienes, actuando de buena fe, contribuyen a preservar la legalidad, la ética institucional y la mejora continua del entorno corporativo.

El Canal Ético permite a cualquier persona informar, incluso de forma anónima, garantizando en todo momento la confidencialidad de su identidad y de los terceros mencionados en las comunicaciones. El sistema, gestionado por el Responsable del Sistema Interno de Información (RSII), incorpora medidas específicas orientadas a prevenir el acceso no autorizado, proteger los datos personales involucrados y asegurar la trazabilidad de las actuaciones, desde la recepción hasta la resolución de cada caso. Asimismo, este responsable es el encargado de gestionar las comunicaciones remitidas, de acuerdo con lo dispuesto en el Protocolo de Gestión y la Política de Privacidad, y de canalizar consultas o dudas vinculadas al Código Ético a través del correo canal.etico@imasa.com.

La operativa del canal contempla fases claramente definidas que incluyen la recepción, revisión preliminar, análisis de viabilidad, investigación, resolución y cierre. Cada una de estas etapas se ejecuta bajo estrictos criterios de diligencia y proporcionalidad, de forma que se adopten únicamente aquellas medidas necesarias para los fines de la investigación, evitando daños innecesarios. En los casos que presenten especial complejidad, se comunica a la persona informante cualquier posible extensión del plazo, manteniendo el compromiso de resolver en un periodo máximo de tres meses. Las actuaciones están sujetas a estrictas cláusulas de reserva, y toda persona involucrada en su tramitación suscribe compromisos de confidencialidad que refuerzan la protección del proceso.

Además, el diseño del canal asegura la accesibilidad mediante una comunicación clara y visible en la página principal del sitio web corporativo www.imasa.com, desde donde también se puede acceder de forma directa a la plataforma digital del Canal Ético: https://imasa.canaldenunciasanonimas.com/home. En ambos espacios se ofrece información actualizada sobre el procedimiento, los principios aplicables y las garantías previstas para las personas informantes y denunciadas. A su vez, el canal contempla la colaboración con las autoridades judiciales o administrativas competentes cuando resulte necesario, informando de forma anonimizada al órgano de administración a través de los informes estadísticos pertinentes.

Cabe señalar que no se han registrado denuncias ni en el ejercicio 2024 ni en 2023, primer año en el que se implantó el Código Ético de la compañía. Este resultado refleja, por un lado, la eficacia de las medidas preventivas adoptadas en el marco del sistema de cumplimiento y, por otro, el impacto positivo de una cultura interna alineada con los principios de legalidad y responsabilidad institucional.

En un entorno regulatorio cada vez más exigente, la capacidad para canalizar, gestionar y responder a posibles incumplimientos se ha convertido en un factor determinante de la calidad del gobierno corporativo. El Canal Ético, al integrarse de manera operativa en la estructura de cumplimiento, actúa como una palanca que refuerza los sistemas internos de control y permite anticipar riesgos desde una lógica de mejora continua. Su existencia, y sobre todo su aplicación efectiva, contribuye a fortalecer la legitimidad institucional, articulando un mecanismo de escucha activa que conecta la gestión de la organización con los principios de legalidad, transparencia y responsabilidad exigidos por sus grupos de interés.

3 ENTORNO RELACIONAL Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

3.1 ECOSISTEMA RELACIONAL

La capacidad de generar valor sostenible a largo plazo está directamente relacionada con la forma en que una organización identifica, gestiona y se relaciona con sus grupos de interés. En este contexto, mantener un diálogo estructurado, transparente y continuo con los actores clave que influyen o se ven afectados por la actividad empresarial constituye un elemento esencial para fortalecer la legitimidad corporativa, anticipar riesgos no financieros y adaptar la estrategia a las expectativas del entorno.

IMASA articula su enfoque de relación con grupos de interés sobre la base de una gestión rigurosa de la información, apoyada en canales de comunicación específicos que permiten captar con precisión sus necesidades, prioridades y niveles de influencia. Esta interacción, concebida desde una lógica de doble materialidad, contribuye a enriquecer los procesos internos de toma de decisiones, promoviendo una integración efectiva de las dimensiones ambiental, social y de gobernanza en la gestión empresarial.

En el ejercicio de una gestión orientada al largo plazo, se han definido los grupos de interés clave cuya relación con la compañía resulta determinante para la continuidad operativa, la creación de valor y la consolidación de una reputación corporativa sólida. Estos colectivos comprenden, por una parte, al equipo humano que conforma la organización, a los proveedores que integran la cadena de suministro, y a los clientes como destinatarios directos de los productos y servicios; y por otra, a los accionistas y órganos de gobierno que orientan las decisiones estratégicas, al entorno social y ambiental en el que se opera, y a las administraciones públicas y organismos reguladores, cuya intervención resulta esencial para garantizar la adecuación normativa, el cumplimiento técnico y la interlocución institucional en el desarrollo de las actividades empresariales.

La interlocución con el equipo humano se apoya en herramientas tecnológicas que permiten un acceso ágil y seguro a contenidos normativos, documentación interna y canales de comunicación directa con las distintas áreas. Este ecosistema digital, compuesto por plataformas colaborativas, correo corporativo, espacios de interacción con el Departamento de Recursos Humanos y acceso desde el sitio web institucional, facilita una relación basada en la proximidad, la confianza y el compromiso mutuo.

Del mismo modo, la relación con proveedores, clientes y administraciones se orienta a construir alianzas responsables, sostenidas en principios de transparencia, cumplimiento normativo, eficiencia operativa y responsabilidad compartida. En paralelo, se fomenta un vínculo activo con el entorno social y ambiental, desde el reconocimiento de su impacto en la reputación, la aceptación social y la resiliencia organizativa.

La revisión periódica de los grupos de interés y la evolución de sus expectativas forman parte del sistema de gestión de la compañía, permitiendo ajustar de manera oportuna los mecanismos de diálogo, las respuestas institucionales y las prioridades estratégicas. Este enfoque dinámico garantiza que las relaciones establecidas se mantengan alineadas con los valores corporativos y con los principios de gobernanza responsable que rigen la actividad de **IMASA**.

3.2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

La capacidad de anticiparse a los desafíos emergentes y de responder con coherencia a las expectativas del entorno exige una comprensión profunda de los temas que resultan clave para la organización y sus grupos de interés. Bajo este principio, se ha desarrollado el ejercicio de materialidad correspondiente al año 2024, concebido como un proceso técnico, dinámico y transversal que permite identificar los asuntos más relevantes para la gestión, la estrategia corporativa y el desempeño a largo plazo.

El enfoque adoptado responde a criterios metodológicos consolidados, manteniendo la coherencia con los procesos aplicados en ejercicios anteriores y garantizando la comparabilidad de los resultados. La actualización parte de un análisis contextual integral, que combina fuentes internas vinculadas al sistema de gestión con referencias externas de organismos reconocidos a nivel internacional. Este doble enfoque permite integrar perspectivas estratégicas, regulatorias y sectoriales, fortaleciendo así la calidad del diagnóstico y su alineación con los compromisos asumidos por la organización.

En lo que respecta a las fuentes internas, el proceso ha considerado los elementos clave del sistema integrado de gestión, incorporando aquellos aspectos que, por su naturaleza, inciden de forma directa en las operaciones, en la gobernanza y en la relación con los grupos de interés. Paralelamente, se ha llevado a cabo una revisión exhaustiva de marcos normativos y referencias internacionales como el Pacto Mundial, la OCDE o los Objetivos de Desarrollo Sostenible, junto con un ejercicio de benchmarking que ha permitido contrastar tendencias relevantes observadas en otras empresas del sector.

A partir del análisis de esta información, se han identificado y priorizado los asuntos materiales considerando dos dimensiones complementarias. Por un lado, se ha evaluado el grado de responsabilidad que asume la organización en relación con cada asunto, distinguiendo entre actividades bajo control directo, compartido o externo. Por otro, se ha clasificado su ubicación a lo largo de la cadena de valor, identificando si su impacto se produce en ámbitos internos, mixtos o completamente externos a la actividad principal.

De forma paralela a la identificación de los temas materiales, se ha desarrollado el proceso de detección de riesgos no financieros, lo cual ha permitido una integración coherente entre ambas dimensiones. La coincidencia parcial de fuentes y criterios metodológicos ha facilitado una lectura cruzada que enriquece la gestión y mejora la capacidad de respuesta frente a eventos potenciales. Como resultado, se ha llevado a cabo una evaluación conjunta de los asuntos materiales y los riesgos asociados, atendiendo a su nivel de impacto en el modelo de negocio y en los colectivos afectados.

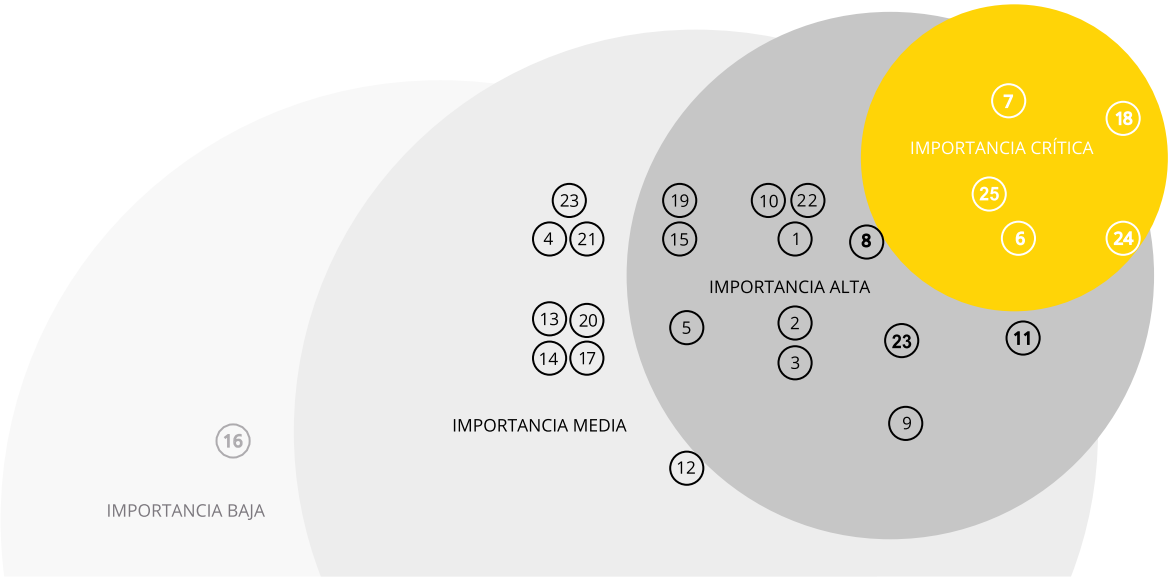
El resultado de este análisis permite jerarquizar los asuntos identificados y establecer las respuestas más pertinentes en función de su naturaleza, su nivel de exposición y el grado de control sobre los impactos asociados. De este modo, el ejercicio no solo orienta la definición de prioridades estratégicas respaldadas por información técnica, sino que también refuerza la solidez del proceso decisional y aporta una base estructurada para avanzar hacia una gestión más adaptativa, responsable y alineada con las exigencias actuales de gobernanza y rendición de cuentas.

A continuación, presentamos el seguimiento realizado a los asuntos materiales durante el ejercicio 2024:

BLOQUES INFORMACIÓN NO FINANCIERA	ASUNTOS MATERIALES IDENTIFICADOS RIESGOS NO FINANCIEROS		AM/OP	CADENA DE VALOR	PLAN DE ACCIÓN	SEGUIMIENTO
MODELO DE NEGOCIO	1	Flexibilidad y rápida respuesta ante imprevistos	OP	Interno	Mantener	Sin cambios significativos
	2	Flujos de comunicación interna ineficaces debido a la dispersión de nuestros centros de trabajo	AM	Interno	Mantener	Sin cambios significativos
	3	Competencia en costes de países en vías de desarrollo	AM	Externo	Control	Sin cambios significativos
	4	Situación crítica en cliente privado nacional derivado de los costes de la energía y la financiación	AM	Externo	Control	Sin cambios significativos
	5	Riesgos asociados a la ejecución de proyectos internacionales	AM	Externo	Control	Sin cambios significativos
	6	Disposición de nuevas tecnologías a la vanguardia para la facilitación del acceso a la información por parte de los empleados	OP	Interno	Control	Sin cambios significativos
	7	Ciberseguridad	AM	Mixto	Control	En tramite de mejora
	8	Realización de sinergias para reducción de costes en procesos transversales	OP	Mixto	Mantener	Sin cambios significativos
PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN	9	Valoración de cada miembro del equipo de forma individual y objetiva	OP	Interno	Analizar	Sin cambios significativos
	10	Contacto directo y colaboración con el cliente	OP	Mixto	Mantener	En trámite de mejora
	11	Nuevas formas de trabajo que faciliten la conciliación	OP	Interno	Analizar	Sin cambios significativos
	12	Prevención y mecanismos de control ante brotes en situación de epidemia	AM	Interno	Mantener	Sin cambios significativos
	13	Programación de formación para la promoción del talento interno y su retención en la compañía	OP	Interno	Mantener	Sin cambios significativos
IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	14	Generación de residuos	AM	Interno	Control	Sin cambios significativos
	15	Consumo energético instalaciones centrales.	AM	Interno	Reducir	En tramite de mejorar
	16	Cumplimiento legislativo medioambiental en proyectos	AM	Interno	Control	Sin cambios significativos
	17	Control y reducción de aspectos ambientales indirectos	OP	Mixto	Aprovech	Sin cambios significativos

BLOQUES INFORMACIÓN NO FINANCIERA		ASUNTOS MATERIALES IDENTIFICADOS RIESGOS NO FINANCIEROS	AM/OP	CADENA DE VALOR	PLAN DE ACCIÓN	SEGUIMIENTO
IMPACTO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS	20	Medidas de prevención de riesgos laborales adecuadas y eficaces	AM	Mixto	Control	Sin cambios significativos
	21	Coordinación de actividades con empresas subcontratadas	OP	Mixto	Mantener	En trámite de mejora
	22	Supervision de medidas preventivas en obra	AM	Interno	Mantener	En trámite de mejora
	23	Mejora de las condiciones de vida de las personas en las áreas de influencia	OP	Mixto	Aprovech	Sin cambios significativos
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	24	Conocimiento de nuestros empleados sobre regulación y consecuencias	AM	Interno	Reducir	En tramite de mejorar
	25	Garantia de cumplimiento normativo ante cambios en la regulación	AM	Interno	Mantener	En tramite de mejorar
	26	Riesgos de sanciones por falta de justificación de adecuado control	AM	Interno	Reducir	En tramite de mejorar

Gráfico de materialidad



NOTA: En el presente informe se analiza la totalidad de los asuntos materiales si bien, únicamente se informa del desempeño de aquellos valorados como significativos en virtud de las variables anteriormente mencionadas.

3.3. ADAPTACIÓN ESTRATÉGICA ANTE NUEVOS RETOS GLOBALES

El entorno global de 2024 se caracteriza por una elevada volatilidad, marcada por cambios regulatorios, avances tecnológicos, tensiones geopolíticas y una profunda transformación del mercado laboral. Ante este escenario, se ha llevado a cabo un análisis estratégico orientado a anticipar riesgos y detectar oportunidades de valor que permitan reforzar la posición competitiva en los mercados en los que se opera.

La creciente presión normativa en materia ambiental, impulsada por compromisos internacionales y políticas nacionales más exigentes, requiere una integración aún más rigurosa de prácticas de eficiencia energética, reducción de emisiones y gestión responsable de recursos. Este contexto representa un impulso para consolidar la oferta de soluciones avanzadas en energías renovables, Waste to Energy, biomasa y recuperación de calor residual, áreas en las que ya se cuenta con experiencia y capacidades diferenciales.

En paralelo, la transformación digital avanza a gran velocidad. La adopción de tecnologías como la inteligencia artificial, la automatización y los sistemas de análisis predictivo redefine los estándares operativos en ingeniería y construcción industrial. Aprovechar estos avances no solo permitirá optimizar procesos y costes, sino también incrementar la seguridad y calidad en la ejecución de proyectos. La capacitación de los equipos en competencias digitales, junto con la integración de herramientas inteligentes, se configura como un eje esencial para impulsar la eficiencia y mantener la competitividad.

El escenario geopolítico actual, caracterizado por conflictos regionales, barreras comerciales y disrupciones logísticas, exige una gestión activa del riesgo país y una diversificación estratégica de cadenas de suministro y mercados. Fortalecer la resiliencia organizativa, asegurando el aprovisionamiento fiable de componentes y minimizando la exposición a zonas de alta inestabilidad, es una prioridad para garantizar la continuidad de las operaciones en entornos complejos.

Por otra parte, la aceleración de la transición energética genera nuevas oportunidades en sectores como la generación renovable, el almacenamiento energético, el hidrógeno verde y la modernización de infraestructuras industriales. La experiencia en estos ámbitos facilita una respuesta ágil a la creciente demanda de soluciones sostenibles por parte de clientes industriales y administraciones públicas.

En cuanto al capital humano, el mercado laboral presenta desafíos significativos relacionados con la escasez de perfiles técnicos especializados y la necesidad de nuevas competencias vinculadas a la digitalización y la gestión ambiental. Potenciar programas de formación continua, reforzar la colaboración con instituciones educativas y fomentar un entorno de trabajo atractivo y comprometido son acciones fundamentales en **IMASA** para asegurar el talento necesario para afrontar los retos de futuro.

En conjunto, la estrategia de actuación se orienta a consolidar el liderazgo en cumplimiento ambiental, acelerar la transformación digital, reforzar la resiliencia global, expandir la presencia en sectores emergentes y desarrollar un modelo de gestión de personas que impulse la innovación y la excelencia. Esta hoja de ruta permitirá no solo mitigar los riesgos identificados, sino también capturar nuevas oportunidades de crecimiento, fortaleciendo la posición de referencia en los sectores industriales y energéticos a escala global.

Mirando hacia adelante, el compromiso con la anticipación estratégica, la innovación continua y la excelencia operativa se mantiene como la base sobre la que se construirá la evolución futura. El contexto actual exige no solo adaptabilidad, sino liderazgo proactivo en un entorno cambiante, permitiendo transformar los desafíos emergentes en impulsores de valor que refuercen la competitividad y el propósito corporativo a largo plazo.

3.4. SEGUIMIENTO RETOS EN MATERIA NO FINANCIERA 2024

Durante el ejercicio 2024 se ha llevado a cabo un seguimiento continuo de los riesgos no financieros, centrado en aspectos como el cumplimiento normativo, el impacto medioambiental, los derechos laborales, la ética empresarial y la gestión de la cadena de suministro. Este enfoque ha permitido reforzar las medidas preventivas y mejorar la capacidad de respuesta, integrando a las distintas áreas en una gestión más proactiva y alineada con los objetivos estratégicos.

ODS RELACIONADO	BLOQUE	OBJETIVOS	SEGUIMIENTO 2024
3 SALUD Y BIENESTAR	SEGURIDAD Y SALUD	Desarrollar un Plan de Simulacros conjunto por parte de los Departamentos de Prevención y de Calidad y Gestión Ambiental.	Durante 2024 no se ha ejecutado el simulacro previsto. Se planifica su realización en 2025, de forma coordinada entre los departamentos implicados.
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO		Continuar mejorando la cultura preventiva a través de acciones de formación e información	Se han celebrado reuniones mensuales centradas en temáticas específicas de seguridad y salud en el trabajo, trabajadas mediante dinámicas participativas.
		Campaña de responsabilidades con los mandos para afianzar su involucración la seguridad y salud.	Se ha implantado un plan de mejora de la cultura preventiva, enfocado en fortalecer el conocimiento de responsabilidades y fomentar la implicación de los mandos en todas las áreas operativas.
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS		Incorporación de nuevos controles y figuras de supervisión en las obras, incluyendo la Dirección. Creación de nuevas figuras de supervisión en obra.	Se han establecido pre-auditorías y un sistema de control de cumplimiento de objetivos, alineado a los requisitos de integración de la prevención y gestión conforme a la norma ISO 45001.
		Realización de un estudio psicosocial	Se ha programado como objetivo a desarrollar en el ejercicio 2025.
13 ACCIÓN POR EL CLIMA	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	Habilitar un espacio en SharePoint que permita gestionar, con carácter corporativo, la documentación que soporta el sistema integrado de calidad y medioambiente	Se ha creado un espacio corporativo con acceso controlado para el personal, permitiendo la consulta de documentación clave, certificados, políticas y documentos de referencia.
		Sensibilización y concienciación del personal directivo e implicados en el plan de reducción de emisiones de GEI.	Se ha impartido la formación de sensibilización a directivos e implicados en el plan de reducción de emisiones.
		Realizar evaluación en sostenibilidad mediante una plataforma tipo Ecovadis	No realizado
		Inscripción de **IMASA** en el Registro de Huella de Carbono del Principado de Asturias, conforme a requisitos del D40/2021.	Se ha registrado la huella de carbono correspondiente al año 2022, tanto en el Registro del Principado de Asturias como en el del MITERD.
		Búsqueda de comercializadora eléctrica que disponga de un menor factor mix.	Se han evaluado varias ofertas de comercializadoras. Ante el incremento de costes asociados a tarifas más sostenibles, se ha decidido mantener temporalmente las condiciones actuales.
		Reducción de las emisiones de CO2 en un 5% en el periodo 2023-2026	Se continúa avanzando conforme al plan establecido, con horizonte de cumplimiento en 2026.
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Certificación del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo (SGCN) para **IMASA**, conforme a la norma ISO 19601	Se obtiene la certificación en agosto de 2024
		Impartir formación en Compliance a todos los niveles de la organización	Se impartió según el plan de formación (miembros UCN, compras, comercial y se cambio el orden de RRHH por el de financiero)
5 IGUALDAD DE GÉNERO	PERSONAS	Implementación de medidas de evaluación del desempeño de la plantilla.	Se traslada a 2025
		Realización de nuevo análisis diagnóstico y revisión del plan de igualdad corporativo.	En proceso. Pendiente de que los sindicatos más representativos de los centros de trabajo sin RLT den respuesta a la convocatoria para constituir mesa negociadora nuevo plan de igualdad
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES		Mejora de los equipos a través de la formación continua.	Se han llevado a cabo distintas acciones formativas y dinámicas grupales orientadas a fortalecer la cultura preventiva y el desarrollo de competencias internas.
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	CADENA DE VALOR	Hacer instrucción para la Evaluación de proveedores soportada en plataforma externa.	Se ha elaborado la instrucción para la evaluación de proveedores, actualmente pendiente de su completa implantación.

3.5 NUEVOS RETOS EN MATERIA NO FINANCIERA 2025

De cara al ejercicio 2025, los principales desafíos se centran en reforzar la trazabilidad de la información no financiera, mejorar la calidad del reporte a lo largo de la cadena de valor y consolidar mecanismos de medición del impacto en ámbitos como el cambio climático, los derechos humanos y la gobernanza ética.

El objetivo será avanzar hacia una gestión más integrada, proactiva y alineada con las expectativas de los grupos de interés, asegurando mayor coherencia entre los compromisos asumidos y su aplicación operativa.

ODS RELACIONADO	BLOQUE	OBJETIVOS 2025
3 SALUD Y BIENESTAR 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	SEGURIDAD Y SALUD	Desarrollar un Plan de Simulacros conjunto por parte de los Departamentos de Prevención y de Calidad y Gestión Ambiental
		Realización de un estudio psicosocial
		Elaborar un plan de acción específico, a partir de la evaluación de clima preventivo,que nos ayude a mejorar nuestro nivel de cultura preventiva
13 ACCIÓN POR EL CLIMA	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	Continuar con el plan de reduccion de las emisiones de CO_2 en un 5% en el periodo 2023-2026
		Calculo de la huella de carbono para los años 2023 y 2024
		Crear un módulo de incidentes ambientales en SIGI
		Impartir formacion ambiental en Portugal
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Revisión continua de los riesgos de compliance y aplicación de las medidas preventiva
5 IGUALDAD DE GÉNERO 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	PERSONAS	Realizacion de un análisis diagnóstico y revisión del plan de igualdad coporarativo, adaptándolo al contexto actual
		Diseño e implantación de medidas de evaluación del desempeño de la plantilla
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	CADENA DE VALOR	Implantación de la instrucción para la evaluación de proveedores soportada en plataforma externa

4 NUESTRO COMPROMISO CON LAS PERSONAS

4.1 EQUIPO HUMANO

El impulso y consolidación de cualquier proyecto empresarial de largo recorrido depende, de manera esencial, del talento, la dedicación y el compromiso de quienes lo integran. Conscientes de esta realidad, se pone en valor el papel del equipo humano como motor que sostiene el avance y el éxito organizativo, aportando experiencia, conocimiento técnico y capacidad de adaptación para ofrecer soluciones a la medida de las necesidades de los clientes.

El compromiso con las personas se articula a través de políticas de recursos humanos y de prevención de riesgos laborales, diseñadas para reflejar los principios de respeto, bienestar y desarrollo integral. Estas políticas son de aplicación generalizada a toda la plantilla y promueven entornos de trabajo seguros, inclusivos y competitivos, impulsando la igualdad real de oportunidades, la conciliación de la vida personal y profesional, y la mejora continua de las condiciones laborales.

En este sentido, se trabaja de forma permanente en la creación de un clima laboral positivo que favorezca el desarrollo personal y profesional de cada integrante del equipo. Para ello, se garantiza el acceso a formación continua, tanto de carácter general como específica por puesto de trabajo, adaptada a las necesidades detectadas en función de los perfiles y responsabilidades asignadas. Asimismo, se implementan programas de acogida destinados a facilitar la integración de las nuevas incorporaciones, fortaleciendo desde el primer momento el sentido de pertenencia y la identificación con los valores corporativos.

Actualmente, se avanza en el proceso de constitución de la Comisión Negociadora, paso previo imprescindible para la revisión del Plan de Igualdad, ya que es necesario contar con la participación de la representación legal de los trabajadores. Mientras se

avanza en esta dirección, se impulsa de forma decidida una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la diversidad, rechazando de manera categórica cualquier forma de discriminación por razones de género, edad, orientación sexual, creencias religiosas o cualquier otro factor que pueda generar desigualdad.

Este compromiso con la igualdad de oportunidades se traduce en acciones concretas que abarcan los procesos de selección, la política de formación y promoción interna, la estructura retributiva, la organización flexible del tiempo de trabajo y el diseño de planes de carrera. De esta manera, se refuerza una cultura corporativa que no solo responde a los principios de responsabilidad social y buen gobierno, sino que también se proyecta hacia el futuro como un elemento estratégico de crecimiento y sostenibilidad organizativa.

4.2. GESTIÓN RESPONSABLE DEL TIEMPO LABORAL

La gestión del tiempo de trabajo constituye un componente esencial en la organización interna, tanto para garantizar el cumplimiento normativo como para favorecer el equilibrio entre las necesidades operativas y las expectativas del equipo humano. En este sentido, toda la actividad se desarrolla bajo el estricto respeto a los requisitos establecidos en los convenios colectivos sectoriales que resultan de aplicación en función de la ubicación geográfica y la naturaleza de los proyectos.

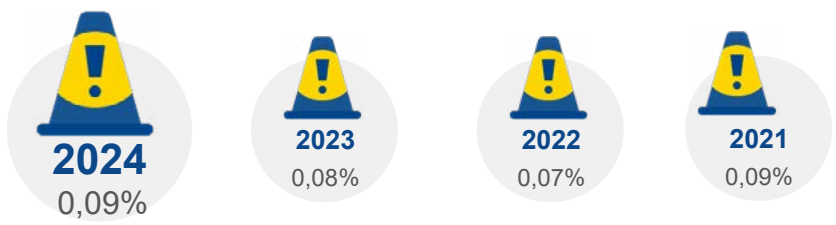
Los marcos normativos que regulan las condiciones laborales incluyen, entre otros, el Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, el Convenio Colectivo del Metal del Principado de Asturias, el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de La Coruña, el Convenio Colectivo del Metal de Madrid, el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Murcia, el Convenio Colectivo de la Industria del Metal de la Provincia de Cádiz y el Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares. Dada la diversidad de operaciones y la dispersión territorial de los proyectos, es habitual que distintos colectivos de personal estén sujetos a normativas laborales diferentes, adaptadas a las especificidades de cada emplazamiento.

La formalización de las relaciones contractuales se establece de conformidad con los convenios correspondientes, ajustando las condiciones laborales a los requerimientos particulares de cada proyecto en desarrollo. Todo el personal de la compañía se encuentra vinculado a uno o varios convenios colectivos, en función de su ubicación y su ámbito de actuación.

Desde una perspectiva de gestión interna, se promueve la implementación de medidas de flexibilidad laboral orientadas a favorecer la conciliación de la vida personal y profesional, siempre dentro de los márgenes que permitan mantener la eficiencia operativa de las distintas unidades organizativas. IMASA dispone de una política formalizada de desconexión digital, que establece normas y medidas para que las personas trabajadoras puedan desconectarse de sus obligaciones laborales fuera de su horario laboral, respetando así su tiempo de descanso y vida personal.

Entre las medidas de conciliación ya implantadas destacan la flexibilidad horaria de entrada y salida para el personal de oficinas, con un rango de inicio de jornada entre las 8:15 y las 9:15, y la adaptación de la franja horaria de comida, que permite a las personas trabajadoras organizar su salida entre las 13:30 y las 15:00, en función de su jornada. Para el personal de obra, dada la naturaleza específica de los proyectos, las necesidades de conciliación se analizan de manera individualizada, aplicándose las medidas correspondientes conforme a la legislación laboral vigente y a los convenios aplicables. Este enfoque equilibrado busca optimizar la organización del tiempo de trabajo, garantizando simultáneamente el desarrollo de los proyectos, el cumplimiento de las obligaciones normativas y el respeto por el bienestar y las condiciones de trabajo del equipo.

Incidencias asociadas a normativa laboral en el total de la plantilla:



4.3. TALENTO EN EVOLUCIÓN

El fortalecimiento de las competencias técnicas y profesionales del equipo constituye una prioridad dentro de la estrategia de gestión de personas. La apuesta decidida por el desarrollo del talento interno se traduce en acciones concretas que buscan impulsar la capacitación continua y promover un entorno de trabajo orientado a la excelencia operativa.

La formación permanente se consolida como un elemento estratégico, indispensable para garantizar la actualización de conocimientos en un entorno sectorial dinámico y en constante transformación. La mejora del desempeño individual y colectivo, así como la capacidad de respuesta ante los desafíos técnicos y de mercado, dependen en gran medida de la calidad de los programas de capacitación implementados.

A lo largo del ejercicio 2024, se han impartido un total de 169.081 horas de formación, reflejo del compromiso con el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras. Esta inversión en conocimiento no solo responde a la necesidad de mantener altos estándares de calidad en la prestación de servicios, sino que también contribuye a generar nuevas oportunidades de crecimiento interno, reforzando la cultura organizativa y la competitividad de la compañía.

Horas de formación anuales (Consolidado)

2024
169.081

2023
240.809

2022
165.795

4.4 DATOS DE EMPLEO Y DESARROLLO HUMANO

La gestión eficiente del capital humano exige un seguimiento sistemático y riguroso de los indicadores clave asociados a la composición de la plantilla, las condiciones laborales y su evolución a lo largo del tiempo. A través de la recopilación, tratamiento y análisis de esta información, se asegura una visión actualizada, precisa y dinámica del perfil organizativo, lo que permite reforzar la toma de decisiones estratégicas en el ámbito de la gestión de personas.

Con el objetivo de ofrecer una perspectiva comparativa que facilite la comprensión de las principales tendencias, a continuación, se presentan los datos de la plantilla correspondientes al ejercicio 2024, en relación con los ejercicios inmediatamente anteriores.

Plantilla total por edad

	2024			2023			2022		
Edad	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
18-29	49	8	**57**	121	12	133	76	4	80
30-49	367	62	**429**	538	73	611	489	64	553
> 50	294	29	**323**	374	26	400	310	23	333
Total	710	99	**809**	1.033	111	1.144	874	91	965

Plantilla total por género

	2024			2023			2022		
Cargo	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
No directivos	702	98	**800**	1.024	110	1.134	864	90	954
Directivos	8	1	**9**	9	1	10	10	1	11
Total	710	99	**809**	1.033	111	1.144	874	91	965

Plantilla total por categoría profesional

	2024			2023			2022		
Categoría profesional	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directivos	8	1	**9**	9	1	10	10	1	11
Técnicos y profesionales	193	65	**258**	226	70	296	199	60	259
Personal Administrativo	14	30	**44**	17	31	48	15	25	40
Resto Personal cualificado	464	2	**466**	702	6	708	581	3	584
Trabajadores no cualificados	31	1	**32**	79	3	82	69	2	71
Total	710	99	**809**	1.033	111	1.144	874	91	965

Plantilla total por país de origen y género

	2024			2023			2022		
País	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
España	632	83	**715**	756	88	844	668	78	746
Otros	78	16	**94**	277	23	300	206	13	219
Total	710	99	**809**	1.033	111	1.144	874	91	965

Empleados por tipo de contrato y género

	2024			2023			2022		
Tipo de contrato	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Fijo	633	91	**724**	753	98	851	658	70	728
Temporal	77	8	**85**	280	13	293	216	21	237
Total general	710	99	**809**	1.033	111	1.144	874	91	965

Contrato por tipo de jornada, género y edad

	2024			2023			2022		
Tipo de Contrato	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
INDEFINIDO	633	91	**724**	753	98	851	658	70	728
A tiempo completo	630	90	**720**	745	97	842	650	69	719
18-29	37	7	**44**	54	6	60	41	3	44
30-49	317	56	**373**	401	67	468	361	45	406
>50	276	27	**303**	290	24	314	248	21	269
A tiempo parcial	3	1	**4**	8	1	9	8	1	9
18-29	0	0	**0**	1	0	1	1	0	1
30-49	0	0	**0**	0	0	0	0	1	1
>50	3	1	**4**	7	1	8	7	0	7
TEMPORAL	77	8	**85**	280	13	293	216	21	237
A tiempo completo	76	8	**84**	280	13	293	216	20	236
18-29	11	1	**12**	66	6	72	34	1	35
30-49	50	6	**56**	137	6	143	128	17	145
>50	15	1	**16**	77	1	78	55	2	57
A tiempo parcial	1	0	**1**	0	0	0	0	1	1
18-29	1	0	**1**	0	0	0	0	0	0
30-49	0	0	**0**	0	0	0	0	1	1
>50	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0

Tipo de jornada y categoría profesional

Tipo de Jornada	2024			2023			2022		
	No directivos	Directivos	Total	No directivos	Directivos	Total	No directivos	Directivos	Total
Tiempo Completo	795	9	**804**	1.125	10	1.135	944	11	955
Tiempo Parcial	5	0	**5**	9	0	9	10	0	10
Total	800	9	**809**	1.134	10	1.144	954	11	965

Tipo de contrato y categoría profesional

Categoría Profesional	2024			2023			2022		
	Fijo	Temporal	Total	Fijo	Temporal	Total	Fijo	Temporal	Total
Directivos	9	0	**9**	10	0	10	11	0	11
Técnicos y profesionales	239	19	**258**	256	40	296	219	40	259
Personal Administrativo	42	2	**44**	44	4	48	32	8	40
Resto Personal cualificado	417	49	**466**	509	199	708	445	139	584
Trabajadores no cualificados	17	15	**32**	32	50	82	21	50	71
Total	724	85	**809**	851	293	1.144	728	237	965

Horas de absentismo:

Horas de absentismo	Hombres	Mujeres	Total
2024	**242.492**	**10.314**	**252.806**
2023	273.730	16.934	290.664
2022	399.966	54.314	454.280

Número despidos por género, edad y clasificación profesional

Despidos	2024			2023			2022		
	H	M	**Total**	H	M	Total	H	M	Total
Técnico y profesionales	2	6	**8**	4	2	6	4	1	5
18-29	1	0	**1**	1	1	2	1	1	2
30-49	1	6	**7**	3	1	4	3	0	3
>50	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0
Personal Administrativo	0	2	**2**	0	2	2	0	0	0
18-29	0	0	**0**	0	1	1	0	0	0
30-49	0	2	**2**	0	1	1	0	0	0
>50	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0
Resto Personal cualificado	26	0	**26**	42	1	43	30	2	31
18-29	7	0	**7**	8	0	8	6	0	6
30-49	12	0	**12**	28	1	29	19	2	20
>50	7	0	**7**	6	0	6	5	0	5
Trabajadores no cualificados	11	0	**11**	14	0	14	7	2	8
18-29	7	0	**7**	5	0	5	3	2	5
30-49	3	0	**3**	8	0	8	1	0	1
>50	1	0	**1**	1	0	1	3	0	3
Total	38	8	**46**	60	5	65	40	4	44

Empleados con discapacidad

	2024	2023	2022
% Empleados con discapacidad	**1,98%***	1,79%*	1,82%*

*IMASA da cumplimiento a la normativa a través de la contratación de servicios/productos realizados por Centros Especiales de Empleo.

Bajas por maternidad o paternidad

	2024			2023			2022		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Número de empleados que tuvieron derecho a baja	28	2	**30**	22	3	25	22	1	23
Número de empleados que ejercieron derecho a baja	28	2	**30**	22	3	25	22	1	23
Número de empleados que se reincorporaron tras la baja y mantuvieron su empleo 12 meses después de la reincorporación	28	2	**30**	19	3	22	17	1	18
Tasa de reincorporación al trabajo tras la baja	100%	100%	**100%**	6,36%	100%	88 %	77,27%	100%	78,26%

Remuneraciones medias y su evolución

Las retribuciones del personal de IMASA se soportan en los convenios colectivos que son de aplicación, así como en el mercado, en la equidad interna y en discrecionalidad derivada de la libertad de compañía. IMASA apuesta por el empleo de calidad y por proporcionar a todos y cada una de las personas trabajadoras unas condiciones de trabajo adecuadas, tanto para la creación de un entorno favorable al crecimiento personal y profesional, como para que los mismos obtengan una adecuada remuneración a los trabajos, funciones y responsabilidades desempeñadas.

Género	2024	2023	2022
Mujer	40.005,11 €	37.528,78 €	33.520,11 €
Hombre	46.770,93 €	45.288,53 €	39.883,56 €
Categoría	**2024**	**2023**	**2022**
Directivos	172.150,44 €	179.729,83 €	168.267,68 €
Técnicos y profesionales	49.625,72 €	46.632,76 €	46.729,75 €
Administrativos	33.834,20 €	32.246,87 €	29.725,30 €
Personal cualificado	43.457,71 €	44.989,26 €	36.061,03 €
Personal no cualificado	26.971,27 €	22.109,64 €	26.729,42 €
Edad	**2024**	**2023**	**2022**
18-29	32.481,54 €	25.786,49 €	25.134,61 €
30 - 49	42.276,25 €	40.636,97 €	37.004,19 €
> 50	52.342,42 €	56.288,69 €	46.633,32 €

Brecha salarial*

	2024	2023	2022
Ratio M/H	0,86	0,83	0,84

* Para el cálculo de la brecha salarial se ha tenido en cuenta el salario fijo, más otros conceptos variables, tales como la antigüedad, horas extra, complementos de desplazamientos nacionales o de expatriación.

5 UNA CULTURA DE SEGURIDAD QUE NOS DEFINE

La protección de la vida y la salud en el entorno laboral constituye un principio irrenunciable que orienta todas las actuaciones de **IMASA** en materia de prevención. Bajo esta premisa, se asume el compromiso de garantizar la integridad física y el bienestar de todas las personas trabajadoras, considerando la seguridad y salud en el trabajo como un eje transversal de la gestión empresarial.

La prioridad otorgada a las personas se traduce en una estrategia preventiva sólida, que combina la implementación de medidas eficaces de protección, la promoción activa de la cultura preventiva y la consolidación de espacios de diálogo entre todos los agentes involucrados. Esta sistemática permite no solo reducir los riesgos inherentes a la actividad, sino también reforzar la sensibilización y la participación de la plantilla en la mejora continua de las condiciones laborales.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, certificado conforme a la norma ISO 45001, constituye el marco de referencia para estructurar y supervisar todas las actuaciones desarrolladas en esta materia. Este sistema da cobertura integral a todas las personas trabajadoras, ya sea en centros propios o en instalaciones de terceros donde se realizan actividades subcontratadas, asegurando el cumplimiento estricto de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales y promoviendo estándares homogéneos de seguridad para todo el personal vinculado, sin distinción de origen contractual.

La política de seguridad y salud enfatiza la responsabilidad compartida, estableciendo que cada integrante de la organización debe observar un cumplimiento riguroso de las normas de higiene, seguridad y prevención, con el objetivo de minimizar de forma proactiva los riesgos de accidente y enfermedad profesional. Este enfoque fomenta la implicación activa del equipo en el mantenimiento de entornos de trabajo seguros y saludables.

El Departamento de Seguridad y Salud coordina las acciones preventivas a través de la colaboración con los Comités de Seguridad y Salud, los Delegados de Prevención, el Servicio de Prevención Ajeno y la mutua colaboradora. Esta estructura organizativa permite desplegar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de forma eficaz, asegurando su adaptación a los requisitos legales aplicables y a las particularidades operativas de cada proyecto y centro de trabajo.

Complementariamente, se dispone de un Servicio de Prevención Propio, a través del cual se desarrollan las actividades preventivas necesarias para salvaguardar la seguridad y salud del equipo, reforzando de manera continua la cultura preventiva como parte integrante del modelo de gestión empresarial.

GOBERNANZA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La consolidación de espacios formales de participación y diálogo social constituye un pilar esencial en el fortalecimiento de una cultura preventiva sólida y comprometida. En este marco, se dispone de Comités de Seguridad y Salud, así como de Comités de Empresa, concebidos como instancias clave para canalizar consultas, iniciativas y actuaciones relativas a la prevención de riesgos laborales, garantizando así una implicación activa de las personas trabajadoras en la mejora continua de las condiciones de trabajo.

La interacción con los Comités de Seguridad y Salud se articula mediante reuniones periódicas, cuya frecuencia se ajusta a las necesidades operativas de cada centro de trabajo. En Asturias, las sesiones se celebran con carácter bimestral, conforme a las normas internas de funcionamiento, mientras que en Galicia la periodicidad es trimestral, con posibilidad de aumentar el número de reuniones en función de las circunstancias o de los temas a tratar. De cada reunión se levanta el acta correspondiente, donde se documentan las decisiones adoptadas, el seguimiento de los indicadores de desempeño, las propuestas de mejora, las consultas planteadas y las acciones correctivas emprendidas.

En este mismo contexto de participación, se ha consolidado el Comité de Seguridad y Salud en las instalaciones de Navantia Cartagena, constituido en el ejercicio anterior e integrado por dos representantes de la empresa y dos representantes de las personas trabajadoras. En las sesiones de este comité se abordan de manera sistemática temas clave, entre ellos la actualización de la política de seguridad y salud en el trabajo, la evaluación del cumplimiento legal y de otros requisitos aplicables, el análisis de resultados de sistemas de control interno (inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes, auditorías y reportes de riesgo), la planificación y ejecución de programas de formación e información, así como el seguimiento de los objetivos estratégicos y de los resultados de vigilancia de la salud.

De forma complementaria, se dispone de dos Comités de Empresa, uno correspondiente a los centros de trabajo de Asturias y otro en Galicia. Ambos órganos representan a la plantilla en los procesos de consulta y negociación, estando compuestos por 17 y 5 miembros respectivamente, elegidos democráticamente cada cuatro años. La representación abarca tanto al personal técnico (empleados de oficina) como al personal especialista (empleados de obra), y se refuerza a través de la figura de delegados de personal en los centros de trabajo fijos.

Este modelo de participación estructurada no solo facilita una gestión más eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, sino que también refuerza el compromiso organizativo con la protección de las personas, impulsando la creación de entornos laborales seguros, colaborativos y orientados a la excelencia operativa.

5.1. LA SEGURIDAD COMIENZA CON EL CUIDADO DE NUESTRA GENTE

La protección de la dignidad humana y el respeto a los derechos laborales fundamentales forman parte del compromiso integral que orienta la actuación de **IMASA** en todas sus áreas de actividad. Esta responsabilidad se encuentra reflejada explícitamente en el Código de Conducta, que establece las directrices para garantizar el cumplimiento estricto de la legislación nacional e internacional en materia de derechos humanos y laborales.

En línea con este compromiso, se asegura que todas las operaciones empresariales y profesionales se desarrollen conforme a los marcos regulatorios vigentes, extendiendo esta exigencia tanto al conjunto de las personas trabajadoras como a los proveedores y colaboradores estratégicos. La adhesión a los principios de la Organización Internacional del Trabajo constituye una referencia esencial para la actuación corporativa, incluyendo el respeto a la libertad de asociación y al derecho de negociación colectiva, la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación, la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio, y la abolición efectiva del trabajo infantil.

En cuanto a las prácticas de empleo, se aplican criterios no discriminatorios en todas las fases de la relación laboral, desde los procesos de selección hasta el desarrollo profesional. Asimismo, se establece como principio corporativo la no contratación de personas menores de 18 años o de una edad inferior a la permitida por las normativas locales, salvo en aquellos casos expresamente autorizados para trabajos ligeros, siempre que no interfieran en el acceso a la educación ni perjudiquen la salud o el desarrollo de la persona.

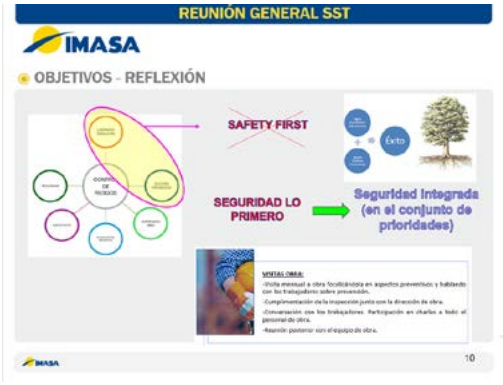
Durante el ejercicio 2024, no se han registrado denuncias ni incidencias relacionadas con vulneraciones de la dignidad de las personas trabajadoras, lo que refleja el compromiso efectivo de **IMASA** con el respeto a los derechos humanos y laborales en todas sus dimensiones.

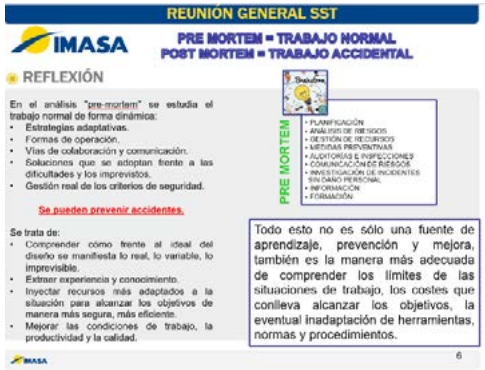
5.2. CULTURA DE SEGURIDAD IMPULSADA POR LA ALTA DIRECCIÓN

La integración de la prevención de riesgos laborales como parte estratégica del modelo de gestión empresarial exige un liderazgo visible y permanente de la alta dirección. En este marco, se asume un compromiso firme con la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, promoviendo una cultura preventiva que se consolida como un valor transversal en toda la organización.

Con el objetivo de garantizar la correcta implantación, seguimiento y mejora continua de las acciones preventivas, se celebran reuniones periódicas de seguridad y salud con carácter mensual. A través de las reuniones periódica, lideradas por la alta dirección, se dan a conocer conceptos diferentes que lleven a los mandos a reflexionar en la gestión que realizan y en como la llevan a cabo.

El fortalecimiento de la cultura preventiva se apoya de manera decisiva en la implicación activa de los mandos intermedios, quienes desempeñan un papel esencial como agentes de transformación, impulsando el cambio de comportamientos inseguros hacia hábitos seguros y sostenibles.



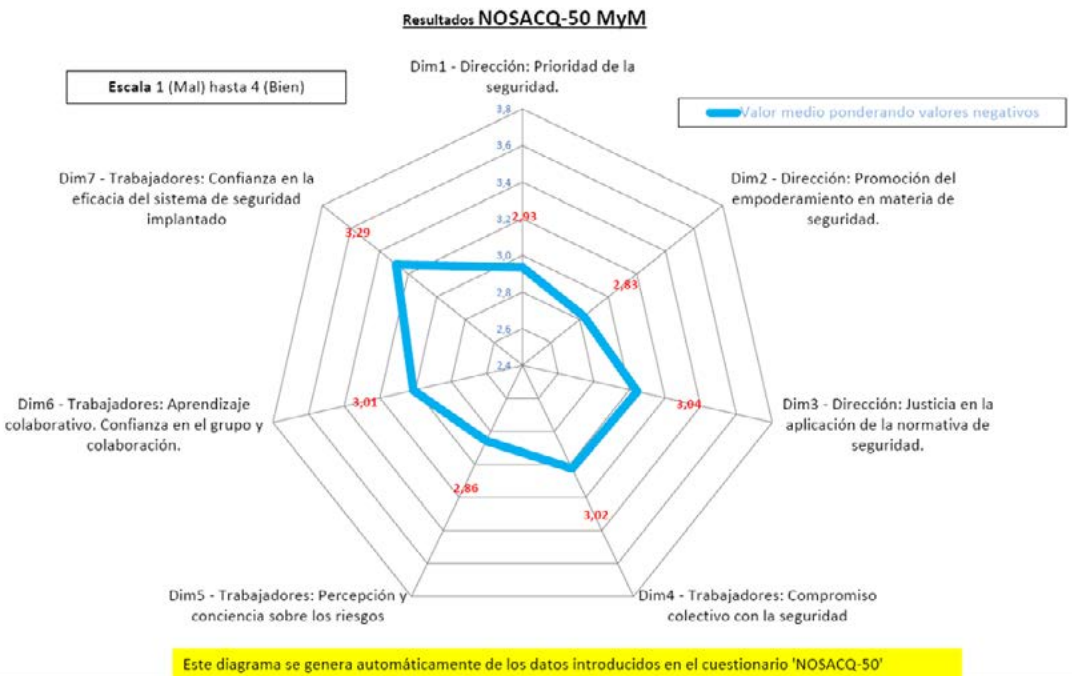


Se realizan también dinámicas grupales en materia de SST, utilizando componentes lúdicos para reflexionar sobre temas importantes para lograr una mejora continua en la cultura preventiva de la organización.

CAMPAÑA RESPONSABILIDADES MANDOS

En 2024 se realizó la implantación de un plan de mejora de la cultura preventiva con el fin de realizar avances en la implicación y conocimiento de los mandos en cuanto a sus responsabilidades en materia de seguridad y salud y determinar en que nivel nos encontramos como organización.

La primera acción realizada fue lanzar una encuesta según el cuestionario NOSACQ-50. El NOSACQ-50 es una herramienta que evalúa el clima preventivo de una organización a través de 50 preguntas agrupadas en 7 dimensiones, tres relacionadas con la gestión de la prevención por parte de la Dirección y cuatro con actitudes colectivas. Los resultados se interpretan utilizando los rangos propuestos por el método. El resultado global se posiciona en la escala de cultura preventiva de Parker y Hudson para obtener una valoración global del grado de madurez de la organización. El análisis incluye la comparación entre mandos y trabajadores, así como entre departamentos, para valorar como varía la percepción de la cultura preventiva entre los distintos colectivos.



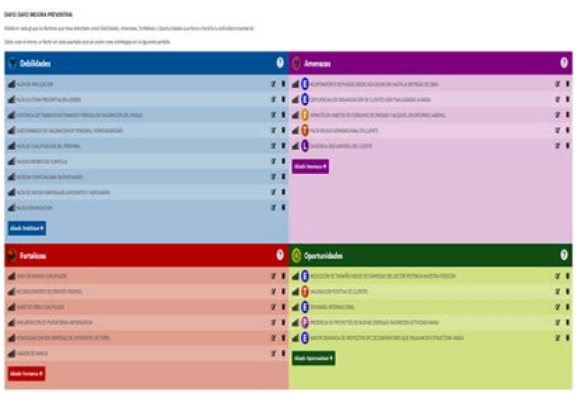
Una vez realizados los cuestionarios se realizaron encuestas individuales a cada uno de los mandos en las que participan el mando, el Director General de Operaciones, la responsable del Servicio de Prevención Propio y el superior jerárquico del mando.

A partir de las respuestas obtenidas se generará a lo largo del año 2025 un plan de acción específico que nos ayude a mejorar nuestro nivel de cultura preventiva, teniendo en cuenta del punto de partida que nos da el mapa generado por el cuestionario y las acciones propuestas y requeridas por nuestros mandos. De forma complementaria, y en línea con el compromiso de fomentar una cultura participativa, se han impulsado iniciativas destinadas a mejorar la comunicación interna en materia de prevención. En este contexto, se aprovechan las reuniones de seguridad y salud para realizar análisis DAFO específicos con los grupos de trabajadores, recogiendo de manera estructurada percepciones sobre riesgos, oportunidades de mejora y propuestas de acción. Esta dinámica facilita no sólo la identificación temprana de áreas críticas, sino también la implicación activa del personal en el proceso de mejora continua.

Adicionalmente, se han habilitan mecanismos modernos de comunicación anónima en los centros de trabajo, orientados a que las personas trabajadoras puedan reportar de forma confidencial los riesgos presentes en sus lugares de actividad. Con esta medida, se refuerza un entorno de confianza y participación, asegurando que todas las observaciones relevantes sean consideradas en la toma de decisiones preventivas, y contribuyendo de manera activa a la consolidación de una cultura preventiva robusta, sostenible y plenamente integrada en la gestión empresarial.

De forma complementaria, y en línea con el compromiso de fomentar una cultura participativa, se han impulsado iniciativas destinadas a mejorar la comunicación interna en materia de prevención. En este contexto, se aprovechan las reuniones de seguridad y salud para realizar análisis DAFO específicos con los grupos de trabajadores, recogiendo de manera estructurada percepciones sobre riesgos, oportunidades de mejora y propuestas de acción. Esta dinámica facilita no sólo la identificación temprana de áreas críticas, sino también la implicación activa del personal en el proceso de mejora continua.

Adicionalmente, se están habilitando mecanismos modernos de comunicación anónima en los centros de trabajo, orientados a que las personas trabajadoras puedan reportar de forma confidencial los riesgos presentes en sus lugares de actividad. Con esta medida, se refuerza un entorno de confianza y participación, asegurando que todas las observaciones relevantes sean consideradas en la toma de decisiones preventivas, y contribuyendo de manera activa a la consolidación de una cultura preventiva robusta, sostenible y plenamente integrada en la gestión empresarial.



5.3. NUESTRA FORMA DE CONSTRUIR ENTORNOS SEGUROS

La gestión eficiente de la seguridad y salud laboral requiere de herramientas avanzadas que permitan asegurar la trazabilidad, el control y la mejora continua de los procesos preventivos. En este marco, se han implementado diversas actuaciones orientadas a optimizar la gestión de la prevención en todas las fases operativas, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales, normativos y de cliente.

Entre las principales actuaciones destaca la mejora de la herramienta de gestión interna SIGI, que ha incorporado funcionalidades específicas para la gestión de almacén. Esta optimización permite un control riguroso de los equipos de protección individual sujetos a revisiones periódicas, así como de los equipos de trabajo que deben mantenerse calibrados. Gracias a esta mejora, se dispone de información precisa sobre la trazabilidad de las inspecciones internas y externas de los equipos, asegurando su disponibilidad en condiciones óptimas de uso, además de contar con un repositorio documental actualizado que integra manuales, certificados, informes de organismos de control autorizados y marcados CE.

Asimismo, la herramienta facilita la documentación sistemática de las pre-auditorías realizadas en las fases iniciales de cada obra, garantizando la verificación del cumplimiento de los requisitos legales y contractuales en materia de instalaciones, señalización y demás aspectos preventivos. Esta sistemática asegura la integración de los principios de prevención en los proyectos y el alineamiento con los requisitos de la norma ISO 45001.

La formación y la comunicación interna en materia de seguridad y salud constituyen pilares esenciales en la estrategia preventiva. A través de la herramienta de gestión, se lleva a cabo el control exhaustivo de la formación de cada persona trabajadora, verificando el cumplimiento de los requisitos exigidos para su participación en las actividades. Las sesiones formativas, tanto de acceso previo a obras como los recordatorios periódicos, se realizan de manera presencial y mediante la plataforma TEAMS, lo que permite una cobertura ágil y homogénea a nivel nacional e internacional.

Durante 2024, como parte de los esfuerzos de mejora continua, se ha iniciado la generación de contenido formativo mediante el uso de inteligencia artificial, con el objetivo de desarrollar materiales más dinámicos y formatos que faciliten procesos de formación ágiles, accesibles y eficientes. En este sentido, se ha puesto en marcha la creación de un portal formativo corporativo que servirá como repositorio de material didáctico, permitiendo acercar la formación continua a toda la plantilla.

En total, durante el ejercicio 2024, se han impartido 166.980 horas de formación en materia de seguridad y salud, reflejo del compromiso permanente con la capacitación preventiva y la mejora continua de las condiciones laborales.

5.4. INDICADORES QUE RESPALDAN NUESTRA CULTURA DE PROTECCIÓN

El seguimiento detallado de los indicadores de siniestralidad constituye una herramienta fundamental para evaluar la eficacia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y para identificar áreas de mejora en la gestión preventiva. A continuación, se presenta la estadística de siniestralidad correspondiente al ejercicio 2024, desglosada por tipo de lesión e índice de frecuencia (IF) e índice de gravedad (IG), diferenciando los datos entre hombres y mujeres:

ESTADISTICA DE SINIESTRALIDAD

Estadística de siniestralidad laboral:

2024				
	HOMBRES		MUJERES	
LESION	IF	IG	IF	IG
Dislocaciones y subluxaciones	1,58	0,03	0,00	0,00
Esguinces y torceduras	2,37	0,19	0,00	0,00
Fracturas cerradas	1,97	0,10	0,00	0,00
Heridas abiertas	1,58	0,11	0,00	0,00
Lesiones superficiales y cuerpos extraños en los ojos	7,50	0,16	0,00	0,00
Otros tipos de dislocaciones, esguinces y distensiones	1,97	0,12	0,00	0,00
Otros tipos de heridas y lesiones superficiales	1,18	0,01	0,00	0,00
Lesiones internas	1,18	0,05	0,00	0,00
Otros tipos de conmoción y lesiones internas	0,39	0,00	0,00	0,00

Leyenda: IF:=Índice de Frecuencia. IG= Índice de Gravedad

2023				
	HOMBRES		MUJERES	
LESION	IF	IG	IF	IG
Dislocaciones y subluxaciones	6,45	0,19	0,34	0,01
Esguinces y torceduras	8,83	0,49	0,00	0,00
Fracturas cerradas	3,74	0,39	0,00	0,00
Heridas abiertas	3,40	0,08	0,00	0,00
Lesiones superficiales y cuerpos extraños en los ojos	9,51	0,35	0,00	0,00
Otros tipos de dislocaciones, esguinces y distensiones	3,40	0,14	0,00	0,00
Otros tipos de heridas y lesiones superficiales	2,04	0,13	0,00	0,00
Quemaduras y escaldaduras (térmicas)	0,34	0,02	0,00	0,00
Lesiones internas	1,02	0,03	0,00	0,00
Fracturas abiertas	0,68	0,08	0,00	0,00

Leyenda: IF:=Índice de Frecuencia. IG= Índice de Gravedad

2022				
	HOMBRES		MUJERES	
LESION	IF	IG	IF	IG
Esguinces y torceduras	6,14	0,18	0,00	0,00
Fracturas cerradas	1,81	0,09	0,00	0,00
Heridas abiertas	2,53	0,07	0,00	0,00
Lesiones superficiales y cuerpos extraños en los ojos	10,84	0,42	0,00	0,00
Otros tipos de dislocaciones, esguinces y distensiones	4,34	0,19	0,00	0,00
Otros tipos de heridas y lesiones superficiales	2,89	0,15	0,00	0,00

Leyenda: IF:=Índice de Frecuencia. IG= Índice de Gravedad

Durante el ejercicio 2024 se han registrado 3 casos de enfermedades profesionales. En todos ellos, debido a su carácter leve, las personas trabajadoras afectadas han podido reincorporarse a sus puestos de trabajo con normalidad, sin que se haya producido una afectación significativa en el desarrollo de la actividad operativa.

Edad	Género	Gravedad	Parte cuerpo lesionada
47	Hombre	Leve	Extremidades superiores
60	Hombre	Leve	Tronco y órganos
49	Hombre	Leve	Extremidades superiores

6 COMPROMISO AMBIENTAL INTEGRADO EN NUESTRA GESTIÓN

La protección del medio ambiente y la integración de criterios de desempeño ambiental en el desarrollo de las actividades empresariales representan un compromiso firme que se articula a través del sistema de gestión ambiental implantado en la organización. Este marco de actuación tiene como pilar central la Política Ambiental corporativa, que establece los principios, objetivos y responsabilidades en esta materia, asegurando su despliegue efectivo en todas las fases del negocio.

La incorporación sistemática de consideraciones ambientales en cada uno de los proyectos ejecutados permite minimizar los impactos negativos sobre el entorno y contribuir de manera activa a la transición hacia un modelo de desarrollo más sostenible. En este sentido, la gestión ambiental se estructura alrededor de varios ejes estratégicos que guían las actuaciones específicas:

- **Evaluación Ambiental Preliminar (EAP)**: Antes de la puesta en marcha de cualquier proyecto industrial, se realiza una evaluación preliminar con el objetivo de identificar posibles impactos ambientales, proponiendo medidas preventivas y correctivas para su mitigación.
- **Cumplimiento Normativo**: Se asegura el estricto cumplimiento de todas las normativas y regulaciones ambientales aplicables, tanto a nivel local, nacional como internacional, incluyendo requisitos relativos a la calidad del aire, agua, suelo y gestión de residuos, entre otros aspectos relevantes.
- **Gestión Integral de Residuos**: Se implementan planes de gestión de residuos basados en principios de reducción en origen, reutilización, reciclaje y correcta disposición, de acuerdo con los criterios de jerarquía de residuos y economía circular.
  Conservación de la Biodiversidad: En aquellos proyectos que afectan áreas sensibles o hábitats de especies protegidas, se aplican medidas específicas orientadas a la minimización de impactos y a la preservación del entorno natural.
- **Eficiencia Energética**: Se fomenta la incorporación de prácticas que mejoren la eficiencia en el consumo de energía, contribuyendo a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y al uso responsable de los recursos naturales.
- **Gestión Responsable del Agua**: Se promueve la adopción de medidas para la conservación y el uso eficiente de los recursos hídricos, así como la prevención de la contaminación de fuentes de agua cercanas a las áreas de actuación.
- **Monitoreo Ambiental Continuo**: Se establecen programas de monitoreo ambiental durante todas las etapas de los proyectos, permitiendo la detección temprana de desviaciones y la implementación de acciones correctivas eficaces.
- **Formación y Concienciación Ambiental**: Se desarrollan programas de capacitación para todo el personal implicado, con el objetivo de fomentar una cultura de responsabilidad ambiental y asegurar la correcta aplicación de buenas prácticas en todas las operaciones.

Este enfoque estructurado refuerza la integración de la dimensión ambiental en el modelo de gestión empresarial, consolidando una cultura organizativa orientada a la protección del entorno, el cumplimiento normativo y la mejora continua del desempeño ambiental.

6.1. NUESTRO COMPROMISO CON UNA GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RECURSOS

La utilización responsable de los recursos naturales forma parte del compromiso ambiental que orienta la actuación de la organización en todas sus áreas de actividad. Si bien en el marco de los proyectos ejecutados el consumo de energía y de otros recursos suele ser responsabilidad del titular de las instalaciones, se aplican de manera rigurosa los principios de uso eficiente y sostenible, de acuerdo con la Política Ambiental corporativa.

En este sentido, se promueve activamente la implementación de buenas prácticas orientadas a la optimización del consumo de energía y agua en todas las operaciones propias. Para asegurar la correcta aplicación de estas prácticas, se proporciona formación específica tanto a las personas trabajadoras como al personal de empresas subcontratadas, reforzando así la concienciación ambiental y garantizando una aplicación homogénea de los estándares corporativos.

La formación impartida se adapta a las particularidades de cada proyecto y contempla, además de la gestión responsable de los residuos en planta, la racionalización en el uso de los recursos naturales. Este enfoque permite, además, atender las necesidades específicas de cada cliente, facilitando la incorporación de sus normas ambientales particulares a las actividades formativas y de sensibilización.

En cuanto a los consumos derivados de las actividades desarrolladas en las instalaciones fijas, los datos correspondientes al ejercicio 2024 se presentan a continuación, reflejando los esfuerzos realizados para controlar y optimizar el uso de los recursos disponibles.

6.2. RESIDUOS COMO PARTE DE NUESTRA GESTIÓN RESPONSABLE

La correcta gestión de los residuos generados en el desarrollo de las actividades constituye un eje prioritario dentro del compromiso ambiental asumido. La estrategia de actuación se orienta a minimizar la generación de residuos en origen, garantizar su adecuada segregación, almacenamiento y gestión, y asegurar el cumplimiento estricto de toda la normativa ambiental aplicable.

Durante el ejercicio 2024, se ha registrado una generación de residuos peligrosos de 5,6 toneladas, frente a las 4,6 toneladas reportadas en 2023 y las 0,8 toneladas de 2022. El incremento observado se explica fundamentalmente por la naturaleza y los términos contractuales específicos de las obras ejecutadas, que, en función de su complejidad y características técnicas, pueden provocar variaciones significativas en los volúmenes de residuos generados de un año a otro. Este comportamiento es inherente al tipo de actividades desarrolladas, sin que existan factores externos adicionales que incidan de forma relevante en los resultados.

Desempeño ambiental			
Consumo Eléctrico	**2024**	**2023**	**2022**
Consumo energético (GWh)	**0,6**	0,6	0,7
% Energía renovable	**51,2**	51,2	41,9
Consumo de papel			
Consumo de papel (Tn)	**2,3**	2,6	2,4
Consumo de Agua			
Consumo de agua (m^3)	**1.565**	1.657	952

2024 0,6 GWh | **2023** 0,6 GWh | **2022** 0.7 GWh

2024 51,2% | **2023** 51,2% | **2022** 41,9 %

2024 2,3 Tn | **2023** 2,6 Tn | **2022** 2,4 Tn

2024 1.657 m^3 | **2023** 1.657 m^3 | **2022** 952 m^3

2024 5,6 Tn | **2023** 4,6 Tn | **2022** 0,8 Tn

Desempeño ambiental			
Generación de Residuos	**2024**	**2023**	**2022**
Residuos Peligrosos (Tn)	**5,6**	4.6	0,8

Cabe destacar que muchas de las actividades que potencialmente podrían generar mayores impactos ambientales se llevan a cabo en instalaciones de clientes, bajo sus propios sistemas de gestión ambiental. En aquellos casos en los que las operaciones se realizan en ubicaciones bajo responsabilidad directa, se garantiza el cumplimiento riguroso de las condiciones establecidas en la correspondiente Declaración de Impacto Ambiental (DIA), complementada mediante la elaboración y aplicación de Planes de Vigilancia Ambiental específicos para cada proyecto.

Este enfoque permite asegurar que todas las actuaciones se desarrollen con las máximas garantías de protección ambiental, consolidando una gestión responsable y proactiva en el tratamiento de los residuos y en la prevención de impactos ambientales negativos.

6.3. GESTIÓN RESPONSABLE FRENTE A LOS DESAFÍOS CLIMÁTICOS

La lucha contra el cambio climático constituye uno de los desafíos globales más relevantes de nuestro tiempo, exigiendo el compromiso activo de las organizaciones en la transición hacia modelos de producción y consumo menos intensivos en carbono. En este contexto, se asume de manera firme la responsabilidad de integrar consideraciones climáticas en todas las fases del negocio, promoviendo la eficiencia energética, la reducción de emisiones y el desarrollo de soluciones que contribuyan a una economía baja en carbono.

Los principios de actuación que guían el desempeño en esta materia se estructuran en torno a los siguientes ejes:

- Evaluar de forma sistemática los impactos potenciales de las actividades, proyectos y servicios sobre el cambio climático.
- Gestionar adecuadamente los residuos generados, proporcionando información precisa a los clientes sobre la operativa ambiental de cada instalación.
- Minimizar el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero derivados de las actividades empresariales.
- Establecer objetivos concretos de reducción de emisiones, reforzando el compromiso con la mejora continua.
- Desarrollar sistemas de gestión del consumo energético y de las emisiones, que permitan medir de forma objetiva el desempeño y apoyar la toma de decisiones basada en datos.
- Identificar oportunidades para la promoción de proyectos y servicios que integren criterios de adaptación al cambio climático y de reducción de emisiones, contribuyendo así a la transición hacia un modelo de desarrollo sostenible.

Con el propósito de mejorar el conocimiento de su impacto climático y fortalecer su desempeño ambiental, se ha avanzado en el cálculo y reporte de la huella de carbono, incluyendo las emisiones directas e indirectas de sus operaciones. Los datos correspondientes al ejercicio 2024, expresados en toneladas equivalentes de CO2, son los siguientes:

DESEMPEÑO AMBIENTAL (Emisiones gases efecto invernadero (TeqCO2)			
Alcances	2024	2023	2022
1+2	740	860	929
3	ND	ND	6.977
TOTAL	740	860	7.906

La evolución de los indicadores refleja una tendencia de mejora progresiva en la reducción de las emisiones de alcance 1 y 2, resultado de la aplicación de medidas de eficiencia energética y de optimización de procesos operativos. Con el objetivo de seguir consolidando esta trayectoria, se han establecido mecanismos adicionales de control y seguimiento de los consumos energéticos, así como la identificación de nuevas oportunidades para la reducción de emisiones en las fases de diseño, ejecución y operación de proyectos.

Adicionalmente, en los proyectos donde se diseñan nuevas instalaciones, se incorporan en los manuales de operación y mantenimiento recomendaciones específicas orientadas a optimizar la gestión de los residuos y a minimizar los impactos ambientales derivados de las actividades de desmantelamiento. Estas recomendaciones abarcan aspectos clave como la distinción entre materiales valorizables y residuos, la segregación física en origen, la clasificación de residuos peligrosos y la gestión segura a través de operadores autorizados.

Este enfoque integral permite reforzar el compromiso organizativo con la mitigación del cambio climático, asegurando que todas las actuaciones contribuyan a construir un modelo de negocio más responsable y alineado con los retos ambientales globales.

6.4. COMPROMETIDOS CON LA PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La protección de la biodiversidad constituye un eje fundamental dentro del enfoque de gestión ambiental. Conscientes de la importancia crítica de preservar los ecosistemas y la riqueza biológica de los entornos donde se desarrolla la actividad, se integran principios de conservación en todas las fases de planificación y ejecución de los proyectos.

En aquellos casos en los que las actividades puedan generar un impacto significativo sobre el medio natural, se aplican medidas específicas de prevención y mitigación, respetando tanto los requisitos legales como las mejores prácticas internacionales en materia de gestión de la biodiversidad. Estas actuaciones incluyen la identificación temprana de áreas sensibles, la evaluación de los riesgos asociados, y el diseño de planes de actuación orientados a minimizar cualquier afectación a especies, hábitats y recursos naturales.

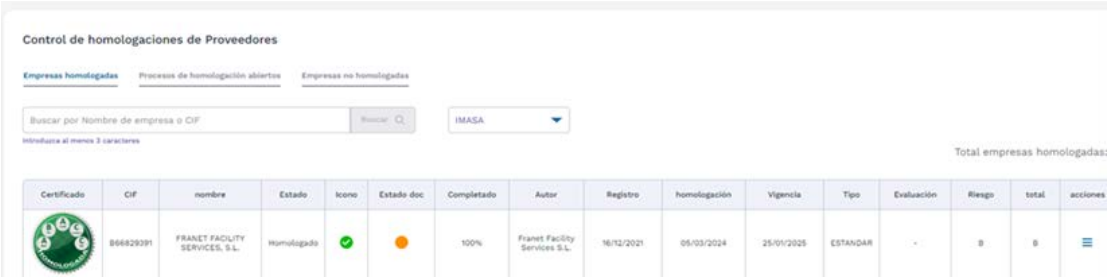
Asimismo, se promueve la sensibilización y formación de todo el personal implicado en los proyectos, con el objetivo de fortalecer la cultura ambiental y garantizar el cumplimiento estricto de las medidas de protección establecidas. Esta aproximación preventiva se complementa con la colaboración activa con clientes y autoridades ambientales, asegurando que las medidas de conservación se integren de manera efectiva en la ejecución y seguimiento de los trabajos.

El compromiso con la biodiversidad se traduce, además, en la incorporación de criterios de sostenibilidad en la toma de decisiones, fomentando prácticas de uso racional de los recursos, restauración de espacios alterados y respeto por los valores ecológicos de cada entorno. A través de este enfoque, se refuerza la contribución a un desarrollo más equilibrado, resiliente y respetuoso con los ecosistemas naturales.

7 CREANDO CONEXIONES DE VALOR

La gestión de la cadena de valor representa un componente esencial en la estrategia de crecimiento sostenible de **IMASA**, constituyendo un elemento clave para garantizar el crecimiento sostenido de la organización y fortalecer la relación con los grupos de interés. Desde esta perspectiva, se impulsa un modelo de colaboración basado en la confianza, la calidad y el cumplimiento riguroso de estándares en materia de medioambiente, seguridad, derechos humanos y responsabilidad social corporativa. Consciente de la importancia de este eje estratégico, se promueve un enfoque integral que combina la satisfacción de clientes y colaboradores con el cumplimiento estricto de los más altos estándares de calidad, sostenibilidad, prevención de riesgos y responsabilidad social.

Con el objetivo de asegurar la excelencia en la prestación de servicios y una correcta elección de proveedores y subcontratistas, se dispone de un sistema de homologación estructurado a través de una plataforma de gestión especializada. Este proceso de homologación evalúa múltiples dimensiones tales como calidad, medioambiente, prevención de riesgos laborales, responsabilidad social, solvencia económico-financiera, protección de datos e igualdad de oportunidades, permitiendo garantizar que los proveedores seleccionados cumplen con los requisitos exigidos en todos los ámbitos de actuación.



Asimismo, la misma plataforma constituye, además, un instrumento fundamental para la gestión de la coordinación de actividades empresariales, contribuyendo a preservar la integridad de los niveles de prevención exigidos en los proyectos y a gestionar con agilidad y rigor los requisitos legales aplicables a la subcontratación.

En relación con la gestión documental de actividades empresariales, se ha consolidado el uso de la plataforma CAE–NALANDA como soporte al control de cumplimiento de requisitos legales y del sistema preventivo en proyectos con participación de subcontratistas. Como parte de esta evolución, se ha creado un departamento específico de Coordinación de Actividades Documentales y Control de Subcontratación, lo que ha permitido mejorar la interlocución entre las plataformas internas de gestión y las múltiples plataformas de clientes utilizadas en la ejecución de los proyectos.

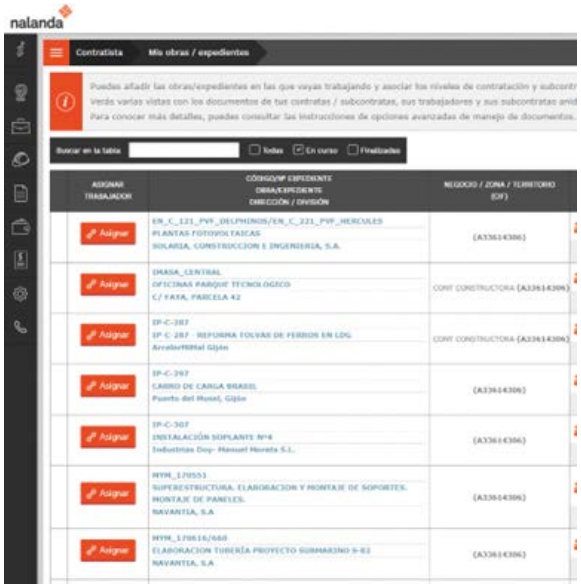
Como complemento al uso de la plataforma externa NALANDA, se amplía la estructura de empresa creando un departamento específico de Coordinación de Actividades Empresariales y Control de Subcontratación. De este modo se puede interrelacionar la propia plataforma de **IMASA** con las múltiples plataformas de clientes que debemos utilizar para la gestión de los proyectos. Se mantiene un portal con plataforma externa para la homologación de proveedores.

La apuesta por la excelencia y la mejora continua se refuerza a través de los sistemas de gestión certificados bajo estándares reconocidos internacionalmente en calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo, todos ellos certificados por entidades externas de reconocido prestigio. Estos sistemas proporcionan las herramientas necesarias para identificar, gestionar y resolver de manera eficaz cualquier incidencia que pueda surgir en el desarrollo de los proyectos, asegurando así la satisfacción de los clientes y la protección de los intereses de todas las partes involucradas.

En respuesta a las necesidades del mercado y a la complejidad técnica de los proyectos, se mantiene la certificación en las normas UNE-EN ISO 1090 y UNE-EN ISO 3834-2, garantizando la calidad en la ejecución de las obras y, específicamente, en los procesos de soldadura por fusión de materiales metálicos en el taller ubicado en Navantia-La Aljorra, conforme a los más estrictos requisitos técnicos.

Asimismo, se dispone del Certificado REPRO, registro de referencia para proveedores del sector energético y petroquímico, que habilita a trabajar con las principales compañías del país en sectores estratégicos como la generación eléctrica y el refino de hidrocarburos, entre ellas REPSOL, CLH, CEPSA, BP, ENDESA y Naturgy.

Este enfoque integrado de gestión de la cadena de valor refuerza la competitividad, eleva la capacidad de respuesta frente a las exigencias del mercado y consolida la posición como socio de referencia en sectores estratégicos y de alta complejidad técnica.



8 APORTANDO VALOR A LA SOCIEDAD

La creación de valor para la sociedad constituye un eje transversal en la estrategia de responsabilidad corporativa, proyectando el compromiso de integrar el desarrollo económico, social y ambiental en todas las dimensiones de la actividad. Este enfoque impulsa actuaciones orientadas a fortalecer las comunidades locales, promover la empleabilidad, mejorar infraestructuras críticas y consolidar un modelo de crecimiento respetuoso con el entorno.

En el ámbito de la generación de empleo, se favorece la creación de oportunidades laborales tanto directas como indirectas en los territorios donde se desarrollan los proyectos. Esta dinámica no solo contribuye a dinamizar las economías locales, sino que también facilita el desarrollo de capacidades técnicas y profesionales, fortaleciendo así el tejido social y económico de las zonas de influencia.

De manera complementaria, a través de los proyectos de construcción e ingeniería, se impulsa la mejora de infraestructuras esenciales, con un foco especial en sectores estratégicos como el energético. Estas iniciativas generan un impacto positivo directo en la calidad de vida de las comunidades, mejorando el acceso a servicios básicos y sentando las bases para un desarrollo más equilibrado y sostenible.

Desde la perspectiva ambiental, se integran prácticas y tecnologías orientadas a minimizar el impacto de las operaciones sobre el entorno. La aplicación sistemática de criterios de eficiencia energética, conservación de los recursos naturales y reducción de emisiones refuerza el compromiso de actuar de manera responsable a lo largo de todas las fases del ciclo de vida de los proyectos.

En paralelo, se desarrollan programas de colaboración con universidades y centros de formación de referencia, orientados a facilitar la inserción laboral de estudiantes mediante prácticas curriculares y extracurriculares. Estos programas permiten a los jóvenes adquirir experiencia en un entorno real de trabajo y representan una fuente estratégica para la captación de talento, integrándose muchos de ellos en la plantilla al finalizar su etapa formativa.

Además, se participa activamente en iniciativas como el programa SUMA TALENTO de la Universidad de Oviedo, que ofrece a los jóvenes universitarios una primera aproximación al mundo profesional. Esta apuesta por el talento emergente refuerza el compromiso con el desarrollo de capacidades locales, alineando los objetivos de negocio con la promoción de trayectorias profesionales sostenibles.

En conjunto, las actuaciones desarrolladas consolidan un modelo de contribución social basado en la creación de valor compartido, el impulso de economías locales más resilientes y el fomento de un progreso inclusivo, proyectando un compromiso firme con el bienestar y el desarrollo sostenible de las comunidades en las que se opera.

ANEXO I
PRESENTACIÓN DEL INFORME Y PRINCIPIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE CONTENIDO

El presente Estado de Información No Financiera publicado por IMASA, se refiere al ejercicio 2024.

La Información aquí aportada da estricto cumplimiento a la Ley 11/18 de Estados de Información No Financiera y Diversidad y ha sido verificada por tercera parte independiente conforme a lo establecido en la citada disposición (Ver Informe Verificación).

Esta publicación anual en materia no financiera toma como base tanto los resultados cualitativos como cuantitativos de los sistemas integrados de gestión de la organización, así como los Informes de Responsabilidad Social realizados de forma previa en línea con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la normativa anteriormente relacionada.

El presente informe busca ofrecer una visión global sobre el desempeño no financiero de IMASA y las organizaciones incluidas en su perímetro de consolidación durante el ejercicio, en línea con sus objetivos, su modelo de gestión y líneas estratégicas.

La información que contiene puede ampliarse en la página web **www.imasa.com**, así como en el Informe de Gestión adjunto a la Memoria de las cuentas anuales 2024.

Para la elaboración del presente Estado de Información No Financiera (EINF) se han tenido en cuenta las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, a través de varios canales que son analizados en el contenido de este. Asimismo, se ha partido del análisis de materialidad y evaluación de riesgos que son incorporados en apartados posteriores del presente informe.
Para su redacción y priorización de contenidos se han tenido en cuenta las orientaciones proporcionadas por el “Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad”. Asimismo, se han tenido en consideración los criterios de Materialidad y Exhaustividad en línea con el citado estándar. Más adelante, en el presente informe, se detallarán, conforme a los requerimientos de este, los estándares utilizados en cada caso y su grado de cumplimiento.

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, **IMASA** 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 debe informar.

EXHAUSTIVIDAD
La práctica totalidad de los datos cuantitativos aportados en este informe se refieren al 100% de las sociedades incluidas en nuestro perímetro de consolidación en las que se dan las siguientes circunstancias: han contado con actividad y personal durante el ejercicio 2024.

En los casos en que esta información no se presenta a nivel consolidado se justifica la ausencia de la totalidad de la información conforme a lo requerido por la Ley 11/18.

COMPARABILIDAD
La información incluida en el informe permite que nuestros grupos de interés analicen la evolución que la compañía ha experimentado y puedan compararla con la de otras organizaciones.

PRECISIÓN
La información incluida en 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
REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD. ESTÁNDARES DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE

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.

En la siguiente tabla se evalúa el grado de cumplimiento de los requisitos de la citada ley, así como su correlación con la guía de indicadores en materia de sostenibilidad Global Reporting Initiative. Los indicadores señalados se refieren a la temática abordada en el informe. En ningún caso se asegura la publicación exhaustiva de los mismos, al no tratarse el presente documento de una Memoria de GRI sujeta a evaluación.

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo del documento	Contenidos GRI seleccionados
Información General		
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura.	Capítulo 1 Capítulo 2	GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-23
Mercados en los que opera.		
Objetivos y estrategia de la organización.	Capítulo 3	GRI 2-24
Principales factores y tendencias que pueden afectar en su futura evolución.	Capítulo 1	
Marco de Reporting utilizado.	ANEXO I ANEXO II	GRI 1
Análisis 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 del grupo.	Capítulo 6	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.		GRI 3-3 GRI 304-2
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución.		GRI 2-23 GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		GRI 3-3

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo del documento	Contenidos GRI seleccionados
Contaminación: Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica especifica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	Capítulo 6	GRI 2-25 GRI 3-3
Economía Circular		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	Capítulo 6	GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	La compañía no realiza una actividad relacionada con el sector alimentario, por lo que no cuenta con medidas específicas para la prevención y reducción de este tipo de residuos	GRI 3-3
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	Capítulo 6	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adaptados para mejorar la eficiencia de su uso.	Debido a nuestra actividad, no existe una relación directa entre las materias primas consumidas y los productos generados, por lo que no se entiende material y, por tanto, no se aporta información en el presente Informe.	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía.	Se aporta el dato de consumo directo de energía. Los consumos indirectos, en tanto, corresponden a la energía primaria que se utiliza en las centrales externas de generación de energía eléctrica, no se consideran materiales y por tanto no se incluyen en el presente informe.	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia.	Capítulo 6	GRI 3-3 GRI 302-4
Uso de energías renovables.	**IMASA** dispone de una instalación fotovoltaica para el abastecimiento energético de las oficinas del Parque Tecnológico de Llanera	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 3 Capítulo 6	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	Capítulo 6	GRI 3-3
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 3 Capítulo 6	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	Capítulo 6	GRI 304-1 GRI 304-2 GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	Los centros de trabajo fijos de **IMASA** se encuentran en terrenos urbanizables y en zonas de uso predominantemente industrial. En caso de aplicación, se cumplen estrictamente las obligaciones y recomendaciones de los EIAs.	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 del grupo.	Capítulo 4	GRI 3-3

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo del documento	Contenidos GRI seleccionados
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, género, edad y clasificación profesional.	Capítulo 4	GRI 2-6 GRI 2-7 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales a tiempo parcial por género, edad y clasificación profesional.		GRI 2-7 GRI 2-8
Número de despidos por género, edad y clasificación profesional.		GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por género, edad y clasificación profesional o igual valor.		GRI 405-1 GRI 405-2
Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		
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 género.	Capítulo 4	GRI 405-1
Implantación de políticas de desconexión laboral.	Capítulo 4	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad.	Capítulo 4	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo.	Capítulo 4	GRI 3-3 GRI 401-3
Número de horas de absentismo.		GRI 403-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		GRI 401-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	Capítulo 5	GRI 403-1 al 403-4
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género.		GRI 403-2
Relaciones sociales		
Organización del dialogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	Capítulo 4	GRI 3-3 GRI 403-1 GRI 403-4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.		GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.		GRI 403-4
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación.	Capítulo 4 Capítulo 5	GRI 3-3 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional.		Capítulo 5
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		GRI 3-3
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Capítulo 4	GRI 3-3 GRI 405-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de género.		
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo del documento	Contenidos GRI seleccionados
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 del grupo.	Capítulo 2 Capítulo 3	GRI 2-23 GRI 2-26 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.		GRI 2-23 GRI 2-25 GRI 2-26 GRI 3-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.		GRI 2-25 GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 406-1
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 2	GRI 2-23 GRI 3-3 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
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 del grupo.	Capítulo 2	GRI 3-3
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.		GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 205-2 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	No se han realizado aportaciones a entidades sin ánimo de lucro en 2024	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 del grupo.	Capítulo 8	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 7 Capítulo 8	GRI 3-3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.		GRI 3-3 GRI 203-2 GRI 413-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del dialogo con estos.		GRI 3-3 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio.	Capítulo 8	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 7	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	Capítulo 7	GRI 2-6 GRI 414-2
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	Capítulo 2 Capítulo 7	GRI 2-6 GRI 308-2 GRI 414-2

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo del documento	Contenidos GRI seleccionados
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	Capítulo 7	GRI 3-3 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.		GRI 2-25 GRI 3-3 GRI 418-1
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos por país.	Capítulo 9	GRI 201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados.		
Las subvenciones públicas recibidas.		

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 Compañía con los requisitos exigidos por el mencionado Reglamento para la publicación de información adicional a la exigida por la Ley 11/2018.

IMASA