

Clasificación del Documento:
Público



Documento
Memoria de Sostenibilidad 2024

DOC 05A00_12 v01

Editado: RRHH	Revisado: Calidad	Aprobado: Dirección
Fdo.: Manuel ARROYO	Fdo.: Eduardo LÓPEZ	Fdo.: Ángel GARCÍA
Fecha: 15/07/2025	Fecha: 15/07/2025	Fecha: 15/07/2025

ÍNDICE

0. MENSAJE DE LA DIRECCIÓN	3
1. QUIÉNES SOMOS	5
1.1. NUESTRA HISTORIA	5
1.2. NUESTRO MODELO DE NEGOCIO	5
1.3. PRINCIPALES CIFRAS 2024	8
2. NUESTRA GESTIÓN DIARIA.....	9
2.1. ESTRUCTURA DE GOBIERNO.....	9
2.2. COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD	11
2.3. CONDUCTA ÉTICA	13
2.4. COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	14
3. NUESTRO EQUIPO	16
3.1. PLANTILLA.....	16
3.2. IGUALDAD Y DIVERSIDAD	18
3.3. DESARROLLO PROFESIONAL.....	21
3.4. SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR	23
3.5. CONCILIACIÓN	25
3.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	26
4. NUESTRO RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE.....	28
4.1. ENERGÍA.....	28
4.2. MATERIALES	30
4.3. EMISIONES.....	32
5. NUESTRO ENTORNO	33
5.1. PARTICIPACIÓN EN LA SOCIEDAD.....	33
5.2. APOYO A LAS COMUNIDADES LOCALES	34
5.3. ESCUELA MAXI.....	36
6. SOBRE ESTA MEMORIA.....	37
6.1. TABLA DE INDICADORES GRI	40
7. CONTROL DE MODIFICACIONES	46

0. MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

[2-22]

Valladolid, Julio 2025.

En Industrias Maxi, S.A. consideramos que la sostenibilidad tanto económica como medioambiental y social es fundamental para nuestro mantenimiento como empresa, en todas nuestras relaciones de gestión y comerciales. En el corto plazo, tenemos implantados los sistemas de gestión necesarios para asegurar la continuidad del negocio y que nuestros diseños, productos y procesos tengan un impacto mínimo en el medio ambiente. Para el medio y el largo plazo, consideramos como estratégico reducir nuestro impacto medioambiental, mediante el uso de energía limpias renovables, la digitalización y la optimización de los medios a emplear en nuestros proyectos, impulsando la formación continuada de nuestras personas y colaborando activamente en el desarrollo formativo y profesional de los nuevos perfiles humanos, mediante la colaboración activa con el Formación Profesional dual, la renovación del conocimiento de nuestras personas y la actualización de nuestros equipos de diseño y fabricación.

Industrias Maxi, apoya y continuará apoyando los **Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** en las áreas de Derechos Humanos, Mano de obra, Medio Ambiente y Anticorrupción, impulsando su desarrollo global mediante la comunicación de este, a todos nuestros grupos de interés.

Tenemos la intención de continuar aplicando todos los principios mencionados anteriormente en nuestra organización y poner todos los esfuerzos para fomentar estas prácticas dentro de nuestra región, en nuestra esfera de influencia y grupos de interés. También, manifestamos nuestro compromiso en el avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

El resultado final, de este ejercicio, ha sido muy bueno, haciendo que los indicadores financieros y de rendimiento hayan visto mejoradas sus cifras, con lo que hemos aportado a la sociedad un retorno más positivo de lo que podíamos esperar, en términos económicos, sociales y medioambientales. Esta flexibilidad y capacidad de adaptación se ha mostrado como herramientas muy útiles para poder hacer frente a panoramas muy cambiantes, en un breve espacio de tiempo, por lo que se consolida como una de las líneas a seguir en la empresa en nuestro futuro.

Para el futuro a medio plazo, Industrias Maxi se plantea los siguientes objetivos:

- Medio ambiente; reducir nuestra huella de carbono, emplear más energías limpias, y reducir los consumos principales mediante la digitalización de nuestros procesos, de forma que los recursos que consumamos sean menores y mejoremos nuestros procesos y productos.
- Social y laboral; Socialmente, continuaremos con el impulso de la formación dual para formar a nuevos perfiles y adecuar los perfiles actuales a las nuevas exigencias técnicas y del mercado, devolviendo a la sociedad en la que estamos inmersos a personas formadas de forma responsable y ética, de acuerdo a nuestros principios.
- Económica; Continuar con nuestros objetivos de digitalización de la empresa nos aportará la capacidad de emplear el análisis de los datos de manera masiva para gestionar mejor los recursos y las opciones de trabajo, así como las oportunidades de negocio en las que focalizarnos.
- Seguridad de la información; Además, desde un punto de vista de Seguridad de la Información, nos comprometemos a que nuestro Sistema de Información sea auditado de acuerdo a la ISO 27001, como garantía de confidencialidad y de protección para nuestros trabajadores, clientes y proveedores.

Mediante estas líneas de estrategia y actuación, Industrias Maxi confía en un futuro más prometedor y comprometido con nuestro entorno social, laboral y medioambiental, contribuyendo a una mejora de la sostenibilidad de todos nuestros grupos de interés.

Ángel García Montalvo

Director General de Industrias Maxi, S.A.



1. QUIÉNES SOMOS

1.1. NUESTRA HISTORIA

Industrias Maxi nace en el año 1969, en Valladolid, como iniciativa de un grupo de 7 profesionales expertos en el mecanizado de piezas metálicas que se unen creando un taller para ofrecer mejores soluciones a las empresas del entorno. Inicialmente nuestros servicios estaban enfocados únicamente en el mecanizado de piezas metálicas para el sector de la automoción.

Desde entonces, hemos experimentado un crecimiento constante y sostenido, tanto en medios como en sectores industriales de trabajo, estructura y enfoque, hasta convertirnos en una empresa de referencia, no solo en el mecanizado, sino en el diseño y desarrollo de soluciones industriales, siendo una ingeniería con fabricación propia y presencia de nuestros desarrollos a nivel internacional.

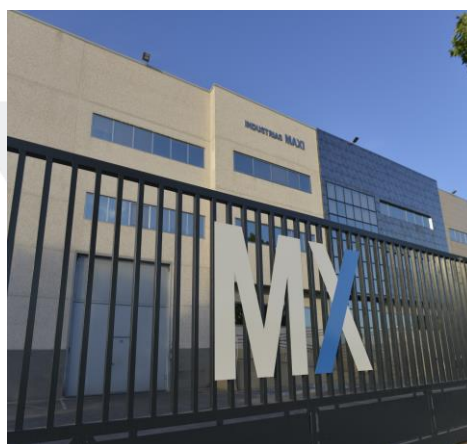
Hoy, seguimos siendo una empresa familiar y, cinco de las familias de los fundadores continúan involucradas en la gestión y dirección de la empresa, asegurando que el legado y la visión se mantengan vivos.

1.2. NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

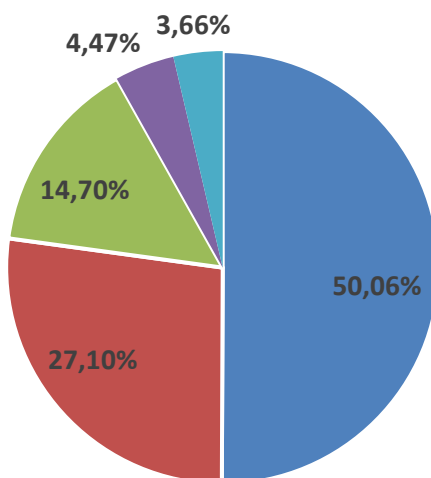
[2-1] [2-6]

Somos una empresa de ingeniería que cuenta con instalaciones y medios de producción propias, dedicada al diseño y fabricación de bienes de equipo, maquinaria especial y líneas de producción. Implementamos conceptos de la Industria 4.0 para sectores como la automoción, aeronáutica, alimentación y energía, manteniendo también una significativa presencia en otros ámbitos industriales.

	2024	
Nacional	11.258.174,935	61,50%
Exportaciones	7.048.766,195	38,50%
TOTAL, CIFRA DE NEGOCIO	18.306.941,12€	100%



Ventas 2024 IMX



■ Industrial ■ Automóvil ■ Aeronáutico y Aeroespacial ■ Alimentación ■ Renovables

Aunque nuestras instalaciones se encuentran en España, operamos también a nivel internacional. En 2024, las ventas internacionales representaron el 38,50% de nuestro volumen de negocio.

Nuestra cadena de suministro incluye desde grandes proveedores multinacionales, hasta pequeños proveedores locales, con más del 48% de nuestras compras realizadas a proveedores locales, con su impacto en la mejora de nuestro entorno inmediato y en la disminución de la correspondiente huella de carbono de nuestros desarrollos. Las compras se concentran en materias primas como acero, aluminio y plástico, así como en elementos comerciales como componentes electrónicos, componentes mecánicos especiales, robots y motores.

Nuestra misión, visión y valores:

- **Misión:** Dar nuestro servicio en el tiempo y condiciones de calidad adecuadas, acomodándonos a las necesidades del cliente, reduciendo los desperdicios, chatarras y mejorando nuestro valor añadido, como garantía de sostenibilidad y futuro de la empresa y de sus trabajadores.
- **Visión:** Convertirnos en un colaborador indispensable de nuestros clientes, nacionales o internacionales, aportándoles innovación, mejorando su competitividad mediante la mejora de la nuestra propia, y entregando los proyectos dentro de los parámetros de calidad, coste y plazo establecidos dentro de un entorno ético y motivador.

- **Valores:**

- **Aportar** trabajo de calidad, optimizado y en equipo
- **Trabajar** por y desde las personas, fomentando la igualdad, el intercambio de ideas, experiencias y comunicación, a todos los niveles de la Empresa. Las personas primero.
- **Crear** un buen ambiente de trabajo, participativo, basado en el respeto y la confianza.
- **Enriquecer** los perfiles profesionales y personales del equipo de Industrias Maxi, mediante una formación continua y adecuada.
- **Cuidar** de la seguridad de nuestros empleados, de los usuarios de nuestros productos y del impacto de nuestras acciones en el medioambiente.
- **Colaborar** con el desarrollo sostenible, mediante diseños que respeten los criterios de preservación medioambiental.
- **Aportar** a la sociedad un plus al colaborar con entidades de formación, como apuesta por un futuro más desarrollado, en el desarrollo de perfiles profesionales, de manera que aportemos personal más capacitado al conjunto de la sociedad.

La calidad y la excelencia son fundamentales en cada uno de nuestros proyectos, formando la base sobre la que se construye nuestra organización. Operamos bajo un Sistema Integrado de Gestión que nos permite sostener los más altos estándares a lo largo de todos nuestros procesos. Este compromiso con la calidad está certificado y reforzado por reconocimientos internacionales que incluyen:

- **UNE-EN ISO 9001:** Certificación que abarca nuestra gestión de calidad en diseño, fabricación, automatización, robótica y montaje de instalaciones complejas, bienes de equipo y otros componentes.
- **UNE-EN 9100:** Norma específica para el sector aeroespacial, que garantiza la calidad en nuestros procesos de diseño, fabricación y montaje, adecuada para las exigentes necesidades del sector aeronáutico, espacial y de defensa.
- **UNE-EN ISO 3834-2:** Esta certificación avala nuestra capacidad en la producción y ensamblaje de piezas mecano soldadas para equipamientos industriales.
- **UNE -EN ISO 45001:** Esta certificación ratifica el buen hacer en la importancia y gestión de la Empresa con los sistemas de gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo.

1.3. PRINCIPALES CIFRAS 2024

[201-1] [201-4]

DATOS ECONÓMICOS 2024	
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (€)	18.471.170,03 €
Ingresos (€)	18.471.170,03 €
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (€)	17.453.961,61 €
Gastos operativos (€)	2.076.488,23 €
Salarios y beneficios de empleados (€)	6.564.957,98 €
Pagos a proveedores de capital (€)	8.458.135,71 €
Impuestos (€)	285.956,08 €
Recursos destinados a la comunidad (€)	68.423,61 €
VALOR ECONÓMICO RETENIDO (€)	1.017.208,42 €

Además, durante el año 2024, no se ha recibido asistencia financiera por parte del gobierno u otras entidades públicas.



2. NUESTRA GESTIÓN DIARIA

2.1. ESTRUCTURA DE GOBIERNO

[2-9] [2-12] Nuestro máximo órgano de gobierno es el **Comité de Dirección**, compuesto por la Dirección General y los responsables de cada departamento. Este comité, en colaboración con el Consejo de Administración guía nuestras decisiones y asegura el cumplimiento de nuestros objetivos. Entre sus funciones destacan las siguientes:

- **Misión, visión y valores:** Anualmente, el Comité de Dirección junto con el Consejo de Administración define y ajusta los objetivos relacionados con la misión, visión y valores de la empresa.
- **Estrategia empresarial:** La Dirección General es responsable de establecer la línea estratégica de la empresa y de detallar los diferentes ejes, programas y vectores a desarrollar dentro del Plan Estratégico. Este Plan es revisado anualmente, comenzando con un análisis DAFO y comunicándolo tanto al Consejo de Administración como al Comité de Dirección, siendo este último el encargado de su implementación y seguimiento en las políticas y gestión de la empresa.
- **Debida diligencia y gobernanza:** La Dirección General lleva a cabo la revisión anual de las prácticas de la empresa, abordando la eficiencia de la gestión en áreas clave, tales como el comportamiento medioambiental, la gestión de los recursos humanos y económicos y el mantenimiento de relaciones éticas con los grupos de interés. Esta revisión se basa en indicadores rigurosos que reflejan la adherencia al buen gobierno.
- **Seguimiento de la eficacia de los procesos:** De manera diaria, se realiza un monitoreo de los avances y recursos de los proyectos en curso, asegurándose de que cada etapa del proyecto cumple con los objetivos y plazos establecidos. Mensualmente, se revisan y se discuten los indicadores específicos que se presentan y discuten en las reuniones semanales del Consejo de Administración. Además, se efectúan auditorías externas e internas anuales, así como una revisión exhaustiva de la eficacia de los procesos por parte de la Dirección.

Las evaluaciones anuales demuestran un firme compromiso y un alto grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por el Comité de Dirección, evidenciando que nuestra filosofía de alcanzar y mantener estos estándares está profundamente integrada en nuestra estructura y cultura organizativa. Esto confirma que nuestra manera de operar está intrínsecamente ligada a estos principios, siendo un reflejo claro de nuestra integridad y responsabilidad empresarial.

A continuación, se muestra el organigrama general de la Empresa:



[2-13] En cada departamento, la gestión y coordinación operativa está liderada por un Responsable de Departamento, quien puede supervisar a uno o varios Responsables de Área, Lo Responsables de Departamento reportan directamente a la Dirección General.

Específicamente, la gestión económica y la gestión de recursos humanos están en manos del Responsable de Finanzas y RRHH. De manera similar, la gestión ambiental es responsabilidad del Responsable de Calidad, Medio Ambiente y PRL.

La comunicación de información sobre el progreso de la empresa a la alta dirección se realiza de forma continua. Esta comunicación incluye la presentación regular de indicadores de desempeño (KPIs), que ilustran las diversas evoluciones de la empresa. Estos indicadores y los planes de acción correspondientes para mejorarlos se revisan durante las reuniones semanales del Comité de Dirección.

El máximo órgano de comunicación y administración es el **Consejo de Administración**, compuesto por un miembro designado por cada una de las familias accionistas. Este órgano actúa en nombre de la Junta General de Socios y gestiona la relación con la empresa. Funciona como el enlace principal entre los órganos de gestión, como la Dirección General, y los propietarios (accionistas). El sistema de comunicación establecido entre la Dirección General y el Consejo de Administración garantiza que ambos dispongan de la información completa y necesaria para cumplir con sus responsabilidades de gestión y administración.

Además, este sistema facilita el control financiero y estratégico de las actividades de la empresa, permitiendo a la Dirección General ejercer sus responsabilidades y facultades de representación y gestión con la libertad y agilidad operativa necesarias, delegadas por el Consejo de Administración.

[405-1] [2-9] [202-2] El Comité de Dirección está compuesto por 10 hombres con una antigüedad en el puesto de entre 6 y 8 años. El Consejo de Administración está compuesto por 3 hombres y 2 mujeres, todos ellos con una antigüedad en el puesto de 10 años. El 100% de los miembros de ambos órganos de gobierno tienen domicilio social en Valladolid.

2.2. COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

Nuestro compromiso con la sostenibilidad es sólido y está integrado en todos los aspectos de nuestra actividad. Nos enfocamos en la mejora continua y en la prevención de impactos adversos sobre el medio ambiente y los riesgos laborales, asegurándonos siempre de cumplir con los requisitos legales y organizativos aplicables. Además, asumimos nuestras responsabilidades sociales y otros compromisos éticos seriamente. Nuestro objetivo es fomentar un entorno ético, motivador, saludable y seguro no solo para nuestros empleados, sino también para nuestros clientes y para las empresas que colaboran con nosotros, garantizando así una operativa respetuosa y responsable.

Industrias Maxi es una empresa adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas, la iniciativa de Responsabilidad Social más importante a nivel global. Esta adhesión refleja nuestro compromiso con los principios universales en áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. Dentro de nuestro compromiso de adhesión y mejora continua, informamos sobre el seguimiento de la contribución de la empresa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), alineando nuestras estrategias y operaciones con estos objetivos globales para promover un futuro más sostenible.

Contamos con un **Comité de Ética y RSC**, formado por un equipo multidisciplinar de distintas áreas de la empresa en número suficiente para tratar de representar a los principales Departamentos y grupos de interés de la Compañía.

El Comité está formado por los siguientes miembros:

1. Director General.
2. Responsable de Compras.
3. Responsable de Calidad, Medioambiente y PRL.
4. Responsable de RRHH y Financiero.

La misión del Comité de Ética y RSC es liderar, gestionar y evaluar todos los aspectos relacionados con la integración de los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en la compañía. Entre sus funciones destacan:

- Difundir y dar a conocer el plan director de RSC y el Código Ético al equipo humano y a los principales Grupos de interés.
- Supervisar el grado de cumplimiento y ejecución de los objetivos establecidos en el plan.
- Garantizar la integración de manera transversal de las políticas de RSC en la empresa.
- Impulsar las acciones de RSC en colaboración con los diferentes Departamentos.
- Asesorar al Comité de Dirección sobre las oportunidades de mercado u operacionales vinculadas a los aspectos Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG).
- Velar por el cumplimiento de las conductas y principios establecidos en el Código Ético, así como recoger las denuncias, resolver y valorar las infracciones e incumplimientos.

Como reflejo a nuestro compromiso con la sostenibilidad, elaboramos en 2021 el primer **Plan Director de RSC** de Industrias Maxi, una hoja de ruta que nos permite analizar y estructurar todas nuestras acciones en RSC y nos ayuda a establecer objetivos e indicadores para medir nuestro impacto y continuar avanzando hacia un modelo de negocio cada vez más sostenible.

El Plan se continúa y revisa desde entonces y está estructurado en tres áreas: buen gobierno, social y medioambiental. Para cada una de estas áreas, hemos definido objetivos y acciones concretas para alcanzarlos. A lo largo de la presente memoria detallaremos la información sobre nuestro desempeño y evolución en cada uno de estos aspectos.

Como reflejo de nuestro compromiso con la sostenibilidad, en Industrias Maxi hemos obtenido diversas certificaciones que avalan nuestro desempeño en áreas críticas de gestión ambiental y responsabilidad social corporativa:

- **UNE-EN ISO 14001:** Esta certificación abarca nuestro sistema de gestión ambiental aplicado al diseño, fabricación, automatización, robótica y montaje de instalaciones complejas, bienes de equipo, medios de control, componentes y utillajes, garantizando que nuestras operaciones respetan el medio ambiente.
- **Modelo efr:** contamos con la certificación bajo la norma efr 1000-2, de Fundación Masfamilia, que exige un amplio catálogo de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- **Ecovadis:** se trata de una plataforma que califica la sostenibilidad de las empresas. En la última auditoría, obtuvimos la medalla de plata, posicionándonos en el percentil 96, lo cual demuestra nuestro alto nivel en prácticas sostenibles a nivel global.

2.3. CONDUCTA ÉTICA

[2-23][2-24] En Industrias Maxi, sabemos que el buen gobierno corporativo es indispensable para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de nuestra empresa. Por eso, hemos establecido un **Código Ético** que tiene como objetivo fomentar una cultura ética e íntegra basada en nuestros valores. Este código es aplicable a todos los miembros de Industrias Maxi: la Dirección General, el Comité de Dirección y todo nuestro equipo humano, así como a todas las personas con una relación profesional o contractual con nosotros.

Nuestro Código Ético constituye la base sobre la que construimos una cultura corporativa sólida. Es un marco normativo interno que promueve la orientación a la excelencia, la responsabilidad y el compromiso de todo el equipo. Los principios recogidos en el Código son los siguientes:

- Cumplimiento de la legalidad vigente.
- Compromiso con los Derechos Humanos.
- Confidencialidad y protección de datos.
- Protección de la imagen corporativa.
- Prevención de la corrupción y el soborno.
- Rendición de cuentas y blanqueo de capitales.
- Libre competencia y buenas prácticas de mercado.
- Conflictos de interés.
- Protección del medio ambiente.
- Cultura de respeto e igualdad de oportunidades.
- Salud y seguridad.
- Conciliación de la vida profesional y personal.
- Dedicación y uso responsable de los recursos.
- Relación con los accionistas.
- Relación con los proveedores.
- Relación con los clientes.

Todos los miembros de Industrias Maxi somos responsables del cumplimiento de los principios del Código, así como de velar por el respeto de estos principios en todo el equipo humano. El Comité de RSC es el máximo responsable del cumplimiento del Código Ético, de su difusión, conocimiento, supervisión y seguimiento.

[2-26] Los destinatarios del Código están obligados a comunicar cualquier sospecha fundada de prácticas contrarias a las recogidas en el Código Ético. Para ello, hemos habilitado una dirección de correo electrónico específica (canaletico@industrias.maxi.es) y confidencial. Además, esta dirección también puede ser utilizada para solicitar asesoramiento sobre la aplicación del código y plantear inquietudes sobre la conducta empresarial de la organización. Aseguramos que no se tomarán represalias contra quienes denuncien un incumplimiento, protegiendo a estas personas y tratando los asuntos con la máxima confidencialidad.

[2-27][205-1][205-3] Durante el año 2024, no se han registrado casos de incumplimiento del Código Ético, ni de incumplimiento de la legislación o normativas vigentes. No hemos tenido casos de corrupción internos ni en nuestros socios de negocio, ya sean clientes o proveedores.

Además, en línea con la aplicación de los criterios de buen gobierno, hemos desarrollado un **Código Ético de Proveedores**, que integra los criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) en el proceso de homologación de proveedores. Este código sirve como herramienta para garantizar el cumplimiento de la legalidad, las normas laborales, la protección de los derechos humanos y el respeto al medio ambiente en toda la cadena de valor de nuestra compañía.

2.4. COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

[2-29]

En Industrias Maxi reconocemos que el diálogo con nuestros grupos de interés es esencial para integrar la RSC en nuestra estrategia empresarial. Por ello, realizamos un análisis exhaustivo para identificar nuestros principales grupos de interés y subgrupos, evaluando tanto el impacto de nuestras actividades en ellos como sus influencias sobre nuestra empresa. Nuestro objetivo es fomentar la transparencia y un diálogo efectivo, construyendo relaciones sostenibles a largo plazo.

Utilizamos una metodología de diálogo que implica el seguimiento continuo de los canales de comunicación, la frecuencia de las interacciones y los temas relevantes para cada grupo. La gestión de los grupos de interés se revisa y actualiza regularmente para asegurar que el diálogo sea constante y productivo. Clasificamos a nuestros grupos de interés en críticos, como clientes, empleados, proveedores, accionistas y la sociedad, y en otros con menor influencia. Esta clasificación nos permite ajustar nuestras interacciones y responder adecuadamente a las expectativas y necesidades de cada grupo.

Nuestros **clientes** son el núcleo de nuestra estrategia. Mantenemos una comunicación constante y transparente a través de relación directa, emails, nuestra página web y redes sociales. Realizamos encuestas de satisfacción y fomentamos relaciones basadas en la colaboración y la confianza. Nos esforzamos por cumplir con sus expectativas ofreciendo productos y servicios de la más alta calidad, siempre con responsabilidad y transparencia.

Valoramos a nuestros **empleados** y promovemos una cultura centrada en las personas. Facilitamos la comunicación a través del Comité de Empresa, mandos intermedios, el departamento de RRHH y la Dirección. Utilizamos reuniones, buzones de sugerencias, encuestas y la intranet para mantener un diálogo continuo.

Fomentamos relaciones sostenibles y a largo plazo con nuestros **proveedores**, alineadas con nuestros principios éticos y responsables. Implementamos una política de compras que incorpora criterios ASG en la homologación y evaluación de proveedores. Mantenemos la interacción a través de emails, reuniones y talleres de formación, y consideramos esencial establecer alianzas sostenibles para garantizar el crecimiento y desarrollo de la compañía.

Con nuestros **accionistas**, llevamos a cabo reuniones anuales formales para presentar resultados y asegurar la transparencia y el cumplimiento normativo. También mantenemos interacciones informales con una frecuencia semanal para fortalecer nuestra relación y facilitar la toma de decisiones estratégicas.

Para mejorar continuamente el diálogo y la relación con nuestros grupos de interés, llevamos a cabo acciones como: enviar encuestas para conocer mejor sus expectativas, realizar encuestas de clima laboral a nuestros empleados, promover reuniones periódicas con grupos de interés críticos, organizar jornadas de sensibilización y buenas prácticas con proveedores, y utilizar tableros de anuncios y comunicación interna para sensibilizar sobre la RSC, el Código Ético y los ODS.

Nuestro sistema de gestión de grupos de interés es dinámico y se actualiza regularmente para adaptarse a las necesidades cambiantes. Nos comprometemos a mantener una gestión ética y responsable, promoviendo nuestros principios entre todos los grupos de interés y contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad.



3. NUESTRO EQUIPO

3.1. PLANTILLA

En Industrias Maxi, nuestros empleados son el pilar fundamental de nuestra compañía, considerándolos como el grupo de interés primordial y uno de los principales focos de nuestra estrategia empresarial. Nuestra cultura está profundamente enfocada en las personas, reconociendo que el cuidado y desarrollo de nuestros trabajadores es esencial para el éxito y la sostenibilidad de la empresa. Esta dedicación al bienestar de nuestra plantilla se refleja en nuestras políticas y prácticas, diseñadas para fomentar un entorno de trabajo inclusivo, motivador y seguro.

[2-7] A 31 de diciembre de 2024 nuestra plantilla estaba formada por 140 personas, a continuación, se muestra la evolución de ésta en los últimos tres años:

Evolución de plantilla			
Sexo	2022	2023	2024
Hombres	116	130	129
Mujeres	11	11	11
Total	127	141	140

La mayor parte de nuestros contratos son fijos y de jornada completa, lo cual no solo proporciona estabilidad y seguridad a nuestros empleados, sino que también contribuye a su desarrollo profesional y personal. Este enfoque permite una mayor cohesión del equipo, mejora la productividad y asegura un compromiso a largo plazo con los objetivos de la empresa.

Desglose de plantilla por tipo de contrato				
Contrato	Sexo	2022	2023	2024
Fijo	Hombres	98	107	107
	Mujeres	11	10	11
	Total	109	117	118
Temporal	Hombres	18	23	22
	Mujeres	0	1	0
	Total	18	24	22

Desglose de plantilla por tipo de jornada				
Jornada	Sexo	2022	2023	2024
Completa	Hombres	116	130	128
	Mujeres	10	9	9
	Total	126	139	137
Parcial	Hombres	0	0	1
	Mujeres	1	2	2
	Total	1	2	3

[401-1] En Industrias Maxi no sólo buscamos atraer, sino también retener a los mejores talentos a través de nuestras políticas de Recursos Humanos y nuestra cultura empresarial enfocada en las personas. Durante el año 2024, nuestra tasa de nuevas contrataciones ha sido del 13,18%¹ y hemos logrado mantener un índice de rotación saludable del 6,59%², lo que indica una alta estabilidad laboral y un fuerte compromiso de nuestra plantilla con la empresa.

A continuación, se detallan las nuevas contrataciones y las bajas ocurridas en 2024, desglosadas por sexo y grupo de edad:

Nuevas contrataciones 2024				
Sexo	<30	30-50	>50	Total
Hombres	13	3	2	18
Mujeres	0	0	0	0
Total	13	3	2	18

Bajas 2024				
Sexo	<30	30-50	>50	Total
Hombres	0	7	2	9
Mujeres	0	0	0	0
Total	0	7	2	9

¹ La tasa de nuevas contrataciones se ha calculado dividiendo el número de nuevas contrataciones por el número promedio de empleados y multiplicando el resultado por 100

² El índice de rotación se ha calculado dividiendo el número de bajas de empleados por el número promedio de empleados y multiplicando el resultado por 100.

3.2. IGUALDAD Y DIVERSIDAD

En Industrias Maxi, consideramos que la igualdad de oportunidades entre todas las personas es fundamental para nuestro desarrollo y éxito. Valoramos a cada persona por su contribución y talento, sin importar su sexo, raza, edad u otras características personales.

Desde 2019, contamos con un **Plan de Igualdad** que nos permite cumplir con la legislación vigente (aunque nuestro primer Plan de Igualdad se puso en marcha antes incluso de que fuera un requisito legal para empresas de nuestro tamaño) y crear una cultura corporativa basada en la igualdad, con un enfoque especial en la igualdad entre hombres y mujeres.

Nuestro II Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de actuación, cada una con acciones específicas para promover la igualdad:

1. Cultura

- Dar a conocer el Plan de Igualdad.
- Crear la figura del Agente de Igualdad.
- Fomentar una cultura corporativa alejada de roles de género estereotípicos.
- Implementar o adherirse a iniciativas que fomenten vocaciones femeninas.

2. Acceso

- Formación específica en perspectiva de género para el personal de reclutamiento y selección.
- Indicar la dependencia jerárquica en las descripciones de puestos.
- Revisar las ofertas de empleo.
- Revisar el guion utilizado para las entrevistas de salida.
- Realizar un seguimiento anual de las contrataciones.

3. Política Salarial

- Seguimiento periódico de la remuneración con perspectiva de género.

4. Formación

- Formación en igualdad de oportunidades para todo el personal, comenzando por aquéllos con equipos a su cargo.
- Seguimiento de la formación impartida para identificar cualquier sesgo o discriminación.
- Promoción de la formación durante el ejercicio de los derechos de conciliación.

- Sensibilización a responsables sobre la particularidad de trabajar con personas con discapacidad.

5. Promociones

- Comunicar proactivamente los criterios y procedimientos para la promoción interna, considerando nuevos canales de difusión.

6. Conciliación

- Comunicación de las medidas de conciliación disponibles.
- Identificación de necesidades y expectativas en materia de conciliación.
- Análisis y toma de decisiones sobre propuestas de medidas de conciliación.

7. Comunicación

- Revisión de la documentación para evitar el uso de lenguaje e imágenes sexistas, especialmente en ofertas de empleo y descripciones de puestos.
- Comunicar la existencia del Plan de Igualdad en la compañía.

8. Riesgos Laborales

- Elaboración del Protocolo de riesgo de embarazo.
- Difusión del Protocolo de prevención de acoso laboral y sexual a toda la plantilla.

Contamos con una **Comisión de Igualdad** que se encarga de dar seguimiento al Plan de Igualdad, asegurando su correcta implantación. Sus funciones incluyen dinamizar y controlar la puesta en marcha de las medidas, reunirse periódicamente para analizar la implantación de las medidas, supervisar el grado de implementación del plan, recabar información sobre los indicadores del plan, resolver conflictos derivados de las medidas del plan y transmitir la información al resto de la plantilla.

Más allá del género, nos comprometemos a asegurar la igualdad de oportunidades entre todas las personas, considerando las cinco variables reconocidas de diversidad: género, edad, discapacidad, origen etnocultural y diversidad sexual y de género. Como firmantes de la **Carta de la Diversidad**, estamos comprometidos con la mejora continua en este sentido y disponemos de una política de diversidad que abarca Los 10 principios básicos de la Carta de Diversidad, están siendo impulsados desde la Dirección, mediante acciones reales:

- Sensibilizar de manera transversal sobre diversidad e igualdad mediante difusiones en redes y en nuestra web, fomentando una inclusión efectiva.
- Desarrollar acciones clave impulsadas por RRHH para construir una plantilla inclusiva.

- Promover una cultura inclusiva mediante acciones de concienciación e igualdad lideradas por RRHH.
- Gestionar la diversidad de manera que involucre a toda la estructura de la empresa.
- Impulsar políticas de conciliación y corresponsabilidad, en línea con nuestro modelo efr.
- Comunicar estos compromisos internamente a toda la plantilla.
- Reconocer la diversidad de los clientes como fuente de valor en el área Comercial y de Gestión de Proyectos.
- Promover que las empresas proveedoras se sumen a la Carta de Diversidad desde el departamento de Compras.

En nuestra web corporativa, se ha comunicado hacia los grupos de interés la firma de la Carta. Difundimos las buenas prácticas y los resultados obtenidos a través de la Redes Sociales.

[405-1]

Diversidad en plantilla 2024 (sexo)			
Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Categoría 1	3	10	13
Categoría 2	2	20	22
Categoría 3	5	56	61
Categoría 4	1	17	18
Categoría 5	0	14	14
Categoría 6	1	11	12
Total	12	128	140

Diversidad en plantilla 2024 (edad)				
Categoría	<30	30-50	>50	Total
Categoría 1		7	6	13
Categoría 2	1	11	10	22
Categoría 3	5	32	24	61
Categoría 4	7	10	1	18
Categoría 5	7	5	2	14
Categoría 6	11	1		12
Total	31	66	43	140

3.3. DESARROLLO PROFESIONAL

El desarrollo profesional de nuestros empleados es fundamental para el crecimiento y éxito a largo plazo de nuestra organización. Fomentar el desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias no solo enriquece el desempeño individual, sino que también fortalece nuestro equipo y mejora nuestra capacidad de innovar y adaptarnos en un entorno empresarial en constante evolución. Valoramos profundamente el talento de cada uno de nuestros empleados y estamos comprometidos en proporcionarles las herramientas, oportunidades y recursos necesarios para su crecimiento profesional continuo.

Para conseguir este desarrollo, contamos con tres herramientas fundamentales: la evaluación del desempeño, la promoción interna y la formación.

Evaluación del desempeño

[404-3] Cada responsable evalúa anualmente a su equipo mediante un proceso que incluye tanto la autoevaluación del empleado como la evaluación por parte del responsable directo, permitiendo un diálogo abierto sobre el desempeño y las expectativas.

La evaluación de desempeño es crucial para la promoción interna, ya que recoge las expectativas profesionales y necesidades de formación del empleado y de la Empresa. Además, actúa como una potente herramienta de comunicación interna y feedback, ayudándonos a identificar áreas de mejora y reconocer los logros de nuestros empleados.

Para las primeras 6 categorías de la Empresa, el resultado es:

Personas que han recibido evaluación del desempeño por sexo			
Sexo	2022	2023	2024
Hombres	74	83	83
Mujeres	7	7	6
Total	81	90	89



Personas que han recibido evaluación del desempeño por categoría laboral			
Categoría	2022	2023	2024
Categoría 1	13	13	13
Categoría 2	19	22	22
Categoría 3	44	46	45
Categoría 4	2	3	3
Categoría 5	1	2	2
Categoría 6	0	0	0
Total	79	86	85

Promoción interna

La promoción interna es un aspecto clave en nuestra gestión del talento, y estamos comprometidos a mejorar continuamente este proceso. Tenemos un protocolo de promoción interna que asegura la transparencia y objetividad, desde la publicación interna de las ofertas hasta la comunicación final del candidato seleccionado. Este protocolo garantiza la igualdad de oportunidades y permite que todos los empleados conozcan y confíen en el proceso, promoviendo un entorno de desarrollo profesional justo y equitativo.

Formación

[404-2] Nuestro Plan Anual de Formación recoge un catálogo de acciones formativas que han sido previamente identificadas en la evaluación de desempeño. Este plan incluye una variedad de contenidos, tales como habilidades técnicas, prevención de riesgos, salud y seguridad, e igualdad de oportunidades. Además, incluye formación en materias relacionadas con la RSC y el Código Ético de la compañía, de manera transversal. Este enfoque no solo fortalece nuestras competencias profesionales, sino que también promueve un desarrollo personal y profesional integral entre nuestros empleados.

[404-1] Durante el año 2024, hemos invertido significativamente en la formación de nuestros empleados, proporcionando un total de 2.535 horas de formación con una inversión de 106.436,60€. Esto representa un esfuerzo importante para Industrias Maxi, subrayando nuestro compromiso con el desarrollo continuo de nuestro equipo.

El 67% de nuestros empleados ha participado en actividades formativas este año, reflejando nuestro enfoque inclusivo y extensivo en capacitación.

Horas de formación por sexo			
Sexo	2022	2023	2024
Hombres	928	4.117,25	2325,00
Mujeres	216	106,25	210,00
Total	1.144,00	4.223,50	2535,00

Horas de formación por categoría laboral			
Categoría	2022	2023	2024
Categoría 1	171,60	424,29	432,50
Categoría 2	274,56	709,29	510,33
Categoría 3	400,40	1.942,81	612,30
Categoría 4	228,80	506,82	494,37
Categoría 5	45,76	253,41	260,00
Categoría 6	22,88	386,89	225,50
Total	1.144,00	4.223,50	2535,00

3.4. SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

[403-1][403-2][403-3][403-4] [403-8]

La seguridad y la salud de nuestros empleados son pilares fundamentales en nuestra compañía. Contamos con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo certificado bajo la norma UNE-EN ISO 45001. Este sistema abarca el 100% de nuestros trabajadores y todas las actividades que realizamos, incluyendo diseño, fabricación, automatización, robótica, montaje de instalaciones complejas, bienes de equipo, medios de control, componentes y utilajes.

La gestión de la prevención de riesgos laborales se lleva a cabo mediante un Servicio de Prevención Ajeno. Realizamos evaluaciones periódicas de riesgos en todos los puestos de trabajo para detectar posibles situaciones que puedan generar riesgos para las personas. Si se detectan situaciones anómalas, se procede a asociar el riesgo con una posible enfermedad o accidente laboral, calculando la severidad del riesgo y la probabilidad de ocurrencia.

Las condiciones de los puestos de trabajo se rectifican cuando es necesario. Durante 2024, se realizó la revisión completa de todos los puestos, y se añadió una evaluación específica por exposición laboral al níquel.

[403-5] Consideramos esencial dotar a nuestros empleados de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) para asegurar condiciones de trabajo seguras. Este año, hemos continuado impartiendo una amplia gama de formaciones, abarcando desde aspectos técnicos específicos hasta medidas de seguridad generales. Los cursos han incluido formación en mecanizado por arranque de viruta, mantenimiento eléctrico en instalaciones de alta y baja tensión, seguridad en oficinas y primeros auxilios. Además, se han enfocado en la operación segura de maquinaria pesada y equipos de elevación, manejo de sustancias peligrosas como la legionela, y prácticas de emergencia como el uso de desfibriladores y la revisión de equipos de protección individual.

Asimismo, fomentamos la participación de los trabajadores y sus representantes en la identificación y evaluación de riesgos, investigación de accidentes, visitas de organismos de inspección, realización de estudios específicos, prueba de nuevos equipos de trabajo o EPIs, etc. El área de PRL está siempre disponible para que cualquier empleado comunique sus inquietudes o preocupaciones relacionadas con su puesto de trabajo o la seguridad en general.

Durante 2024, registramos un total de 14 accidentes laborales, lo que representa un incremento del 27,3 % en comparación con el año anterior. No tuvimos casos de enfermedades laborales, ni fallecimientos.

[403-9][403-10] A continuación, presentamos la evolución del número de accidentes laborales por sexo en los últimos años, así como las horas de absentismo que han generado:

Accidentes laborales				
	Sexo	2022	2023	2024
Sin baja	Hombres	9	3	9
	Mujeres	0	1	0
	Total	9	4	9
Con baja	Hombres	8	7	5
	Mujeres	0	0	0
	Total	8	7	5

Absentismo (horas)			
Sexo	2022	2023	2024
Hombres	1.056	1.640	1.048
Mujeres	0	0	65
Total	1.056	1.640	1.048

3.5. CONCILIACIÓN

[401-2]

Entendemos que la conciliación entre la vida laboral y personal de nuestros empleados es fundamental para su bienestar y para el éxito de nuestra organización. Para nosotros, la importancia de la conciliación radica en la posibilidad de crear un entorno de trabajo en el que nuestros colaboradores puedan desarrollar su carrera profesional sin sacrificar sus responsabilidades y deseos personales. Creemos firmemente que esta armonía se traduce en mayor motivación, productividad y compromiso, beneficiando tanto a nuestros empleados como a nuestra empresa.

Nuestra apuesta por la conciliación ha sido reconocida con la obtención de la **certificación del Modelo efr** (Empresa Familiarmente Responsable). Esta certificación, otorgada por la Fundación Másfamilia, avala nuestro compromiso con la mejora continua en la implementación de políticas de conciliación y la promoción de un entorno de trabajo flexible y equitativo. El Modelo efr nos guía en la adopción de buenas prácticas que facilitan la conciliación y nos ayuda a medir y evaluar nuestro progreso en esta área. Hemos desarrollado un extenso catálogo de medidas de conciliación que se ajustan a las necesidades de todos nuestros empleados, entre las que destacan:

- Fisioterapeuta disponible en la empresa.
- Reconocimiento médico ampliado, con análisis de PSA para mayores de 55 años.
- Plan de retribución flexible para seguro médico privado, cheque restaurante, cheque guardería y coste de educación primaria y secundaria.
- Complemento salarial por incapacidad temporal hasta el 100%.
- Acuerdos comerciales con descuentos para empleados de [empresa].
- Flexibilidad horaria para personal de oficinas.
- Posibilidad de cambio de turno para el personal de producción.
- Calendario de vacaciones flexible.

- Los 30 días previos al nacimiento de un hijo, el empleado o empleada no pernoctará fuera de la vivienda habitual, por motivo de trabajo.
- Flexibilidad temporal para la asistencia a festivales infantiles escolares de hijos o nietos, durante el mes de diciembre.
- Entrega de ramo de flores para acompañar a los trabajadores en el momento de nacimiento de sus hijos o por fallecimiento de padres, cónyuge e hijos.
- Asesoramiento financiero y novación de deuda de hipoteca.
- Fomento de Actividades Saludables (Equipo de Fútbol 7, Carreras Solidarias y Deportivas, Torneos de Pádel, Gimnasio, etc.).
- Demostraciones de Proyectos finalizados a la plantilla, antes de montar en cliente.
- Franquicia para la compra de calzado de seguridad.

Además, para seguir avanzando en materia de conciliación, hemos elaborado un plan de acción detallado. Este plan incluye objetivos claros, responsables designados e indicadores de seguimiento que nos permitirán medir nuestro progreso y realizar ajustes cuando sea necesario. De esta forma, nos comprometemos a seguir avanzando en este camino, asegurando un entorno de trabajo justo y flexible para todas las personas que conforman la empresa.

Todo ello nos ha llevado a obtener la calificación B+, como empresa proactiva en conciliación, en la última auditoría realizada, en marzo de 2023.

3.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

[401-2][405-2] [2-30]

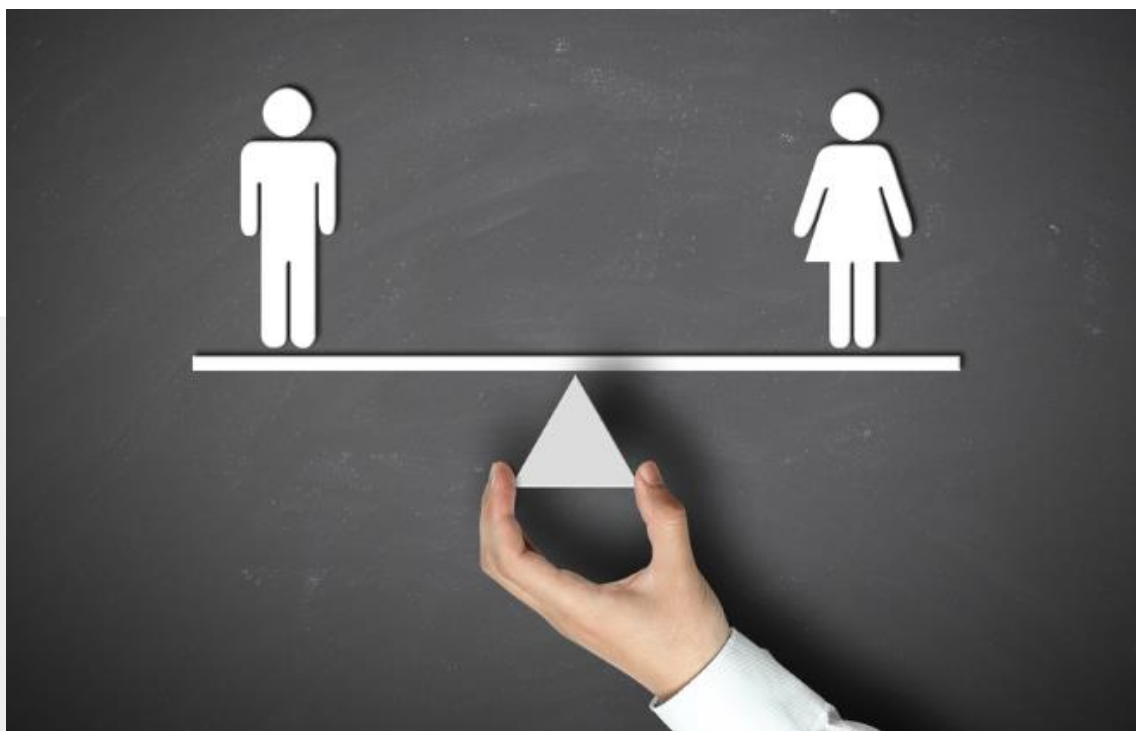
En Industrias Maxi, el 100% de nuestra plantilla está suscrita al Convenio Colectivo del "Sector de industrias siderometalúrgicas de la Provincia de Valladolid", firmado el 13 de septiembre de 2023, para los años 2023, 2024 y 2025. Este convenio regula las condiciones laborales y salariales de nuestros empleados y establece un marco de referencia para asegurar la equidad y justicia en nuestras políticas de remuneración.

Además de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, hemos implementado una serie de mejoras significativas en nuestras políticas de Recursos Humanos para ofrecer beneficios adicionales a nuestros empleados. Estas mejoras incluyen ajustes en las tablas salariales para garantizar salarios competitivos, compensaciones adicionales por productividad, nocturnidad y turnicidad, así como por pernoctas y desplazamientos. Adicionalmente, se ofrece una prima no consolidable de beneficios basada en los resultados de la empresa, con un reparto lineal entre toda la plantilla.

Estas mejoras reflejan nuestro compromiso con el bienestar y la motivación de nuestros empleados, asegurando que se sientan valorados y reconocidos por su contribución a la empresa.

A continuación, se presenta una tabla con las remuneraciones medias por categoría laboral, desglosadas por sexo, indicando la media general para cada categoría y la brecha salarial correspondiente:

Remuneraciones medias 2024			
Categoría	Mujeres	Media	Brecha
Categoría 1	72.033,93 €	72.033,93 €	0%
Categoría 2	48.647,07 €	48.598,15 €	0%
Categoría 3	31.671,00 €	31.599,64 €	0%
Categoría 4	28.745,06 €	27.768,53 €	-3,39%
Categoría 5	0,00 €	22.914,90 €	--
Categoría 6	19.326,56 €	19.326,56 €	0,00%
Media	43.111,89 €	35.566,74 €	-17,52%



4. NUESTRO RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE

El compromiso con la gestión responsable del impacto medioambiental está en el corazón de nuestra estrategia de mejora continua. Nos enfocamos en satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés mientras respetamos y preservamos los recursos naturales.

4.1. ENERGÍA

[302-1] Tenemos el objetivo de alcanzar un alto nivel de eficiencia en cuanto a nuestros consumos energéticos, convirtiéndonos en referentes en nuestro sector. Además de energía eléctrica, obtenemos energía de combustibles como el gasóleo y el gas natural:

Consumos energéticos ³		2023	2024
	Uso	Consumo (Kwh)	Consumo (Kwh)
Gasóleo	Quemador cabina pintura	16.919,10	22.661,10
	Vehículos	57.591,31	27.020,55
Gas natural	Confort nave	330.723,90	456.159,60
Electricidad	Máquinas + oficinas	776.468,00	787.951,00
Total		1.181.7024	1.293.792,25

Es importante destacar que la climatización en nuestras instalaciones es crucial para garantizar la precisión en la fabricación de piezas. El control de la temperatura es esencial para mantener las tolerancias dimensionales, asegurando que las piezas fabricadas cumplan con los estándares de calidad y exactitud requeridos.

Desde finales de 2024 la empresa disponemos de instalaciones generadoras de energía renovable propias y nuestra empresa comercializadora de energía eléctrica es Eni Plenitude Iberia S.L., que cuenta con un 100% de energía proveniente de fuentes renovables, en concreto hidráulica y eólica, por lo que para 2024, un **100% de nuestros consumos energéticos han sido de fuentes renovables**.

[302-4] Para el año 2025 tenemos previstos unos objetivos de mejora reflejados en nuestro plan de mejora ambiental, como son la reducción de consumo de energías fósiles en cabina de pintura y vehículos, y seguimos comprometidos a incentivar las reuniones online para evitar desplazamientos.

³ El reporte de consumos energéticos corresponde a las instalaciones incluidas en el alcance de la certificación UNE-EN ISO 14001. En casos específicos, determinados proyectos pueden requerir el uso de otras instalaciones, las cuales están excluidas en el cálculo

En el futuro, se apuesta por vehículos electrificados para pequeños desplazamientos cuando haya que renovar los actuales.



4.2. MATERIALES

Nuestra estrategia de gestión ambiental se centra también en la producción limpia. Buscamos integrar y prevenir impactos ambientales a lo largo de los procesos, productos y servicios, con el objetivo de aumentar la eficiencia y reducir riesgos tanto para las personas como para el medioambiente. Los aspectos clave de esta producción limpia incluyen:

- **Cambios en materias primas:** Sostituimos materias primas peligrosas o más contaminantes por alternativas menos dañinas y materiales reciclados.
- **Buenas prácticas operativas en producción:** Reducimos la pérdida de materiales y optimizamos el diseño y la fabricación mediante procesos y equipos más eficientes. Además, implementamos elementos para evitar fugas, goteos y salpicaduras, y planificamos la producción para minimizar la necesidad de limpieza intermedia de los equipos. Cambiamos la base de las pinturas que utilizamos a base agua, para disminuir las emisiones y riesgos ante eventuales pérdidas en el proceso.
- **Reutilización en la planta de producción:** Reciclamos las aguas de refrigeración y de proceso, disolventes y otros materiales, y recuperamos la energía calorífica siempre que resulta posible.
- **Cambios tecnológicos:** Actualizamos equipos, si es necesario, para mejorar la eficiencia y el uso de las materias primas.
- **Cambio de productos:** Modificamos la composición de nuestros productos para reducir su impacto ambiental durante su uso por los clientes, aumentamos la durabilidad de los productos y facilitamos su reciclaje eliminando componentes no reciclables.
- **Ecodiseño:** Diseño enfocado hacia una disminución de materias primas, optimización del procesado, mejor mantenibilidad y mejor nivel de reciclado, una vez acabada la vida útil de nuestros productos.



[301-1] [301-2] Nuestro enfoque en el consumo de materiales se basa en una planificación meticulosa y ajustada a las necesidades específicas de cada proyecto, lo que nos permite minimizar el desperdicio y optimizar el uso de recursos. Esta forma de trabajar no solo es eficiente, sino también ambientalmente responsable, ya que evitamos el almacenamiento excesivo y la compra de materiales en grandes cantidades para producción general.

Por ello, la contabilización de nuestros consumos de materiales es extremadamente compleja debido a la diversidad y cantidad de referencias que manejamos. Adquirimos materias primas como el acero o el aluminio en una gran variedad de formatos, y también numerosos componentes electrónicos y mecánicos complejos, cuya composición resulta prácticamente imposible de determinar con precisión al depender de los diseños únicos que abordamos en cada proyecto.

Como consecuencia de esta complejidad y para mantener la claridad en nuestro reporte, informamos únicamente sobre los materiales consumidos para el embalaje de nuestros productos.

Peso de los materiales consumidos para envasado de productos (kg)			
Material	2022	2023	2024
<i>plástico</i>	971,42	1.674,37	901,06
<i>madera no reciclada</i>	9.296,20	10.289,82	11.290,00
<i>madera reciclada</i>	9.620,00	10.348,00	-
<i>metal ferroso</i>	12,00	19,60	6,00
<i>papel cartón</i>	650,75	412,10	397,92
<i>textil</i>	---	16,35	1,50
Total	20.550	22.760	12.596

4.3. EMISIONES

[305-1][305-2]

La reducción de emisiones y la gestión responsable de nuestra huella de carbono son esenciales para mitigar nuestro impacto en el cambio climático y contribuir a un futuro más sostenible. Desde hace varios años, venimos midiendo y reportando nuestra huella de carbono como parte de nuestro compromiso con la transparencia y la mejora continua en la gestión ambiental. Nuestro cálculo abarca las emisiones directas generadas por nuestras instalaciones y vehículos, así como las emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad adquirida.

Huella de Carbono (Tn CO ₂)			
Alcance	2022	2023	2024
Alcance 1	126,43	107,26	116,75
Alcance 2	144,46	72,95	0
Total	270,89	180,21	116,75

En el último año ha habido una reducción del 35,2%, reflejo de nuestro compromiso con la minimización de nuestro impacto ambiental.

Las principales fuentes de emisiones de GEI en nuestras operaciones son los consumos energéticos y de gas natural en nuestras instalaciones, además del combustible para automóviles. Nos comprometemos a continuar midiendo nuestras emisiones y a trabajar por reducirlas a través de diversas iniciativas, tales como la eficiencia energética, las energías renovables o el transporte sostenible.



5. NUESTRO ENTORNO

5.1. PARTICIPACIÓN EN LA SOCIEDAD

[2-28]

En Industrias Maxi, demostramos nuestro compromiso con la sociedad mediante nuestra participación implicada, en diversos eventos y foros a nivel local, regional y nacional. A través de nuestra página web y redes sociales, mantenemos una comunicación constante con la comunidad, contribuyendo al bienestar social y respondiendo a sus preocupaciones.

Además, tenemos una presencia significativa y proactiva en varias organizaciones e instituciones de la sociedad, especialmente en los ámbitos local y regional. Entre nuestras participaciones destacadas se encuentran:

- **Cámara de Comercio de Valladolid:**
 - Miembro del Pleno de la Cámara.
 - Presidencia de la Comisión de Formación.
 - Miembro del Club Cámara.
- **CEOE:** Miembro de la Junta Directiva de CEOE Valladolid.
- **EFCL** (Empresa Familiar de Castilla y León): Miembro de la Asociación.
- **Facyl** (Clúster de movilidad y automoción de Castilla y León): Miembro del Consejo Rector.
- **H2CYL** (Clúster del Hidrógeno de Castilla y León): Miembro del clúster.
- **Vametal** (Asociación Vallisoletana del Metal): Miembro de la asociación.
- **Vitartis** (Clúster de la alimentación de Castilla y León): Miembro del clúster.

Esta red de colaboraciones y participaciones nos permite contribuir al desarrollo socioeconómico de nuestra comunidad y nos ayuda a estar en sintonía con las necesidades y expectativas de los diferentes grupos sociales con los que interactuamos.



5.2. APOYO A LAS COMUNIDADES LOCALES

[203-2] [204-1] [413-1]

En Industrias Maxi, entendemos que nuestra aportación de valor fundamental va más allá de los beneficios económicos, extendiéndose a la sociedad y, en particular, a nuestra comunidad local. Nos comprometemos a la creación de empleo de calidad y a apoyar a los proveedores locales siempre que sea posible. Esta apuesta fortalece nuestra cadena de suministro, además de tener un impacto positivo significativo en la economía local, especialmente en nuestra ciudad, Valladolid.

Durante el año 2024, el importe total de nuestras compras ascendió a 8.458.135,71 €, de los cuales 3.907.658,70 € (46,20 %) se realizaron con proveedores de Valladolid. Además, 4.575.851,41€ (54,10%) del total de compras se realizaron con proveedores de la región de Castilla y León (incluidos los proveedores de Valladolid). Estos datos reflejan nuestro firme compromiso con el fomento de la economía local y regional, asegurando que una parte considerable de nuestra inversión se quede en nuestra comunidad y disminuyendo el impacto de la huella de carbono de nuestros desarrollos.

Dada la naturaleza de nuestra actividad, hemos identificado impactos indirectos significativos en diversas industrias:

- **Automoción:** Inicialmente, hemos observado impactos indirectos negativos debido a la incertidumbre generada por la decisión de la Unión Europea de favorecer la movilidad eléctrica, lo que retuvo las inversiones de los principales OEM (Original Equipment Manufacturer) y Tier 1 (nivel 1), además de la irrupción de proveedores chinos, que están bajando los precios, con exigencias de cumplimiento legislativo en material laboral, Seguridad e Higiene, Medio ambientales y de otros ámbitos, por parte de la Unión Europea, que están impactando negativamente en el desarrollo de los trabajos a realizar.
- **Aeronáutico y Aeroespacial:** Este sector ha sufrido impactos negativos debido al lento desarrollo de nuevas aeronaves, lo que ha retrasado la fabricación de gradas de montaje y moldes para piezas aeronáuticas hasta al menos 2025, comenzando a reactivarse en el 2024. No obstante, esta situación ha llevado a un aumento de la demanda de gradas de montaje y moldes para modelos existentes, reflejando una demanda creciente en ciertos segmentos del mercado.
- **Energía:** Dentro del sector energético, la ampliación de la moratoria de uso de energía nuclear ha tenido un impacto positivo, manteniendo la demanda de componentes para centrales nucleares.
- **Sector Industrial:** Un impacto significativo en el sector industrial ha sido la digitalización del tejido empresarial. Esta tendencia ha incrementado la demanda de soluciones basadas en la Industria 4.0 y en la Inteligencia Artificial, destacando un avance positivo en la adopción de tecnologías innovadoras, en las que somos expertos.

Además, somos una empresa abierta a la colaboración con otras empresas de nuestro sector, además de colaborar con entidades sociales y a la participación en diversas actividades formativas, deportivas y culturales. Colaboramos activamente con distintas ONG's, brindando nuestro apoyo y realizando campañas para el bienestar de nuestra comunidad. Algunas de estas colaboraciones llevadas a cabo en 2024 son la Recogida de Alimentos para el Banco de Alimentos de Valladolid, la participación en formaciones STEAM a jóvenes que quieran orientar su futuro o la colaboración con el centro Integra para ofrecer oportunidades de empleo a personas con capacidades diversas promoviendo la inclusión laboral y el desarrollo personal.



5.3. ESCUELA MAXI

En Industrias Maxi, entendemos la importancia de formar a nuevos profesionales y fortalecer la relación entre la empresa y el ámbito educativo. Desde hace más de doce años, colaboramos estrechamente con diversos centros educativos en Valladolid, tanto en programas de Formación Profesional Dual como con la Universidad. Este compromiso nos llevó a la creación de la **“Escuela Maxi de nuevos profesionales”**, un proyecto formativo experiencial que busca mejorar el acceso al entorno laboral real para los estudiantes.

La Escuela Maxi se compone de dos etapas. La primera etapa se realiza a través de programas de Formación Profesional Dual, en los que colaboramos para promover la cualificación de los jóvenes y favorecer su integración en el mercado laboral. Los estudiantes reciben una formación práctica que complementa su educación teórica en los centros educativos. En la segunda etapa, ofrecemos a los alumnos la oportunidad de un contrato laboral con una duración de 12 meses, durante el cual aplican sus conocimientos en un entorno real, adquiriendo experiencia laboral valiosa.

Nuestro programa cuenta con la participación de trabajadores experimentados de Industrias Maxi que actúan como tutores y mentores. Estos trabajadores desarrollan procesos de mentoring, proporcionando formación práctica y orientada al trabajo diario. Este intercambio de conocimientos no solo es unidireccional; muchas veces, los alumnos también aportan nuevas ideas y perspectivas, fomentando una verdadera gestión del conocimiento en la organización.

La Escuela Maxi complementa la formación genérica adquirida en los centros educativos con una formación más especializada, adaptada a las necesidades y demandas de las empresas que operan en la Industria 4.0. Formamos a nuevos profesionales según las exigencias actuales de los procesos productivos, ofreciendo una formación personalizada y a la carta. Nuestro proyecto formativo incluye material didáctico propio y un itinerario a través de los principales departamentos de la empresa, brindando una visión global del proceso productivo.

El 86% de los alumnos que comienzan en la Escuela Maxi pasan a la segunda fase del programa, disfrutando de un contrato laboral. Hasta la fecha, más de 86 alumnos han pasado por la Escuela Maxi, beneficiándose de esta formación integral y práctica.

Además, impartimos clases en otros programas formativos y participamos en diferentes foros y jornadas. Promovemos visitas a la empresa, permitiendo a los estudiantes y profesionales conocer de cerca nuestras instalaciones y procesos.

6. SOBRE ESTA MEMORIA

[2-1][2-2][2-3][2-4][2-5][2-14]

La presente memoria muestra el desempeño en materia de sostenibilidad de la sociedad mercantil anónima denominada “Industrias Maxi, S.A” durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 y va dirigida a todos nuestros grupos de interés. Se trata de la primera memoria de sostenibilidad que elaboramos. Nos comprometemos a continuar elaborando estos informes de manera anual.

Nuestro máximo órgano de gobierno ha participado activamente en el proceso de revisión y aprobación final del documento. Para cualquier consulta relacionada, pueden contactarnos a través de la dirección de correo electrónico direccion@industrias-maxi.es. Por decisión de la organización, la memoria no ha sido sometida a un proceso de verificación externa.

[3-1][3-3]El documento se ha elaborado tomando como referencia los Estándares GRI (*Global Reporting Initiative*). Por ello, como paso previo se ha llevado a cabo un análisis de materialidad, un proceso que nos ayuda a seleccionar los temas más significativos en los que debemos enfocarnos para avanzar en sostenibilidad y sobre los cuales debemos informar a nuestros grupos de interés. Para llevarlo a cabo, consideramos tanto la perspectiva de la propia organización, como las de los grupos de interés identificados.

El análisis se llevó a cabo con los miembros de nuestro Comité de Sostenibilidad, que evaluó la relevancia y la probabilidad de los impactos que nuestras operaciones tienen sobre el entorno para cada uno de los temas identificados como posibles temas materiales. Estableciendo así el punto de vista de la organización.

Para capturar el punto de vista de cada grupo de interés, seleccionamos a miembros del Comité de Sostenibilidad que tienen una relación estrecha y directa ellos. Cada representante fue responsable de evaluar todos los temas desde la perspectiva del grupo al que representaban, asegurando así que se consideraran sus intereses y prioridades específicas en nuestro análisis.

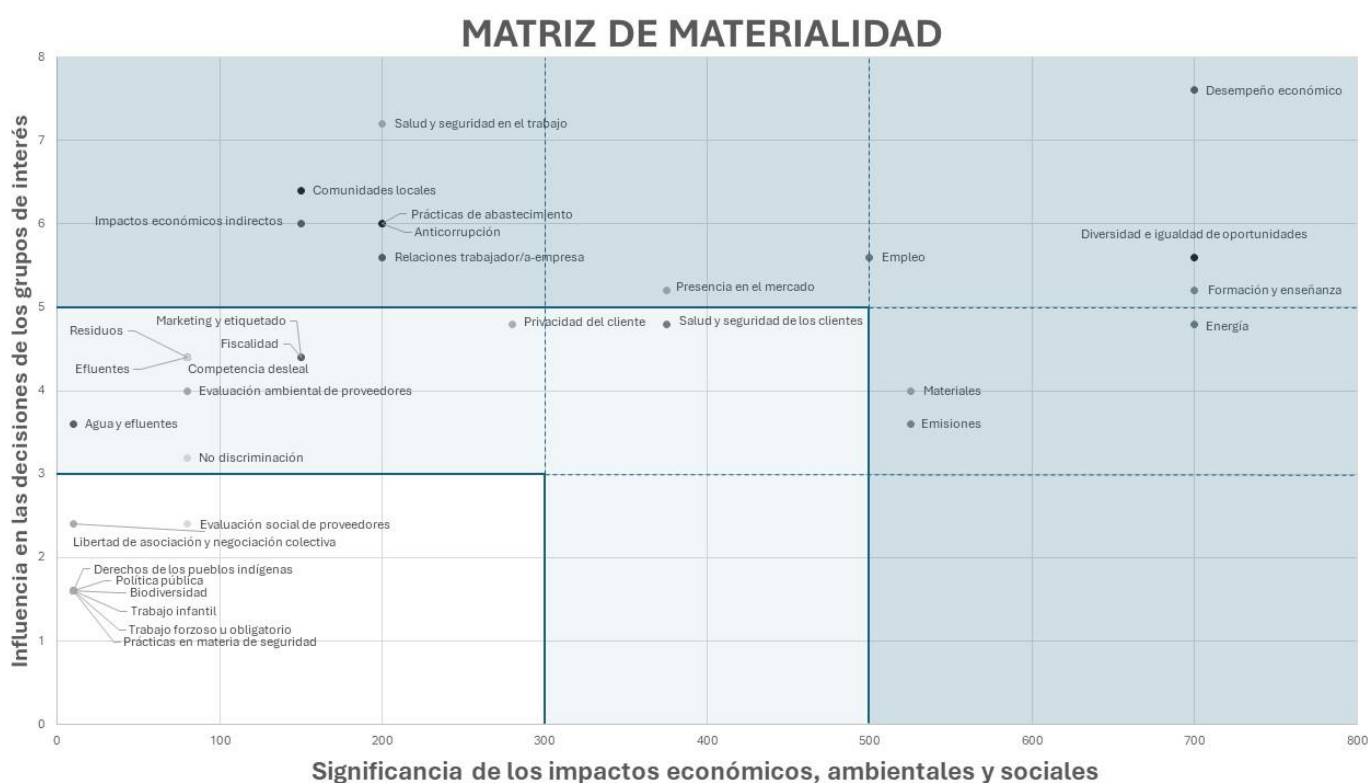
La representación de los grupos de interés se organizó de la siguiente manera:

- **Accionistas:** Representados por el Director General, que tiene una visión completa de las expectativas de los inversores y su impacto en la estrategia corporativa.
- **Clientes:** También representados por el Director General, que mantiene una relación directa con este grupo a través de interacciones y negociaciones clave.
- **Empleados:** Representados por el director de Recursos Humanos, quien está en contacto diario con nuestra fuerza laboral y entiende sus necesidades y expectativas.
- **Proveedores:** A cargo del responsable de compras, debido a su constante interacción y comprensión de las necesidades y retos de nuestros proveedores.

- **Sociedad:** El responsable de medio ambiente y el Director General comparten la responsabilidad de representar este grupo, evaluando cómo nuestras operaciones impactan a la comunidad y el entorno.

Por último, la representación de la propia organización fue un esfuerzo colaborativo de todos los miembros del Comité de Sostenibilidad.

Tras cruzar estos datos se obtuvo la matriz de materialidad que se muestra a continuación:



[3-2] Se han establecido límites que delimitan tres zonas de importancia (zona de importancia baja, media y alta) y se han tomado como temas materiales aquellos ubicados en la zona de importancia alta (zona azul oscuro) y que se nombran a continuación por orden de importancia:

1. Desempeño económico.
2. Diversidad e igualdad de oportunidades.
3. Formación y enseñanza.
4. Energía.
5. Empleo.
6. Presencia en el mercado.
7. Materiales.

8. Emisiones.
9. Salud y Seguridad en el trabajo.
10. Prácticas de abastecimiento.
11. Anticorrupción.
12. Relaciones trabajador – empresa.
13. Comunidades locales.
14. Impactos económicos indirectos.

Los contenidos de la memoria tratan de dar la información más relevante sobre estos temas.



6.1. TABLA DE INDICADORES GRI

GRI 2: CONTENIDOS GENERALES (2021)			
Código	Tema	Apartado	Página
2-1	Detalles organizacionales	1.2. Nuestro Modelo De Negocio 6. Sobre Esta Memoria	5 37
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	6. Sobre Esta Memoria	37
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6. Sobre Esta Memoria	37
2-4	Actualización de la información	6. Sobre Esta Memoria	37
2-5	Verificación externa	6. Sobre Esta Memoria	37
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.2. Nuestro Modelo De Negocio	5
2-7	Empleados	3.1. Plantilla	16
2-9	Estructura de gobernanza y composición	2.1. Estructura De Gobierno	9, 11
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	2.1. Estructura De Gobierno	9
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	2.1. Estructura De Gobierno	10
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	2.1. Sobre Esta Memoria	37
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	0. Mensaje De La Dirección	3
2-23	Compromisos y políticas	2.3. Conducta Ética	13
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	2.3. Conducta Ética	13
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	2.3. Conducta Ética	14
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	2.3. Conducta Ética	14
2-28	Afiliación a asociaciones	5.1. Participación En La Sociedad	33

2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	2.4. Compromiso Con Los Grupos De Interés	14
2-30	Convenios de negociación colectiva	3.6. Política Retributiva	26

GRI 3: TEMAS MATERIALES (2021)

Código	Tema	Apartado	Página
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	6. Sobre Esta Memoria	37
3-2	Lista de temas materiales	6. Sobre Esta Memoria	38
3-3	Gestión de los temas materiales	A lo largo de toda la memoria	-



DESEMPEÑO ECONÓMICO			
GRI 201: Desempeño económico (2016)			
Código	Tema	Apartado	Página
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	1.3. Principales Cifras 2024	8
201-4	Asistencia financiera recibida por el gobierno	1.3. Principales Cifras 2024	8
GRI 202: Presencia en el mercado laboral (2016)			
Código	Tema	Apartado	Página
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	2.1. Estructura De Gobierno	11
GRI 203: Impactos económicos indirectos (2016)			
Código	Tema	Apartado	Página
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	5.2. Apoyo A Las Comunidades Locales	34
GRI 204: Prácticas de adquisición (2016)			
Código	Tema	Apartado	Página
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	5.2. Apoyo A Las Comunidades Locales	34
GRI 205: Lucha contra la corrupción (2016)			
Código	Tema	Apartado	Página
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	2.3. Conducta Ética	14
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	2.3. Conducta Ética	14

DESEMPEÑO AMBIENTAL			
GRI 301: Materias primas y auxiliares (2016)			
Código	Tema	Apartado	Página
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	4.2. Materiales	31
301-2	Insumos reciclados	4.2. Materiales	31
GRI 302: Energía (2016)			
Código	Tema	Apartado	Página
302-1	Consumo energético dentro de la organización	4.1. Energía	28
302-4	Reducción del consumo energético	4.1. Energía	28
GRI 305: Emisiones (2016)			
Código	Tema	Apartado	Página
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.3. Emisiones	32
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	4.3. Emisiones	32



DESEMPEÑO SOCIAL

GRI 401: Empleo (2016)

Código	Tema	Apartado	Página
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	3.1. Plantilla	17
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	3.5. Conciliación 3.6. Política Retributiva	25 26

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo (2018)

Código	Tema	Apartado	Página
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3.4. Salud, Seguridad Y Bienestar	23
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	3.4. Salud, Seguridad Y Bienestar	23
403-3	Servicios de salud en el trabajo	3.4. Salud, Seguridad Y Bienestar	23
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	3.4. Salud, Seguridad Y Bienestar	23
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	3.4. Salud, Seguridad Y Bienestar	24
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3.4. Salud, Seguridad Y Bienestar	23
403-9	Lesiones por accidentes laboral	3.4. Salud, Seguridad Y Bienestar	24
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	3.4. Salud, Seguridad Y Bienestar	24



GRI 404: Formación y desarrollo (2016)

Código	Tema	Apartado	Página
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	3.3. Desarrollo Profesional	22
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	3.3. Desarrollo Profesional	22
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	3.3 Desarrollo Profesional	21

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades (2016)

Código	Tema	Apartado	Página
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	2.1. Estructura De Gobierno 3.2. Igualdad Y Diversidad	11 20
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.6. Política Retributiva	26

GRI 413: Comunidades locales (2016)

Código	Tema	Apartado	Página
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.2. Apoyo A Las Comunidades Locales	34



7. CONTROL DE MODIFICACIONES

REVISIÓN	FECHA	MOTIVO
00	15/07/2024	Creación.
01	15/07/2025	Se revisa por completo y se actualizan los datos y resultados correspondientes al 2024.