

Clasificación del Documento:
Público



Documento

Memoria de Sostenibilidad 2025

DOC 05A00_12 v02

Editado: RRHH

Fdo.: Manuel ARROYO

Fecha: 28/08/2026

Revisado: Calidad

Fdo.: Eduardo LÓPEZ

Fecha: 28/08/2026

Aprobado: Dirección

Fdo.: Ángel GARCÍA

Fecha: 28/08/2026

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 2025	10
2. NUESTRA GESTIÓN DIARIA.....	11
2.1. ESTRUCTURA DE GOBIERNO.....	11
2.2. COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD	13
2.3. CONDUCTA ÉTICA.....	17
2.4. COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	19
3. NUESTRO EQUIPO	22
3.1. PLANTILLA.....	22
3.2. IGUALDAD Y DIVERSIDAD	24
3.3. CONCILIACIÓN	27
3.4. POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	31
3.5. DESARROLLO PROFESIONAL.....	32
3.6. SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR	34
4. NUESTRO RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE.....	36
4.1. ENERGÍA.....	37
4.2. MATERIALES	38
4.3. EMISIONES.....	39
4.4. CONTAMINACIÓN ACÚSTICA Y LUMÍNICA	39
5. NUESTRO ENTORNO	40
5.1. PARTICIPACIÓN EN LA SOCIEDAD.....	40
5.2. IMPACTO ECONÓMICO EN EL TERRITORIO	41
5.3. COLABORACIONES Y APORTACIONES A LA COMUNIDAD	42
5.4. PROGRAMA FORMATIVO DUAL MAXI.....	43
6. SOBRE ESTA MEMORIA.....	44
6.1. TABLA DE INDICADORES GRI	46
7. CONTROL DE MODIFICACIONES	49

0. MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

[2-22]

En Industrias Maxi, S.A. consideramos la sostenibilidad, tanto económica como medioambiental y social, como un pilar básico para nuestro mantenimiento como empresa, en todas nuestras relaciones de gestión y comerciales. Para cumplir con ello, 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 influir y reducir nuestro impacto medioambiental, mediante el uso de energías 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. Mantenemos una colaboración activa con la 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.

Continuaremos aplicando todos los principios mencionados anteriormente en nuestra organización y pondremos todos los esfuerzos para fomentar estas prácticas dentro de nuestra región, en nuestra esfera de influencia y en nuestros 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 bueno, haciendo que los indicadores financieros y de rendimiento se hayan comportado bien, más aún, comparando con el panorama de incertidumbre mundial y de reequilibrios globales. 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 es 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; continuar reduciendo 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 con nuestros principios.

- Económica; Profundizar en 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, apoyados en la IA racional.
- Seguridad de la información; Además, desde un punto de vista de Seguridad de la Información, nuestro Sistema de Información ha sido certificado de acuerdo con 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.

Valladolid, 30 de junio de 2026.

Ángel García Montalvo

Director General de Industrias Maxi, S.A.



1. QUIÉNES SOMOS

1.1. NUESTRA HISTORIA

Fundada en Valladolid en 1969, Industrias Maxi nace de la iniciativa de siete profesionales especializados en el mecanizado de piezas metálicas con el propósito de crear un taller donde se ofrecieran las mejores soluciones a las empresas del entorno, más concretamente al sector de la automoción, muy presente en la región donde operaba.

A partir de ese momento, el crecimiento de la compañía ha sido sostenido y constante, ampliando los sectores, los países y clientes en los que opera y su capacidad productiva, consolidándose como una de las empresas de ingeniería de referencia, no solo en el mecanizado sino también en el diseño y desarrollo de soluciones industriales.

A día de hoy, seguimos definiéndonos como una empresa familiar, con cinco de las familias de los fundadores formando parte de la gestión y dirección, garantizando la continuidad de los valores, la visión y el propio legado que ha definido Industrias Maxi desde sus inicios, a lo largo de más de 55 años, con miles de proyectos llevados a cabo y una cartera de clientes consolidada a nivel nacional e internacional.

1.2. NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

[2-1] [2-6] Nuestra actividad se centra en el diseño y la fabricación de bienes de equipo, maquinaria especial y líneas de producción. Contamos con instalaciones y medios de producción propios, lo que nos permite desarrollar diferentes proyectos industriales complejos como los “llave en mano”, asumiendo desde el encargo de la propia ingeniería hasta el servicio postventa, garantizando de esta forma el control en cada fase del proceso, combinando ingeniería, automatización, robótica y fabricación de utillaje a medida. Implementamos conceptos innovadores industriales en sectores como la automoción, aeronáutica y aeroespacial, alimentación, defensa y energía, manteniendo también presencia en otros ámbitos industriales.

Dada la naturaleza de nuestra actividad, hemos identificado impactos indirectos significativos en estos mercados clave:

- **Automoción:** La incertidumbre generada por la apuesta de la Unión Europea hacia la movilidad eléctrica y la fuerte entrada de empresas asiáticas en el mercado han retenido las inversiones de los principales OEM (Original Equipment Manufacturer) y Tier 1 (nivel 1), aunque tras la redefinición de las políticas comunitarias europeas, se han comenzado a notar impactos positivos sobre la recuperación de niveles productivos, alcanzando volúmenes de fabricación prepandémicos, así como la implantación de la nueva normativa Euro7.
- **Aeronáutico y Aeroespacial:** tras el lento desarrollo de nuevos modelos de aeronaves, se produjo un retraso en la fabricación de gradas de montajes y moldes, hasta este 2025. 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.

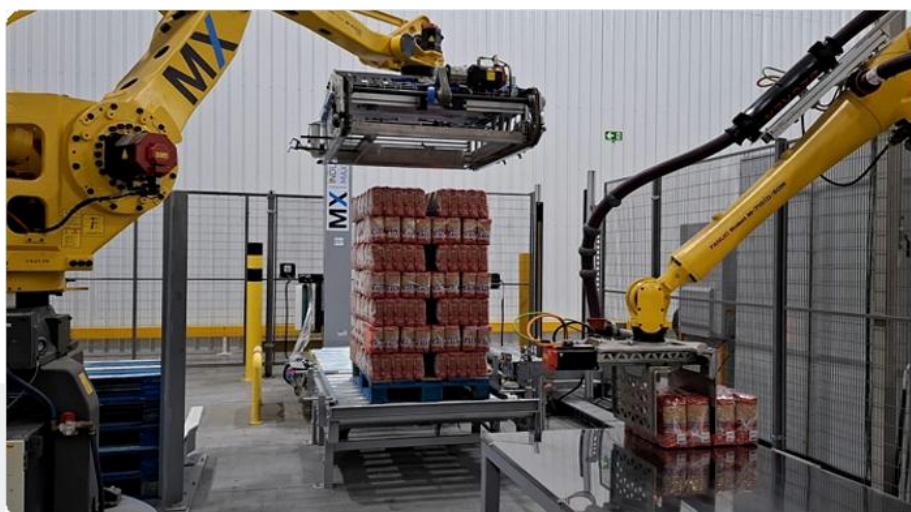
- **Energía:** la ampliación de la moratoria de uso de energía nuclear ha tenido un impacto positivo, manteniendo la demanda de componentes para centrales nucleares. Además, el impulso hacia la energía verde ha generado un crecimiento positivo en el sector eólico, incrementando la demanda de soluciones y componentes relacionados con la energía eólica.
- **Alimentación:** la entrada de los nuevos requisitos comunitarios, la bajada de mano de obra disponible y la necesidad de mejorar la productividad en las empresas del sector, hace que haya aumentado la demanda de soluciones automatizadas y robotizadas para poder solucionar los problemas que plantean estas nuevas situaciones.
- **Defensa:** La situación geopolítica y geoestratégica actual en la que hay un escenario de conflictos enquistados, ha despertado en la Unión Europea la necesidad de contar con un sector de Defensa propio y potente, lo que ha creado nichos de oportunidad en la fabricación de componentes y en la automatización de procesos más tradicionales.
- **Sector Industrial:** en general, la digitalización del tejido empresarial ha sido el factor que ha causado mayor impacto, incrementando 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.



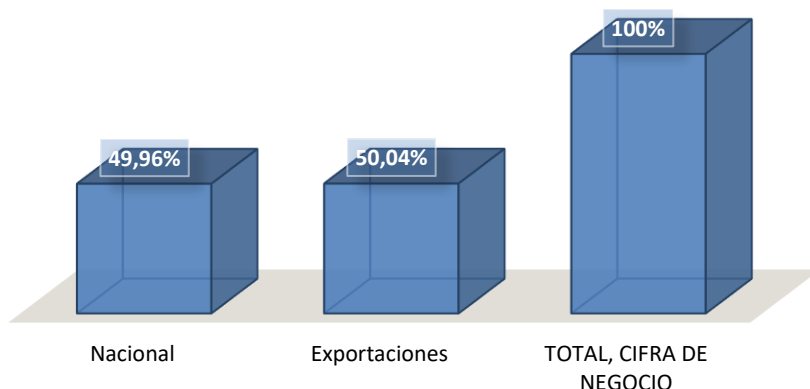
2025		
	CIFRA DE NEGOCIO	%
Nacional	9.184.414,09 €	49,96%
Exportaciones	9.200.179,91 €	50,04%
TOTAL, CIFRA DE NEGOCIO	18.384.594,00 €	100%



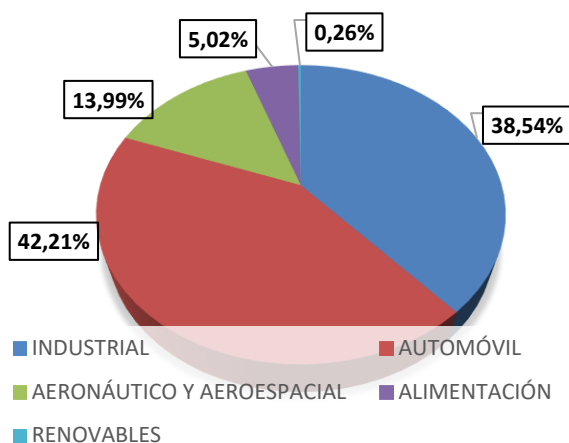
Durante este 2025, hemos alcanzado una cifra de negocio de **18.384.594€**, de los cuales, el **50,04%** corresponde al volumen de exportaciones. Se trata de un hito histórico en la compañía, puesto que es la primera vez que las ventas internacionales superan a las nacionales, mostrando con ello, la apuesta de industrias Maxi por la estrategia internacional y el resultado de la política de diversificación de sectores y mercados geográficos, permitiendo establecer una red más sólida en el mercado exterior.



CIFRA DE NEGOCIO 2025



VENTAS 2025 IMX



Nuestra cadena de suministro está liderada por proveedores nacionales y locales, los cuales se combinan con algún proveedor internacional, representando los comunitarios un 9% del total de la cifra de compras. Nuestros proveedores locales, contemplan el 22% de nuestras compras siendo las materias primas como acero, aluminio y plástico las que ocupan un peso mayor en el total de adquisiciones, y los componentes electrónicos, componentes mecánicos especiales, robots y motores, como elementos comerciales.

Operamos bajo un **Sistema Integrado de Gestión**, que nos permite continuar trabajando con los más altos estándares a lo largo de todo el proceso, identificando la calidad y excelencia como atributos fundamentales de nuestros proyectos. Este compromiso se avala con las siguientes certificaciones:

- **ISO 9001:** Certificación que acredita nuestra gestión de calidad en diseño, fabricación, automatización, robótica y montaje de instalaciones complejas, bienes de equipo, líneas de fabricación y otros componentes.

- **UNE-EN 9100:** Certificación específica para el sector aeronáutico y 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:** Certificación que confirma nuestra capacidad en la producción y ensamblaje de piezas mecano soldadas para equipamientos industriales.
- **UNE-EN ISO 45001:** Certificación que garantiza el cumplimiento de los estándares en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- **ISO 14001:** Certificación que reconoce nuestro sistema de gestión ambiental aplicado al conjunto de nuestra actividad productiva.
- **UNE 27001:** Certificación obtenida en 2025 que acredita nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información, como garantía de confidencialidad y protección de datos para nuestros trabajadores, clientes y proveedores.
- **EFR 1002-2 edición 5:** Certificación que asegura nuestro sistema de gestión del talento con medidas que apoyan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestros trabajadores como empresa familiarmente responsable en Categoría B+.

Un compromiso que encuentra su origen en nuestra misión, visión y valores y que reflejan nuestra forma de gestionar el negocio:

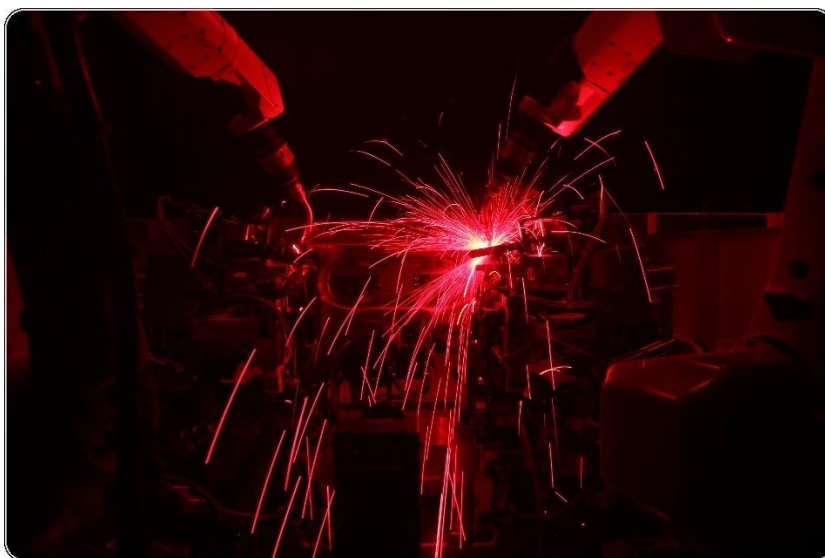
- **Misión:** Dar nuestro servicio en el tiempo y condiciones de calidad adecuadas, acomodándonos a las necesidades del cliente, reduciendo los desperdicios, chatarras y mejorando nuestro valor añadido, como garantía de sostenibilidad y futuro de la empresa y de sus trabajadores.
- **Visión:** Convertirnos 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.
 - **Contribuir a la sociedad** al colaborar con entidades de formación, como apuesta por un futuro más desarrollado, en el crecimiento de perfiles profesionales, de manera que aportemos personal más capacitado al conjunto de la sociedad.

1.3. PRINCIPALES CIFRAS 2025

[201-1][201-4] Los resultados durante este 2025 han sido los siguientes:

DATOS ECONÓMICOS 2025	
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (€)	18.493.597 €
Ingresos (€)	18.493.597 €
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (€)	17.468.204 €
Gastos operativos (€)	1.566.255 €
Salarios y beneficios de empleados (€)	7.113.734 €
Pagos a proveedores de capital (€)	8.484.721 €
Impuestos (€)	291.617 €
Recursos destinados a la comunidad (€)	11.877 €
VALOR ECONÓMICO RETENIDO (€)	1.025.392 €

Por otro lado, durante este ejercicio 2025, se han recibido en concepto de asistencia financiera por parte del gobierno: 19.941€.



2. NUESTRA GESTIÓN DIARIA

2.1. ESTRUCTURA DE GOBIERNO

[2-9] [2-12] Industrias Maxi, a través de su Comité de Dirección y en colaboración con el Consejo de Administración, se encargan de orientar y asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Entre sus funciones destacan:

- **Definición de los objetivos** en relación a la **misión, visión y valores** de la compañía.
- Desde la Dirección General se **establece la línea estratégica de la empresa**, detallando los diferentes ejes, programas y vectores que se desarrollarán en el Plan Estratégico. Un plan que se revisa con carácter anual, a partir de un análisis de DAFO y que tras ser comunicado al Consejo de Administración y al Comité de Dirección, este último se encargará de implementarlo, así como de hacer seguimiento tanto a las políticas propiamente como a la gestión de la empresa.
- Se lleva a cabo una revisión anual de las prácticas de la empresa a través de la Dirección General, en el marco de la **Debida Diligencia y la Gobernanza**, abordando la eficiencia de la gestión en áreas clave como son, el comportamiento medioambiental, la gestión de los recursos humanos y económicos y el mantenimiento de relaciones éticas con los grupos de interés, tomando como base indicadores rigurosos que reflejan la adherencia al buen gobierno.
- El **seguimiento de la eficacia de los procesos** se realiza diariamente con la monitorización de los avances y recursos de los proyectos en curso, asegurando el cumplimiento de objetivos y plazos en cada etapa del proyecto. De manera mensual se revisan los indicadores específicos en las reuniones que se convocan de manera semanal del Consejo de Administración, y para finalizar, anualmente se llevan a cabo auditorías externas e internas, así como una revisión exhaustiva por parte de Dirección.



Además, para demostrar el compromiso y el alto grado de cumplimiento de objetivos establecidos por el Comité de Dirección, se llevan a cabo evaluaciones anuales demostrando la filosofía de la compañía por seguir alcanzando los más altos estándares integrados en la estructura de la 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.

El siguiente organigrama muestra al Comité de Dirección, el cual se compone de la Dirección General y los responsables de cada departamento.



[2-13] El **Consejo de Administración**, es el máximo órgano de gobierno de comunicación y administración y se compone por un miembro que designa cada una de las familias accionistas. Es el enlace principal entre los órganos de gestión, Dirección General y propietarios (accionistas), y actúa en nombre de la Junta General de Socios, además de gestionar la relación con la empresa.

La organización de la empresa está estructurada en diferentes departamentos, gestionados por responsables que se encargan de la coordinación de las operaciones asociadas a su área. Cada responsable puede llegar a supervisar a diferentes responsables de Área, los cuales reportan de forma directa a Dirección General.

El sistema de comunicación establecido en la compañía garantiza que tanto la Dirección General como el Consejo de Administración cuentan con la información completa y necesaria para poder llevar a cabo su responsabilidad de gestión y administración. Asimismo, se les informa sobre el progreso de la empresa de manera continua, incluyendo indicadores de desempeño (KPIs), que facilita el seguimiento y control de la evolución de la empresa. Tanto los indicadores como los planes de acción asociados a su cumplimiento son revisados con carácter semanal en las reuniones celebradas por el Comité de Dirección.

Este sistema, facilita el control tanto financiero como estratégico de las diferentes actividades de Industrias Maxi, a la Dirección General, permitiéndole ejercer responsabilidades y facultades de representación y gestión (delegadas por el Consejo de Administración), con la libertad y agilidad operativa necesaria. 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 SST.

[405-1] [2-9] [202-2] La composición del Comité de Dirección es de 10 miembros, con una antigüedad en el puesto de entre 27 y 10 años. Asimismo, los miembros del Consejo de Administración son 2 mujeres y 3 hombres y cuentan 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

La sostenibilidad forma parte de nuestra estrategia estando presente en cada aspecto de nuestra actividad. Somos conscientes del impacto que generamos, prestando especial atención al medio ambiente, la ética y la seguridad laboral, por ello nos enfocamos en llevar a cabo una gestión de mejora continua, alineada a la normativa legal y organizativa vigente.

Nuestro objetivo se centra en crear un entorno de trabajo ético, motivador, saludable y seguro para nuestro equipo, así como para nuestros clientes y proveedores, asumiendo con ello nuestra responsabilidad social y pudiendo garantizar una forma de trabajo basada en el respeto y la responsabilidad.

Como reflejo de nuestro compromiso con la sostenibilidad estamos adheridos a Pacto Mundial de Naciones Unidas, siendo una de las iniciativas de referencia a nivel global en Responsabilidad Social, basada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las normas laborales, el medio ambiente y anticorrupción, a través de la cual, los diez principios universales se integran en nuestra actividad. Además, trabajamos en la identificación de nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en línea a nuestros compromisos y objetivos de conseguir un futuro mejor.



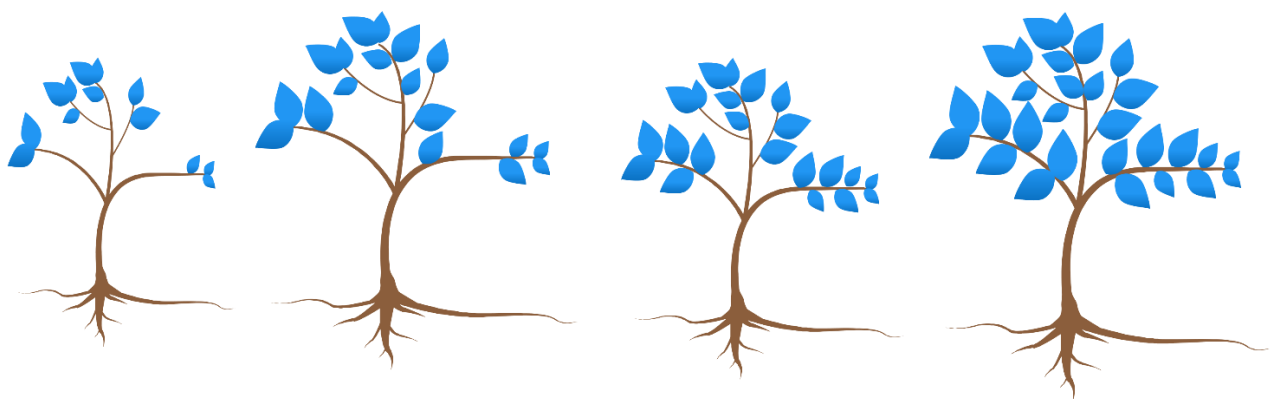
Para asegurar el correcto cumplimiento y hacer seguimiento de todas las iniciativas en materia de Responsabilidad Social, contamos con un Comité de Ética y RSC, el cual está formado por, el Director General, el Responsable de Compras, el Responsable de Calidad, Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales y el Responsable de RRHH y Financiero. Un equipo multidisciplinar que se asegura de liderar, gestionar y evaluar todos los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza de la compañía, integrándola en la estrategia.

Las funciones que desempeñan son:

- 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 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.

Contamos con el **Plan Director de RSC** de Industrias Maxi, renovado este 2025 y con vigencia de tres años. A través de este plan se ha querido respaldar las buenas prácticas y el compromiso con la gestión responsable y sostenible basándose en el respeto de nuestros grupos de interés.

Este plan nos sirve como hoja de ruta a través del cual se analiza y estructura todo lo referente a RSC en la empresa, estableciendo objetivos en los que basamos nuestras acciones posteriores en materia ambiental, social y de gobernanza, y que nos ayuda a medir, a través de indicadores establecidos, el grado de consecución de nuestro plan siendo conscientes de nuestro impacto ayudándonos a avanzar hacia un modelo de negocio cada vez más sostenible.



**Buen
Gobierno**

Personas

**Medio
Ambiente**

Sociedad

Los objetivos establecidos para este nuevo plan han sido:

- **Definir y desplegar la estrategia de RSC** de Industrias Maxi.
- **Formalizar los compromisos ambientales, sociales y de gobierno** de la empresa.
- **Gestionar de manera ética y responsable** la relación con los grupos de interés.
- **Aumentar la competitividad y el acceso a la internacionalización.**
- **Ser referentes en RSC, ética y sostenibilidad** en el sector.
- **Fomentar la RSC** entre nuestros proveedores y clientes.
- **Contribuir a la mejora de la sociedad y la consecución de la Agenda 2030.**

Todos los compromisos, objetivos y políticas se apoyan y basan en iniciativas y normas nacionales e internacionales, como los 10 principios del pacto mundial de Naciones Unidas, las directrices de la OCDE, o el manifiesto de DAVOS 2020, entre otros, así como las recomendaciones de la CNMV, la ley 11/2018 de información no financiera y diversidad o la norma SGE 21 de Forética.

Los temas relevantes que se pueden revisar y sobre los que se han trabajado son:



Todo esto, se refuerza con la obtención de varias certificaciones, donde queda presente nuestra gestión consciente vinculada al compromiso ambiental y social:

- **UNE- EN ISO 14001:** nuestro desempeño en materia ambiental queda reflejado a través de la certificación de nuestro Sistema de Gestión Ambiental, aplicado al diseño, fabricación, automoción, robótica y montaje de instalaciones complejas, bienes de equipo, medios de control, componentes y utillajes.
- **Efr:** en cuanto a nuestra apuesta por crear entornos seguros, saludables y que generen un bienestar a las personas de nuestro equipo, nos hemos certificado bajo la norma efr 1000-2, de Fundación Más Familia, a través de la implementación de un amplio catálogo de medidas que facilitan e impulsan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, participamos en ECOVADIS, una plataforma que se encarga de evaluar la sostenibilidad de las empresas a través de cuatro temáticas, medioambiente, derechos humanos y laborales, ética y compras sostenibles. A través de esta plataforma se trabaja alcanzado diferentes puntuaciones, en el desarrollo de buenas prácticas en cada área.

En la última auditoría llevada a cabo en 2025, el percentil total obtenido fue de 93, obteniendo unos resultados muy significativos en cada una de las áreas, y avalado con la medalla de plata que desde ECOVADIS se otorga.



Por último, en el plan director se presentan los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se identifican con nuestra actividad, siendo éstos:



Dentro del área de Buen Gobierno, con el que se refleja el compromiso con la gestión ética y responsable que evite la corrupción y cualquier práctica deshonesta y que fomente la transparencia y rendición de cuentas para todos nuestros grupos de interés.



Dentro del área de Personas, identificando el compromiso con la igualdad de género a través del plan de igualdad y la certificación EFR, buscando así fomentar una cultura donde se priorice la igualdad de oportunidades y corresponsabilidad.



Dentro del área de Personas, defendiendo la importancia que desde Industrias Maxi se da a la creación de empleo de calidad, contando con Políticas de Recursos Humanos y el Código Ético que expresa el compromiso con la defensa de los derechos laborales, la salud y seguridad de las personas y la erradicación de trabajo forzoso e infantil.



La convicción de ser una empresa inclusiva, parte de promover una cultura de respeto e igualdad de oportunidades para todas las personas, la cadena de valor de manera que se gestione la diversidad como un elemento estratégico.



Con la identificación de objetivo se quiere reflejar el trabajo desde la innovación responsable, promoviendo una producción limpia y sostenible.



El objetivo de conseguir un modelo de producción sostenible, desvinculando el crecimiento económico de la degradación medioambiental, aumentando la eficiencia de los recursos y promoviendo los estilos de vida sostenibles.



Trabajamos con la premisa de poder gestionar de una forma ambientalmente responsable todos los procesos consiguiendo minimizar el impacto negativo.



La colaboración con entidades sociales, asociaciones y fundaciones hace que se pueda fortalecer nuestro compromiso con la aportación de valor a la sociedad.

2.3. CONDUCTA ÉTICA

[2-23][2-24] La conducta ética hace referencia al conjunto de principios y valores que guían las acciones y el comportamiento de todas las personas que lo integran, orientando las decisiones hacia lo que se considera correcto, justo y responsable en cada situación. Para Industrias Maxi, actuar con ética es una pieza clave en su gestión, generando con ello una mayor confianza en sus grupos de interés (empleados, clientes, proveedores, etc.) y consolidando su gestión sostenible a largo plazo.

Por todo ello, contamos con un **Código Ético**, el cual ha sido renovado este año y con validez hasta 2028 (siendo la versión 8). Este código refleja nuestros valores, y representa nuestra cultura corporativa sólida. Un marco normativo que se basa en la orientación a la excelencia, la responsabilidad y el compromiso de todo el equipo, a través de los siguientes principios:

- 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.
- Ejemplaridad.
- 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.

[2-23]Es importante considerar, que desde Industrias Maxi es de obligado cumplimiento en toda nuestra cadena de valor, el rechazo al trabajo infantil, el rechazo a cualquier forma de trabajo forzoso, el respeto al derecho de negociación y asociación colectiva, y el aseguramiento de la igualdad de oportunidades y no discriminación de ninguna persona o colectivo, todo ello recogido en el código ético.

Es de aplicación para todas las personas que conformamos la compañía, desde el Consejo de Administración, la Dirección General, Comité de Dirección y todo nuestro equipo humano, además de aquellas personas con las que Industrias Maxi tiene una relación profesional o contractual, esto incluye a las personas que pudieran estar subcontratadas, o realizando prácticas académicas a través de convenios con entidades formativas. Asimismo, se debe asegurar que todas las personas que conforman el equipo cumplen todos estos principios y velan por respetarlos.

Además, nuestro comité de RSC se encarga, como máximo responsable, de que el Código Ético se conozca y se cumpla, a través de su difusión, conocimiento, supervisión y seguimiento.

Contamos también con un Código Ético de proveedores alineado a nuestra cultura de gobierno, que integra todo lo relativo a las dimensiones ambientales, sociales y de gobernanza que es utilizado en el proceso de homologación de proveedores. Este código es una herramienta a partir de la cual se asegura el cumplimiento legal, las normas laborales, la protección de los derechos humanos y el respeto al medio ambiente a lo largo de toda la cadena de valor de nuestra compañía.

[2-26]Además, para asegurar que cualquier práctica no lícita o sospechosa de ser contraria a las recogidas en el Código Ético sea correctamente comunicadas, se pone a disposición de cualquier destinatario, la posibilidad de ponerse en contacto a través del canal de denuncias habilitado para tal fin desde la página web de la compañía: <https://industriasmxi.whistlelink.com/>.

Las denuncias tienen la libre elección de ser anónimas o identificadas, pero es importante que incluyan argumentos o pruebas en los que se apoyen, identificado de manera clara a las personas o colectivo denunciado.

Este canal también se puede utilizar para solicitar asesoramiento sobre la aplicación del propio Código y plantear cualquier duda que pueda surgir acerca de la conducta empresarial de la organización, con la garantía de protección y confidencialidad de la persona, sin caer en ningún tipo de represalia.

[2-27][205-1][205-3] Durante el año 2025, 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.

2.4. COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

[2-29] Para nosotros cobra especial importancia conocer a nuestros grupos de interés para poder integrarlos dentro de nuestra estrategia de negocio. Por ello, tras un análisis y evaluación exhaustiva, tenemos identificados a aquellos grupos y subgrupos que muestran una gran relevancia por su influencia sobre nuestra actividad, así como el impacto que nosotros provocamos sobre ellos.



Los grupos de interés son:

Grupo de interés	Canales de comunicación	Temas de interés/ enfoque
Clientes	Email, página web, Redes Sociales, encuestas de satisfacción.	Colaboración y confianza; calidad de productos y servicios; responsabilidad y transparencia.
Personas trabajadoras	Comité de Empresa, Mandos Intermedios, departamento de RRHH y Dirección. Reuniones, buzones de sugerencias, encuestas e intranet	Cultura centrada en las personas; diálogo continuo.
Proveedores	Email, reuniones y talleres de formación.	Criterios ESG en homologación y evaluación; relaciones sostenibles y a largo plazo; política de compras responsables.
Accionistas	Reuniones anuales formales; interacciones informales (frecuencia semanal).	Transparencia y cumplimiento normativo; toma de decisiones estratégicas.

La opinión de los grupos de interés se toma en cuenta traduciéndola en acciones concretas que tienen la capacidad de influir en la toma de decisiones de la empresa. Esta información se detalla a continuación:

- **Clientes:** a partir de los resultados de las encuestas de satisfacción se lleva a cabo un análisis de estas y se utilizan para aplicar mejoras en productos y servicios de atención al cliente.
- **Personas trabajadoras:** las propuestas que se recogen a través de los distintos canales de comunicación se trasladan a RRHH y Dirección General con el propósito de poder valorar e implementar políticas internas.
- **Proveedores:** a partir de los diferentes resultados que se pueden obtener de las evaluaciones con criterios ASG y el feedback recibido en los talleres de formación, se consiguen incorporar mejoras en la política de compras y criterios de homologación de proveedores.
- **Accionistas:** los resultados obtenidos de las diferentes reuniones, tanto formales como informales, se incorporan directamente a la definición de la estrategia y a la toma de decisiones del Consejo y Dirección.

Nuestra metodología de trabajo con los grupos de interés, parte del diálogo efectivo con el objetivo de fomentar la transparencia llevando a cabo un seguimiento continuo de los diferentes canales de comunicación identificados, la frecuencia de las interacciones y los temas actuales relevantes para cada grupo.

Esta gestión de grupos de interés se revisa y actualiza con periodicidad, categorizando por un lado los críticos (anteriormente mencionados) y por otro, los menos influyentes. De esta manera, podemos optimizar las interacciones realizadas y responder de una manera adecuada a las expectativas y necesidades de cada grupo.

Con el objetivo de mejorar de manera continua el diálogo y relación con grupos de interés, trabajamos con ellos a través de: envío de encuestas a clientes para conocer mejor sus expectativas, realización de cuestionario de clima laboral a las personas trabajadoras, promoción de reuniones periódicas con grupos de interés críticos, organización de jornadas de sensibilización y buenas prácticas con proveedores, uso de tableros de anuncio y comunicación interna para la sensibilización sobre RSC, Código Ético y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Este sistema de gestión de grupos de interés cuenta con un gran dinamismo, actualizándose de manera regular para adaptarse a las necesidades que se encuentran en continuo cambio. Además, tenemos el compromiso de llevar a cabo una gestión ética y responsable que promueva nuestros principios entre todos los grupos de interés contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad.



3. NUESTRO EQUIPO

Nuestra cultura organizativa se enfoca en las personas, entendiendo que son la base principal en nuestra estrategia empresarial. Para ello, en Industrias Maxi trabajamos para cuidar e impulsar el desarrollo de nuestro equipo entendiéndolo como la clave del éxito dentro de la empresa y una parte esencial dentro de la sostenibilidad.

3.1. PLANTILLA

A través de nuestras políticas y el desarrollo de nuestras prácticas, buscamos fomentar un entorno de trabajo seguro, inclusivo y motivador donde el foco se centre en el bienestar de las personas.

[2-7] A continuación, reflejamos la evolución de nuestra plantilla en los últimos tres años. A 31 de diciembre de 2025, contábamos con 142 personas.

Evolución de plantilla			
Sexo	2023	2024	2025
Hombres	130	129	130,67
Mujeres	11	11	11,33
Total	141	140	142,00

Como muestra de nuestro compromiso, podemos ver cómo la mayor parte de nuestros contratos son fijos y a jornada completa, variables que contribuyen a un mayor desarrollo profesional y personal, proporcionando estabilidad y seguridad a las personas, además, 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	2023	2024	2025
Fijo	Hombres	107	107	114,55
	Mujeres	10	11	11,33
	Total	117	118	125,88
Temporal	Hombres	23	18	16,12
	Mujeres	1	0	0,00
	Total	24	18	16,12

Desglose de plantilla por tipo de jornada				
Jornada	Sexo	2023	2024	2025
Completa	Hombres	130	128	130,67
	Mujeres	9	9	9,00
	Total	139	137	139,67
Parcial	Hombres	0	1	0,00
	Mujeres	2	2	2,33
	Total	2	3	2,33

[401-1] Desde Industrias Maxi, trabajamos con el propósito de atraer y fidelizar a los mejores talentos, a través del desarrollo de políticas de recursos humanos y una cultura empresarial que se enfoca en las personas.

Durante este ejercicio, hemos tenido una tasa de contrataciones nuevas del 2,86% ¹además hemos logrado mantener un índice de rotación saludable del 1,43%². Todo ello refleja el compromiso de las personas con la empresa, a través de una alta estabilidad laboral.

A continuación, se detallan las nuevas contrataciones y las bajas ocurridas durante el año 2025, desglosadas por sexo y grupo de edad:

Nuevas contrataciones 2025				
Sexo	<30	30-50	>50	Total
Hombres	4	0	0	4
Mujeres	0	0	0	0
Total	4	0	0	4

Bajas 2025				
Sexo	<30	30-50	>50	Total
Hombres	0	0	2	2
Mujeres	0	0	0	0
Total	0	0	2	2

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

El compromiso por **la igualdad y la diversidad** se muestra a través de las diferentes acciones que desde Industrias Maxi se llevan a cabo. Por ello, contamos con un Plan de Igualdad desde 2019 (antes de que la legislación lo marcara como requisito obligatorio) creando una cultura corporativa cuya base se fundamente en la igualdad de oportunidades entre todas las personas que conforman la compañía, valorando de esta manera a cada una de ellas por su talento y su desarrollo profesional, sin tener en cuenta sexo, raza, edad o cualquier otra característica personal, una apuesta fundamental para el desarrollo y el éxito de la compañía.

Es por ello, y tal y como recogemos en nuestro Código Ético, que rechazamos y no toleramos ningún tipo de discriminación por razón de género, edad, origen, religión, orientación sexual, orientación política, discapacidad o apariencia, así como cualquier conducta que pueda suponer un claro abuso de poder, acoso o intimidación.

Dentro de nuestro II Plan de Igualdad, encontramos diferenciadas ocho áreas de actuación, donde se desarrollan acciones específicas que facilitan la promoción de la igualdad:

CULTURA

- 1** Difusión del Plan de Igualdad, creación de la figura del Agente de Igualdad, fomento de una cultura corporativa sin roles de género estereotipados e implementación de iniciativas que impulsen las vocaciones femeninas.

ACCESO

- 2** Formación específica en perspectiva de género para el personal de reclutamiento, reflejo de la dependencia jerárquica en las descripciones de puestos, revisión de ofertas de empleo y del guion de las entrevistas de salida, y seguimiento anual de las contrataciones.

POLÍTICA SALARIAL

- 3** Seguimiento periódico de la remuneración con perspectiva de género.

FORMACIÓN

- 4** Realización de formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla priorizando en líderes de equipo; seguimiento de la formación impartida para identificar sesgos; promoción de la formación durante el ejercicio de los derechos de conciliación; y sensibilización sobre como trabajar con personas con discapacidad.

PROMOCIONES

- 5** Comunicación proactiva de los criterios y procedimientos para la promoción interna, incluyendo nuevos canales de difusión.

CONCILIACIÓN

- 6** Comunicación de las medidas de conciliación disponibles, identificación de nuevas necesidades y expectativas del personal, y trabajo de análisis y toma de decisiones sobre la proposición de nuevas medidas.

COMUNICACIÓN

- 7** Revisión de la documentación para evitar el uso de lenguaje e imágenes sexistas, con mayor implicación en ofertas de empleo y descripciones de puestos, y difusión de la existencia del Plan de Igualdad en la compañía.

RIESGOS LABORALES

- 8** Elaboración del Protocolo de riesgo de embarazo, así como difusión del Protocolo de prevención de acoso laboral y sexual a toda la plantilla.



El vigente plan de igualdad continúa en vigor hasta 2027. A partir de ese momento, se realizará un análisis de cumplimiento sobre las acciones propuestas, y se determinarán unas nuevas cuyo objetivo siga siendo el de avanzar y apostar por la igualdad y diversidad dentro de Industrias Maxi. Para poder llevar a cabo el seguimiento sobre los objetivos y acciones en materia de igualdad, contamos con una **Comisión de Igualdad**.

Las funciones asociadas a esta comisión parten de:

- Implantar y controlar las medidas puestas en marcha.
- Analizar la evolución de las medidas implantadas.
- Supervisar los avances en la implementación del plan.
- Actualizar los indicadores del plan con la información requerida.
- Resolver conflictos derivados de las medidas asociadas al plan.
- Difundir la información entre todas las personas del equipo.

Además, Industrias Maxi considera la diversidad como un valor esencial. Nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades no se limita únicamente el género, sino que lo articulamos en base a cinco pilares:

- Género
- Edad
- Discapacidad
- Origen Etnocultural
- Diversidad sexual y de género

Este compromiso se refuerza a través de nuestra adhesión a la **Carta de la Diversidad**, donde desde la Dirección se impulsan los 10 principios básicos mediante acciones concretas en toda la organización.

1 Sensibilización transversal Difusión en redes y web para una inclusión efectiva.	2 Plantilla inclusiva Acciones clave impulsadas por RRHH.	3 Cultura inclusiva Concienciación e igualdad lideradas por RRHH.	4 Gestión de la Diversidad Transversal integrada en toda la estructura.
5 Conciliación y corresponsabilidad En línea con nuestro modelo efr.	6 Comunicación interna De estos compromisos a toda la plantilla.	7 Valor en clientes Diversidad como valor en Comercial y Proyectos.	8 Compromiso de proveedores Adhesión a la Carta impulsada desde Compras.

A partir de uno de nuestros canales de comunicación, la web corporativa, nos hemos encargado de hacer llegar la información sobre la **Carta de Diversidad** a los diferentes grupos de interés.

Además, nuestras Redes Sociales sirven de plataforma para difundir nuestras buenas prácticas dentro de esta área y para comunicar los diferentes resultados que vamos obteniendo con nuestras acciones.

A continuación, reflejamos los datos de nuestra plantilla, por sexo, edad y categoría profesional:

[405-1]

Diversidad en plantilla 2025 (sexo)			
Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Categoría 1	3	11	14
Categoría 2	1	16	17
Categoría 3	1	3	4
Categoría 4	6	5	11
Categoría 5	0	9	9
Categoría 6	0	87	87
Total	11	131	142

Diversidad en plantilla 2025 (edad)				
Categoría	<30	30-50	>50	Total
Categoría 1	0	7	7	14
Categoría 2	0	5	12	17
Categoría 3	0	1	3	4
Categoría 4	1	5	5	11
Categoría 5	0	9	0	9
Categoría 6	32	35	20	87
Total	33	62	47	142

3.3. CONCILIACIÓN

[401-2] En Industrias Maxi consideramos la conciliación entre la vida laboral y personal de nuestros empleados como parte de la gestión diaria de la compañía. Entendemos que el bienestar de la plantilla incide directamente en el desempeño y la estabilidad del equipo y en la fidelización del talento, y con ello en el éxito de la propia organización, algo que se refleja en nuestra política de flexibilidad y en la atención a las necesidades personales del equipo, que van más allá de lo establecido por la normativa laboral.

Apoyamos este compromiso con la certificación del Modelo Efr de la Fundación Más Familia, la cual revalidamos cada dos años, siendo este 2025 su tercera renovación. Este modelo nos permite ordenar, medir y mejorar de una manera sistemática nuestra gestión de la conciliación, la cual, según nuestro Código Ético, se trata de buscar el equilibrio entre las demandas profesionales de la empresa y los requerimientos personales de cada una de las personas que la integran.



En la auditoría de renovación de febrero de 2025 hemos mantenido la calificación B⁺ (empresa proactiva en conciliación), sin la identificación de no conformidades, lo que ratifica que el sistema se encuentra correctamente implementado y su mantenimiento es adecuado.

A lo largo de este año se ha reforzado la integración del modelo en la gestión diaria, con un liderazgo activo de la Dirección y de las distintas áreas de la empresa.

Entre los principales avances destacan:

- Actualización del catálogo de medidas de conciliación (edición número 10) y la evaluación de la eficacia, conocimiento, uso y grado de satisfacción entre la plantilla con un nivel de respuesta del 44% de la plantilla.
- Cumplimiento de la totalidad de los objetivos de mejora establecidos para este ciclo de certificación.
- Refuerzo de la comunicación interna y externa en materia de conciliación, incrementando la visibilidad del modelo y la participación de la plantilla.

Con todo ello, actualmente nuestro catálogo se organiza en cinco grupos, calidad en el empleo, flexibilidad, apoyo a la familia, desarrollo personal y profesional e igualdad de oportunidad, donde se recogen las medidas de conciliación ajustándose a las necesidades de nuestros empleados.



Calidad en el empleo

- ✓ Contratación indefinida (como política habitual de la empresa).
- ✓ Complemento salarial IT del 100%.
- ✓ Reconocimiento médico ampliado con análisis de PSA para mayores de 55 años.
- ✓ Servicio fisioterapia disponible en la empresa.
- ✓ Jornada Puertas Abiertas y Concursos Navideños.
- ✓ Plan de retribución flexible. (Seguro médico privado, cheque restaurante, cheque guardería, coste de educación primaria y secundaria y formación para el empleo).
- ✓ Acuerdos comerciales. (Seguros, agencias de viaje, entidades bancarias, abogados y notarías, gasolineras, coches de alquiler, informes psicotécnicos, lavanderías, centros deportivos, ópticas y acuerdos comerciales específicos).



Flexibilidad temporal y espacial

- ✓ Flexibilidad horaria (personal de oficinas)
- ✓ Flexibilidad cambios de turno (personal de producción)
- ✓ Calendario de vacaciones flexibles



Igualdad de oportunidades

- ✓ Formaciones en igualdad de oportunidades
- ✓ Integración real en el ámbito laboral a personas con discapacidad



Apoyo a las familias

- ✓ Plan -30 (Los 30 días previos al nacimiento de un hijo, el empleado o empleada no pernoctará fuera de la vivienda habitual, por motivo de trabajo).
- ✓ Día D (Flexibilidad temporal para la asistencia a festivales infantiles escolares de hijos o nietos, durante el mes de diciembre).
- ✓ Lactancia.
- ✓ Asesoramiento financiero.
- ✓ Entrega ramos de flores en momentos especiales.
- ✓ Asesoramiento financiero y novación de deuda de hipoteca.



Desarrollo personal y profesional

- ✓ Plan anual de formación.
- ✓ Reuniones con toda la plantilla.
- ✓ Compra de calzado de seguridad.
- ✓ Demostración de proyectos finalizados.
- ✓ Fomento de actividades saludables (Equipo de Fútbol 7, Carreras Solidarias y Deportivas, Torneos de Pádel, Gimnasio, etc.).



Este 2025, ha supuesto una consolidación del modelo en la organización diaria con apoyo de todas las áreas. La escucha activa de la plantilla ha permitido que el catálogo de medidas siga evolucionando de una manera coherente con la realidad que presenta la compañía, reforzando de esta manera la confianza en el modelo. Todos los objetivos Efr definidos para el año se han cumplido en tiempo y forma, apoyados por un análisis de los indicadores que muestran una estabilidad y tendencia positiva.

Dentro de la propia auditoría de renovación llevada a cabo, se destacaron como puntos fuertes; la cultura de la organización orientada a la atención de las personas, el liderazgo y el compromiso de la Dirección y mandos y el esfuerzo realizado en la comunicación de las medidas, confirmando que la representación de los trabajadores percibe la relación con la empresa de manera adecuada.

3.4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

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

Todas las personas que integran la plantilla de Industrias Maxi están amparadas por el Convenio Colectivo del "Sector de industrias siderometalúrgicas de la Provincia de Valladolid", firmado el 29 de junio de 2017, a partir del cual se regulan las condiciones laborales y salariales de una forma equitativa y justa.

Además de lo establecido en el convenio colectivo, contamos con mejoras adicionales recogidas en las políticas de Recursos Humanos con las que nos comprometemos con el bienestar y la fidelización de nuestro equipo.

Dentro de estas mejoras y en línea con nuestra política de remuneración encontramos: 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 del 5% de los beneficios después de impuestos.

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 2025				
Categoría	Mujeres	Hombres	Media	Brecha
Categoría 1	72.034,12	74.771,22	73.402,67	4%
Categoría 2	50.495,66	48.734,10	49.614,88	-4%
Categoría 3	32.874,50	31.684,95	32.279,72	-4%
Categoría 4	29.837,37	27.791,41	28.814,39	-7%
Categoría 5	-	22.981,32	22.981,32	-
Categoría 6	20.060,96	19.382,57	19.721,77	-4%
Media	34.217,10	37.557,60	37.712,67	9%

3.5. DESARROLLO PROFESIONAL

Desde Industrias Maxi potenciamos el desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias de nuestros empleados, algo imprescindible para impulsar el desempeño individual de las personas y, con ello, fortalecer todo el equipo. Este impulso nos permite además mejorar nuestra capacidad de innovar y adaptarnos a un entorno empresarial en constante evolución. Por todo ello, nos comprometemos a proporcionar a cada persona las herramientas, oportunidades y recursos necesarios para su crecimiento profesional.

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

1. Evaluación de desempeño

[404-3] La importancia de elaborar esta evaluación del desempeño, radica en que se trata de la fuente a partir de la que se determinan las promociones internas del equipo, además de recogerse las expectativas profesionales y las necesidades formativas de cada persona. Se lleva a cabo con carácter anual, incluyendo tanto una autoevaluación del propio empleado como otra evaluación por parte del responsable directo, lo que permite un diálogo entre ambos, donde se reflejan expectativas y desempeño.

Estas evaluaciones sirven, además, como herramienta de comunicación interna y feedback, proporcionando información sobre las áreas de mejora de la compañía y ayudando a identificar los logros de cada empleado.

Personas que han recibido evaluación del desempeño por sexo			
Sexo	2023	2024	2025
Hombres	83	83	86
Mujeres	7	6	6
Total	90	89	92

Personas que han recibido evaluación del desempeño por categoría laboral			
Categoría	2023	2024	2025
Categoría 1	13	13	13
Categoría 2	22	22	22
Categoría 3	46	45	46
Categoría 4	3	3	3
Categoría 5	2	2	3
Categoría 6	4	4	5
Total	90	89	92

A partir de estas evaluaciones se pudieron detectar necesidades futuras, que permitirán llevar a cabo la planificación del plan de 2026, incluyendo competencias como:

- Capacitación en herramientas digitales y tecnologías emergentes (incluyendo la inteligencia artificial).
- Mayor profundidad en la formación práctica del marketing digital.
- Mantener y ampliar formaciones en idiomas orientados a todas las áreas.
- Fortalecer formaciones en coaching e inteligencia emocional.

Además, se buscará la implementación de un sistema de seguimiento más detallado para evaluar el impacto de la formación a largo plazo.

2. Promoción interna

La promoción interna es clave en nuestra gestión del talento, y trabajamos para mejorar continuamente este proceso, promoviendo un entorno de desarrollo profesional justo y equitativo. Contamos con un protocolo que garantiza la transparencia y la igualdad de oportunidades en todas las fases, desde la publicación interna de las ofertas hasta la comunicación final del candidato seleccionado, de manera que todas las personas del equipo puedan conocerlo y además el proceso genere confianza.

3. Formación

[404-2] Para poder elaborar nuestro Plan Anual de Formación, previamente se identifican las necesidades en la evaluación del desempeño, de esta forma se elabora un catálogo donde se recogen todas las acciones formativas, principalmente: habilidades técnicas, prevención de riesgos, salud y seguridad e igualdad de oportunidades. Además, dentro de este catálogo incorporamos formaciones relacionadas con RSC y Código Ético de la compañía de una forma transversal, de manera que nos ayude a fortalecer nuestras competencias profesionales, así como a promover el desarrollo personal y profesional integral de las personas que forman el equipo.

[404-1] [404-2] Este año, 2025, se han invertido 60.148,94€ en formación para el equipo, con un total de 2.634,50 horas. Una cifra ligeramente superior a la del año anterior.

El 82% de nuestros empleados ha participado en actividades formativas este año, reflejando nuestro enfoque inclusivo y extensivo en capacitación.

Horas de formación por sexo			
Sexo	2023	2024	2025
Hombres	4.117,25	2.325,00	2.484,50
Mujeres	106,26	210,00	149,00
Total	4.223,51	2.535,00	2.634,50

Horas de formación por categoría laboral			
Categoría	2023	2024	2025
Categoría 1	424,29	432,50	428,50
Categoría 2	709,29	510,33	543,00
Categoría 3	1.942,81	612,30	630,00
Categoría 4	506,82	494,37	505,00
Categoría 5	253,41	260,00	290,00
Categoría 6	386,89	225,50	238,00
Total	4.223,51	2.535,00	2.634,50

3.6. SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

[403-1][403-2][403-3][403-4] [403-8] Nuestro compromiso por la seguridad y salud de los empleados se refleja en nuestra cultura preventiva avalada bajo la norma ISO 45001. Este certificado con alcance a toda la plantilla se extiende a todas las actividades que desarrollamos: diseño, fabricación, automatización, robótica, montaje de instalaciones complejas, bienes de equipo, medios de control, componentes y utillajes.

Contamos con el apoyo de un Servicio de Prevención Ajeno, quien nos acompaña en el desarrollo de nuestra actividad preventiva. A través de este servicio, se llevan a cabo evaluaciones periódicas de riesgos en los puestos de trabajo que ayudan a detectar cualquier situación anómala y sus posibles consecuencias, además de poder conocer la severidad del riesgo y la probabilidad de que ocurra, todo ello facilita la adaptación y rectificación de las condiciones de los puestos de trabajo cuando estas son necesarias.

Este modelo de prevención se basa en la implicación directa de los trabajadores y sus representantes, los cuales están presentes en; la identificación y evaluación de riesgos, en la investigación de los accidentes, en las diferentes visitas de los organismos de inspección, en la realización de estudios específicos y durante las pruebas que se llevan a cabo de nuevos equipos o de la adquisición de EPI.

También contamos con un canal siempre abierto: el área de SST, este canal está disponible en todo momento para recoger cualquier consulta o preocupación relacionada con el puesto de trabajo o con la seguridad en general.

[403-5] La formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales es considerada en Industrias Maxi como uno de los elementos clave dentro de la cultura preventiva.

Durante este año 2025, el programa formativo ha combinado contenido técnico como:

- Mecanizado por arranque de viruta.
- Mantenimiento eléctrico en instalaciones de alta y baja tensión.
- Operación de maquinaria pesada y equipos de elevación.
- Manejo de sustancias como la legionela.
- Sistemas de manipulación en vacío.

Y, por otro lado, se han impartido formaciones más transversales como:

- Seguridad de oficinas.
- Primeros auxilios.
- Recurso preventivo.
- Uso de desfibriladores y revisión de equipos de protección individual.
- Formación específica de la ISO27001 y TISAX al personal.
- 4-bar factory: hacia una producción industrial más sostenible.
- SST extinción incendios.
- Equipos de intervención en emergencias.
- Arneses, mosquetones, cuerdas.

[403-9][403-10] El número total de accidentes laborales que hemos registrado durante este ejercicio 2025, ha sido de 22 en total, de los cuales 12 han sido sin baja laboral. No se ha dado ningún caso de enfermedad laboral ni fallecimiento.

En la siguiente tabla se muestra 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	2023	2024	2025
Sin baja	Hombres	3	9	12
	Mujeres	1	0	0
	Total	4	9	12
Con baja	Hombres	7	5	10
	Mujeres	0	0	0
	Total	7	5	10

Absentismo (horas)			
Sexo	2023	2024	2025
Hombres	11.354	9.998	9.400
Mujeres	195	110	42
Total	11.549	10.108	9.442

4. NUESTRO RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE

La gestión ambiental se organiza como un eje transversal de nuestra actividad. Todas las decisiones de la compañía sobre diseño, aprovisionamiento o producción se revisan bajo los criterios de minimizar impacto, alineado con nuestro Sistema Integral de Gestión UNE-EN ISO 14001. Nuestro objetivo se basa en satisfacer las necesidades de todos nuestros grupos de interés respetando y preservando los recursos naturales.

Durante este 2025, se ha elaborado un plan de “Mejora Medio Ambiente 2025-2028”, el cual se encuentra público en nuestra página web y donde, desde Industrias Maxi, nos hemos propuesto trabajar en varios objetivos, siempre con el propósito de poder dar continuidad a la mejora continua y a la reducción de nuestro impacto en el entorno.



Las metas propuestas, se distinguen por:

- Alcanzar la disminución en el impacto medioambiental a partir del aspecto más significativo identificado por la compañía, el consumo de energía eléctrica procedente de combustibles fósiles.
- Continuar con la dinámica de sensibilización sobre la gestión de residuos, a partir de la reducción de la generación de éstos y de la huella de carbono producida.
- Obtener una mejor puntuación en la plataforma ECOVADIS a través de mejoras eficientes en nuestra actividad, consiguiendo una ventaja competitiva frente a nuestros competidores.

4.1. ENERGÍA

[302-1] La energía es un recurso esencial para nosotros, por ello tenemos el objetivo de alcanzar un nivel de eficiencia alto que nos permita posicionarnos como referentes en nuestro sector:

- La climatización responde a cuestiones de calidad, ya que el control de las temperaturas es determinante para mantener las tolerancias dimensionales, asegurando que las piezas fabricadas cumplan con los estándares de calidad y exactitud requeridos.
- Además de energía eléctrica, obtenemos energía de combustibles como el gasóleo y el gas natural.

Consumos energéticos ³		2024	2025
Fuente	Uso	Consumo (Kwh)	Consumo (Kwh)
Gasóleo	Quemador cabina pintura	22.661,10	39.020,50
	Vehículos	27.020,55	50.556,00
Gas natural	Confort nave	456.159,60	551.398,00
Electricidad	Máquinas + oficinas	787.951,00	792.316,00
Total		1.293.792,25	1.433.290,50

Nuestra empresa comercializadora de energía eléctrica es The Yellow Energy S.L.U. (Nexus Energía), que cuenta con un 7,6% de energía proveniente de fuentes renovables, en concreto hidráulica y eólica. Además, contamos con placas solares propias, cuya capacidad instalada es de 231kW/p, lo que ha conllevado a que el 25,00% de la energía que se haya consumido este año en interno provenga de esta fuente natural y renovable.

De este modo, el 32,60% de nuestros consumos energéticos provienen de fuentes renovables, tanto de manera interna como externa.

[302-4] Para el año 2026 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.

En base a esto, durante 2025 se ha comenzado por la apuesta de electrificación de nuestra flota, con la instalación de dos cargadores eléctricos para vehículos, tanto propios como de personal externo, en nuestras instalaciones de la calle Nitrógeno, e incorporando nuestro primer vehículo 100% eléctrico, con la previsión de un segundo durante el 2026, de manera que nos permita continuar con nuestro compromiso de reducir el consumo de combustibles fósiles.

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

4.2. MATERIALES

Trabajamos en base a una estrategia de gestión ambiental centrada en la producción limpia, que permita anticiparnos a los posibles impactos ambientales derivados de nuestros procesos, productos y servicios. Con esto se busca conseguir una mayor eficiencia y un menor riesgo, tanto para las personas como para el entorno. Las líneas de trabajo sobre las que se apoya son las siguientes:

- **Materias primas:** revisamos de manera continua todas aquellas que utilizamos, reemplazando las peligrosas o contaminantes por opciones más seguras y por materiales procedentes del reciclaje.
- **Proceso productivo:** actuamos sobre la minimización de las pérdidas de material, la mejora del diseño y los equipos para ganar eficiencia, e incorporamos dispositivos que previenen fugas, goteos y salpicaduras. La planificación de la producción también se orienta a reducir las paradas por limpieza intermedia de la maquinaria.
- **Reutilización de recursos en planta:** reciclamos el agua de los refrigeradores y de proceso, los disolventes y otros materiales, y recuperamos la energía calorífica (siempre que las condiciones técnicas lo permitan).
- **Equipamiento:** renovamos la tecnología cuando es preciso, buscando con ello una mejora del rendimiento y un aprovechamiento más eficiente de las materias primas.
- **Productos:** ajustamos la composición para generar un menor impacto ambiental durante el uso, alargamos su vida útil y eliminamos componentes no reciclables para facilitar su tratamiento al final del ciclo de vida.
- **Ecodiseño:** guiamos el desarrollo de nuevos productos desde su concepción, priorizando un menor consumo de materias primas, procesos más optimizados, mayor facilidad de mantenimiento y mejores condiciones de reciclado una vez agotada la vida útil.

[301-1] [301-2] En lo que respecta al consumo de materiales, cada proyecto se planifica de forma ajustada a las necesidades reales, minimizando desperdicio, así como el uso ineficiente de los recursos. Esta manera de trabajar responde tanto a criterios de eficiencia como de responsabilidad ambiental, evitando almacenamientos excesivos o compras de materiales en grandes cantidades para producción general.

Por todo esto la cuantificación exacta de nuestros consumos de materiales resulta compleja, puesto que contamos con una gran cantidad de referencias, desde formatos muy diversos de acero y aluminio hasta componentes electrónicos y mecánicos cuya composición resulta prácticamente imposible de conocer con precisión, ya que cada diseño responde a un diseño singular.

Dentro de este ejercicio de reporte, debido a la 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	2023	2024	2025
<i>Plástico</i>	1.674,37	901,06	799,07
<i>Madera no reciclada</i>	10.289,82	11.290,00	21.674,40
<i>Madera reciclada</i>	10.348,00	-	-
<i>Metal ferroso</i>	19,60	6,00	6,00
<i>Papel cartón</i>	412,10	397,92	414,28
<i>Textil</i>	16,35	1,50	-
Total	22.760	12.596	22.894

4.3. EMISIONES

[305-1][305-2] Nuestro compromiso con el medio ambiente también incluye ser consciente y gestionar de manera responsable nuestras emisiones. Por ello, medimos nuestra huella de carbono, una herramienta que nos permite identificar dónde se concentra nuestro impacto.

El cálculo que llevamos a cabo recoge tanto las emisiones directas generadas por las instalaciones y vehículos, como aquellas emisiones indirectas asociadas a los consumos de electricidad adquirida. Hacer un seguimiento anual, nos permite valorar otras alternativas como el cambio hacia la electricidad de origen renovable.

Huella de Carbono (tm CO2)			
Alcance	2023	2024	2025
Alcance 1	107,26	116,75	127,30
Alcance 2	72,95	0	42,30
Total	180,21	116,75	169,60

Los consumos energéticos y de gas natural de nuestras instalaciones junto con el combustible de la flota de vehículos, concentran las principales fuentes de emisiones de nuestra actividad.

Nuestro compromiso de cara a los próximos años es conseguir una reducción del 2% en cuanto a las emisiones generadas.

4.4. CONTAMINACIÓN ACÚSTICA Y LUMÍNICA

Desde Industrias Maxi cumplimos con la normativa vigente en cuanto a contaminación lumínica y acústica. No se han identificado incidencias ni aspectos relevantes en este ámbito derivados de nuestra actividad, manteniendo así el compromiso de minimización de impactos sobre el entorno en el que operamos.

5. NUESTRO ENTORNO

En Industrias Maxi la relación con el entorno se basa en la generación de empleo, el trabajo con proveedores locales y la formación de nuevos profesionales, fomentando así una relación de confianza y generando un impacto positivo en el desarrollo socioeconómico en la comunidad local.

5.1. PARTICIPACIÓN EN LA SOCIEDAD

[2-28] Parte de nuestro compromiso está vinculado a la participación en eventos y foros locales, regionales y nacionales. Además, trabajamos por tener una comunicación constante con la comunidad a través de nuestra página web y redes sociales de manera que se dé respuesta a posibles inquietudes contribuyendo de esta forma al bienestar social.



También participamos de manera proactiva en varias organizaciones e instituciones, principalmente del ámbito local y regional, destacando:

- **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.
 - Miembro de la Comisión de Industria.
- **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.
- **Tecnovitae** (Fundación para el Impulso de la industria y la tecnología en la sociedad): Miembro del Patronato.
- **Ayuntamiento de Valladolid:** Miembro de la Mesa de la Automoción.
- **Junta de Castilla y León:** Miembro de la Mesa de la Seguridad.

A partir de esta red de colaboraciones y participaciones, contribuimos al desarrollo socioeconómico de nuestra comunidad además de que nos permite estar en sintonía con las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés con los que interactuamos.

5.2. IMPACTO ECONÓMICO EN EL TERRITORIO

[203-2] [204-1][413-1] Nuestro compromiso con la creación de empleo de calidad y apoyo a los proveedores locales es nuestra forma de contribuir directamente a la economía de nuestro entorno más próximo, especialmente Valladolid, ubicación donde nos encontramos.

Durante el año 2025, el importe total de nuestras compras ascendió a 8.484.720,96 €, de los cuales 2.061.787,19 € (24,30 %) se realizaron con proveedores de Valladolid. Además, 3.342.980,05 € (39,40 %) del total de compras se realizaron con proveedores de la región de Castilla y León (incluidos los 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.

5.3. COLABORACIONES Y APORTACIONES A LA COMUNIDAD

En Industrias Maxi colaboramos de manera activa con entidades y participamos en actividades formativas, deportivas y culturales dentro de nuestro entorno más inmediato. A través de estas colaboraciones buscamos formar parte activa de la comunidad, contribuyendo con nuestro conocimiento, tiempo y recursos a generar un valor añadido.

Algunas de las colaboraciones que se han llevado a cabo durante este 2025, han sido:

- Asociación Española contra el Cáncer en Valladolid.
- Asociación El Puente Salud Mental.
- Fundación Empresa Familiarmente Responsable.

Junto a estas organizaciones se llevan a cabo campañas orientadas al bienestar tanto de la comunidad como de nuestros propios empleados, generando en ambos casos, enriquecimiento y desarrollo personal. También contamos con una relación estrecha junto a la Cámara de Comercio de Valladolid, con la que tenemos la oportunidad de desarrollar acciones que impulsan la formación y la competitividad de nuestro entorno empresarial.

Por un lado, y junto a la Formación empresa Familiar, participamos en las formaciones STEAM, diseñadas para jóvenes que están orientando su futuro profesional. Y, por otro lado, colaboramos con el Centro Integra, donde se ofrecen oportunidades de empleo a personas con discapacidad, promoviendo la inclusión laboral y el desarrollo personal.

Asimismo, Ángel García, Director General en Industrias Maxi es presidente de la Comisión de Formación de la Cámara de Valladolid, junto al Director de RRHH, Manuel Arroyo, miembro también de dicha comisión, y donde tienen el objetivo de consolidar una fuerte y ambiciosa Escuela de Negocios de Castilla y León, que cualifique, digitalice y contribuya a mejorar la competitividad de las empresas de Valladolid a través de la formación de alta calidad de los recursos humanos y el talento joven de nuestro territorio.

En cuanto a las colaboraciones con otros centros educativos, en Industrias Maxi consideramos importante mostrar la realidad empresarial y productiva a los alumnos en edad escolar, desde primaria hasta bachillerato, pudiendo servir como referencia profesional para alumnos de formaciones profesionales, grados universitarios y másteres.

Además, participamos de forma activa en Mesas redondas y máster class tanto sobre temas técnicos relacionados con nuestro sector como sobre la gestión del talento.

5.4. PROGRAMA FORMATIVO DUAL MAXI

Formar a nuevos profesionales y fortalecer la relación entre la empresa y el ámbito educativo son dos de nuestras prioridades. En Industrias Maxi hace más de doce años que colaboramos con diferentes centros educativos en Valladolid, tanto en programa de Formación Profesional Dual como con la Universidad. Estas colaboraciones han dado origen a “El programa dual Maxi de nuevos profesionales”, un proyecto formativo experiencial orientado a facilitar el acceso al entorno laboral real a los estudiantes.

Este programa se desarrolla en dos etapas:

1. La primera, a través de la Formación Profesional Dual, donde los estudiantes reciben formación práctica que complementa su educación teórica en los centros educativos, favoreciendo su cualificación e integración en el mercado laboral.
2. La segunda, se ofrece un contrato laboral de 12 meses, donde los alumnos aplican sus conocimientos en un entorno real y adquieren experiencia profesional.

Este programa también brinda la oportunidad a los propios trabajadores de nuestro equipo a ser mentores y tutores de estos alumnos, desarrollando procesos de mentoring orientados al trabajo diario. Este intercambio de conocimientos funciona en ambas direcciones: los alumnos también aportan nuevas ideas y perspectivas que refuerzan una gestión del conocimiento compartida dentro de la organización.

La Escuela Maxi complementa la formación genérica adquirida en los centros educativos con una formación más especializada, adaptada a las exigencias de los procesos productivos dentro de la Industria 4.0. Nuestro proyecto formativo incluye material didáctico propio y un itinerario a través de los principales departamentos de la empresa, ofreciendo 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. Este 2025, 33 alumnos han pasado por el programa dual 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 que permiten 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 2025 y va dirigida a todos nuestros grupos de interés. Se trata de la tercera 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 dirección@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 durante una sesión de trabajo con los miembros de nuestro Comité de Ética y RSC, 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.

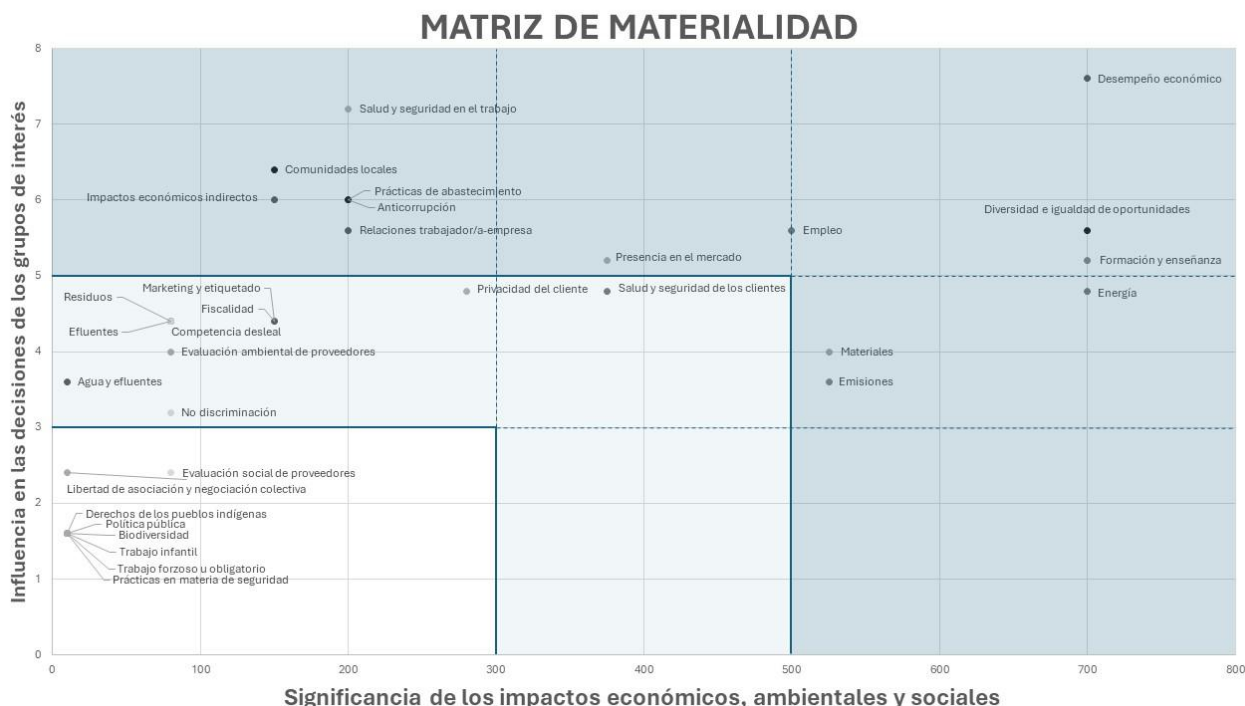
Para capturar el punto de vista de cada grupo de interés, seleccionamos a miembros del Comité de Sostenibilidad que tienen una relación estrecha y directa con ellos. Cada representante fue responsable de evaluar todos los temas desde la perspectiva del grupo al que representaban, asegurando así que se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

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

Grupo de interés	Representado por	Rol en la representación
Accionistas	Director General	Tiene una visión completa de las expectativas de los inversores y su impacto en la estrategia corporativa.
Clientes	Director General	Mantiene una relación directa con este grupo a través de interacciones y negociaciones clave.
Empleados	Director de Recursos Humanos	Está en contacto diario con la fuerza laboral y entiende sus necesidades y expectativas.
Proveedores	Responsable de Compras	Mantiene una interacción constante y comprende las necesidades y retos de los proveedores.
Sociedad	Responsable de Medio Ambiente y Director General	Comparten la responsabilidad de evaluar cómo las 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/a – 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	05-09 44-45
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	6. Sobre esta memoria	44
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6. Sobre esta memoria	44
2-4	Actualización de la información	6. Sobre esta memoria	44-45
2-5	Verificación externa	6. Sobre esta memoria	44
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.2. Nuestro modelo de negocio	05-09
2-7	Empleados	3.1. Plantilla	22-23
2-9	Estructura de gobernanza y composición	2.1. Estructura de gobierno	11-13
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	2.1. Estructura de gobierno	11-13
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	2.1. Estructura de gobierno	12-13
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	6. Sobre esta memoria	44
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje de la Dirección	03-04
2-23	Compromisos y políticas	2.3. Conducta ética	17-19
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	2.3. Conducta ética	17-19
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	2.3. Conducta ética	18-19
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	2.3. Conducta ética	18-19
2-28	Afiliación a asociaciones	5.1. Participación en la sociedad	40-41
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	2.4. Compromiso con los grupos de interés	19-21
2-30	Convenios de negociación colectiva	3.4. Política retributiva	31

GRI 3: TEMAS MATERIALES (2021)			
Código	Tema	Apartado	Página
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	6. Sobre esta memoria	44-45
3-2	Lista de temas materiales	6. Sobre esta memoria	45
3-3	Gestión de los temas materiales	A lo largo de toda la memoria	-

DESEMPEÑO ECONÓMICO			
Código	Tema	Apartado	Página
GRI 201: Desempeño económico (2016)			
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	1.3. Principales cifras	10
201-4	Asistencia financiera recibida por el gobierno	1.3. Principales cifras	10
GRI 202: Presencia en el mercado laboral (2016)			
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	2.1. Estructura de gobierno	13
GRI 203: Impactos económicos indirectos (2016)			
204-1	Impactos económicos indirectos significativos	5.2. Impacto económico en el territorio	41
GRI 204: Prácticas de adquisición (2016)			
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	5.2. Impacto económico en el territorio	41
GRI 205: Lucha contra la corrupción (2016)			
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	2.3. Conducta ética	17-18
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	2.3. Conducta ética	19

DESEMPEÑO AMBIENTAL			
Código	Tema	Apartado	Página
GRI 301: Materias primas y auxiliares (2016)			
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	4.2. Materiales	38-39
301-2	Insumos reciclados	4.2. Materiales	38-39
GRI 302: Energía (2016)			
302-1	Consumo energético dentro de la organización	4.1. Energía	37
302-4	Reducción del consumo energético	4.1. Energía	37
GRI 305: Emisiones (2016)			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	4.3. Emisiones	39
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	4.3. Emisiones	39

DESEMPEÑO SOCIAL			
Código	Tema	Apartado	Página
GRI 401: Empleo (2016)			
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	3.1. Plantilla	23
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	3.3. Conciliación 3.4. Política retributiva	27-31 31
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo (2018)			
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3.6. Salud, seguridad y bienestar	34-35
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	3.6. Salud, seguridad y bienestar	34-35
403-3	Servicios de salud en el trabajo	3.6. Salud, seguridad y bienestar	34-35
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	3.6. Salud, seguridad y bienestar	34-35
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	3.6. Salud, seguridad y bienestar	34-35
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3.6. Salud, seguridad y bienestar	34-35
403-9	Lesiones por accidentes laboral	3.6. Salud, seguridad y bienestar	35
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	3.6. Salud, seguridad y bienestar	35
GRI 404: Formación y desarrollo (2016)			
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	3.5. Desarrollo profesional	33
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	3.5. Desarrollo profesional	32-33
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	3.5. Desarrollo profesional	32-33
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades (2016)			
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	2.1. Estructura de gobierno 3.2. Igualdad y diversidad	13 27
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.4. Política retributiva	31
GRI 413: Comunidades locales (2016)			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.2. Impacto económico en el territorio	41

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.
02	28/08/2026	Revisión completa, con actualización de datos y resultados correspondientes al 2025.