



Grupo ISASTUR

Estado de información no financiera 2021

31 marzo 2022

Introducción sobre el informe

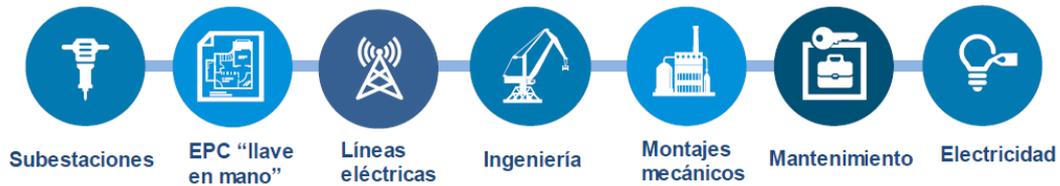
Este documento está elaborado para poner a disposición de las partes interesadas del Grupo ISASTUR el desempeño de la organización en materia no financiera a lo largo de 2021.

En su elaboración se ha tenido en cuenta el contenido requerido por la ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad, motivo por el cual forma parte del informe de gestión de las cuentas anuales consolidadas del Grupo.

Información general de ISASTUR

Organización

ISASTUR S.A., empresa holding del Grupo ISASTUR, se funda en 1978 por un grupo de empresarios y profesionales asturianos. Los años y el buen hacer han propiciado su crecimiento y expansión por España y por varios países de Europa, África, Asia y América. Aquella empresa casi familiar de finales de los años setenta es hoy un grupo de empresas especializadas en la creación de infraestructuras relacionadas de forma mayoritaria con el sector de la energía y la industria.



ISASTUR, además de ser la sociedad titular y propietaria mayoritaria de las sociedades del Grupo, desempeña actividades de dirección y gestión para las demás. Cada una de las empresas restantes desarrolla principalmente la actividad de producción propia de su negocio. Estas empresas son:



OTRAS EMPRESAS DEL HOLDING



Gobierno corporativo

La gestión de cada empresa es independiente y cada una tiene su Órgano de Administración, no obstante, todas ellas comparten las mismas políticas de gestión y siguen una estrategia corporativa homogénea, definida y gestionada por el Consejo de Administración de ISASTUR, cuya composición es la siguiente:



Modelo de negocio

La actividad general del Grupo ISASTUR es la construcción y mantenimiento de infraestructuras y se organiza por empresas en función de las diferentes actividades que realizan, abarcando principalmente los siguientes tipos de proyecto:

- **Ingeniería.** Principalmente de ingeniería eléctrica, aunque también ingeniería civil y mecánica. Entre las especialidades en las que se acumula más experiencia están los trabajos en alta y muy alta tensión: subestaciones transformadoras, ingeniería de obra civil, cálculo y diseño de estructuras metálicas, estudio e implantación de sistemas de control, protecciones y comunicación. En media tensión: centros de transformación y distribución. Además, ISASTUR ejecuta también proyectos de ingeniería de baja tensión y apoyo a obra.
- **Subestaciones.** Suministro de equipos, montaje y puesta en marcha de subestaciones transformadoras tanto de interior como de exterior hasta 800 kV, en todas sus variantes y tipos (convencionales, GIS, híbridas, etc.), proyectos en los que el Grupo tiene una amplia y reconocida solvencia.
- **Líneas eléctricas de distribución y transporte.** Construcción de líneas aéreas y subterráneas de distribución y transporte, en media y alta tensión hasta 400 kV.
- **Parques eólicos.** Cerca de 4.000 MW construidos en proyectos eólicos, pudiendo ofrecer un EPC completo desde el diseño inicial, la obra civil, todo el montaje eléctrico y el sistema de evacuación (subestación y línea), hasta el mantenimiento anual del parque.

- **Plantas fotovoltaicas.** Más de 2.000 MW fotovoltaicos construidos en proyectos fotovoltaicos, pudiendo ofrecer un EPC completo desde el diseño inicial, BOS y el sistema de evacuación (subestación y línea), hasta el mantenimiento anual de la planta.
- **Montajes eléctricos e instrumentación industrial.** Suministro de equipos, montaje y puesta en marcha de instalaciones eléctricas en entornos industriales. Ingeniería de detalle para obra. Instalaciones de distribución en media tensión y en baja tensión, en industrias de todo tipo. Instrumentación: hidráulica, óleo-neumática y electrónica.
- **Montajes mecánicos** especiales y estándares (desde la fase de estudio y diseño, hasta la realización del mantenimiento).
- **Control y automatización.** Diseño, desarrollo e implantación de soluciones fiables para la automatización y control de todo tipo de procesos industriales.
- **Proyectos “llave en mano” (EPC).** Ingeniería, aprovisionamiento, montaje y puesta en servicio en múltiples sectores (energético, siderúrgico, petroquímico, minero, ambiental, etc.), incluyendo todas las actividades descritas en los puntos anteriores.
- **Mantenimientos integrales.** Predictivos, preventivos y ejecutivos en redes de alta tensión y en todo tipo de industrias, de acuerdo con los planes de mantenimiento que se elaboren.
- **Dirección facultativa** de proyectos de energías renovables.
- **Asistencia técnica y supervisión de obra** en la fase de construcción de plantas de generación de energía y sus infraestructuras de evacuación.
- **Facility management.** Gestión del mantenimiento de todo tipo de instalaciones para asegurar el mejor funcionamiento de los inmuebles y sus servicios asociados, mediante la integración de personas, espacios, procesos y las tecnologías propias de los inmuebles. Incluye servicios técnicos (mantenimientos integrales y especializados, servicios energéticos), servicios auxiliares (limpieza, jardinería, ...), gestión de proyectos (p.e. remodelaciones, mudanzas) y servicios inmobiliarios.

Adicionalmente, ISASTUR dispone de una empresa de comunicación y publicidad (BITTIA) que presta servicios tanto a empresas externas como al propio Grupo y una planta de biodiésel (BIONORTE) que en la actualidad no tiene actividad.

Ámbito geográfico

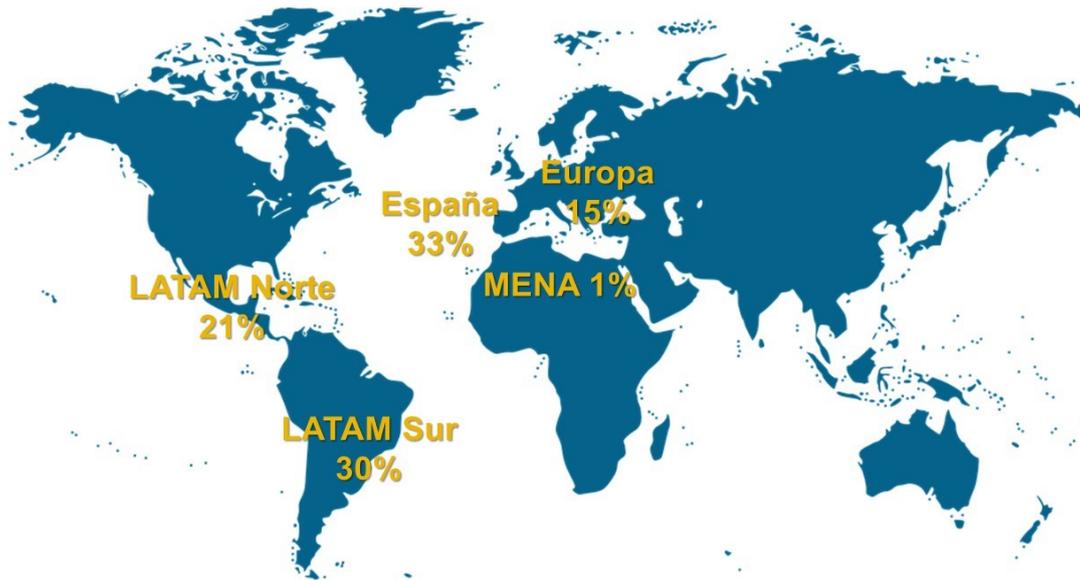
Las actividades del grupo industrial tienen alcance internacional.

Antes de que las circunstancias del mercado y de la economía lo aconsejasen, ISASTUR ya centró parte de sus esfuerzos en la internacionalización de sus actividades, siendo pioneros en traspasar las fronteras de España. Hoy en día, el Grupo ISASTUR posee una extensa experiencia en la ejecución de proyectos a escala global.

Por razones históricas y societarias, las principales sedes de ISASTUR están en España, donde además se concentran los principales órganos de gestión. ISASTUR, ISOTRÓN, ISASTUR Ingeniería, MANTOTAL, BITTIA y PROCINSA tienen su sede en Asturias y BABCOCK Montajes tiene su sede social en Vizcaya.

La actividad internacional ha dado lugar a diversas filiales y sucursales en el extranjero, algunas de ellas con larga trayectoria y carácter de permanencia.

Teniendo en cuenta la facturación del año 2021 en todo el grupo industrial, la actividad por áreas geográficas quedaría representada según se indica en el mapa.



Retos y estrategia



Las empresas del Grupo ISASTUR operan en diferentes mercados y áreas de negocio, principalmente vinculados con los sectores de la energía y la industria, si bien su trayectoria internacional se ha consolidado a través del montaje de grandes calderas de recuperación de calor y con la construcción de instalaciones de generación de energía renovable y su infraestructura eléctrica asociada (subestaciones y líneas).

Particularmente el Grupo ISASTUR tiene un fuerte posicionamiento en el mercado fotovoltaico y eólico (las energías renovables con mayor crecimiento actualmente), cubriendo prácticamente todas las etapas de la cadena de valor, desde los estudios conceptuales y tramitación de proyectos (mediante PROCINSA), desarrollo de ingeniería (PROCINSA e ISASTUR Ingeniería), hasta la construcción total o parcial de proyectos, ejecutados principalmente por ISOTRON, así como la operación y mantenimiento de este tipo de instalaciones (ISOTRÓN y PROCINSA).

Las energías renovables tienen una gran proyección a medio y largo plazo. La tendencia global hacia la descarbonización de la economía y la necesidad de avanzar hacia una sociedad ambientalmente más sostenible, hace que el mercado internacional también apueste por ellas.

En cierta medida, esta descarbonización también afecta al sector industrial, que se ve afectado por cambios regulatorios relacionados con la disminución de los límites de emisión y presenta oportunidades para el Grupo, teniendo en cuenta las inversiones que serán necesarias en las industrias en el medio plazo, y también algunas amenazas, considerando el trabajo de mantenimiento que se realiza en grandes instalaciones industriales que sopesan la deslocalización de su producción.

No obstante, a pesar de las buenas perspectivas para el negocio, las consecuencias de la crisis sanitaria del año 2020 han condicionado de manera significativa el ejercicio 2021, siendo un año todavía complejo en la gestión, que ha obligado a reforzar mecanismos de contención de gasto.

En consecuencia, la estrategia de la compañía refleja la importancia de la prudencia y el control de riesgos del corto plazo y refuerza aspectos clave que contribuirán a la sostenibilidad de la organización en el medio y largo plazo.



DESPLIEGUE DE LA ESTRATEGIA CORPORATIVA

ESTRATEGIA COMERCIAL

- Priorización de contratos y clientes
- Profundización en el análisis de riesgos
- Intensificación de la prospección de actividades y zonas geográficas

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



ESTRATEGIA OPERATIVA

- Reducción de tiempos de ejecución
- Desarrollo de talento
- Mejora planificación y control de proyectos
- Optimización de la gestión de riesgos

ESTRATEGIA FUNCIONAL

- Transición ecológica: reducción huella de carbono
- Potenciación I+D+i: digitalización, industria 4.0, innovación en PRL
- Optimización herramientas para mejora de la eficiencia.



Riesgos e incertidumbres

La gestión de riesgos está integrada de forma transversal en las actividades de la organización y se aborda a distintos niveles.

A nivel corporativo se analizan los principales riesgos de manera sistemática coincidiendo con la planificación del nuevo ejercicio. Este análisis general, motivado por las planificaciones anuales, se despliega en todas las empresas y se particulariza para cada una de ellas según su contexto. En los planes de negocio resultantes se identifican las principales incertidumbres para el año de estudio que repercuten tanto en la previsión de resultados del ejercicio, como en la de años posteriores y se establecen los asuntos que requieren un seguimiento especial a lo largo del ejercicio.

En este sentido, se han identificado importantes factores que añaden incertidumbre a nuestros mercados actualmente. El alza de los precios de la energía y de la logística internacional, el incremento del periodo medio de maduración de las ofertas y el retraso de la puesta en marcha de los fondos Next Generation EU, son algunos de los más relevantes desde el punto de vista externo. A estos factores hay que añadir las restricciones financieras derivadas resultados del año 2020, que han obligado al Grupo a la búsqueda de financiación adicional: un largo proceso cuya resolución no se ha podido culminar en 2021.

También existe análisis de riesgos a nivel de proyecto, sistematizado y evolucionado desde hace más de 10 años, cuya aplicación comienza ya en fase de oferta, en los proyectos que cumplen alguno de los 6 criterios desencadenantes del análisis que están predefinidos por la organización. La identificación y el estudio de los riesgos de proyecto está muy estructurado y los aspectos a analizar cubren todo el espectro de gestión de las obras (factores asociados al país, al cliente, a la normativa aplicable, a la propia dimensión del proyecto y su alcance, a la complejidad de la ejecución y a la cadena de suministro, además de riesgos laborales, de seguridad, ambientales y financieros).



Este análisis de riesgos se complementa, en caso de adjudicación, en la fase de planificación del proyecto. Por ejemplo, los riesgos ambientales se detallan con mayor precisión en el estudio ambiental de la obra y los de seguridad y salud en el plan de prevención. Adicionalmente, en el encaje económico de los proyectos más relevantes se incluye una partida de contingencias, destinada a aquellos riesgos que pueden

tener impacto significativo en el coste, a la que se hace seguimiento en los cierres mensuales.

Por último, existen análisis no planificados de diverso alcance, que ocurren como consecuencia de mejoras en los procesos o acceso a nuevos mercados, para los que la organización dispone de herramientas informáticas de ayuda.

El análisis más significativo realizado en el año ha sido el que ha conducido al recién estrenado Plan de Transición Ecológica. En él se materializa el compromiso con la sostenibilidad desde el punto de vista ambiental y se marca el camino para avanzar hacia una futura neutralidad climática. Aspectos como la innovación, la eficiencia energética, la circularidad y la movilidad sostenible son clave para lograr los objetivos planteados en el medio plazo.

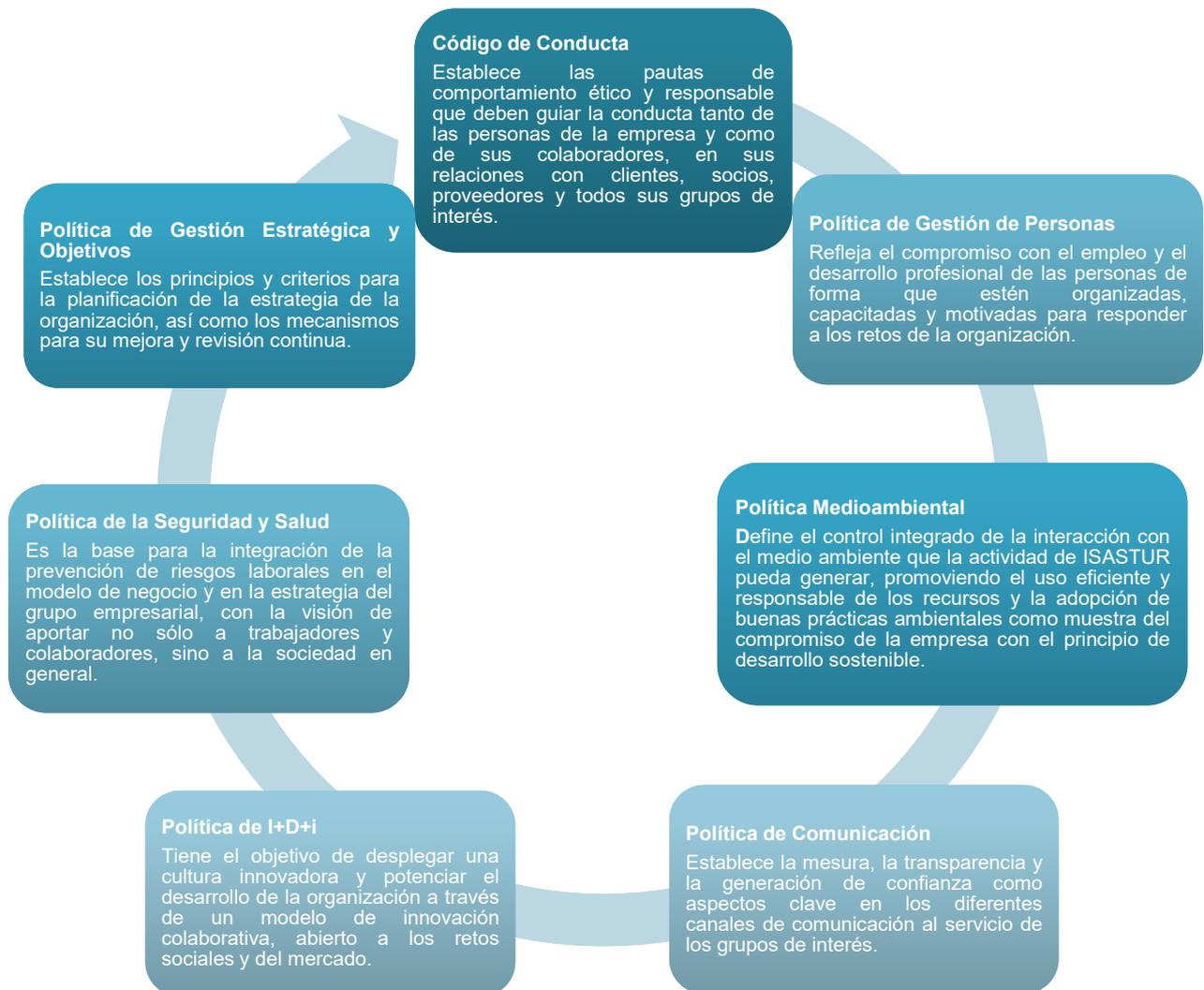


Políticas generales

La política del Sistema Integrado de Gestión (SIG), recoge los principios y aspectos que presiden la actuación de la empresa en coherencia con su visión y valores, destacando los compromisos en materia de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta los requisitos ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 y Reglamento EMAS.



Esta política se desarrolla y complementa mediante otras políticas más específicas que atienden determinadas necesidades y expectativas de los grupos de interés.



Hitos 2021

A continuación, se resumen algunos hechos relevantes del año 2021, por orden cronológico.

<p>II Programa de Becas CÁTEDRA ISASTUR</p>	<p>ISOTRÓN finaliza una planta FV de Los Belos</p>	<p>ISOTRÓN comienza su primer proyecto en Guatemala</p>	<p>ISASTUR se une al programa FADE Saludable</p>
<p>Creación de ISOTRÓN Saudi</p>	<p>PROCINSA instala puntos de recarga en ferrys de Baleària</p>	<p>Desarrollo del proyecto de I+D OPTICAB FV</p>	<p>BABCOCK y MANTOTAL se unen a INDESIA</p>
<p>Entrega a ISASTUR del reconocimiento entidad distinguida COIIAS</p>	<p>ISOTRÓN finaliza 3 plantas FV en México (Horus, Abril y Sol de Insurgentes)</p>	<p>Firma acuerdo de colaboración CAPITAL ENERGY - ISASTUR</p>	<p>MANTOTAL firma contrataciones públicas en Galicia y La Rioja</p>
<p>BABCOCK finaliza Keadby (la caldera de recuperación más grande del mundo)</p>	<p>ISOTRÓN Chile consigue sello COVID-19</p>	<p>PROCINSA contrata el estudio de 3 PPEE en Tarragona</p>	<p>ISASTUR socio fundacional PTEBI</p>
<p>Inscripción de la huella de carbono de las empresas del Grupo ISASTUR</p>	<p>II Premio Ingeniería Begoña Busto y XVIII Premios internos Prevención Laboral</p>	<p>Reconocimiento DUPONT a ISOTRÓN</p>	<p>Publicación proyecto SEM como buena práctica para la Agenda 2030</p>

Principales cifras del negocio

A nivel de resultados, 2021 ha sido un año complicado con descenso en la producción y la contratación, magnitudes que se han visto impactadas de manera significativa por las dificultades de acceso a la financiación experimentadas y que han desencadenado un resultado de explotación negativo. Este escenario ha hecho necesario activar distintos mecanismos de ajuste a lo largo del año, cuyos efectos han permitido iniciar 2022 con una cartera saneada y unas perspectivas de recuperación gradual a lo largo del año.

	2021
Producción (M€)	120
Contratación (M€)	105
EBITDA (M€)	(5,6)

Compromiso con el medio ambiente



Sistema de gestión ambiental

La sociedad se enfrenta a muchos desafíos ambientales, el agotamiento de los recursos naturales, la contaminación, el cambio climático, la destrucción de hábitats, la extinción de especies, etc. A medida que la población mundial crece y la necesidad de recursos aumenta estos cambios son amenazas crecientes para la seguridad humana y la salud y el bienestar de la sociedad.

Las actividades de las organizaciones invariablemente generan un impacto en el medio ambiente, de manera directa, a través del uso de los recursos naturales y generación de contaminación y, de manera indirecta, a través del impacto de los proyectos que realizamos.



Para reducir los impactos ambientales, el Grupo ISASTUR considera las implicaciones directas e indirectas de carácter económico, social, de salud y ambiental de sus actividades y de sus decisiones.

Las cuestiones ambientales se abordan de forma sistemática tanto en los proyectos como en las sedes en cualquier lugar del mundo. La prevención de la contaminación y la mejora continua en la gestión ambiental son principios que rigen la gestión del grupo empresarial en esta materia. Además, el modelo de negocio se basa en el desarrollo de soluciones y servicios sostenibles y un porcentaje muy elevado de los proyectos que se llevan a cabo (un 45% de la facturación en 2021) están directamente relacionados con la generación de energía procedente de fuentes renovables: plantas solares y parques eólicos principalmente.

El Grupo ISASTUR tiene implantado un Sistema Integrado de Gestión en cuya política se establecen los principios de mejora continua, protección del medio ambiente, formación y sensibilización del personal en cuestiones ambientales y el diálogo abierto en cuanto al impacto de las actividades realizadas.



“Realizaremos un esfuerzo continuo para controlar nuestra relación con el medio ambiente en las instalaciones fijas y especialmente en las obras, aplicando el principio de protección del medio ambiente desde el momento de la planificación de los proyectos, identificando y reduciendo en lo posible todos los impactos que podamos provocar, tratando de forma adecuada aquellos cuya producción es inevitable y racionalizando el uso de los recursos y fomentando un uso eficiente y responsable de la energía.”

Extracto de la política del Sistema Integrado de Gestión

El Sistema Integrado de Gestión de ISASTUR tiene como objetivo ser el marco para proteger el medio ambiente en equilibrio con las necesidades socioeconómicas. Está certificado conforme la norma internacional ISO 14001. Adicionalmente ISOTRÓN, la empresa más representativa a nivel de producción (un 74% en 2021), está inscrita en el Registro Europeo EMAS, cumpliendo por tanto los requisitos del sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales, de carácter voluntario.

La estructura a cargo de la gestión ambiental en el Grupo ISASTUR está formada por un departamento corporativo, con una Responsable de Medio Ambiente que debe desarrollar e implantar, junto con la Dirección, el Sistema de Gestión y velar por su cumplimiento. Para el despliegue del mismo en las distintas empresas del Grupo se cuenta con responsables de entidad en cada una de ellas, que aseguran que el trabajo desarrollado en cada empresa se

realice conforme al SIG, garantizando su cumplimiento incluso más allá de las propias directrices corporativas ante especificidades de sus procesos y clientes.

Cuando se evalúan los aspectos ambientales de la organización se hace desde el enfoque de ciclo de vida y se analizan los riesgos ambientales, así como las oportunidades, tanto a nivel global como a nivel de cada proyecto, con la finalidad de minimizar los impactos ambientales de las actividades que desarrollamos.

El siguiente esquema resume de forma genérica, las acciones llevadas a cabo en pro de la prevención de la contaminación.

Mejora de la prevención de la contaminación

Identificar aspectos e impactos

Identificar fuentes de contaminación y residuos

Medir, registrar e informar acerca de fuentes de contaminación significativas

Implementar medidas orientadas a la prevención de la contaminación y la generación de residuos

Involucrarse con las comunidades locales en relación con las emisiones contaminantes y los residuos

Implementar medidas para reducir y minimizar progresivamente la contaminación directa e indirecta dentro de su control e influencia

Divulgar públicamente las cantidades y tipos de materiales significativos que utiliza y libera

Implementar un programa de prevención y preparación ante accidentes ambientales

Análisis de riesgos ambientales y planificación

La identificación de los riesgos ambientales en el grupo industrial se hace en dos vertientes, de forma global a nivel de empresa y de forma particular en cada una de las obras que se ejecutan.

El estudio del contexto es el punto de partida para la evaluación de riesgos, como forma de conocer y estudiar los diferentes factores de influencia, geográficos y legales entre otros, y en base a los cuales se pueden identificar los riesgos y también las oportunidades.



De forma conjunta para el grupo industrial se identifican y evalúan los aspectos ambientales de instalaciones fijas y de la globalidad de los proyectos, considerando tanto los aspectos directos como indirectos, a lo largo del ciclo de vida del servicio prestado (desde el asesoramiento y la elección de materiales, a la explotación por parte de los clientes de las infraestructuras construidas).

Se analizan las novedades legislativas mensualmente y se estudian aquellas de aplicación tanto a nivel estatal como

regional y local. La existencia de nuevas disposiciones legales se comunica a los responsables ambientales de las empresas que los transmiten a los jefes de unidad de negocio y/o de proyectos afectados, según el caso. Del estudio de la legislación y la forma de aplicarla pueden derivar cambios en el sistema de gestión.

Con base en los aspectos ambientales y en los requisitos legales se hace un análisis de los riesgos y oportunidades de forma global. En los proyectos se hace también este análisis de forma particular. La gestión ambiental en dichos proyectos se establece de forma que se promueva el ciclo de mejora continua. En el siguiente esquema podemos ver las actividades que se llevan a cabo a cabo en cada una de las etapas de los mismos.



En los proyectos se realiza un estudio ambiental en la fase de planificación, comenzando por revisar los requisitos ambientales del cliente, los legales del país y región donde se ejecuta y si es el caso la evaluación de impacto ambiental particular del proyecto (EIA en España, RCA en Chile, MIA en México, etc.). Se identifican a continuación cada uno de los aspectos ambientales y se evalúan para su priorización. Con la información obtenida mediante estas dos identificaciones se estudian los riesgos ambientales y se establecen medidas para minimizarlos.

Para llevarlo a cabo de forma sistemática se han definido procedimientos y se usa un modelo interno, común para todas las empresas. Con esta herramienta de gestión se consigue la uniformidad en la identificación, indicando medidas generales para los aspectos más habituales en las obras y permitiendo establecer las medidas particulares en cada una de ellas.

Se establecen medidas preventivas para evitar que se produzcan situaciones de emergencia ambiental y pautas de actuación en caso de que lleguen a darse, de forma que se minimice su impacto. También está definida la forma de gestión de los residuos generados y las comunicaciones que deben realizarse. Se hacen simulacros con regularidad (en el año 2021 se han realizado 15 simulacros ambientales).

ISASTUR dispone, además, de un seguro de responsabilidad ambiental que da cobertura a las empresas de montaje con un alcance económico de hasta dos millones de euros, si bien las emergencias ambientales graves son inexistentes y el riesgo de que se produzcan es muy bajo.

Los costes ambientales en 2021 superaron los doscientos mil euros, considerando los gastos de gestión de residuos, tasas y cánones ambientales y seguros de responsabilidad ambiental.

La afección a la biodiversidad de la actividad del Grupo ISASTUR viene determinada por el entorno en que se llevan a cabo los proyectos y su vulnerabilidad. En los proyectos en zonas

especialmente sensibles las obras están reguladas por el documento legal específico que establece medidas a tomar en cuanto a flora, fauna y entorno físico. En dichas situaciones las medidas de protección establecidas que se llevan a cabo suelen ser la recuperación de especies en el perímetro de la obra: si son vegetales replantando y si son animales mediante rescate e incorporación al entorno, fuera del perímetro de trabajo. En 2021 se ha trabajado en 21 proyectos con EIA, RCA o MIA.

Se insta a los proveedores a ser respetuosos con el medio ambiente, a través del Código de Conducta del Grupo ISASTUR y la Guía medioambiental para proveedores y subcontratistas; en el primero de forma más general y en la segunda con pautas más concretas. También se evalúa a los subcontratistas teniendo en cuenta consideraciones ambientales, motivo por el cual en 2021 se ha puesto fin a la relación con catorce de ellos.

La gestión de los residuos se hace de forma acorde con la legislación y se da prioridad a la reutilización y el reciclaje siempre que es posible.



Ejemplos de actividades de mejora y conservación del entorno en los proyectos.

La contaminación lumínica no es un impacto ambiental a considerar y el ruido está regulado por ordenanzas municipales o por la declaración de impacto ambiental, si procede. En estos casos, lo que se establecen son horarios de trabajo para evitar el impacto acústico en el entorno que son rigurosamente respetados. El desperdicio de alimentos no aplica a las actividades del Grupo ISASTUR.

Medidas de mejora ambiental

Las medidas de mejora ambiental se abordan en distintos niveles de la organización, de forma global para el Grupo, a nivel de empresa, sede y proyecto.

Gestión

El hito más relevante de 2021 ha sido el desarrollo del Plan de Transición Ecológica, que ha visto la luz a finales de año. El Plan constituye el marco de referencia de las actuaciones del Grupo ISASTUR en materia de sostenibilidad ambiental y, a su vez, sirve para formalizar el compromiso de la organización de contribuir de manera visible a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

El Plan de Transición Ecológica se ha construido sobre las bases de la gestión ambiental de la organización, un sistema maduro con una trayectoria de casi 20 años de certificación ISO 14001.



Como se ha mencionado, versa principalmente sobre eficiencia energética, economía circular y movilidad sostenible, destacando el papel que la innovación y la comunicación tienen en todo el proceso. Por este motivo, una de las primeras medidas implantadas ha sido el registro de la huella de carbono de las empresas del Grupo ISASTUR en el “Registro de huella, compensación y proyectos de absorción de CO₂” del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

El cálculo de la huella se viene haciendo anualmente y se publica tanto en la Declaración Ambiental de ISOTRÓN (empresa inscrita en el Registro EMAS) como en el Informe de Estados No Financieros del Grupo. Sin embargo, este registro oficial supone un paso más en el camino hacia la reducción de emisiones y futura neutralidad. ISASTUR se une así a muchas empresas y organizaciones que voluntariamente se comprometen con la lucha contra el cambio climático.

Al margen de lo anteriormente expuesto, el sistema de gestión ambiental continúa evolucionando y perfeccionándose. Algunas de las mejoras implantadas en 2021 han sido:

- La inclusión de una metodología de evaluación de aspectos ambientales por hitos de proyecto, que se realiza por medio de una matriz.
- La obligatoriedad de realizar una estimación de las cantidades de residuos previstos en los estudios ambientales de todos los proyectos.
- La revisión de la verificación del cumplimiento de la declaración de impacto ambiental en las inspecciones ambientales de aquellos proyectos regulados por una.
- La ampliación de los simulacros ambientales habituales, completándolos con una pequeña parte de formación en la que se dialogue con los asistentes sobre las medidas y pautas de actuación de otras emergencias ambientales sobre las que resulte difícil hacer simulacros, por ejemplo, un terremoto.

Participación

Con ocasión del Día Mundial del Medio Ambiente (5 de junio) se simultanearon dos **actividades de difusión**.

Internamente se dio visibilidad a las sugerencias ambientales hechas por el personal de ISASTUR, ligándolas a los ODS a los que contribuyen cada una de ellas. Una forma de mostrar que implicarse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible está al alcance de todos, tanto de manera individual, como colectiva.

Externamente, se publicó en las redes sociales el apoyo de ISASTUR a la promoción del registro EMAS en las empresas europeas (campaña #WeforEMAS), dando visibilidad a la inscripción de ISOTRÓN en dicho Registro, un compromiso de transparencia y responsabilidad iniciado en 2007, que continúa a día de hoy.





En noviembre, el Grupo ISASTUR participó en la Semana Europea de Prevención de Residuos (SEPR). Un proyecto liderado por el Comité Directivo Europeo que anima a todos los europeos a llevar a cabo acciones de concienciación sobre la gestión sostenible de los recursos y los residuos. Participan ciudadanos, ONG, asociaciones, administraciones públicas y también empresas como las que conforman el Grupo ISASTUR. La temática de la SEPR 2021 era la economía circular, por lo que se hizo una campaña informativa explicando a los trabajadores qué es la economía circular y cómo contribuir a ella mediante el uso eficiente de los materiales y la reducción de los residuos. La campaña se llevó a cabo a través de cartelería, noticias y pop-ups emergentes al acceder a la intranet, con enlaces a esquemas y

vídeos explicativos sencillos. Para el personal de obra además, se dieron charlas a trabajadores y subcontratas presentes en los proyectos y se reforzó el mensaje en posteriores publicaciones del boletín PYMA.



Tapones para una nueva vida®

Otras colaboraciones ambientales tienen carácter social, es el caso de los **convenios de reciclaje con fines solidarios**. En Chile, se recogen tapas plásticas (tapitas) en colaboración con las Damas del Café, una organización que da apoyo a niños

con tratamiento oncológico de escasos recursos. También entregan los residuos de papel a la Fundación San José para su proyecto “Bota por mi vida” de ayuda a mujeres embarazadas.

En las sedes de España se colabora con la Fundación SEUR en el proyecto “Tapones para una nueva vida”. El objetivo es recoger tapones de plástico con el fin de facilitar el acceso a tratamientos médicos u ortopédicos no cubiertos por la seguridad social de niños con enfermedades raras. Ambientalmente la ventaja es que se separa un residuo con valor económico; el plástico con el que se hacen los tapones tiene un alto rendimiento en el proceso de reciclaje por lo que la separación en origen que se consigue con estas campañas hace que las mermas sean mínimas y la entrada al proceso pueda hacerse de forma casi directa.

En 2021, con motivo de una entrega de tapitas en Chile, se lanzó una nueva campaña de difusión entre los trabajadores, con la finalidad de dar reconocimiento a las personas que colaboran y de reforzar el mensaje para aumentar la recogida.

Los **patrocinios de eventos que promuevan la sostenibilidad** son otro tipo de actividades en las que se implica ISASTUR. Este es el caso del Eco-Rallye Villa de Llanes, con el que se colabora desde el año 2019. En esta competición automovilística la velocidad no es la que da la victoria si no el rendimiento energético, siendo la eficiencia y la regularidad las variables puntuables.

Además de la contribución económica, el Grupo ISASTUR se hizo cargo de instalar los cargadores para los vehículos eléctricos y dos equipos de trabajadores compitieron en la modalidad E-Trophy, resultando uno de ellos ganador de la prueba.

Este evento tiene la finalidad de dar visibilidad al vehículo eléctrico y promueve convertir el automovilismo de competición en una medida de la conducción eficiente. Une el mundo del motor y la protección del medio ambiente.

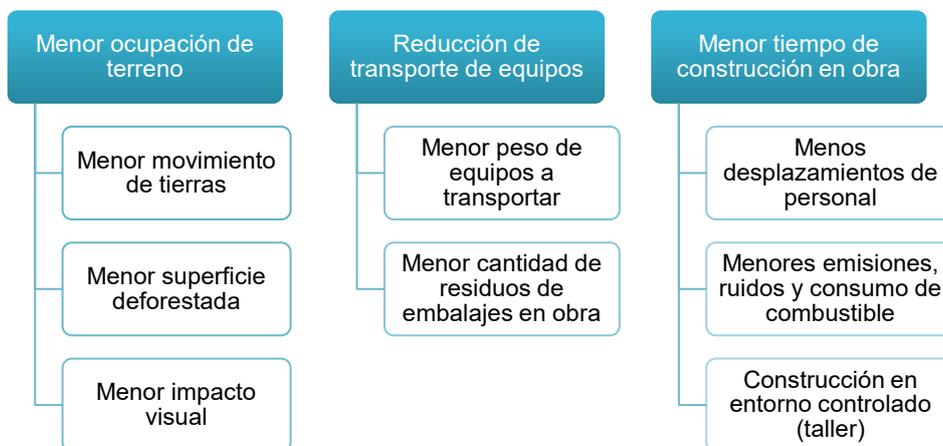


Diseño de productos y servicios

El **proyecto SEM** es un ejemplo de ecodiseño aplicado a la innovación de productos y una muestra de cómo se puede contribuir a los objetivos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas a través de productos más sostenibles y rentables.

Se trata de una subestación modular para instalaciones de energía renovable que utiliza componentes de tecnologías AIS (Air Insulated Substations).

La principal característica de la SEM es que casi un 85% de su construcción se realiza en los talleres de la empresa y solo el 15% final del montaje se produce en el emplazamiento definitivo de la subestación. Esta forma de ejecutar los proyectos aporta grandes ventajas frente al proceso tradicional:



En junio de 2021 tuvo lugar la puesta en marcha la primera subestación con este sistema, en el proyecto Sol de Insurgentes (México). A lo largo del año se centraron esfuerzos en el desarrollo de variantes SEM y diversos esquemas tipo y se concluyó con el desarrollo de la ingeniería para SEM de 220 y 66 kV que se unen a la ya existente de 132 kV, al mismo tiempo que se mantuvieron reuniones monográficas con clientes para explicar a fondo las características técnicas de la SEM.

La Subestación Eléctrica Modular además ha sido seleccionada como “buena práctica” en el libro “La Agenda 2030 en Asturias: buenas prácticas empresariales y organizativas”, elaborado por la Universidad de Oviedo.

Adicionalmente al desarrollo de nuevos productos, también se hacen **mejoras ambientales en los proyectos**. Normalmente surgen en la etapa de ingeniería de detalle y van de la mano de la optimización del consumo de recursos. A modo de ejemplo, en el año 2021 se llevó a cabo una mejora muy relevante en un parque eólico en el que se redujo significativamente el volumen de hormigón y de acero y el movimiento de tierras. Consistió en la optimización del diseño de las cimentaciones de los aerogeneradores, consiguiendo las siguientes reducciones de materiales:



	Cimentación Mayorada	Cimentación Optimizada
Hormigón C35/45 (m ³)	418	390
Hormigón C40/50 (m ³)	37	-
Hormigón de limpieza (m ³)	35	29
Mortero C100/115 (dm ³)	1.007	1.007
Acero B500B/C (kg)	70.222	44.304
Excavación (m ³)	1.161	920
Relleno (m ³)	697	521

En este mismo proyecto se modificó el impacto ambiental y el aprovechamiento de los recursos del entorno usando una máquina móvil de machaqueo compacta. Con su uso se aprovechó el material de excavación extraído como material base evitando el aporte desde cantera y evitando también su depósito en vertedero, además del consumo de combustible, las emisiones y ruidos del transporte.

Proyectos

Se valoran especialmente las medidas de mejora ambiental implantadas en las obras, ya que se trata de iniciativas que provienen de los propios trabajadores del proyecto, que detectan una oportunidad de mejora y la llevan a cabo.



- Sustituir el grupo electrógeno por uso de línea para instalación de faenas
- Minimizar el uso de vehículos y maquinaria a motor para minimizar consumos y emisiones
- Análisis de rutas (en mantenimientos)
- Revisar la maquinaria antes de usar para detectar defectos



- Aprovechamiento de luz natural, sustitución de luminarias
- Programar climatización de casetas de obra para la entrada y salida del personal
- Optimización del consumo de papel en obra
- Promover la conducción eficiente



- Apagado de luces de talleres, casetas de obra, vestuarios, etc.
- Apagar ordenadores, desconectar cargadores y otros aparatos eléctricos
- Uso de recipientes de cristal o plástico reutilizable en lugar de desechable
- Formación ambiental

Implicación del personal

Para el Grupo ISASTUR cada contribución cuenta. En consecuencia, se fomenta una cultura en la que todos los empleados tienen la oportunidad de identificar los problemas y presentar soluciones innovadoras para reducir incidencias y mejorar los procesos de la empresa. Para ello se dispone de una herramienta en el ERP corporativo, llamada SMC (Sistema de Mejora Continua) que sirve para compartir abiertamente ideas rentables y descubrir oportunidades de mejora, también ambiental, en toda la empresa con el fin de facilitar el aprendizaje, las ideas y el intercambio de conocimientos entre e intra empresa. A los empleados se les propone presentar las iniciativas de proyectos innovadores de su área de trabajo que también sirvan de inspiración a otros. Posteriormente se realiza el seguimiento de nuestras mejoras. Los trabajadores son proactivos haciendo sugerencias de carácter ambiental. Algunas del año 2021 fueron:

9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA

- Uso de sistemas renovables para la alimentación de los servicios auxiliares en plantas fotovoltaicas durante su construcción
- Reducción del uso de Al/Cu y plásticos optimizando los sistemas de alimentación en las plantas fotovoltaicas
- Campaña de concienciación de la importancia de la segregación y reciclaje en los proyectos

13 ACCIÓN
PORE EL CLIMA

- Reducir el uso de vehículos personales en los trayectos a la oficina bien con teletrabajo, horario continuo, compartiendo vehículos, rutas de transporte público para empleados
- Optimizar el uso de la calefacción con el protocolo de ventilación
- Apagar luces y pantallas de ordenador cuando nos ausentemos del puesto de trabajo

12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES

- Uso de firma electrónica y fomento la digitalización (p.e. PPI) para reducir consumo de papel, uso de papel reciclado
- Eliminación de los vasos y botellas de plástico de máquinas de café o agua y uso en obra de recipientes plásticos reutilizables en lugar de los de un sólo uso
- Campaña de concienciación para facilitar que se depositen las colillas en lugares adecuados

Desempeño ambiental

En 2021 la actividad productiva del Grupo ISASTUR fue menor que en 2020, en consecuencia, tanto el consumo de recursos (en particular el combustible), como la generación de residuos, disminuyen respecto al año anterior, dada su proporcionalidad con la producción. En el anexo 3 se puede ver una tabla comparativa con los datos de los dos últimos años junto con el actual.

Generación de residuos

Al igual que en cualquier otra actividad humana en las sedes y en los proyectos llevados a cabo por el Grupo ISASTUR se generan residuos.

En las sedes se generan residuos asimilables a urbanos, papel y en menor medida tóner agotados y pilas. En los proyectos los residuos que se generan son mayoritariamente no peligrosos (asimilables a urbanos generados por los trabajadores, resultantes de los embalajes de los equipos que se instalan como cartón, madera y plástico y también chatarras y despuntes de cables) y, en menor cantidad, residuos peligrosos como los envases vacíos contaminados, los envases de aerosoles vacíos y los trapos y absorbentes contaminados.

La gestión responsable de residuos busca evitarlos, siguiendo la jerarquía de reducción de residuos que consiste en la reducción en la fuente, la reutilización, el reciclado y la disposición final. En cuanto a los residuos propios de la actividad del grupo industrial, se optimiza el uso de chatarras y cables para minimizar los sobrantes, los residuos de madera del empaquetado de



equipos se intentan destinar a reutilización, cuando la legislación permite la cesión, y si no es posible se prioriza el reciclado frente a la incineración o el depósito en vertedero.

La evolución de los datos de residuos de un año a otro varía en función de las obras que se lleven a cabo, no solo en cuanto al número de proyectos que se ejecutan si no también en función de su casuística particular como puede ser el entorno, posibilidades de reciclaje o el tipo de equipos a instalar entre otras.

Consumo de recursos

Electricidad

La minimización del consumo es una pauta aplicada en todas las instalaciones y así se transmite en las charlas de acogida y las de sensibilización ambiental. Sin embargo, en 2021 los protocolos de prevención del coronavirus, obligaron a continuar con algunas medidas que requirieron hacer excepciones a las buenas prácticas habituales en cuanto a consumo de recursos. Por ejemplo, la distancia social y la frecuente ventilación natural de los espacios impidió minimizar el uso de los sistemas de climatización. Por otro lado, el teletrabajo derivó en una bajada de consumos. Como resultado, el consumo se reduce en casi un 10% respecto al año anterior en valor absoluto.

Adicionalmente, en cuanto a energía eléctrica, cabe destacar que una de las sedes de Llanera (Asturias) dispone de placas fotovoltaicas que vierten la energía eléctrica producida a la red. La producción del año 2021 fue de 16,95 MWh.

Combustible de automoción y grupos electrógenos

Combustible

• Gasóleo	650.958 l
• Gasolina	97.175 l
• Otros	3.173 l

El combustible de automoción y de los grupos electrógenos de los proyectos de montaje es el consumo mayoritario de energía en el Grupo ISASTUR. La ubicación de las obras suele estar alejada de los centros urbanos lo que implica desplazamientos de trabajadores bastante largos diariamente. En 2021 hay una reducción de consumo significativa, causado en parte por la reducción en la producción y la vuelta al uso compartido de vehículos, algo

que el año anterior no podía hacerse debido a la pandemia.

Como combustibles alternativos al gasóleo y la gasolina se han usado: GLP en Chile y GLP, biodiésel y gasoholes en Perú.

En el anexo I pueden consultarse los datos para el año 2021 segmentados por país.

Combustible de calefacción (gasóleo y gas natural)

Se consume combustible para calefacción en las dos sedes de Llanera, en Asturias. El dato de consumo puede verse en el anexo I. En el resto de ubicaciones se dispone de climatización eléctrica.

Agua

En los proyectos el agua suele ser suministrada por proveedores y en ocasiones aisladas se hace captación. En concreto, en el año 2021 no ha habido captación y la totalidad del agua consumida fue comprada.

El agua se consume en las sedes y proyectos industriales para uso sanitario y en obras. El uso del agua en los proyectos tiene como finalidad el riego de viales que evite la generación de polvo por el tránsito de vehículos y maquinaria. En función del entorno en que se desarrollen los proyectos el consumo de agua varía significativamente, respecto al año anterior el consumo de agua en el Grupo ISASTUR se redujo de manera significativa.

Consumo eléctrico

• 600 MWh

Consumo de agua

• Agua de red 17.010 m³

Emisiones a la atmósfera

ISASTUR sólo dispone de focos fijos de emisión en las sedes de Llanera, en Asturias, correspondientes a calderas para agua caliente y calefacción. Las emisiones asociadas a estos focos se consideran en el cálculo de la huella de carbono, así como las emisiones de vehículos.

Huella de carbono

La huella de carbono se calcula en el Grupo ISASTUR desde el punto de vista del control operacional. Desde 2012 se calculan las emisiones directas (alcance 1) y las indirectas debidas al uso de energía eléctrica (alcance 2). En 2019 se comenzó con el cálculo de otras emisiones indirectas y se consideraron las emisiones de los vuelos realizados por el personal del Grupo en los viajes de trabajo.

En 2020, se ampliaron los cálculos a más fuentes de emisiones indirectas de CO₂. En primer lugar, se tuvieron en cuenta los desplazamientos de empleados en tren, aunque suponen un volumen muy pequeño de emisiones. Por otra parte, se consideraron las emisiones debidas al transporte de equipos y materiales por vía marítima hasta las obras, por su especial relevancia dadas las grandes distancias que recorren los equipos y su elevado peso. Finalmente se añadieron también en cuanto a emisiones indirectas las que derivan de la gestión de los residuos producidos.

En 2021 se añade la “huella digital”, es decir, la huella de carbono debida al uso de servicios informáticos en la nube para la gestión del ERP corporativo y el almacenamiento del archivo digital de la organización.

Para el cálculo de las emisiones directas en la huella de carbono de 2021, se ha usado la herramienta proporcionada por la Oficina Española de Cambio Climático del MITECO. Dicha herramienta se ha utilizado también para las emisiones de vehículos, tanto de dentro como fuera de España. Para el cómputo de las emisiones por el consumo de electricidad, se han considerado factores de emisión específicos de cada país. En relación a las emisiones indirectas calculadas para el alcance 3 (viajes en avión, desplazamientos en tren, transporte en barco de materiales y gestión de residuos), se han utilizado los factores de emisión publicados por ICAO, RENFE, GHG Protocol y Defra respectivamente. La huella digital ha sido proporcionada directamente por el proveedor de servicios.

Se han considerado, por tanto, los siguientes datos para el cálculo:

Emisiones GEI directas, (alcance 1)

- Combustible de las calderas.
- Combustible de vehículos y grupos electrógenos.
- Gases fluorados de sistemas de climatización.

GEI indirectas debidas al uso de la energía, (alcance 2)

- Electricidad consumida.

Otras emisiones indirectas (alcance 3):

- Emisiones de viajes de negocios en avión.
- Emisiones de viajes de negocios en tren.
- Emisiones por el transporte en barco de mercancías.
- Emisiones derivadas de la gestión de residuos.

El resultado para el Grupo ISASTUR de CO₂ equivalente es de 125.692 toneladas.

El hecho de calcular las emisiones indirectas hace que las emisiones directas, sobre las que se puede actuar con el objetivo de reducirlas, resulten poco significativas en volumen. Sobre el transporte de equipos en barco es difícil actuar, ya que es imprescindible llevarlos hasta la obra y los clientes en ocasiones eligen además del proveedor, el lugar de fabricación.

Las emisiones por alcance son las siguientes en el año 2021:

- Alcance 1: 1.895 toneladas de CO_{2eq}
- Alcance 2: 188 toneladas de CO_{2eq}
- Alcance 3: 123.610 toneladas de CO_{2eq}

Y por tipo:

Toneladas de CO _{2eq}			
Fuentes de emisión	2019	2020	2021
Calderas	48	37	51
Vehículos	4.049	3.088	1.842
Emisiones fugitivas	19	42	1,67
Electricidad	71	164	188
Vuelos	898	687	703
Trenes	No calculado	2	1,31
Logística barcos	No calculado	63.777	122.806
Residuos	No calculado	180	100
Huella digital	No calculado	No calculado	0,1

La variación respecto al año anterior deja ver los efectos económicos de la pandemia. Se han reducido las emisiones debidas a vehículos y a vuelos, por las restricciones de movilidad que siguen vigentes y por la bajada de producción, además de recuperar hábitos de compartir vehículo. Por otro lado, se percibe un aumento en las emisiones debidas a la logística, se debe a que se hicieron gran cantidad de transportes a Chile desde lugares muy distantes (Asia y Europa principalmente).

Compromiso con las personas



Empleo

La gestión de personas en ISASTUR persigue un adecuado crecimiento y renovación de los equipos humanos a través de la homogeneidad en los procesos de análisis organizacional y selección, contratación y desvinculación que faciliten la implantación de la cultura corporativa, observando las particularidades locales de los países en los que opera y de las distintas actividades empresariales.

La plantilla media en 2021 fue de 1.331 empleados, siendo a final de ejercicio de 1.133 empleados, lo que supone un descenso de 23,81% respecto al cierre de 2020. En el mapa se presentan los datos de plantilla por países a final de año 2021, así como el porcentaje que representan en el cómputo global.



Como respuesta a su fuerte proceso de internacionalización y con el objetivo de fomentar la globalidad y transferencia de conocimiento, el Grupo ISASTUR potencia la movilidad interna internacional. La mayoría de la plantilla, entorno a un 62%, tiene su origen en España.

La evolución de la plantilla, tanto a lo largo del ejercicio como respecto al año anterior, refleja la evolución de la cartera de proyectos nacionales e internacionales. Las variaciones resultan significativas este año en España, con un promedio de 801 trabajadores frente a 698 a cierre del ejercicio.

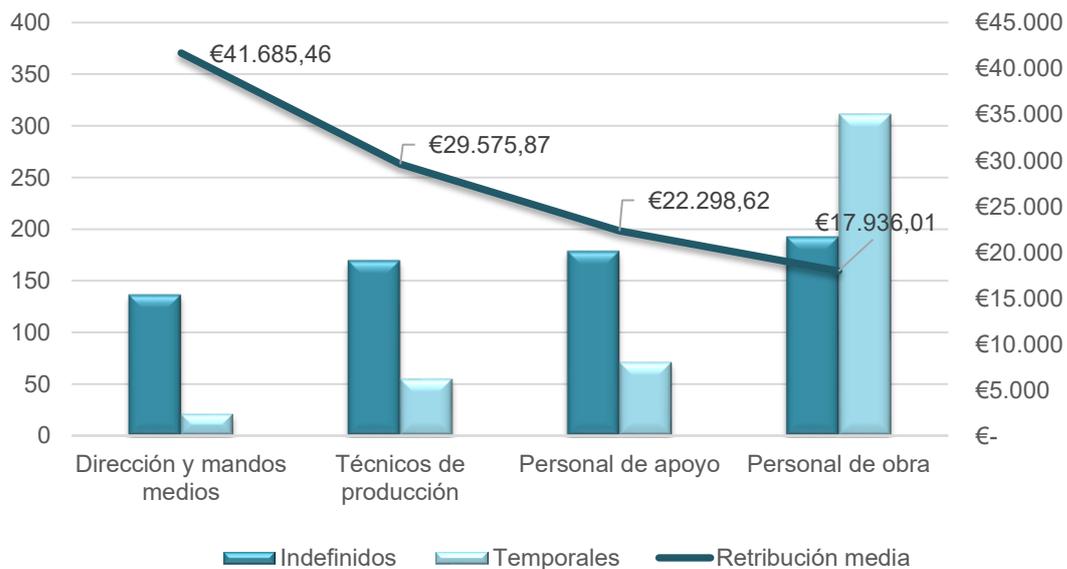


Los colectivos de Oficina y Obra se desagregan de acuerdo con la siguiente clasificación de personal:

- **Directivos.** Consejeros, alta dirección y directivos de segundo nivel de organigrama.
- **Mandos intermedios.** Responsables de personal o de un área funcional.
 - **De oficina.**
 - **De obra.**
- **Técnicos de Producción.** Empleados de alta cualificación, habitualmente ingenieros, cuyo trabajo se orienta a asegurar la producción a través de su intervención directa en los proyectos u obras.
- **Personal de apoyo.** Empleados, independientemente de su cualificación, cuyo trabajo consiste en dar soporte a la producción de forma indirecta.
- **Personal de obra.** Empleados habitualmente situados en obra, implicados directamente en los trabajos físicos o manuales que requiera la misma.

La política de gestión de personas descansa tanto en los profesionales en recursos humanos de la organización como en directivos y mandos intermedios, claves en el adecuado reconocimiento de la aportación de todas las personas a la creación de valor para el cliente y su contribución al crecimiento de ISASTUR.

La distribución por categorías es muy estable, con ligeras variaciones de 2020 a 2021 donde, a finales de ejercicio, el 44,4% de los empleados del Grupo ISASTUR pertenecían a la categoría de personal de obra, el 19,77% eran técnicos de producción, el 21,98% personal de apoyo y el 13,85% restante al equipo directivo y mandos intermedios de oficina y obra.



Categorías, Modalidad de Contratación y Retribución media

El sistema de retribución es uno de los pilares de la política de gestión de personas, como vía para atraer y retener a las personas de acuerdo con sus responsabilidades y atribuciones, contribuyendo a la competitividad externa y a la justicia interna. Asimismo, permite hacer partícipes a las personas de los resultados de la empresa, a través de su parte variable.

La retribución se configura a partir de una retribución fija y dos tipos de retribución variable: la *productividad*, como variable a corto plazo de pago mensual, y el variable por *objetivos* de carácter anual. La retribución variable es proporcional a la retribución fija, siendo su relevancia frente al total, función del tipo de puesto y responsabilidades.

A partir de un año de antigüedad, se puede acceder a determinados bienes o servicios como retribución flexible (seguro médico, guardería, restaurante), con la consiguiente ventaja fiscal y/o reducción de precio. Este sistema aplica a todas las personas en régimen laboral, así como a consejeros y directivos.

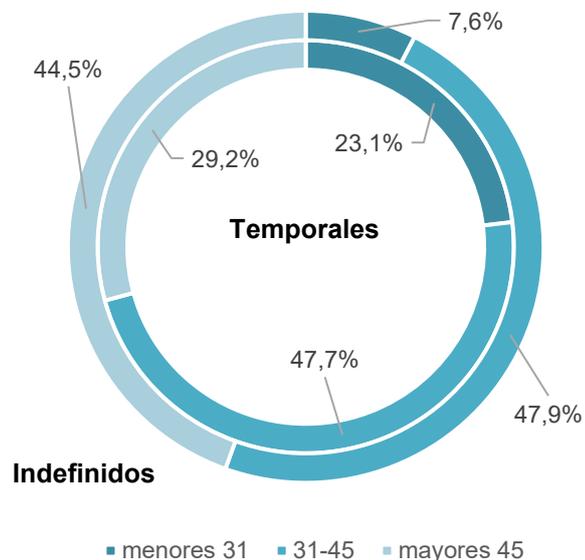
Teniendo en cuenta la variable edad, se refleja una progresión en cuanto a las retribuciones medias, entendible como normal dentro del desarrollo de los trabajadores.

Estabilidad laboral

En ISASTUR se fomenta un compromiso con las personas a largo plazo, si bien la naturaleza deslocalizada e intrínsecamente efímera de las obras conlleva una acusada temporalidad en el colectivo de personal de obra.

En 2021, un 59,49% de la plantilla total cuenta con contrato indefinido, siendo esta modalidad de contratación la predominante en el colectivo de oficina, donde representa entorno a un 77,28% de la contratación total.

Por otra parte, en el conjunto del Grupo ISASTUR se potenciaron los procesos de consolidación de empleo temporal, por los cuales se transformaron 76 contratos temporales en indefinidos, además de haber incorporado 12 titulados tras su periodo de contrato en prácticas.



Modalidad de contratación por grupos de edad

La otra cara de la moneda en este capítulo ha sido la necesaria aplicación de los mecanismos de regulación de empleo como consecuencia de la excepcional situación generada por la COVID-19, que ha conllevado la paralización de diversas obras, la caída de la contratación por del retraso en las inversiones de nuestros clientes y la incertidumbre general de los mercados. En total se han aplicado durante 2021 en las diferentes empresas del Grupo ISASTUR, 8 expedientes de regulación temporal de empleo, 3 de ellos por causas productivas derivadas de la COVID-19.

Promoción del empleo joven

A pesar de que por impacto directo de la pandemia (limitación de aforo en las oficinas) en 2021 ha habido un descenso del 22% en el número de personas en formación en las distintas empresas de ISASTUR, han sido hasta 78 las personas que se han beneficiado de becas o contratos laborales en prácticas. Como consecuencia de la regulación de empleo, el porcentaje de programas formativos que terminan en relación laboral ha sido del 47%, muy por debajo de años anteriores, 63% en 2020, y 60% en 2018 y 2019.

Absentismo y Rotación

El índice de absentismo anual consolidado ha sido de 3,30% incluyendo aquí el porcentaje de absentismo gestionable (enfermedad común, enfermedad profesional y accidente) que resulta un 2,52%, por lo que los porcentajes de absentismo arrojan resultados prácticamente idénticos a 2020 (3,57% y 2,68% respectivamente).

El índice anual de rotación en el Grupo ha descendido nuevamente en 2021, situándose en un 17,90%. La rotación es muy desigual según el tipo actividad de las empresas, destacando Babcock Montajes que, a pesar de reducir 3 puntos su índice de rotación, presenta trimestres con rotaciones superiores al 75%, e Isotrón Energías México, que presenta una rotación global del 63%, debido a que hasta mediados de año no había plantilla. En el resto de empresas nacionales la rotación se sitúa en torno al 8% o por debajo de este valor. La rotación en el resto de empresas internacionales, resulta más sensible al momento de expansión o recesión en el que se encuentren, destacando la reducción del índice de rotación de Isotrón Chile, con una media cercana al 23%, casi 10 puntos inferior al año pasado.

A continuación, se muestran los datos de la rotación involuntaria. En 2021 aumentan los valores respecto al ejercicio previo, por la inexistencia de mecanismos de regulación de empleo en Chile, por lo que, ante la paralización de las obras derivado de la crisis ocasionada por la pandemia, fue necesario recurrir a desvinculaciones individuales. Este incremento, que representa prácticamente el 90 % del total de los casos expuestos, supone un ligero aumento respecto a los valores del pasado ejercicio:

Por género	Por edad	Por clasificación profesional
<ul style="list-style-type: none"> • 179 hombres • 8 mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • 130 < 45 años • 57 >= 45 años 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 Dir. y mandos medios • 7 Téc. Producción • 20 Personal de Apoyo • 150 Personal de obra

Organización del trabajo

En el Grupo ISASTUR se entiende la conciliación como punto de partida para establecer entornos que favorezcan el desarrollo personal y profesional y permitan concienciar y sensibilizar en cuanto a equidad y justicia se refiere.

Respecto al tipo de jornada que tiene la plantilla, en 2021 el 99% de la contratación ha sido a tiempo completo, correspondiendo la mayoría de las jornadas parciales a jubilaciones parciales.

La organización del tiempo de trabajo difiere según los puestos y centros de trabajo*, si bien al menos el 49% de los empleados disfruta de:

- Flexibilidad de entrada entre las 7.00h y las 9.00h y de salida entre las 17.00h y las 20.00h (los viernes desde las 14.30h). Anteriormente la flexibilidad era de media hora respecto a las horas de entrada y salida.
- Flexibilidad de la pausa de medio día, entre las 13.00h y las 15.30h.
- Jornada intensiva de 7 horas, todos los viernes del año y durante 15 semanas en periodo estival y Navidad.

Asimismo, se dispone de diferentes medidas de conciliación a las que se accede de forma individual o puntual.

**En la organización del tiempo de trabajo se diferencian notablemente los colectivos de oficina y de obra, ya que habitualmente es necesario mantener la actividad de producción de forma continuada y, en ocasiones, 24 horas al día. Por tanto, en determinados puestos, generalmente de personal de obra, se trabaja por turnos y/o no siempre son aplicables los horarios laborales y medidas de flexibilidad anteriores.*

Adicionalmente, la aparición de necesidades especiales motivadas por la crisis de la COVID-19, por el cierre de centros educativos y asistenciales, los confinamientos colectivos, familiares o personales, sumado al esfuerzo de la compañía para garantizar entornos de trabajo seguros, ha llevado a maximizar el teletrabajo hasta cifras cercanas al 100% de la plantilla de oficina. Tras los periodos de mayor incidencia y en función de la evolución de la pandemia en cada país, se ha llevado a cabo una reincorporación parcial y paulatina a las oficinas hasta mantener modalidades mixtas de teletrabajo y presencialidad en gran parte de la organización.



Seguridad y salud

La política del Sistema Integrado de Gestión del Grupo ISASTUR establece que la prevención de riesgos laborales es una actividad más de la gestión empresarial y se considera responsabilidad y tarea común de todos los miembros de la organización y colaboradores externos (proveedores, contratistas, subcontratistas, etc.), en coherencia con los valores corporativos: profesionalidad, trabajo en equipo, integración, orientación al cliente y especialmente con el compromiso con las personas.

Organización preventiva

El Grupo ISASTUR dispone de un Servicio de Prevención Corporativo para atender a la organización en esta materia. Este servicio lo forman técnicos superiores en prevención de riesgos laborales, que cubren todas las especialidades preventivas técnicas: seguridad, higiene, ergonomía y psicología, mientras que la medicina de trabajo está concertada con entidades ajenas acreditadas. Cabe destacar que también se cuenta con técnicos de prevención integrados en las unidades de negocio de producción.

Sistema de gestión

El Sistema Integrado de Gestión del Grupo ISASTUR, se encuentra certificado conforme a la norma internacional ISO 45001 y se despliega en diversos procedimientos e instrucciones técnicas relacionados con esta materia. De todos ellos, los documentos principales son la Directriz Corporativa de Seguridad y Salud (GI0500) y el Plan de Prevención (GA0100).

El Plan de Prevención está asentado sobre tres pilares fundamentales:

1. **Evaluación de riesgos:** se realizan evaluaciones generales y evaluaciones de riesgos específicas de las obras (planes de seguridad). También se efectúan evaluaciones higiénicas (de ruido, de polvo, etc.), ergonómicas (de tareas de obra y de pantallas de visualización de datos), así como evaluaciones y estudios psicosociológicos.
2. **Formación e información:** este punto tiene una importancia muy relevante para el Grupo ISASTUR. Cabe destacar que la gran mayoría de los jefes de proyecto y mandos intermedios cuentan con formación en prevención de riesgos laborales y gran parte de la plantilla con una formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

Todos los trabajadores que se incorporan al Grupo reciben una formación inicial sobre prevención de riesgos laborales, impartida por un técnico de prevención y se les hace entrega o se le proporciona acceso (según el caso) a un manual interno de seguridad e instrucciones técnicas de trabajo.

Como complemento a esta formación inicial, los mandos de obra son los responsables de transmitir el plan de seguridad a los trabajadores e impartir charlas pretarea previas al comienzo de los trabajos. También se imparte formación periódica en obra por parte de los técnicos de prevención, jefes de proyecto y mandos.

Otra herramienta informativa que se utiliza en el Grupo ISASTUR es el informe mensual de prevención y medio ambiente (PYMA), elaborado mensualmente entre los departamentos de Prevención y de Medio Ambiente y que es difundido a todo el personal. Los contenidos de este informe incluyen entre otros: las actividades que realizan el departamento de prevención, un tema del mes, comentarios acerca de los accidentes e incidentes ocurridos, etc.

También se imparten cursos de todo tipo, procurando que sean eminentemente prácticos, sobre: primeros auxilios, extinción de incendios, trabajos con riesgos eléctrico, montaje de andamios, manejo de equipos móviles, trabajos en altura, etc.

Complementariamente a la formación presencial teórico-práctica, en el Grupo ISASTUR se ha potenciado la formación online, creando un Aula Virtual que cuenta con diversos cursos formativos, algunos de los cuales son cursos de prevención de riesgos laborales. Se aprovecha así las nuevas tecnologías de comunicación, teniendo en cuenta factores como: la reducción de posibles accidentes in itinere debido a la menor movilidad de los trabajadores, la flexibilización horaria mejorando la conciliación familiar, la reducción de la contaminación ambiental al no tener que utilizar el coche para los desplazamientos, así como el consiguiente ahorro de combustible y otros gastos, etc.

Los siguientes cursos, forman parte de nuestro catálogo actual de formación online en materia de prevención de riesgos laborales:



Curso: Sensibilización en prevención de riesgos laborales para Directivos

El principal objetivo de este curso es que aquellas personas que son responsables del principal valor de la empresa (el compromiso con las personas) tomen conciencia de ello y de esta forma se comprometan con la seguridad y la salud de las personas a su cargo y se impliquen directamente en la gestión de la prevención de riesgos laborales, integrándola en todas sus decisiones y acciones



Curso: Gestión de la seguridad y salud de Proyectos y Obras del Grupo ISASTUR

Este curso tiene como fin primordial que la línea de mando y los técnicos de prevención del Grupo ISASTUR adquieran los conocimientos necesarios y actualizados sobre los procedimientos internos de gestión de la seguridad y salud aplicables en el desarrollo de nuestros proyectos y actividades de obra, de modo que los puedan aplicar en la ejecución de trabajos de especial peligrosidad para trabajadores y colaboradores

SIEMPRE LAS 5 REGLAS



Curso: Protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al Riesgo Eléctrico

El objetivo de este curso es el de capacitar para la evaluación y prevención del riesgo eléctrico en trabajos en instalaciones eléctricas o en la proximidad a las mismas



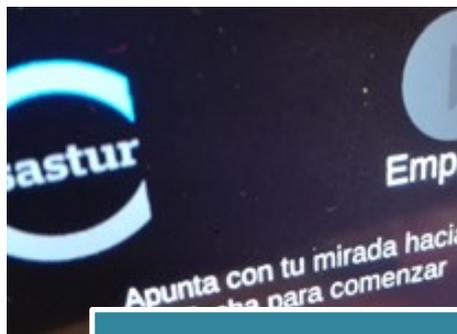
Curso: Prevención de riesgos laborales en las tareas de Oficina

El principal objetivo de este curso es que las personas que desarrollan tareas de oficina en el Grupo ISASTUR identifiquen los principales riesgos derivados de sus tareas y apliquen medidas preventivas que les ayuden a controlarlos

Adicionalmente se organizan sesiones *webinar* sobre temas específicos relacionados con prevención de riesgos laborales para todo tipo de trabajadores y puestos.

Cabe destacar que, en el 2021, parte de la formación presencial planificada tuvo que ser revisada a causa de la pandemia, con el objeto de evitar posibles contagios por la COVID-19. Es por ello, que algunas actividades formativas presenciales previstas, que no eran de carácter legal, fueron sustituidas por sesiones *webinar* y por formación interna on-line de cursos de prevención de riesgos laborales del Aula Virtual del Grupo ISASTUR.

También contamos con un entorno inmersivo e interactivo para formación de los trabajadores, utilizando la "tecnología 360", que se puede visualizar en cualquier smartphone, previa descarga del mismo y contando simplemente con un visor comercial y unos auriculares básicos.



Video formación inmersiva



Visor para formación inmersiva

3. **Supervisión:** se realizan auditorías, inspecciones de seguridad a obras, oficinas, almacenes, equipos de trabajo, etc., tanto internas como externas (realizadas por entidades auditoras, clientes y servicios de prevención ajenos acreditados), con objeto de detectar posibles desviaciones de los procedimientos establecidos y adoptar medidas correctoras.

Capacitaciones

Con el objeto de que el personal más capacitado para la realización de una determinada tarea sea el que la realice, en el Grupo ISASTUR cuenta con una serie de habilitaciones internas, algunas de las cuales son para trabajos con riesgo eléctrico, supervisión y montaje de andamios, manejo de equipos móviles, trabajos en altura, etc.

Sistema de mejora continua

Para canalizar las sugerencias, deficiencias o quejas realizadas y/o detectadas por cualquier miembro de la empresa y/o entidades externas (clientes, subcontratas, etc.) y garantizar que las mismas sean tratadas con el rigor que merecen, el Grupo ISASTUR cuenta con una herramienta informática interna: el ya mencionado SMC (Sistema de Mejora Continua). Los asuntos registrados en este sistema son tratados por grupos específicos de mejora, dependiendo de su naturaleza.

Estos grupos se reúnen periódicamente con el fin de buscar y adoptar las soluciones más efectivas. Entre los asuntos que se registran en este sistema de mejora, se encuentran los accidentes, los incidentes reportados por los trabajadores, las deficiencias de seguridad detectadas en las inspecciones y auditorías, etc.

Iniciativas singulares

Como iniciativas singulares en materia de prevención de riesgos laborales se realizan campañas internas de sensibilización en prevención de riesgos laborales, así como campañas y jornadas específicas de prevención para jefes de proyecto, mandos, etc.

También se otorgan premios de seguridad, cuyo objetivo es el de reconocer el esfuerzo que los trabajadores y trabajadoras de las empresas del Grupo ISASTUR realizan en materia preventiva.

En el 2021 tuvo lugar la “**XVII edición de los Premios PRL del Grupo ISASTUR**”.



Trabajadora premiada recibiendo obsequio por parte del Director de ISOTRÓN

Sociedad

La labor del Grupo ISASTUR en materia de prevención de riesgos laborales no se reduce exclusivamente al ámbito interno, sino que trasciende hacia otros grupos de interés, colaborando en materia preventiva con diversas entidades (sindicatos, patronal, organizaciones relacionadas con seguridad y salud, universidades, educación secundaria, etc.), así como participando en todo tipo de jornadas de prevención de riesgos laborales.

En el 2021 se publicaron artículos elaborados por el Departamento Corporativo de Prevención del Grupo ISASTUR en diversas revistas (MMi e IAP) relacionadas con la difusión de buenas prácticas e iniciativas preventivas y también se participó en jornadas de sensibilización en prevención de riesgos laborales dirigidas a alumnos de educación secundaria, que fueron organizadas por la Fundación de trabajadores de la siderurgia integral y el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAP).



La iniciativa “Asturias Agenda 2030” liderada por las Cámaras de Comercio de Asturias y el Gobierno del Principado, también se hace eco en su página web de la iniciativa “ISASTUR Safety Room” como ejemplo de contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Accidentalidad

Los datos de accidentalidad del Grupo ISASTUR en 2021 se representan en las tablas mostradas a continuación. En su análisis cabe destacar que el Grupo ISASTUR ha logrado alcanzar sus objetivos de accidentalidad.

ACCIDENTES GRUPO ISASTUR	Hombres	Mujeres	Total
Nº accidentes con baja	26	0	26
Nº accidentes sin baja	35	0	35
Nº accidentes in itinere	2	2	4

DATOS ESTADÍSTICOS	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Índice de frecuencia general
Grupo ISASTUR	9,76	0,33	22,90

No se han reportado enfermedades profesionales.

Todos los accidentes e incidentes han sido investigados y difundidos a través de reuniones con los Delegados de Prevención y reuniones del Sistema de Mejora Continua de la organización.

Principales mejoras implantadas en materia de prevención de riesgos laborales

La mejora continua es una de las finalidades del Sistema Integrado de Gestión del Grupo ISASTUR. En una materia tan relevante como la seguridad y salud de los trabajadores, especialmente en los proyectos y actividades de obras, la organización demuestra una gran implicación, trabajando para implantar nuevas iniciativas creativas e innovadoras que mejoren la gestión de la prevención de riesgos laborales, y por ende, la reducción de la accidentalidad.

Se exponen a continuación algunas de las iniciativas más relevantes llevadas a cabo en 2021, si bien la mayoría de nuestros esfuerzos han continuado centrándose en 2021, como no podía ser de otra manera, en la prevención de la propagación de la COVID-19.



Medidas de prevención de la COVID-19

Redistribución de puestos en combinación con teletrabajo.

Limpieza y ventilación: limpieza de las instalaciones con productos autorizados, ventilación natural, etc.

Formación, información y señalización: sesiones formativas sobre prevención del COVID-19, publicación de pop-ups y noticias en la intranet corporativa e instalación de señalización/cartelería sobre medidas preventivas para evitar contagios en nuestras instalaciones.

Dotación para los trabajadores de medios: geles hidroalcohólicos, mascarillas, etc.



Campaña interna: "Según se mire"

Hemos desarrollado una campaña interna de sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales, sobre el beneficio del uso de las protecciones personales.

Para ello contamos con varios pósteres con imágenes lenticulares. La técnica de impresión lenticular utilizada, permite que las imágenes cambien según el ángulo desde el que se miran.

Funciona como un espejo en el que, dependiendo de la posición, se ve una u otra imagen, con textos incluidos. Los pósteres fueron diseñados y fabricados en el 2020 y este año se ha implementado su colocación en diferentes emplazamientos. Con ellos se espera aumentar la concienciación en la importancia del uso de las protecciones personales, siempre como última barrera de protección para el trabajador.

(La revista MMI publicó un artículo sobre esta campaña en agosto de 2021)



Campaña interna: " Veamos la prevención con otros ojos"

El objetivo de esta campaña era el de transmitir a los trabajadores información sobre los riesgos a los que están expuestos en su trabajo, junto con sus correspondientes medidas preventivas y de emergencia, pero de una forma distinta, original y más divertida.

Para ello, elaboramos un entorno inmersivo e interactivo, mediante "tecnología 360", que se puede visualizar en cualquier smartphone, previa descarga del mismo y contando simplemente con un visor comercial y unos auriculares básicos.

Para la elaboración del contenido de esta formación inmersiva, combinamos imágenes 360° de diversos entornos de las propias instalaciones de la empresa con fragmentos del video de acogida de prevención de riesgos del Grupo ISASTUR disponible en nuestra página Web.

El recorrido inmersivo se diseñó teniendo en cuenta que los trabajadores puedan realizarlo según su propia elección, pero siempre bajo un itinerario propuesto que les sirviera de guía y permitiera poder finalizar la formación en un tiempo establecido (20 minutos aprox.), incluyendo la realización de un test final que sirviera de prueba de asimilación de los contenidos propuestos.

Para hacer que esta formación inmersiva fuera aún más atractiva, se incluyó una "trama paralela" adicional, relacionada con la sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales.

(La revista MMI publicó un artículo sobre esta campaña en diciembre de 2021)

Comunicación interna

La gestión de la comunicación interna facilita en ISASTUR la identificación de oportunidades de mejora a través del establecimiento de mecanismos formales de diálogo e información participativos y eficaces (sistemática de encuestas de clima laboral, comisiones y comités, canales digitales en la web e intranet, entre otros).

Diálogo social

En el Grupo ISASTUR conviven 4 convenios sectoriales que se convierten en 16 considerando los diferentes ámbitos geográficos de los mismos. Los convenios colectivos presentes en ISASTUR recogen diferentes canales de comunicación con los representantes de los trabajadores, bajo la forma de “comisiones” para tratar aspectos de interés general, básicos e ineludibles para la empresa. El respeto a la legislación sindical y laboral, junto con la seguridad y la salud laboral son los aspectos principales que ocupan estas comisiones, con el objeto de garantizar su correcta implantación en la organización.



Cobertura de convenios colectivos en España (61,6% del total de la plantilla del Grupo ISASTUR)

Las empresas mantienen un continuo diálogo con los representantes de los trabajadores en todas aquellas en las que estos han mostrado su voluntad de disponer de representación permanente, existiendo 4 comités en el seno del Grupo. De entre estos, tres son específicos de Seguridad y Salud y están vinculados a las empresas con actividad de montajes, dos en España: ISOTRÓN y BABCOCK MONTAJES (ambas empresas en el Convenio del Metal) y uno en Chile, Comité Paritario de Seguridad y Salud de ISOTRÓN CHILE, de acuerdo con la legislación laboral en este país.

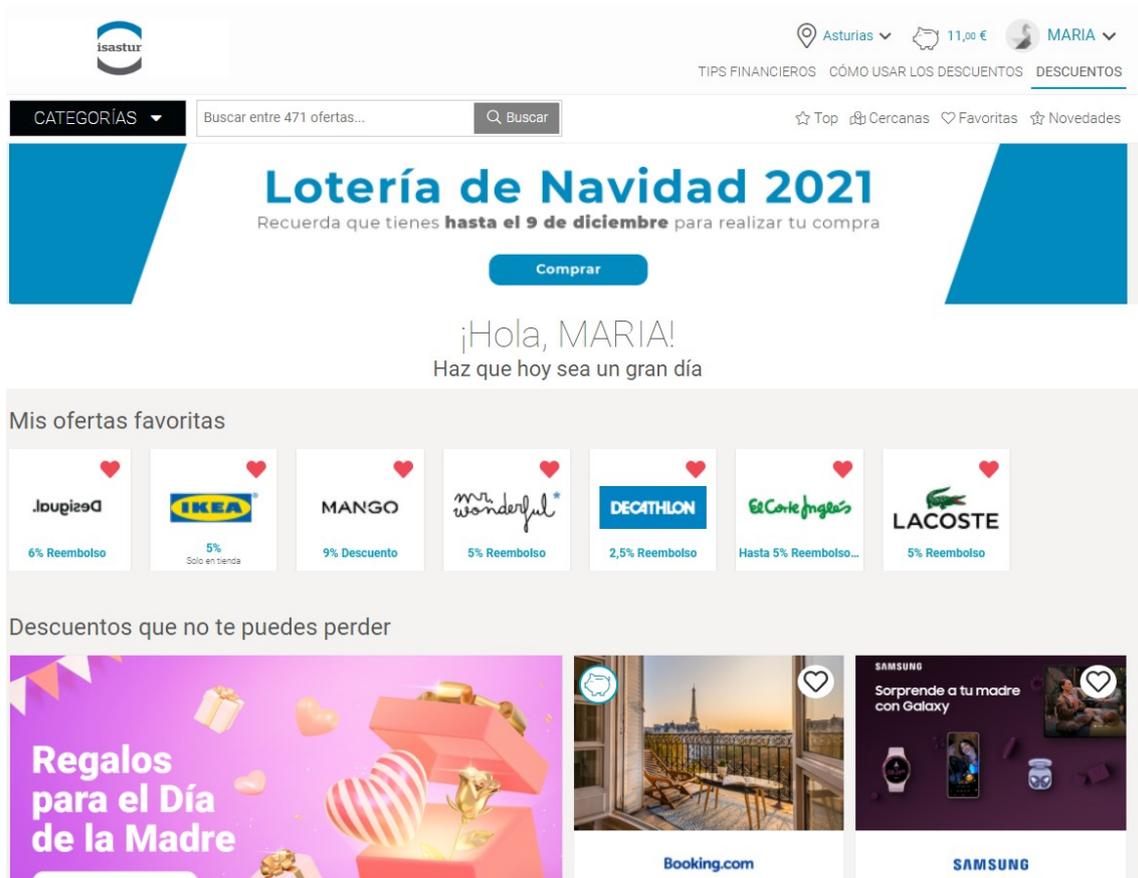
Adicionalmente, la compañía promueve la creación de comisiones negociadoras y reuniones específicas para tratar aspectos concretos que tengan incidencia en toda la plantilla, como son las llevadas a cabo en las empresas que tienen establecido el incentivo de productividad y las que han tenido lugar motivadas por la negociación y aplicación de mecanismos de regulación de empleo.

En suma, en 2021 se han mantenido 28 reuniones en las que han participado 53 representantes de los trabajadores.

No se percibe riesgo de vulneración de derechos humanos y laborales básicos (como trabajo infantil o trabajo esclavo) en las operaciones dentro de la empresa, dado el tipo de actividad, los países en los que se opera y la importante cobertura de la representación de los trabajadores. El código de conducta de la compañía y el canal ético a su servicio, también ayudan a salvaguardar el compromiso de la organización con el respeto de estos principios.

Canales de comunicación interna

La comunicación interna se hace principalmente a través de la cadena de mando y de la intranet. Conscientes de que esta segunda vía apenas permite llegar al personal de obra, ya en 2020 se abrió un nuevo canal de comunicación para este colectivo, para tratar de acercar la empresa al trabajador/a, haciéndole conocedor de determinados beneficios que tiene a su alcance, así como otros aspectos que se consideran pueden ser de interés aún en su tiempo libre. En 2021 se han compartido en este canal formaciones en idiomas, acciones del programa Isastur Saludable boletines informativos en materia de la prevención de riesgos laborales. También se ha compartido en dicho canal en 2021 la puesta en marcha del Club Isastur, un programa de descuentos para los empleados, que además de dichas ventajas, permitirá reforzar el vínculo con la empresa.



The screenshot shows the Isastur website interface. At the top, there is a navigation bar with the Isastur logo, location (Asturias), currency (11,00 €), and user profile (MARIA). Below this is a search bar with the text "Buscar entre 471 ofertas..." and a "Buscar" button. A main banner for "Lotería de Navidad 2021" is displayed, with the text "Recuerda que tienes hasta el 9 de diciembre para realizar tu compra" and a "Comprar" button. Below the banner, a personalized greeting says "¡Hola, MARIA! Haz que hoy sea un gran día". A section titled "Mis ofertas favoritas" shows a grid of seven discount cards for brands: .lougieo (6% Reembolso), IKEA (5% Solo en tienda), MANGO (9% Descuento), mr.wonderful (5% Reembolso), DECATHLON (2,5% Reembolso), El Corte Inglés (Hasta 5% Reembolso...), and LACOSTE (5% Reembolso). Below this, a section titled "Descuentos que no te puedes perder" features three promotional cards: "Regalos para el Día de la Madre" with a pink background and gift boxes, a Booking.com card showing a balcony view, and a Samsung card titled "Sorprende a tu madre con Galaxy" showing a smartphone and a smartwatch.

En la intranet, además de la difusión de la actualidad en la empresa, se publican avisos sindicales y las ofertas de empleo, dando a conocer así las vacantes a todos los empleados. Se mantiene en este ejercicio el apartado para la publicación de “noticias externas”, enriqueciendo el canal con contenidos de terceros sobre temas de actualidad.

Desde 2020 se pueden dirigir las noticias por empresas, lo que ha permitido adaptar algunas campañas como las de difusión de accidentes según la actividad y resultados de cada empresa, mostrando gráficamente la tipología y número de accidentes laborales en diferentes momentos del ejercicio. Estas campañas se han unido a las genéricas como “*Buenas prácticas para la prevención de la COVID*” y la actualización del protocolo de prevención frente a la COVID-19, así como relatos de compañeros tras su experiencia tras contraer el COVID-19 y la dedicada a las “Comunidades circulares”, con motivo de la Semana Europea de Prevención de Residuos.

Durante el ejercicio 2021, se han publicado un total de 167 noticias en las distintas secciones de la intranet, un 9% más de las publicadas en el año anterior. El incremento se encuentra motivado especialmente por toda la comunicación realizada en torno a las medidas de contingencia de la crisis ocasionada por la pandemia y el lanzamiento de un programa de empresa saludable. Estas noticias han recibido un total de 76.377 visualizaciones, implicando un incremento casi del 16% frente a las visualizaciones del ejercicio anterior.

Asimismo, existen otras dos revistas digitales internas diseñadas para su consulta. Se trata de "Isastur Noticias", de carácter cuatrimestral, que complementa al Tablón de Actualidad de la intranet con aspectos tanto de negocio como de sociales, y el informe mensual de Prevención y Medioambiente "PYMA", en el que se difunden exclusivamente los avances de resultados, buenas prácticas y noticias prevención de riesgos laborales y medio ambiente. En agosto del 2021 se retomó la publicación con carácter mensual de dicho informe, que se encontraba suspendido desde marzo de 2020 a raíz de la COVID-19, ya que está pensado para ser difundido de forma presencial en obra.



Encuesta de clima laboral

Uno de los principales canales para conocer las inquietudes de las personas es la encuesta de clima laboral que se realiza sistemáticamente de forma coordinada en ISASTUR, si bien esta periodicidad puede variar en función de la situación específica de cada centro de trabajo. Este ejercicio 2021 se ha decidido posponer unos meses la realización de la misma, para poder medir la *huella* que la crisis actual haya podido dejar en nuestro clima.

Entretanto, se continúa trabajando en los planes de acción derivados de la encuesta de clima anterior, entre los que destacan acciones como la mayor difusión, promoción y potenciación de acciones formativas diseñadas de forma más participativa.

Formación

En el Grupo ISASTUR la formación y el desarrollo se entienden como un factor clave para el desempeño de la organización, contribuyendo a la profesionalidad y el compromiso con las personas, confirmado por la percepción recogida en la última encuesta de clima laboral.

El desarrollo de las competencias que permitan a las personas mejorar su desempeño y asumir nuevas responsabilidades o abordar nuevos retos de la empresa, resulta prioritario en la estrategia de Recursos Humanos. En este ejercicio, de los procesos formales de Evaluación del Desempeño por Competencias, se han extraído 181 planes de desarrollo que identifican 311 áreas de mejora, lo que supone un descenso del 18% y 20% respectivamente, frente al ejercicio anterior, asociado al descenso de la plantilla.

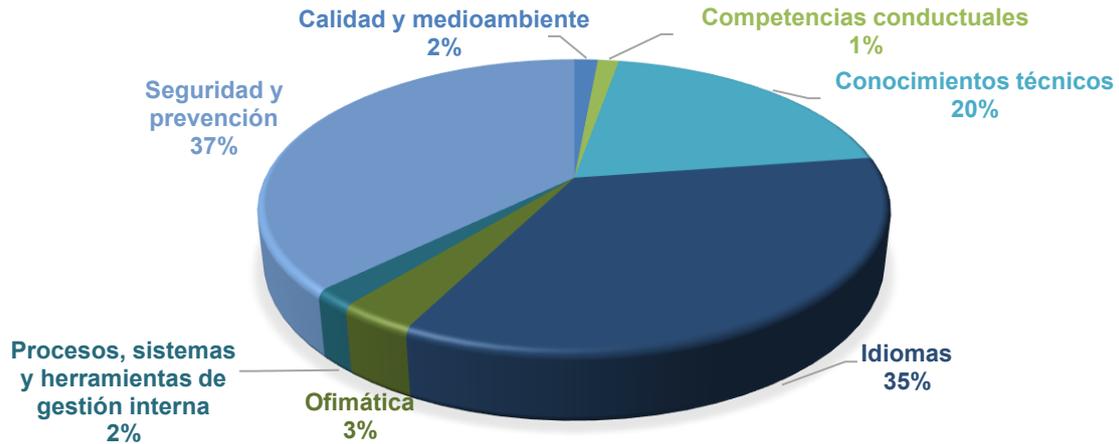
Anualmente, los planes de formación se obtienen a partir de las necesidades identificadas desde la visión del negocio, complementadas por los expertos en prevención de riesgos laborales, y a partir del consenso de acciones de mejora establecidos con cada una de las personas en su evaluación de desempeño.

La flexibilidad en la gestión del plan de formación, reajustando prioridades en función de las demandas de producción y las oportunidades del mercado, así como del personal disponible y las limitaciones impuestas por la COVID-19, se ha concretado en 2021 en 369 acciones formativas, cifras ligeramente superiores a las del 2020 ya que supone un aumento del 8%. Se considera que la COVID-19 sigue siendo la principal responsable del mantenimiento de esta

situación, debido a la cancelación, aplazamiento o limitaciones de organización de acciones formativas presenciales, así como la menor disponibilidad de las personas afectadas por los ERTes. El número total de participantes en acciones formativas ha sido de 2.521 personas y las horas invertidas ascendieron a 21.048,90 horas, valores similares a los del ejercicio anterior con un 2,55% más que en 2020.

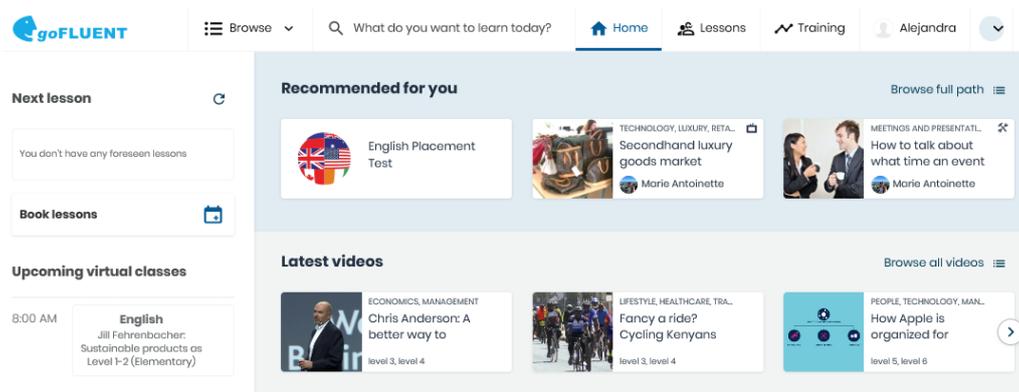
Las acciones impartidas han supuesto una media de formación de 8,34 horas por participante y de 18,57 horas respecto la plantilla del ejercicio, un 10,49% de ellas impartidas por formadores propios.

Horas de formación por materia



De las formaciones cerradas en el periodo anual y teniendo en cuenta las materias objeto de formación, continúa el predominio y la orientación hacia la excelencia en seguridad y salud, con la focalización en la prevención de riesgos asociados a la COVID-19 con el objeto de sensibilizar a la plantilla frente a la misma y potenciar la creación de entornos seguros de trabajo tanto en oficinas como en teletrabajo.

En 2021 el peso de la formación en idiomas aumenta frente a 2020 tras la renovación de la licencia para el aprendizaje Online de idiomas, mientras que la formación técnica. Supone un peso similar al del año pasado.



Se continúa con el diseño de cursos internos tanto en modalidad presencial como principalmente, en modalidad online, destacando su función vertebradora de la cultura corporativa y habiendo sido clave tanto durante el teletrabajo como en el retorno seguro a las oficinas.

Del análisis realizado sobre las horas de formación que se han podido clasificar por género y categoría, se deduce que las diferencias encontradas en cuanto a género son básicamente reflejo de la proporción de los colectivos en la plantilla, remarcando que, en proporción, las mujeres se forman ligeramente más que los hombres (20% de la formación fue realizada por las mujeres, que suponen poco más del 18% de la plantilla a cierre de año)

La formación por categorías indica en cambio que el porcentaje de formación recibida por el personal de oficina ha sido superior al porcentaje que éstos suponen en la plantilla, debido en gran medida a que este colectivo puede continuar realizando formaciones online durante los meses en los que la formación presencial se ha visto cancelada o reducida a mínimos por la crisis de la COVID-19, cuestión que no es posible en gran parte de los perfiles de obra.



En la siguiente tabla se indican las horas correspondientes a las formaciones cerradas en el periodo anual, desglosadas por género y por clasificación profesional:

	Dirección	Mandos medios oficina	Mandos medios obra	Técnicos producción	Personal de apoyo	Personal de obra	Sin Clasificar	Subtotal
Hombres	726,30	1.704,7	982,1	4.737,90	3.030,10	5.480,90	114	16.776
Mujeres	2,7	274,8	0	1.922,70	2.055,70	11	6	4.272,9
Subtotal	729	1.979,5	982,1	6.660,6	5.085,8	5.491,9	120	21.048,9

Igualdad y diversidad

El código de conducta vigente en el Grupo establece el comportamiento ético presidido por la imparcialidad, honestidad, diligencia, eficiencia en las relaciones profesionales y expreso rechazo a la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, estado civil, o cualquier otra condición personal, física o social. Mucho antes, ya en **2009**, el Grupo ISASTUR hizo público su compromiso con la igualdad de género por coherencia con su compromiso con los principios de equidad y justicia. Compromiso que mantiene e incrementa desde entonces.

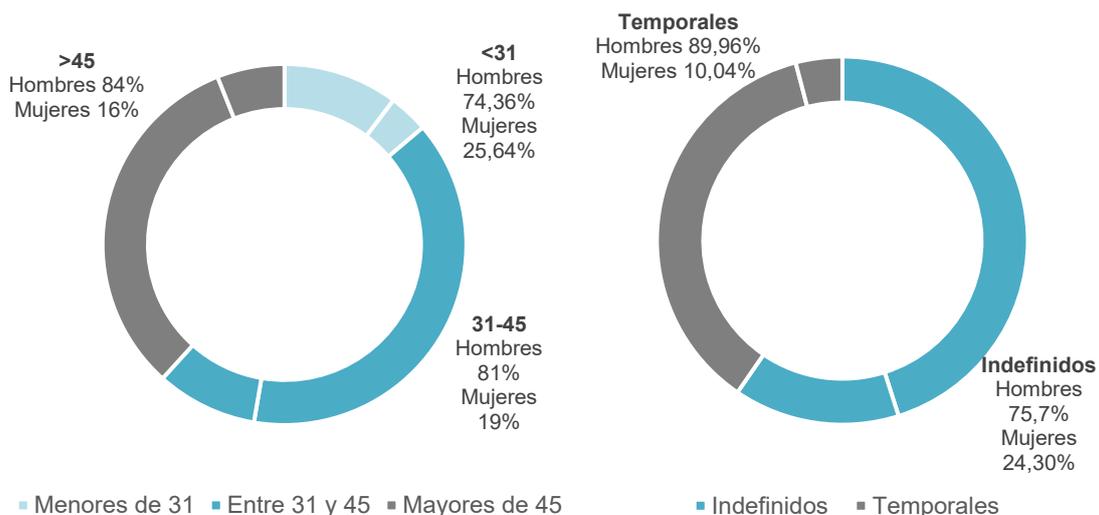
En 2021 se obtiene la renovación del distintivo de Igualdad en la Empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales como reconocimiento al valor de las medidas que se han mantenido en la Empresa en este periodo (se marca con un * aquellas con baja tasa de uso): espacio de igualdad en la Intranet, guía del empleado/a sobre igualdad, código de buenas prácticas en materia de lenguaje, gestión de la información en clave de género, fomento de la contratación indefinida, seguimiento de la mujer gestante, inclusión de la referencia a la igualdad en los procedimientos de Calidad, mejora del permiso de lactancia, permiso sin sueldo* y trabajo desde casa, que ha tenido gran incidencia este ejercicio no solo en los picos de la pandemia si no durante todo el ejercicio por las distintas casuísticas que ha habido respecto a las necesidades de conciliación. Asimismo, ISASTUR continúa en el Directorio de Empresas y entidades de su localidad comprometidas con la Igualdad, reconocimiento obtenido en la última edición celebrada del mismo.



Grupos de edad y género

Casi la mitad de la plantilla se encuentra en el grupo de edad entre 31 y 45, que es el grupo de edad dominante en la mayoría de las empresas, y poco más de la tercera parte es mayor de 45. El número de mujeres en la plantilla es muy inferior al de los hombres, que representan un 81,5% en el total del Grupo ISASTUR y es hasta ocho puntos superior en las empresas con actividad de montaje. Este predominio masculino se reduce casi un 13% en los tramos de edad más joven, pasando de un 84% de hombres en el grupo de más edad, a un 74% entre los menores de 31.

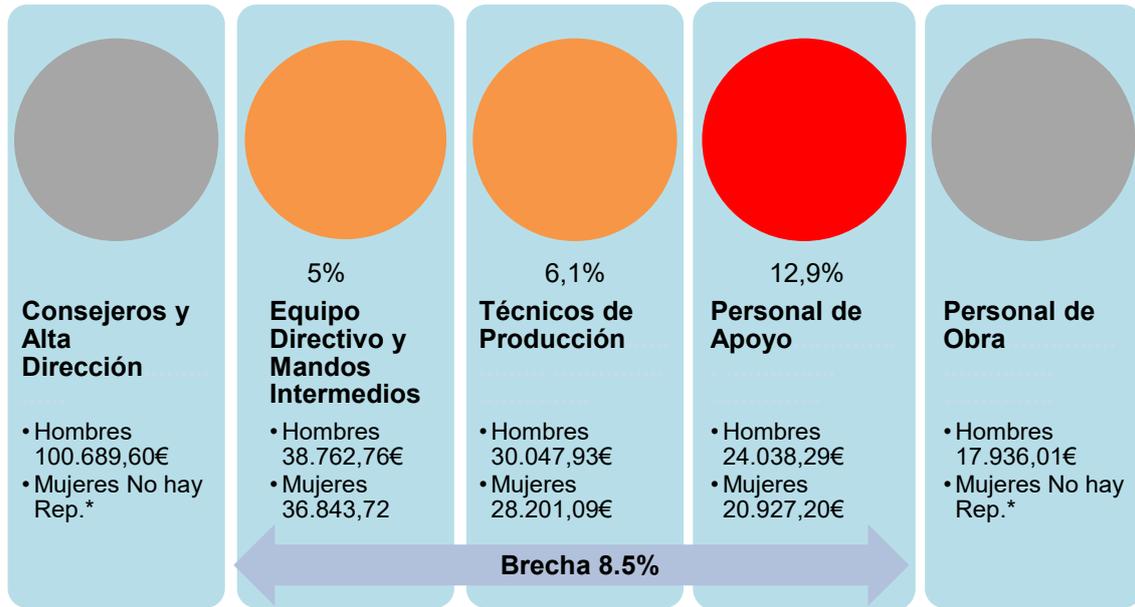
Del análisis de la modalidad de contratación se obtiene una proporción de mujeres con contratos indefinidos superior a su peso en la plantilla (24,30% respecto a 18,53%) como consecuencia de su nula presencia en el colectivo de obra, manteniéndose en los mismos niveles que años anteriores.



Distribución de género por grupos de edad y modalidad de contratación

Brecha salarial

La brecha en la retribución de mujeres respecto a hombres, analizando las categorías profesionales en las que hay tanto hombres como mujeres, es de un 8.5%, con el siguiente detalle por cada categoría: 5% para directivos y mandos intermedios, un 6,1% para la categoría técnicos de producción, reduciéndose en este caso a la mitad la brecha salarial respecto a 2020, y un 12,9% para la de personal de apoyo, tres puntos inferiores a la brecha resultante en el pasado ejercicio.



(*) No hay representación de mujeres en esta categoría a fin de ejercicio.

Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El total de empleados con discapacidad es de 10. Complementariamente se contratan diversos suministros y servicios con centros especiales de empleo, con el objetivo de contribuir a la integración y empleabilidad de personas con cierto grado de discapacidad. Las sedes del grupo en España cuentan con un porcentaje superior de empleados con discapacidad y se han diseñado o adaptado para ofrecer accesibilidad universal con objeto de permitir el acceso y uso a todas las personas.

Compromiso con los clientes



Satisfacción de los clientes

La satisfacción de los clientes es una de las prioridades del Sistema Integrado de Gestión de ISASTUR y para identificar y atender sus necesidades y expectativas, el grupo industrial dispone de diferentes canales de comunicación:

- **Atención personalizada:** la orientación al cliente es uno de los valores corporativos de la organización y por ello el área comercial se encarga de atender las necesidades de cada cliente en general y de cada proyecto en particular, disponiendo además de

interlocutores adicionales establecidos en función de la fase del proyecto o de la materia a tratar. A través de ellos, recogemos tanto las felicitaciones, como las reclamaciones. Para estas últimas, disponemos de una sistemática de tratamiento y análisis integrada en el ERP de la organización y se incentiva activamente su registro de forma que se garantice que toda reclamación sea analizada en los foros adecuados.

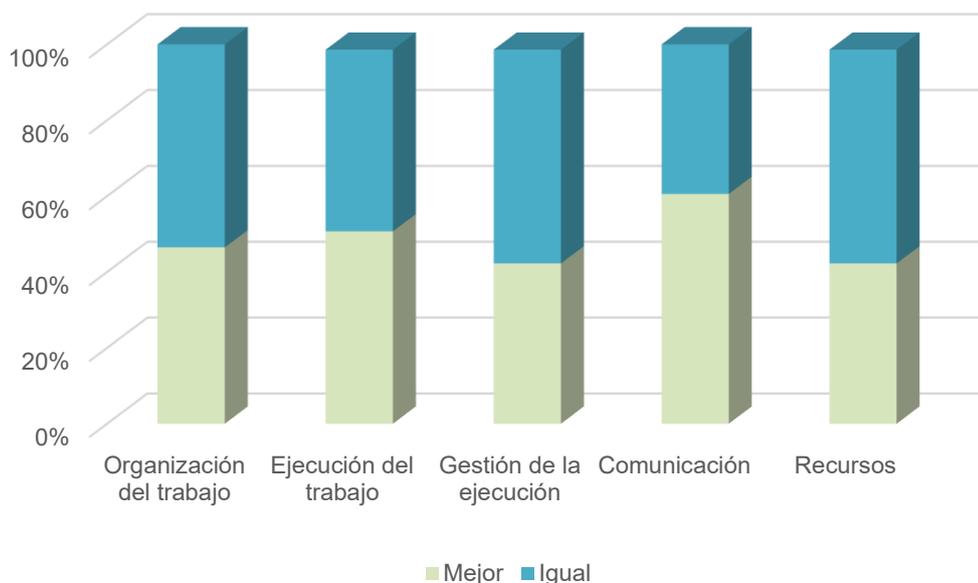
En 2021 se registraron 24 reclamaciones de cliente. Todas ellas fueron atendidas y resueltas. El tratamiento interno de mejora del sistema de gestión que se inicia con cada una está finalizado para 18 de ellas.

- **Asistencia a ferias y foros sectoriales:** donde se establece relación con potenciales clientes, además de otros grupos de interés.

En 2021, al igual que en 2020, la participación en este tipo de actos ha sido principalmente virtual, dadas las medidas de prevención de contagios aún activas por la pandemia. No obstante, se ha comenzado a recuperar la presencialidad en algunos eventos, como por ejemplo en el II Salón de las Energías Renovables, que tuvo lugar en Avilés (Asturias) en el mes de octubre.

- **Certificados de buena ejecución:** en los cuales el cliente manifiesta que se han prestado los servicios con arreglo a las condiciones establecidas y con un resultado satisfactorio por su parte.
- **Encuestas de satisfacción:** el grupo industrial dispone de una sistemática de envío de encuestas de satisfacción a clientes en distintas etapas de los proyectos (tras el proceso de oferta y tras la finalización de la ejecución del proyecto). En ellas, además de aportar su valoración en aspectos predeterminados en el formulario, los clientes pueden aportar comentarios, que son atendidos y analizados internamente.

Las encuestas realizadas en 2021 arrojan resultados muy satisfactorios. Los valores agregados son ligeramente superiores a los de 2020 y confirman una tendencia de buenos resultados sostenidos en el tiempo. Cabe destacar, por ejemplo, que el 80% de los clientes encuestados han dado la máxima calificación al “trato recibido y deseo de colaboración” y el 82% a la “facilidad de contacto”.



Datos de comparación con la competencia, extraídos de las encuestas relacionadas con proyectos ejecutados



Datos de satisfacción de clientes, extraídos de las encuestas relacionadas con proyectos ejecutados



Datos extraídos de las encuestas relacionadas con ofertas entregadas

Reconocimientos de clientes

La gestión de las empresas del grupo industrial se pone a prueba regularmente por sus clientes, superando satisfactoriamente exigentes procesos de homologación y auditorías de segunda parte (3 auditorías de cliente en 2021).

Adicionalmente, algunos clientes hacen llegar su reconocimiento por alguna actuación concreta, como por ejemplo el realizado por el Grupo Welink a los participantes en el proyecto fotovoltaico Puerto Real 1, entre los que destaca PROCINSA. En otros casos, como el de DUPONT, por resultar entre los proveedores mejor valorados, tras la actualización de la evaluación de proveedores. En este caso la empresa distinguida es ISOTRÓN a la que el cliente reconoce “el progreso en la gestión de los servicios realizados durante el año, optimizándolos en un proceso de eficiencia y mejora continua”.



Compromiso con la sociedad



Compliance: código de conducta

El sistema de gestión en materia de *compliance* gira en torno al [código de conducta de ISASTUR](#), como medio para procurar un comportamiento ético y responsable de las empresas del grupo industrial en el desarrollo de las actividades tanto en España como en aquellos países en los que opera.

El código de conducta se fundamenta en las siguientes cuestiones:

- respaldo a los derechos humanos y laborales, si bien no se percibe riesgo de vulneración de derechos humanos y laborales básicos (como trabajo infantil o trabajo esclavo) en las operaciones dentro de la empresa, dado el tipo de actividad, los países en los que se opera y la importante cobertura de la representación de los trabajadores.
- expreso rechazo a la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, estado civil, o cualquier otra condición personal, física o social. Adicionalmente, se dispone de un protocolo de actuación para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y discriminación en el entorno de trabajo.
- buenas prácticas tributarias orientadas a la prevención del blanqueo de capitales (adicionales a las prácticas contables existentes que incluyen identificación de titulares, y conciliaciones bancarias).
- comportamientos que evitan conductas de corrupción.

En el año 2021 se renovó la composición del Comité de Cumplimiento del Grupo y se sometió el sistema de gestión a un profundo análisis externo. El resultado de la evaluación ha sido positivo: el sistema está bien construido, alineado con la gestión de la organización y cuenta con herramientas suficientes para su desarrollo. El informe de aporta además una serie de oportunidades de mejora, que se han priorizado para ser atendidas en un plazo de 1, 2 o 3 años.

No se han recibido denuncias procedentes a través del “Canal Ético” de la organización.

Desarrollo sostenible

El desarrollo sostenible en esencia trata de equilibrar el desarrollo económico, social y ambiental de manera que la actividad productiva no ponga en peligro el bienestar de las generaciones futuras. Según este enfoque, la sostenibilidad en el Grupo ISASTUR se aborda de manera transversal en todos los ámbitos reflejados en este informe, tal y como se manifiesta en los indicadores expresados en otros apartados (empleo local, impacto ambiental, pago de impuestos o proveedores locales).

A nivel de interlocución, la relación con el entorno social de la organización se realiza de formas diferenciadas, teniendo en cuenta que, por un lado, ISASTUR tiene sedes permanentes donde

se trabaja de manera continuada y por otro, ejecuta obras de manera temporal en distintas ubicaciones del mundo.

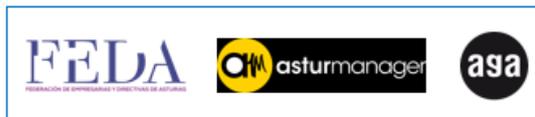
En el caso de las obras, la relación directa con la población local se establece para los proyectos de mayor envergadura, que son los más duraderos en el tiempo y con un impacto local significativo. En esas circunstancias, la regulación del propio proyecto define cómo debe ser esa interlocución. No obstante, es habitual que desde los proyectos se colabore de manera adicional con alguna iniciativa local, como por ejemplo la donación de tierra para la creación de un espacio verde en un parque cercano al proyecto Pampa Tigre (Chile), o la donación de madera en Alto Melipilla, también en Chile.

En los lugares con presencia permanente, la interacción con la sociedad está más sistematizada. En este sentido, el Grupo ISASTUR colabora con asociaciones sectoriales que permiten la compartición de conocimiento y la interlocución con la sociedad de una manera más visible y estructurada. En concreto, las siguientes:

Grupo ISASTUR



BITTIA



MANTOTAL



El Grupo también colabora con instituciones y empresas en proyectos de investigación o en programas de formación de potenciales empleados. En este apartado destaca la participación en iniciativas para el fomento y desarrollo industrial de nuevas tecnologías, como son:

- INDESIA: un consorcio que nace con el objetivo de posicionar a España como referente en el uso de los datos y la inteligencia artificial en el ámbito industrial.
- PTEBI: asociación de agentes presentes en la cadena de valor de la generación de energía con biomasa forestal.
- La Mesa del Hidrógeno de Asturias y el H₂ Green Hub, como ejemplos de foros relacionados con la generación de hidrógeno verde.

La colaboración con entidades educativas también tiene una amplia trayectoria en el Grupo. Históricamente el vínculo más relevante de ISASTUR ha sido con la Universidad de Oviedo donde, desde 2020 y tras una larga trayectoria de colaboraciones, se enmarca la Cátedra ISASTUR. No obstante, en 2021, estudiantes de la Universidad de La Coruña y de la Escuela Superior de Arte del Principado de Asturias realizaron prácticas en MANTOTAL y BITTIA respectivamente.



En un esfuerzo por intensificar la vinculación de ISASTUR con la Universidad, crear sinergias de transferencia de conocimiento entre el mundo académico y el empresarial, así como con la intención de colaborar en el diseño y aplicación de iniciativas de interés y relevancia para la sociedad, **en 2021 se da continuidad a la CÁTEDRA ISASTUR**, creada en el 2020.

Uno de los pilares de la Cátedra ISASTUR es la formación y especialización de titulados y tituladas universitarias. Entre las actividades encaminadas a conseguir este objetivo, adjudicamos **seis becas para la realización de Trabajos Fin de Grado y Máster** que tutorizamos de forma conjunta entre la Universidad y la Empresa.

Dentro del marco de esta Cátedra, ISASTUR convocó en 2021 el II Premio Begoña Busto, al que optaron numerosos Trabajos Fin de Grado y Fin de Master de estudiantes de ingenierías de la Universidad de Oviedo.

Fruto del compromiso de la Empresa con la Universidad, se ha llevado a cabo adicionalmente el Programa de Prácticas a través del cual se han incorporado a las distintas empresas del Grupo 9 estudiantes y recién titulados para tener una primera toma de contacto con el mundo laboral.

Las empresas de ISASTUR patrocinan eventos u organizaciones que comparten sus valores corporativos y están alineados con la estrategia social de la organización. Algunos de los más relevantes este año han sido:



XXIII Regata ISASTUR
Universidad de Oviedo
Equipo de vela ISASTUR
Universidad de Oviedo

¡oy debatimos con nuestro #GrupodeTrabajo de Responsables de #ServiciosGenerales sobre #Instalacioness y #Mantenimiento. Con la colaboración de MANTOTAL Facility Management | Gestión y mantenimiento integral de inmuebles e instalaciones y la participación invitada de YAGO CARRAL FRANCO, Jefe de Instalaciones y Medio Ambiente de Termaria Casa del Agua. Puedes consultar las conclusiones de la reunión en: <https://lnkd.in/etgOgSQ>



Grupo de Trabajo de Responsables de Facility Management del Club Asturiano de Calidad



V Eco Rallye Villa de Llanes

El entorno social responde positivamente al interés y la participación del Grupo ISASTUR como miembro activo de la sociedad y así lo demuestran los premios y reconocimientos recibidos, como por ejemplo el reconocimiento del Colegio de Ingenieros Industriales de Asturias a ISASTUR como entidad distinguida, cuyo acto de entrega tuvo lugar en julio de 2021.



Otros ejemplos de actividades en materia de responsabilidad social, así como otros reconocimientos recibidos o reacciones de grupos de interés externos en 2021, son los indicados a continuación:



PUBLICACIONES EN PRENSA

Además de las noticias corporativas que trascienden a la prensa ordinaria, en 2021 se publicaron artículos relacionados con la difusión de buenas prácticas e iniciativas preventivas en revistas sectoriales como MMI e IAP.



VISITA DEL CONSEJERO DE INDUSTRIA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS A LAS SEDES DE LLANERA

El Consejero destacó que *"esta es una empresa intensiva en conocimiento, en talento y en recursos humanos, con gran actividad exportadora, de la que debemos sentirnos orgullosos"*.



SEMANA EUROPEA DE PREVENCIÓN DE RESIDUOS 2021

ISASTUR lanzó distintas campañas medioambientales a lo largo del año, entre las que destaca la realizada durante la SEPR, centrada en la economía circular.



ISASTUR SALUDABLE

ISASTUR mantiene su compromiso como Empresa Saludable a través de iniciativas como la participación como Empresa colaboradora de FADE SALUDABLE



SELLO COVID-19 DE ACHS EN ISOTRON CHILE

Recibido en el proyecto Alto Melipilla por cumplir con el 100% de los criterios establecidos respecto a las medidas de prevención del contagio de COVID-19.



PARTICIPACIÓN EN EVENTOS Y JORNADAS

El personal de ISASTUR recibe invitaciones para participar en eventos relacionados con sus áreas de trabajo. Las energías renovables y la prevención de riesgos laborales son las temáticas con mayor recurrencia. En 2021 dos entrevistas del Presidente del Grupo tuvieron gran trascendencia mediática.



CAMPAÑAS SOLIDARIAS NAVIDEÑAS

Cada Navidad se organizan campañas de colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro. En 2021 han sido:

Cruz Roja de Betanzos; Federación española de padres de niños con cáncer; Koinomadelfia



RECICLAJE SOLIDARIO

Las sedes españolas disponen de contenedores de recogida de tapones de plástico que son puestos a disposición de la Fundación SEUR para ayudar a niños con enfermedades raras. En Chile, el reciclaje de papel también corre a cargo de una fundación de ayuda a la infancia.

Cadena de suministro

ISASTUR dispone de una sistemática de compras común a todas las empresas del grupo industrial que establece una selección de proveedores rigurosa, objetiva y garantizando la igualdad de oportunidades.

Con el objetivo de extender los requisitos del sistema de gestión de la organización y de lograr que el comportamiento de nuestra cadena de suministro sea coherente con nuestros principios, se incluyen en todas las contrataciones cláusulas específicas en materia ambiental, de seguridad y de aseguramiento del cumplimiento legal en materia laboral y, desde la implantación del sistema de prevención de delitos, se incluye también la obligación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el código de conducta del Grupo ISASTUR.

El seguimiento de las cláusulas contractuales en el caso de las subcontratas de obra se realiza a lo largo del proyecto, pudiendo bloquear el pago de certificaciones si algún requisito no se ha satisfecho adecuadamente.

La cadena de suministro de ISASTUR está formada por **4.745 proveedores**, que facturaron al Grupo ISASTUR cerca de **95 millones de euros** en 2021. Alrededor del **85% de las compras** fueron realizadas a **proveedores locales**. Estas cifras son inferiores a las de 2020 tanto en términos absolutos, como relativos, en coherencia con la disminución de producción del Grupo.

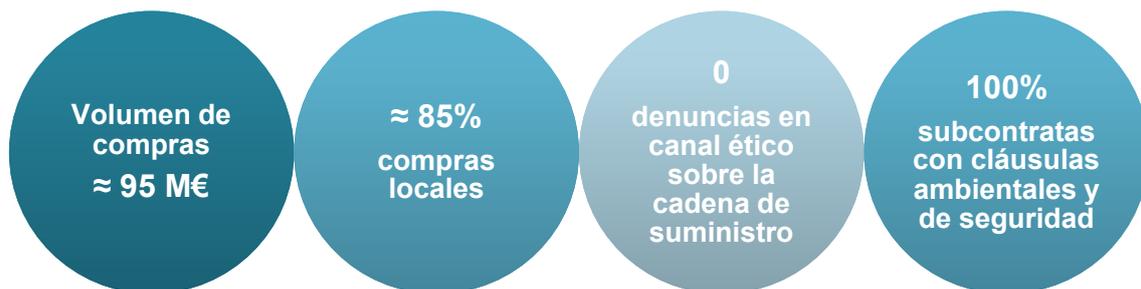
El grupo industrial realiza un proceso de homologación para todos sus proveedores, cuyo grado de complejidad y exigencia técnica depende del tipo de producto o servicio que suministran. Los aspectos que se consideran son:

- Técnicos:
 - calidad del producto/servicio
 - plazo
 - sistemas de trabajo (gestión de aspectos no técnicos que afectan al trabajo, principalmente la gestión en materia ambiental y de seguridad y salud)
 - calidad de gestión (fiabilidad y eficacia de las comunicaciones contractuales)
- Solvencia económica.

Cada uno de estos aspectos se califica de manera individual y se calcula un resultado final que indicará si el proveedor debe **descartarse** en una contratación, si está en periodo de **prueba**, si se prevé un comportamiento **normal** o si es totalmente **fiable**. En función de este resultado la contratación requerirá o no, validaciones adicionales.

La evaluación es realimentada periódicamente y está sujeta a un seguimiento continuo. Por un lado, la evaluación continua de los proveedores de material se realiza automáticamente al finalizar cada año, recalificando los aspectos técnicos con la información extraída de las bases de datos de compras. Por otro lado, la evaluación continua de las subcontratas más relevantes se evalúa a través de un cuestionario interno que rellena el jefe de proyecto de la obra en la que hayan participado.

Continúa en marcha un plan de mejora de la sistemática de evaluación de proveedores en curso. En él se pretende simplificar el proceso de homologación inicial de proveedores no críticos y reforzar el de los proveedores críticos y subcontratistas. Una vez implantados los cambios, el comportamiento ético de la cadena de suministro podrá realimentar de forma directa el sistema de evaluación de proveedores.



Información fiscal

Principios

El cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte de las empresas de ISASTUR se rige, por los siguientes principios:

- Cumplimiento de la normativa en materia fiscal tanto nacional como la de los distintos territorios en los que las empresas desarrollan su actividad.
- Búsqueda de una interpretación razonable de la normativa tributaria aplicable a la hora de tomar decisiones empresariales.
- Compromiso de prevenir y reducir riesgos fiscales a la hora de diseñar la estrategia empresarial de ISASTUR.
- Respeto a la legalidad vigente, lealtad, buena fe y colaboración con las autoridades fiscales tanto nacionales como de los países en los que el holding desarrolla su actividad.

Consciente de la importancia de contribuir a las finanzas públicas de los territorios en los que opera, ISASTUR ha hecho públicos estos principios en su [código de conducta](#), teniendo en cuenta que su cumplimiento tiene traslación hacia la cadena de suministro.

Resultados

Si el año 2020 había supuesto una brusca interrupción en la tendencia positiva de años anteriores en casi todos los indicadores, en el año 2021 no ha tenido lugar la estabilización del negocio prevista inicialmente. El impacto del COVID-19 ha sido mayor de las consideraciones hechas a inicio de ejercicio, con sucesivas oleadas que han impedido una mayor normalización. Aunque las restricciones al movimiento de personas sufrido en 2020 no hayan sido del mismo calibre en 2021, sí que ha derivado en otra serie de hechos con un impacto no esperado en general. Subidas en el precio de las materias primas, de la energía y persistencia de problemas logísticos han originado dificultades en la ejecución de proyectos con pérdidas de márgenes muy acusadas.

Al igual que en 2020, la contratación del Grupo ha quedado muy lejos del objetivo medio anual fijado en 155 millones de euros. La cifra final ha sido de 105 millones de euros, incluso inferior a los 112 millones de euros obtenidos en 2020. Durante todo el año se ha sufrido la ralentización de las inversiones de nuestros clientes fruto de la gran incertidumbre. Además, varios países de Latinoamérica, nuestro mercado exterior que más contribuye, han paralizado sus inversiones en materia de renovables.

La cifra de negocios del ejercicio 2021 se ha situado en un valor de 120 millones de euros, cifra muy lejana de los 170 millones que se habían fijado como objetivo. Debido a la baja cartera existente a finales de 2020 el ritmo de producción fue bajo desde el inicio del ejercicio y debido a la baja contratación comentada en el párrafo anterior.

En 2021 ante la situación de deterioro patrimonial provocado por las consecuencias derivadas de la pandemia COVID-19, Grupo Isastur formalizó la solicitud de ayuda al Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas. El apoyo público temporal tiene como objetivo asegurar la viabilidad de las empresas del Grupo que se han visto gravemente afectadas por la pandemia: Isotrón, Babcock Montajes e Isastur.

Los resultados tan negativos tienen un impacto directo en el pago de impuesto, que por segundo año consecutivo es muy bajo, generándose créditos fiscales.

La información fiscal relativa al ejercicio de 2021 detallada por país se expone a continuación:

País	Beneficios obtenidos
España	2.149.940
Argelia	(183.108)
Argentina	(986.414)
Brasil	6.169
Chile	(9.008.902)
El Salvador	5.997
Jordania	(1.337)
Marruecos	(665.454)
México	(350.583)
Perú	(145.544)
Uruguay	(167.720)
Colombia	(124.549)
Reino Unido	(1.903.265)
Venezuela	(6.069)

Estos resultados implican un pago de impuestos sobre beneficios siguiente:

País	Pago de impuestos
España	79.538
Argelia	125
Marruecos	2.364
México	211.121

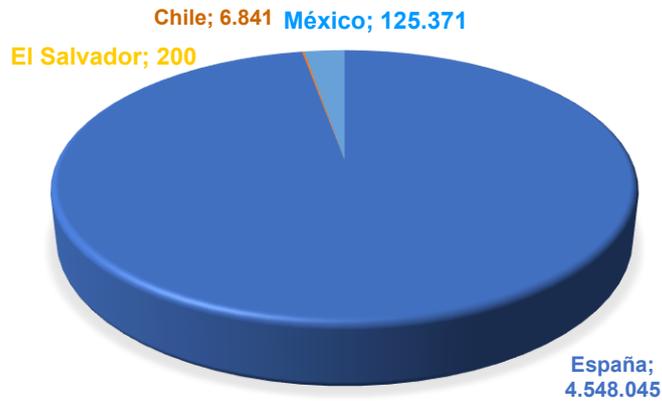
En cuanto a subvenciones públicas se han recibido 115.211 euros en España y el equivalente a 144.215 euros en el Reino Unido.

Anexo I: Detalle de la información ambiental

Desempeño ambiental

Gestión de residuos por país

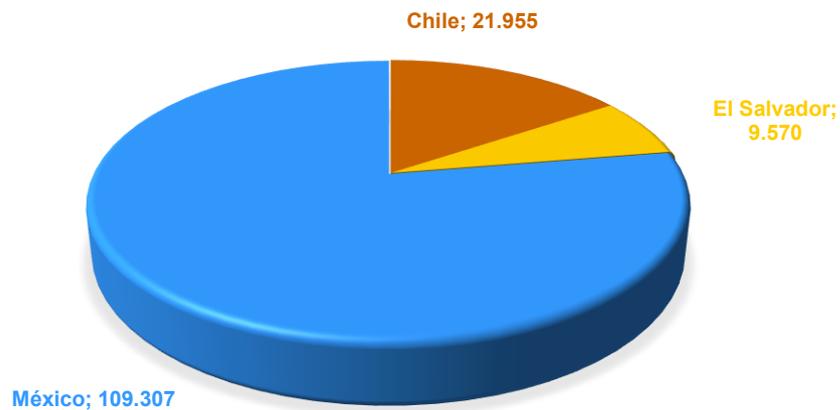
Residuos no peligrosos



Residuos no peligrosos enviados a reciclar (kg)



Residuos no peligrosos enviados a vertedero (kg)



Residuos no peligrosos enviados a reutilización (kg)

El compostaje y la incineración en el año 2021 solo han tenido lugar en España: 700 kg a compostaje y 22 kg a incineración.

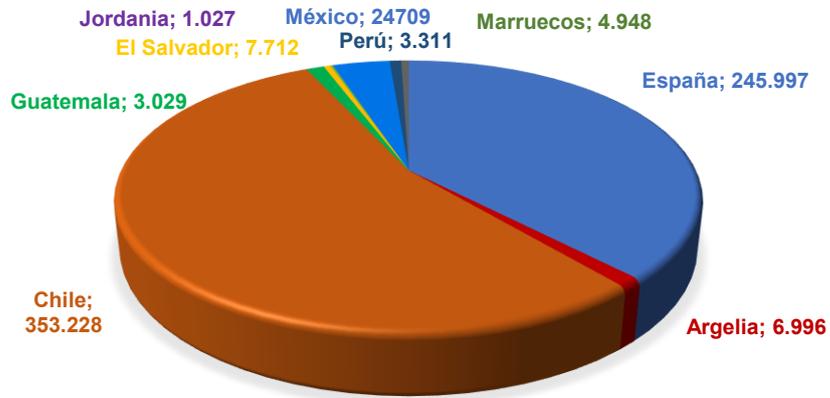
Residuos peligrosos



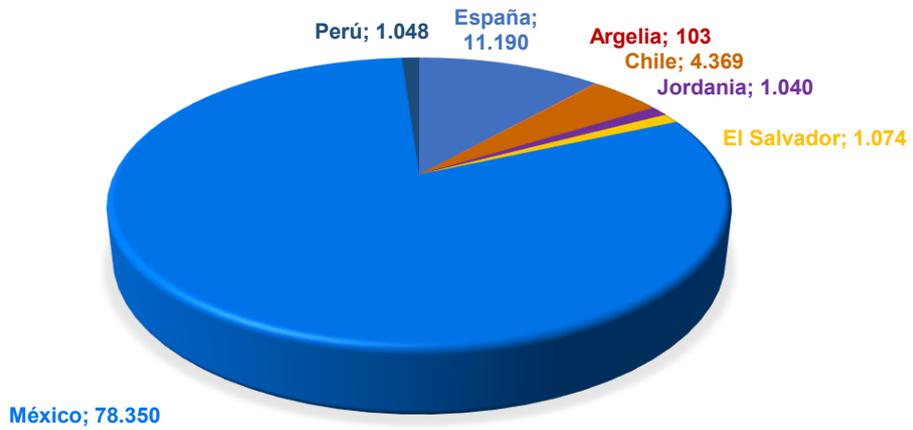
Hay residuos peligrosos que se entregan para reciclaje en España: 5.662 kg.

Consumo de recursos

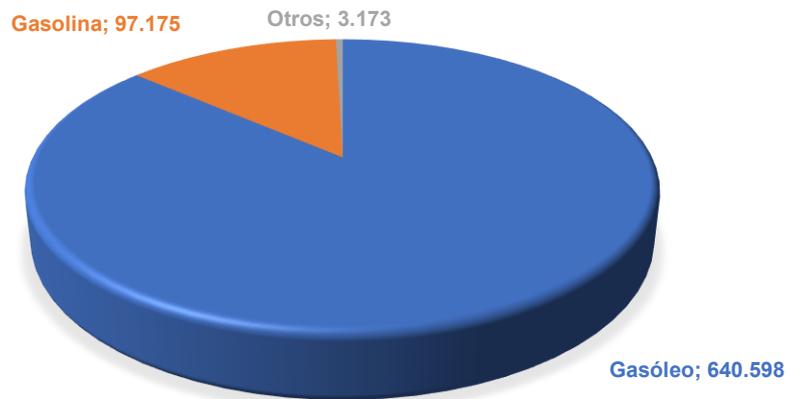
Combustible por país



Consumo de gasóleo (l)



Consumo de gasolina (l)



Consumo total de combustible por tipo (l)

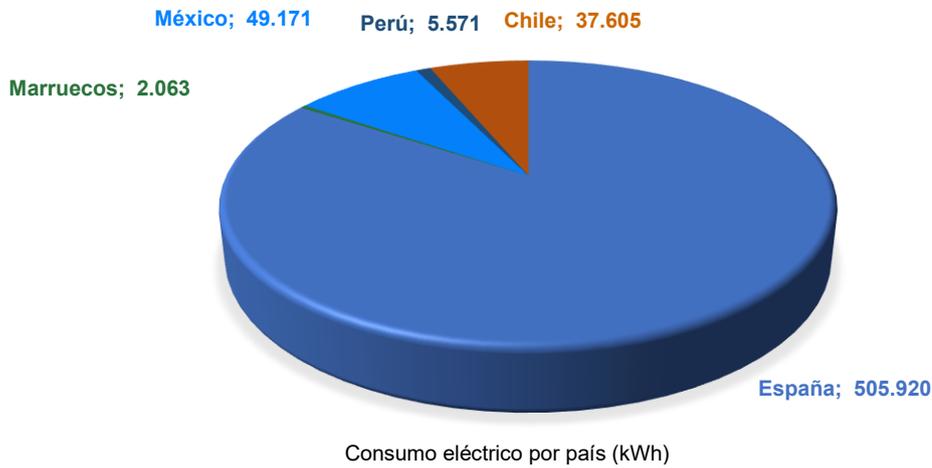
Combustible de calefacción

En los edificios de Silvota y del Parque Tecnológico se dispone de calderas para calefacción que se alimentan de gasóleo (Silvota) y de gas natural (ESAGI).

El consumo de gasóleo aumentó respecto al año 2020 ya que se hicieron dos recargas en el año 2021 mientras que el año anterior solo hubo una. En cuanto al gas natural, también aumentó el consumo respecto al año anterior. Los protocolos de ventilación vigentes en 2021 para proteger a los trabajadores del riesgo de contagio por coronavirus implican unas pérdidas caloríficas que se han de compensar para mantener el confort térmico.



Electricidad por país



Consumo de agua por país



Anexo II: Correspondencia con la ley 11/2018

	Contenido ley 11/2018	Localización en el documento
Evolución, resultados y situación de Grupo	Contexto	<i>P3. Modelo de negocio P4. Ámbito geográfico P5. Retos y estrategia</i>
	Políticas	<i>P7. Políticas generales</i>
	Resultados	<i>A lo largo de todo el documento P10. Principales cifras de negocio</i>
	Riesgos	<i>P6. Riesgos e incertidumbres</i>
	Indicadores	<i>A lo largo de todo el documento (tabla comparativa en Anexo III)</i>
Información ambiental	General	<i>P10. Sistema de gestión ambiental</i>
	Contaminación	<i>P12. Sistema de gestión ambiental</i>
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	<i>P14. Medidas de mejora ambiental</i>
	Uso sostenible de los recursos	<i>P19. Desempeño ambiental</i>
	Cambio climático	<i>P22. Huella de carbono</i>
	Protección de la biodiversidad	<i>P12. Análisis de riesgos ambientales y planificación</i>
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	<i>P23. Empleo</i>
	Organización del trabajo	<i>P26. Organización del trabajo</i>
	Salud y seguridad	<i>P27. Seguridad y salud</i>
	Relaciones sociales	<i>P33. Comunicación interna</i>
	Formación	<i>P35. Formación</i>
	Accesibilidad	<i>P39. Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad</i>
	Igualdad	<i>P37. Igualdad y diversidad</i>
Derechos humanos		<i>P42. Compliance</i>
Lucha contra la corrupción y el soborno		<i>P42. Compliance</i>
Información sobre la sociedad	Desarrollo sostenible	<i>P42. Desarrollo sostenible</i>
	Subcontratación y proveedores	<i>P45. Cadena de suministro</i>
	Información fiscal	<i>P46. Información fiscal</i>

Anexo III: tablas comparativas de indicadores

En este anexo se extrae la comparativa de los principales indicadores de este documento entre los años 2019 y 2021.

PRINCIPALES CIFRAS DE NEGOCIO	2019	2020	2021
Producción (M€)	191	174	120
Contratación (M€)	205	112	105
EBITDA (M€)	9,7	(6,8)	(5,6)

DESEMPEÑO AMBIENTAL	2019	2020	2021
Residuos no peligrosos reciclados	1.055 t	1.415 t	4.680 t
Residuos no peligrosos a vertedero	10.335 t	1.841 t	1.065 t
Residuos no peligrosos a incineración	-	9 t	0,02 t
Residuos no peligrosos a reutilización	-	1.137 t	141 t
Residuos no peligrosos a compostaje	-	-	0,70 t
Residuos peligrosos reciclados	6 t	3,8 t	5,66 t
Residuos peligrosos a vertedero	82 t	2,8 t	4,47 t
Residuos peligrosos incinerados	-	0,5 t	0,32 t
Consumo eléctrico	636 MWh	660 MWh	600 MWh
Gasóleo automoción y grupos	646.792 l	986.006 l	650.958 l
Gasolina	1.085.056 l	175,49 l	97.175 l
GLP	-	-	334 l
Gasoholes	1.344 l	1.630 l	2.803 l
Biodiesel	-	815 l	36 l
Gasóleo calefacción	9.500 l	5.992 l	9.372 l
Gas natural calefacción	9.271 m ³	9.517 m ³	11.612 m ³
Consumo de agua de red	10.021 m ³	66.905 m ³	17.010 m ³
Captación de aguas subterráneas	1.085 m ³	-	-
Captación de aguas superficiales	1.770 m ³	-	-

(*) el detalle de la evolución de la huella de carbono se encuentra en la página 22

EMPLEO	2019	2020	2021
Número de empleados (*)	1.467	1.487	1.133
- Hombres	85%	85%	81%
- Mujeres	15%	15%	19%
▫ Categoría personal de obra	49%	51%	44%
▫ Categoría técnicos de producción	18%	18%	20%
▫ Categoría personal de apoyo	20%	19%	22%
▫ Categoría directivos y mandos intermedios	13%	12%	14%

(*) la evolución de los empleados por país se puede consultar en el gráfico de la página 23 y por grupo de edad en la página 38

EMPLEO

	<i>Plantilla a cierre 2019</i>	<i>Plantilla media 2019</i>	<i>Plantilla a cierre 2020</i>	<i>Plantilla media 2020</i>	<i>Plantilla a cierre 2021</i>	<i>Plantilla media 2021</i>
Número de empleados	1.467	-	1.487	-	1.133	1.331
<i>España</i>	959	-	940	-	698	801
<i>Argelia</i>	8	-	10	-	10	11
<i>Argentina</i>	21	-	9	-	2	4
<i>Chile</i>	396	-	477	-	373	465
<i>Colombia</i>	3	-	0	-	0	0
<i>El Salvador</i>	13	-	8	-	5	7
<i>Jordania</i>	2	-	0	-	0	0
<i>Marruecos</i>	39	-	23	-	13	18
<i>México</i>	0	-	0	-	17	9
<i>Perú</i>	11	-	19	-	14	16
<i>Reino Unido</i>	12	-	0	-	0	0
<i>Uruguay</i>	3	-	1	-	1	1

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

	2019	2020	2021
<i>Absentismo anual consolidado</i>	2,66%	3,57%	3,30%
<i>Absentismo gestionable</i>	2,19%	2,68%	2,52%

SALUD Y SEGURIDAD

	2019	2020	2021
<i>Accidentes con baja (hombres/mujeres)</i>	32 / 0	36 / 0	26 / 0
<i>Accidentes sin baja (hombres/mujeres)</i>	45 / 0	38 / 1	35 / 0
<i>Accidentes in itinere (hombres/mujeres)</i>	9 / 1	10 / 2	2 / 2
<i>Enfermedades profesionales</i>	0	0	0
<i>Índice de frecuencia</i>	10,62	11	9,76
<i>Índice de gravedad</i>	0,29	0,30	0,33
<i>Índice frecuencia general</i>	25,56	22,91	22,90

CONVENIOS COLECTIVOS

	2019	2020	2021
<i>Plantilla en el convenio metal en España</i>	81,8%	82,2%	76,5%
<i>Plantilla en el convenio construcción en España</i>	1,0%	1,1%	1,6%
<i>Plantilla en el convenio publicidad en España</i>	1,2%	1,3%	1,6%
<i>Plantilla en el convenio de ingeniería en España</i>	15,9%	15,4%	20,3%
<i>Reuniones de representantes de los trabajadores</i>	23	29	28
<i>Representantes de los trabajadores</i>	27	43	53

CONTRATACIÓN	2019	2020	2021
Contratación a tiempo completo	98%	98%	99%
Contratación indefinida (*)	49%	44%	60%
- Contratos indefinidos menores de 31 años	10%	8%	8%
- Contratos indefinidos menores 31 – 45 años	49%	51%	48%
- Contratos indefinidos mayores de 45 años	41%	41%	45%
▫ Contratos temporales menores de 31 años	27%	22%	23%
▫ Contratos temporales menores 31 – 45 años	47%	48%	48%
▫ Contratos temporales mayores de 45 años	26%	30%	29%
Contratos temp. transformados en indefinidos	155	154	76
Titulados en prácticas incorporados a plantilla	10	14	12
Índice anual de rotación	26%	23%	18%
- Rotación involuntaria por género	28 hombres 11 mujeres	114 hombres 13 mujeres	179 hombres 8 mujeres
▫ Rotación involuntaria por edad	25 (<45 años) 14 (>45 años)	56 (<45 años) 41 (>45 años)	130 (<45 años) 57 (>45 años)
▫ Rotación involuntaria por clasificación profesional	3 directivos y mandos 36 resto de personal	15 directivos y mandos 112 resto de personal	10 directivos y mandos 7 Técnicos de Producción 20 Personal de Apoyo 150 Personal de obra
Remuneración media de consejeros	96.703€	100.402,59€	100.689,60€
- brecha salarial consejeros	N/A	N/A	N/A
Remuneración media dirección y mandos medios	36.681€	37.147,93€	38.559,42€
- brecha salarial dirección y mandos medios	-7%	-5%	5%
Remuneración media técnicos de producción	29.876 €	30.261,05€	29.575,87€
- brecha salarial técnicos de producción	10,1%	12,5%	6,1%
Remuneración media personal de apoyo	22.929 €	22.635,90€	22.298,62€
- brecha salarial personal de apoyo	17,8%	15,9%	12,9%
Remuneración media personal de obra	18.307 €	17.285,59€	17.936,01€
- brecha salarial personal de obra	N/A	N/A	N/A
Brecha salarial ¹	12.1%	12,5%	8.5%
Remuneración media por grupo de edad	-	-	-
- Menores de 31	-	-	17.314,89€
- Entre 31 y 45	-	-	23.183,33€
- Mayores de 45	-	-	28.607,40€
Plantilla con jornada intensiva y flexib.horaria	45%	43%	49%
Empleados con discapacidad	14	11	10

(*) el tipo de contratación por categorías profesionales se indica en el gráfico de la página 24

¹ Agregando las categorías en las que hay representación de ambos géneros

FORMACIÓN	2019	2020	2021
Horas de formación invertidas (*)	26.241	20.526	21.048,9
- Dirección y mandos medios	1.773	3.248,4	3.690,6
- Resto de categorías	13.091	16.547,9	17.238,3
Técnicos de Producción	-	-	6.660,6
Personal de apoyo	-	-	5.085,8
Personal de obra	-	-	5.491,9
- Sin clasificar	11.337	730,43	120

(*) mayor detalle sobre los datos desagregados en las páginas 36-37

COMPLIANCE	2019	2020	2021
Denuncias en el canal ético por vulneración de los DDHH	0	0	0

CADENA DE SUMINISTRO	2019	2020	2021
Denuncias en el canal ético sobre la cadena de suministro	0	0	0
Volumen de compras	125 M€	139 M€	95 M€
Subcontratas con cláusulas ambientales y de seguridad	100%	100%	100%

RELACIÓN CON LOS CLIENTES	2019	2020	2021
Reclamaciones de cliente	31	41	24

INFORMACIÓN FISCAL		2019	2020	2021
Beneficios	España	3.718.303	1.585.098	2.149.940
	Argelia	(66.486)	(94.818)	(183.108)
	Argentina	1.355.395	(385.124)	(986.414)
	Brasil	(55.568)	(503.973)	6.169
	Chile	(4.314.403)	(13.851.813)	(9.008.902)
	Colombia	(787.032)	(559.496)	(124.549)
	El Salvador	(115.204)	62.670	5.997
	Jordania	25.813	(50.204)	(1.337)
	Marruecos	(968.749)	(509.487)	(665.454)
	México	281.186	177.518	(350.583)
	Perú	248.980	22.207	(145.544)
	Uruguay	140.733	(160.189)	(167.720)
	Reino Unido	N/A	(59.625)	(1.903.265)
	Venezuela	N/A	N/A	(6.069)
Impuestos	España	344.967	432.832	79.538
	Argelia	-	-	125
	El Salvador	10.419	36.091	-
	Marruecos	-	-	2.364
	México	-	-	211.121
	Perú	83.444	0	-
Subvenciones	España	191.793	661.016	115.211
	Reino Unido	-	-	144.215

Anexo IV: datos de contacto

Para cualquier sugerencia o consulta que el lector desee plantear relacionada con la información contenida en este documento, puede ponerse en contacto con el área de Gestión de Personas y Procesos, a través de los siguientes canales de comunicación:

- Correo ordinario:

GRUPO ISASTUR

Polígono de Silvota, calle Peña Santa 63

33192 Llanera (Asturias)

- Teléfono: +34 985 98 01 04
- Correo electrónico: info@isastur.com (ATT. área Gestión de Personas y Procesos)