



Grupo ISASTUR

Estado de Información No Financiera 2025

21 abril 2026

Introducción sobre el informe

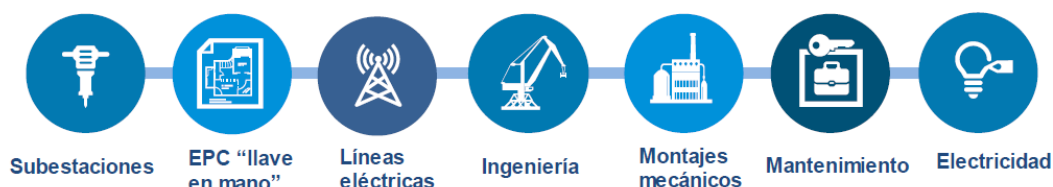
Este documento está elaborado para poner a disposición de las partes interesadas del Grupo ISASTUR el desempeño de la organización en materia no financiera a lo largo de 2025.

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 Administrador Único, 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 2.600 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.

Tipología de proyectos:



Ámbito geográfico

Las actividades del grupo industrial tienen alcance internacional.

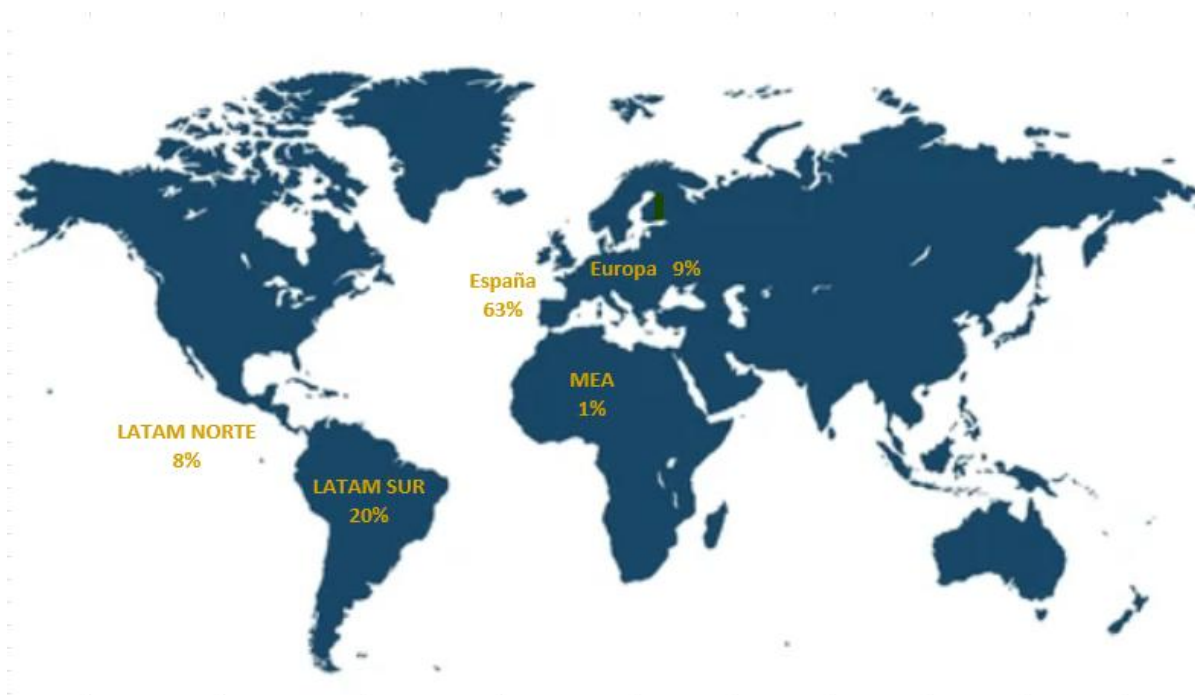
Antes de que las circunstancias del mercado y de la economía lo aconsejasen, ISASTUR ya centró parte de sus esfuerzos en la internacionalización de sus actividades, siendo pioneros en traspasar las fronteras de España. Hoy en día, el Grupo ISASTUR posee una extensa experiencia en la ejecución de proyectos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

A continuación, se enumeran los centros fijos de actividad tanto Nacionales como Internacionales: España, Chile, Perú, Argelia y Marruecos.

Teniendo en cuenta la facturación del año 2025 en todo el grupo industrial, la actividad por áreas geográficas quedaría representada según se indica en el mapa.



Retos y estrategia



Desde hace muchos años el Grupo ISASTUR tiene un fuerte posicionamiento en el mercado fotovoltaico y eólico (las energías renovables con mayor crecimiento en los últimos años), 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 y las plantas de producción de hidrógeno verde 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 corto y medio plazo.

En suma, se espera que el impulso a la transición energética repercuta en un mercado favorable para la actividad del Grupo ISASTUR con altas inversiones en renovables, en generación de hidrógeno verde y modernización de las instalaciones industriales.

Además del control de riesgos del corto plazo la estrategia de la compañía refleja la importancia de la optimización de procesos y refuerza aspectos clave que contribuirán a la sostenibilidad de la organización en el medio y largo plazo.



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.

Existe un 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 realizado para la planificación del próximo ejercicio ha conducido a las líneas estratégicas planificadas para el año 2026 muy similares a 2025: mantener el enfoque en la actividad principal en la que se tiene gran experiencia; observación de nuevos productos objetivo como el hidrógeno verde, desarrollo de negocio en países en los que tenemos implantación, digitalización para aumentar la eficiencia y como eje principal la gestión y el control de riesgos. Así mismo se dará continuidad al plan de transición ecológica iniciado en 2022 que aborda la innovación, la eficiencia energética, la circularidad y la movilidad sostenible como aspectos clave para lograr los objetivos planteados en el medio plazo.

El análisis de riesgo de proyectos se realiza a través de un estudio en fase de oferta y en caso de ser adjudicado al inicio del proyecto para ver su viabilidad o no, estudio más pormenorizado y vigilancia constante teniendo en cuenta el análisis de riesgos de los mismos.

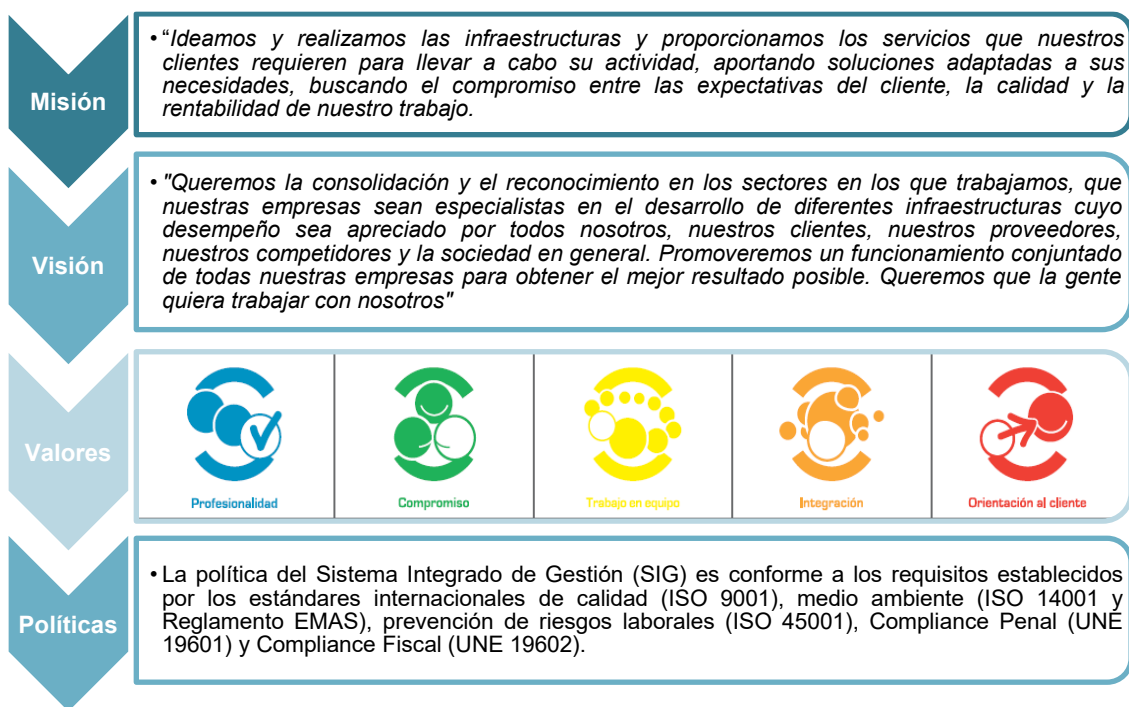
Los datos del presente informe corresponden a los datos materiales identificados, así mismo los datos no reportados son considerados de carácter no material.

Dentro de la organización se identifican las partes interesadas que quedan recogidas dentro de nuestro procedimiento GI0400: Sistema Integrado de Gestión -SIG-.

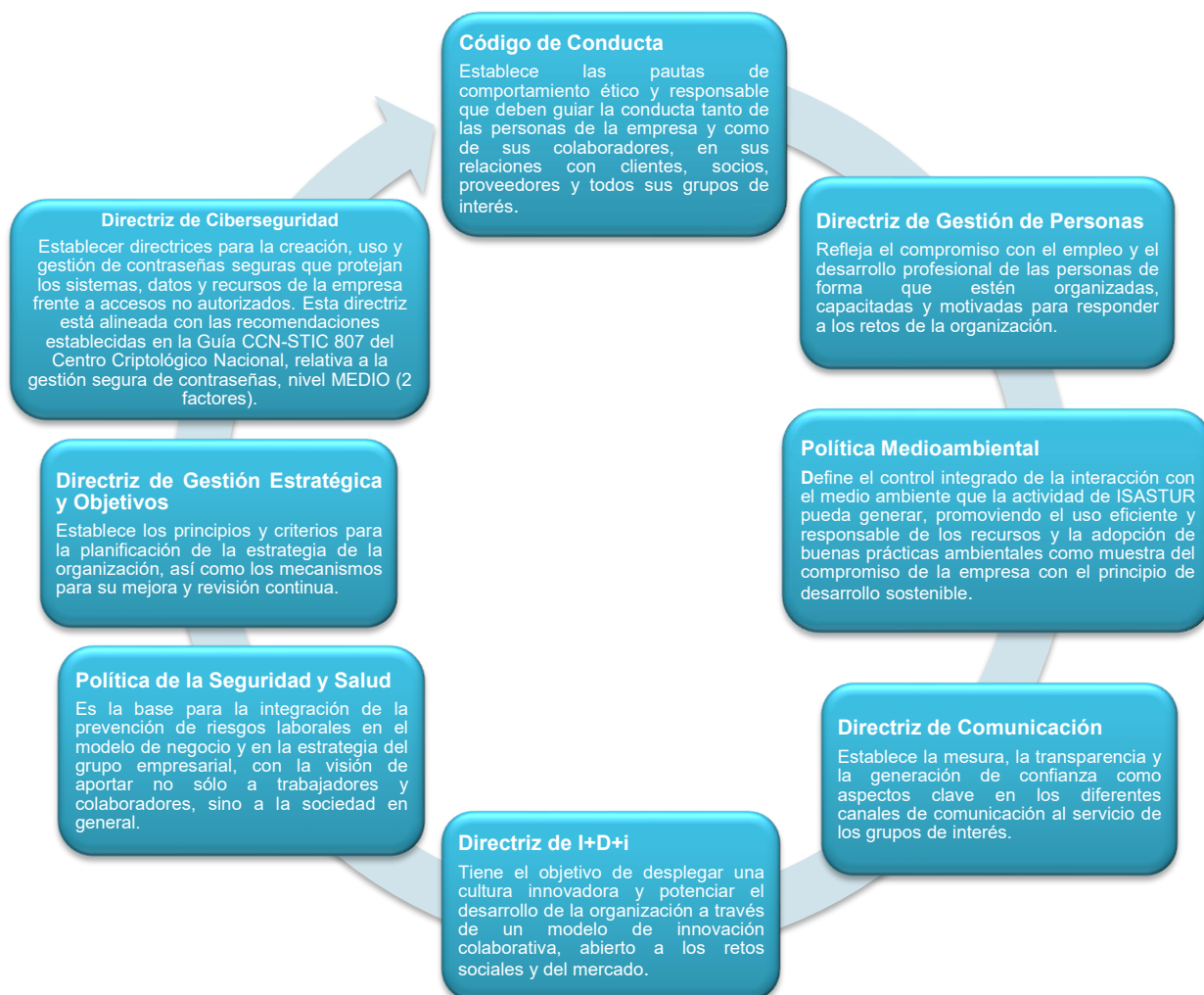


Políticas generales

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. Además, hemos creado y difundido una Política Fiscal Corporativa, fruto de la implantación de nuestro Sistema Compliance para las normas UNE 19601 (Ámbito Penal) UNE 19602 (Ámbito Fiscal).



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



Hitos 2025

A continuación, se resumen algunos hechos relevantes del año 2025:



XXI Edición Premios internos de Seguridad y Salud del Grupo ISASTUR



DuPont otorga a Isotron la Estrella DuPont 2025



ISASTUR renueva el Sello de Movilidad Segura del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales



Inscripción de la Huella de Carbono de las empresas del Grupo Isastur



El Grupo ISASTUR renueva la certificación ISO 45001



Las empresas del Grupo ISASTUR renuevan la certificación ISO 9001



Las empresas del Grupo ISASTUR renuevan la certificación ISO 14001



ISOTRON renuevan la certificación EMAS

Principales cifras del negocio.

A nivel de resultados, 2025 ha sido un año complicado, a la espera de financiación que aumentase nuestro flujo de caja y nos permitiese iniciar nuevos proyectos, algunas contrataciones se han perdido por falta de avales, lo que ha llevado a un resultado de explotación negativo. Este escenario requirió la activación distintos mecanismos de ajuste a lo largo del año, la llegada de la financiación en el mes de septiembre hace que las perspectivas para 2026 sean optimistas.

	2025
<i>Producción (M€)</i>	159
<i>Contratación (M€)</i>	151
<i>EBITDA (M€)</i>	10,0

Compromiso con el medio ambiente



Sistema de gestión ambiental

La Dirección de ISASTUR quiere que las empresas del Grupo puedan sentirse orgullosas de su contribución a la sociedad y beneficiarse de los efectos de aplicar una gestión ambiental apropiada, en la que se lleve a cabo un control integrado de la interacción con el medio ambiente que genera con su actividad. Siguiendo la política del Sistema Integrado de Gestión de ISASTUR en la que se establece el principio de mejora continua y atendiendo a la evolución de las políticas y estrategias que se están adoptando a nivel mundial en materia de protección medioambiental, incluir la gestión ambiental a las actividades que desarrollan las empresas del Grupo se considera fundamental.

La prevención de la contaminación y la mejora continua en la gestión ambiental son principios que rigen la gestión del grupo empresarial. 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 están directamente relacionados con la generación de energía procedente de fuentes renovables: plantas solares y parques eólicos principalmente y se plantea como objetivo abordar nuevos ámbitos como el hidrógeno verde y las plantas de biomasa.

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.



El Sistema Integrado de Gestión de ISASTUR está certificado conforme la norma internacional ISO 14001. Adicionalmente ISOTRÓN, la empresa más representativa a nivel de producción (supone más del 80% de la cifra de negocio del Grupo), está inscrita en el Registro Europeo EMAS, cumpliendo por tanto los requisitos del sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales.

Por otro lado, para mayor vigilancia de los delitos las empresas ISOTRON, ISASTUR, BM en 2025 se verifica el buen hacer en materia de Compliance Penal y Fiscal donde se tipifican delitos y daños medioambientales.



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.



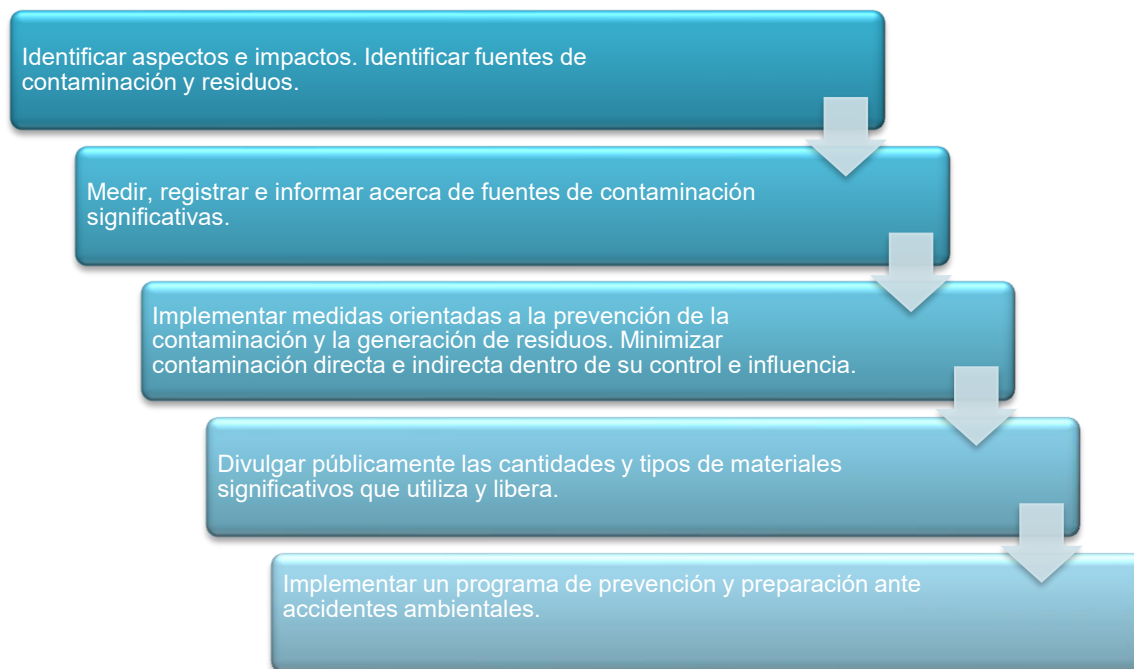
“Realizaremos un esfuerzo continuo para controlar nuestra relación con el medio ambiente en las instalaciones fijas y especialmente en las obras, aplicando el principio de protección del medio ambiente desde el momento de la planificación de los proyectos, identificando y reduciendo en lo posible todos 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

La estructura a cargo de la gestión ambiental en el Grupo ISASTUR está formada por un departamento corporativo de Calidad y Medio Ambiente que debe desarrollar e implantar, junto con la Dirección, el Sistema de Gestión y velar por su cumplimiento. Se desarrolla en cada empresa para que se realice conforme al SIG, garantizando su cumplimiento.

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.



El Grupo ISASTUR dispone de un departamento corporativo de Calidad y Medioambiente cuya función es la de asesorar a la organización en esta materia. Este departamento está formado por un responsable y varios Técnicos dando soporte tanto a nivel de sedes como emplazamientos y obras.

Cabe destacar, que las empresas del Grupo que desarrollan proyectos y actividades de obra, cuentan también con técnicos/as integrados/as en sus unidades de negocio de producción.

Durante este año 2025, se han difundido los siguientes ODS's mediante nuestro PYMA, revistín informativo para el personal en materia de Prevención y Medioambiente)



ODS 1. Fin de la pobreza

Erradicar la pobreza extrema en todo el mundo, garantizando un acceso equitativo a recursos básicos como alimentos, agua y vivienda.



ODS 2. Hambre cero

Acabar con el hambre, asegurar el acceso a alimentos nutritivos y sostenibles, y promover la agricultura sostenible.



ODS 4. Educación de calidad:

Asegurar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.



ODS 5. Igualdad de género:

Lograr la igualdad entre géneros, empoderar a todas las mujeres y niñas, y eliminar la violencia y la discriminación de género.



ODS 6. Agua limpia y saneamiento:

Garantizar el acceso a agua potable y saneamiento para todos, gestionando los recursos hídricos de manera sostenible.



ODS 9. Industria, innovación e infraestructura:

Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.



ODS 12. Producción y consumo responsables:

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles, reduciendo la huella ecológica y minimizando el desperdicio.



ODS 13. Acción por el clima:

Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, aumentando la resiliencia y adaptación a sus impactos.



ODS 14. Vida submarina:

Conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, mares y los recursos marinos, deteniendo la contaminación y la sobreexplotación.



ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres:

Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionando los bosques y deteniendo la pérdida de biodiversidad.



ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas:

Promover sociedades pacíficas e inclusivas, acceso a la justicia para todos y construir instituciones efectivas, responsables y transparentes.

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 punto de partida es el estudio del contexto para la evaluación de riesgos con el objetivo de 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.



SE Escatrón. Zaragoza

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 de los proyectos afectados, según el caso. Del estudio de la legislación y la forma de aplicarla pueden derivar cambios en el sistema de gestión.

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 en cada una de las etapas de los mismos.

Los datos no reportados se consideran no materiales o no significativos desde la perspectiva del impacto y la gestión de la organización, al no identificarse riesgos, impactos o indicadores relevantes asociados a dichas materias. Entre estos aspectos se incluyen, la contaminación lumínica, el ruido o el desperdicio alimentario, cuya incidencia en la actividad de la organización se considera limitada y no relevante a efectos de reporte en el presente EINF.

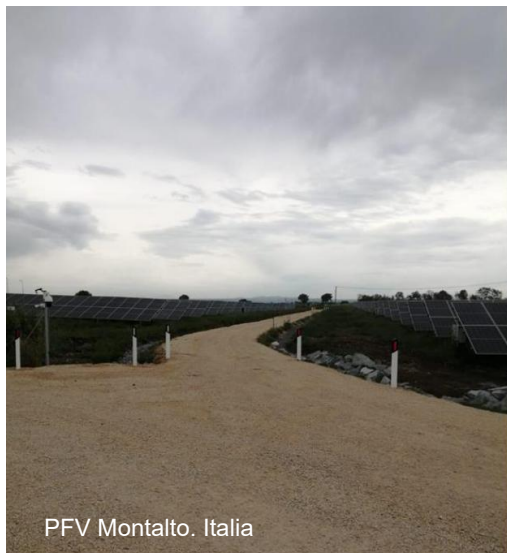
De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, la organización aplica el principio de materialidad en la determinación de los contenidos incluidos en el presente Estado de Información No Financiera, reportando únicamente aquella información considerada relevante para comprender la evolución, los resultados, la situación y el impacto de su actividad, así como aquellas cuestiones que puedan resultar significativas para sus grupos de interés.



En la etapa de planificación de todos los proyectos se realiza un estudio ambiental. Se comienza revisando 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, etc.). Se identifican a continuación los aspectos ambientales y se evalúan para su priorización. Con la información obtenida 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 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 2025 se han realizado 5 simulacros ambientales).



PFV Montalto. Italia

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

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

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 2025 se ha trabajado en 4 proyectos con EIA o RCA.

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 concretas. También se evalúa a los subcontratistas teniendo en cuenta consideraciones ambientales.

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.



Formación en materia de medioambiente



Iniciativas medioambientales en proyectos



Actividades de educación ambiental



Integración de la fauna.



Cuidado del Medioambiente



Reciclaje



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

Se han implementado mejoras ambientales, siguiendo la estela de años anteriores, tanto a nivel de Grupo como de empresa y proyecto.

Gestión.

El Plan de Transición Ecológica, que se creó al final del año 2021, 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. Se revisó en junio de 2025, para ajustar algunos de los compromisos adquiridos en el mismo.

Las actividades desarrolladas fueron el cálculo de la huella de carbono de las empresas del Grupo, tal como se venía haciendo sumando este año la inscripción en el “Registro de huella, compensación y proyectos de absorción” del Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico de Babcock Montajes en el tercer y cuarto trimestre de 2025.

Con ocasión de la revisión del plan de movilidad segura se reformuló para convertirlo en “Plan de movilidad sostenible y seguridad vial” para formalizar el compromiso con la conducción eficiente y las actuaciones que permitan reducir el consumo de los vehículos en base a las buenas prácticas de conducción. Como parte del plan de movilidad se preparó un curso de formación en la plataforma Moodle sobre conducción segura y eficiente que tuvo gran éxito en su primera edición impartida en diciembre de 2022, repitiéndose en el año 2023 y en cuarto trimestre de 2024 y 2025. Con esta formación se contribuirá a algunas metas de los objetivos de desarrollo sostenible.

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	(7.3) mejora de la eficiencia energética	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 
	(11.2) acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial	
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	(12.2) gestión sostenible y uso eficiente de los recursos naturales	13 ACCIÓN POR EL CLIMA 
	(13.3) mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana respecto a la mitigación del cambio climático	



En 2025 se ha hecho 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.

En relación con la adaptación y mitigación de los efectos derivados del cambio climático, la organización ha continuado avanzando en el análisis y seguimiento de su huella de carbono, mediante el registro y control periódico de los consumos energéticos y de combustible asociados a su actividad. Asimismo, se revisan de forma continuada las medidas operativas y organizativas orientadas a minimizar el impacto ambiental, priorizando aquellas actuaciones encaminadas a la reducción del consumo de combustible, así como la mejora de la eficiencia en los procesos

internos, dentro de las posibilidades operativas y técnicas de la organización. Estas actuaciones permiten reforzar el compromiso de la entidad con la sostenibilidad y la mejora continua en materia ambiental.

La organización dispone de objetivos cuantificados de reducción de emisiones y consumo energético alineados con los planes de reducción elaborados por las sociedades del grupo y presentados junto con el registro de huella de carbono ante el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO). Dichos objetivos y medidas de reducción se encuentran recogidos tanto en los correspondientes planes de reducción como en los formularios oficiales de presentación de la huella de carbono. El seguimiento de estos objetivos se lleva a cabo a través del Plan de Transición Ecológica.

Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 214/2025, relativo al registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono, la organización incorpora objetivos cuantificados de reducción y medidas concretas para su consecución, integrando el seguimiento y revisión periódica de los consumos energéticos y de las emisiones asociadas a su actividad.

En este sentido, las sociedades Isastur, Isastur Ingeniería, Isotrón y Procinsa cuentan con objetivos específicos de reducción para el horizonte temporal 2022-2026, sustentados principalmente en medidas de eficiencia energética orientadas a la disminución del consumo eléctrico y de gas natural.

Concretamente, para Procinsa y Isastur Ingeniería se establece una estimación de reducción del 15% en el periodo comprendido entre 2022 y 2026. Por su parte, Isotrón prevé una reducción estimada del 6% en dicho periodo, mientras que Isastur contempla una reducción aproximada del 5%.

Para la consecución de estos objetivos, las compañías desarrollan distintas medidas enfocadas en la mejora de la eficiencia energética, el seguimiento y control de consumos, la optimización de instalaciones y procesos, así como la implantación de actuaciones orientadas a reducir el consumo energético y las emisiones asociadas a su actividad.

Participación.



Tapones para una nueva vida®

Se continúa con la colaboración ambiental de carácter social como es el caso de los **convenios de reciclaje con fines solidarios**.

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

Diseño de productos y servicios



isotron



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 talleres 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:

	Menor ocupación de terreno	• Menor movimiento de tierras • Menor superficie deforestada • Menor impacto visual
	Reducción de transporte de equipos	• Menor peso de equipos a transportar • Menor cantidad de residuos de embalajes en obra
	Menor tiempo de construcción en obra	• Menos desplazamientos de personal • Menores emisiones, ruidos y consumo de combustible • Construcción en entorno controlado

Siempre que es posible se hacen mejoras ambientales en los proyectos, algunos ejemplos llevados a cabo son los siguientes, tanto en proyectos o en vías de desarrollo.

- Título: Mejoras medioambientales en el diseño y planificación de los proyectos

En el Proyecto del "BOS PV Plant Guadajoz and Coronadas 100MW" se preparó la descripción del BOQ del MVT de la zona de acopios optimizándolo y consiguiendo un menor impacto medioambiental al no realizar excavación en superficie.

En el proyecto de la SE Navuelos 220/30 kV para EdPr en la provincia de Cádiz, y con relación al proyecto inicial, se realizaron las siguientes optimizaciones en la implantación prevista, así como en el edificio (adjunto última versión de planos):

IMPLANTACIÓN GENERAL:

Se redujo la superficie de parcela afectada, minimizando el impacto sobre el entorno al ajustar, tanto el desbroce como la superficie de tierra vegetal a retirar, al mismo tiempo que el movimiento de tierras necesario.

Por el mismo motivo se ajustó la longitud de los cerramientos, la superficie a urbanizar y los drenajes necesarios para la misma. Igualmente, en el caso de la red de tierras subterránea.

Se eliminó el depósito contenedor de aceite adicional, previsto con un contenedor enterrado de hormigón o cuba prefabricada de PRFV, debido a que las dimensiones en planta del transformador facilitaban, con un mínimo incremento de su profundidad, realizar la doble función de fundación del transformador y contenedor del aceite en caso de derrame.

Se eliminó el depósito contenedor de aceite del transformador de SS.AA., realizando una conexión con el correspondiente del transformador.

Se eliminaron fundaciones de báculos de alumbrado y se minimizaron las dimensiones de los canales de cables prefabricados y arquetas de paso, sustituyéndolos por tubos en zanjas subterráneas.

EDIFICIO DE CONTROL:

Se sustituyó el sótano inicialmente previsto, y que ocupaba toda la superficie de la sala de MT y parte del almacén, por una galería de cables de menor volumen enterrado y afección al conjunto. Se propuso la ejecución de un edificio compuesto por elementos de hormigón armado prefabricado, tanto para cimentaciones, cerramientos, divisiones interiores y cubierta.

Los paneles de cerramiento de hormigón armado serán de doble capa con aislamiento térmico y acústico integrado, lo que incrementa la eficiencia energética del edificio.

Desde el punto de vista medioambiental, todo lo descrito anteriormente, supone una menor afección, al reducir desbroces, mantener una mayor superficie de tierra vegetal inalterada, y minimizar el movimiento de tierras en general, menores volúmenes de excavaciones con menor afección al terreno, eliminando cerramientos metálicos, fundaciones, sótanos y superficies de drenajes y de red de tierras, reduciendo el empleo de hormigón y acero, así como el de diverso y variado material, de más complicado reciclaje, en el caso de construir un edificio in situ en lugar de prefabricado.

El edificio contará con un sistema de reciclado del agua de lluvia, tratamiento de la misma contra la legionela, y una fosa séptica estanca, evitando vertidos al entorno. Igualmente, la instalación cuenta con un edificio auxiliar de almacenamiento de productos químicos y residuos como punto limpio.

Como mejora medioambiental en nuestros proyectos sería una buena práctica proponer a los clientes realizar el cálculo de las secciones de los cables con criterios de eficiencia energética y de reducción de las emisiones de CO₂, así como la de utilizar cables fabricados a partir de materiales eco-compatibles y reciclables que supongan una mejora de los aislantes y del proceso de producción.

- Título: Sustitución SF6

Se estudia la alternativa de un gas aislante (3M™ Novec™) desarrollado por 3M como alternativa al SF6, que ya están utilizando fabricantes como GE y ABB, y que están instalando en Europa importantes operadores de sistemas de transmisión y distribución.

- Definición y desarrollo de esquemas tipo de cuadros auxiliares.
- Definición y elaboración de esquemas tipo de cajas de centralización tensiones e intensidades.
- Homogeneización gestión obra civil y cobertura riesgo suelo.
- Implementación del sistema BIM en la Ingeniería del Grupo Isastur:

La metodología BIM conlleva de forma intrínseca la mejora ambiental, al minimizar las interferencias entre los elementos del proyecto en fase de diseño, minimizando las demoliciones de estructuras con interferencias, pudiendo analizar los problemas en fase de ingeniería, por lo que se minimizan los tiempos de construcción. Por otro lado, se lleva un registro de actividades y características de los materiales, por lo que se controlaran mejor los residuos asociados y cuando han sido generados, así como su origen. De esta manera se tiene una trazabilidad que no se tenía hasta ahora.

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.



- Minimizar el uso de vehículos y maquinaria a motor para minimizar consumos y emisiones
- Análisis de rutas (en mantenimientos)
- Promover la conducción eficiente



- Donación de madera a aldeas locales
- Regeneración de suelo con desbroce triturado
- Programar climatización de casetas de obra
- Optimización del consumo de papel en obra
- Promocionar el uso de casetas ecológicas



- Aprovechamiento de luz natural
- Apagado de luces de talleres, casetas de obra, vestuarios, etc.
- Apagar ordenadores, desconectar cargadores y otros aparatos eléctricos
- Formación ambiental

Implicación del personal

En el Grupo ISASTUR se considera que la visión de las actividades de la organización, para que sea global, debe llevarse a cabo por todas las personas que forman parte de ella y por ello la participación de los trabajadores en la mejora se promueve desde la dirección, también en cuanto a cuestiones ambientales.

Entre los mayores potenciales del Grupo ISASTUR están sus trabajadores, sus aportaciones derivan en mejoras en todos los ámbitos, cada contribución cuenta. A los empleados se les propone presentar las iniciativas de proyectos innovadores de su área de trabajo que también sirvan de inspiración a otros.

Las herramientas disponibles para esta comunicación son en primer lugar el ERP corporativo. En él se dispone de la aplicación Sistema de Mejora Continua SMC para compartir las sugerencias de mejora, de cualquier tipo, entre ellas las ambientales. Para el personal sin equipo informático la cadena de mando es el medio para que desde los proyectos hagan sus sugerencias.

Durante el ejercicio 2025 se registraron un total de 73 entradas de sugerencias en los ámbitos de prevención, calidad y medioambiente. La organización ha llevado a cabo un análisis valorando su viabilidad y el impacto potencial en la actividad. Como resultado de este proceso, se han implementado aquellas propuestas consideradas adecuadas, mientras que el resto han sido revisadas y quedan previstas para su posible desarrollo en futuras actuaciones o procesos de mejora.

9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



- Sustitución de grupos electrógenos en obra por pequeñas plantas de autoconsumo fotovoltaico.

13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



- Reducir el uso de vehículos personales en los trayectos a la promoviendo el uso de la bicicleta y el patinete eléctrico.

12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



- Mejorar los contenedores de residuos peligrosos en obra.
- Sustituir las firmas en papel por firmas electrónicas.
- Sustituir las máquinas de café para usar vasos de papel.
- Uso de paños reutilizables como absorbentes de limpieza.
- Reciclaje de papeles en general en la oficina.

17 ALIANZAS
PARA LOS OBJETIVOS



- Promover charlas formativas y periódicas que pongan al personal al día sobre asuntos económicos y no económicos mas relevantes.

Desempeño ambiental

En 2025, se observa una disminución en la generación de residuos respecto al año anterior. Esto se debe a que 2025 ha sido un año de transición, en el que se finalizaron algunas obras y coincidió con el inicio de otros proyectos, lo que implicó una reducción temporal de la actividad productiva y, por consiguiente, de los residuos generados.

En el Anexo 3 se incluye una tabla comparativa con los datos de los dos últimos años junto con los del año actual, donde se refleja esta evolución,

Generación de residuos.

Al igual que cualquier actividad humana genera residuos, en las sedes y en los proyectos llevados a cabo por el Grupo ISASTUR se desechan materiales que han perdido su utilidad.

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). En menor cantidad, se generan 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.

Residuos no peligrosos

- Reutilización 95 t
- Reciclados 411 t
- A vertedero 445 t
- Incineración 57 t
- Compostaje 0 t

Residuos peligrosos

- Reciclados 0,179 t
- A vertedero 4,4 t
- Incineración 0,527 t

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. La implantación del teletrabajo como práctica habitual una vez superadas la necesidad por la pandemia tuvo como consecuencia una disminución del consumo de energía eléctrica. Los datos reportados en sedes se contabilizan a través de las facturas emitidas por la comercializadora.

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 2025 fue de **12,376 MWh**.

Consumo eléctrico

- 488 MWh

Combustible de automoción y grupos electrógenos.

Combustible

- Gasóleo 341.380 l
- Gasolina 49.463,1 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 diariamente.

En el anexo III pueden consultarse los datos para el año 2025 segmentados por país.

Combustible de calefacción (gasóleo y gas natural)

Combustible calderas

- Gasóleo 5.050 l
- Gas natural 8.773 m³

Se consume combustible para calefacción en las dos sedes de Llanera, en Asturias. El dato de consumo comparado con los años anteriores puede verse en el anexo III. 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 el año 2025 no ha habido captación en proyectos, el resto del agua consumida fue comprada.

Consumo de agua

- Agua de red 94.731,21 m³
- Aguas subterráneas: 0 m³.

El agua se consume en las sedes y proyectos industriales para uso sanitario y en obras para uso industrial o riego que 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 aumentó considerablemente. Esto se debe al riego de viales por condicionantes de nuestros clientes y servicios higiénicos utilizados en proyectos.

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.

Se dispone de inspecciones periódicas preventivas por empresa autorizada para los equipos instalados tanto en Silvota como ESAGI.

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, añadieron a los vuelos los desplazamientos de empleados en tren. 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 las emisiones indirectas las que derivan de la gestión de los residuos producidos.

Para el cálculo de las emisiones directas en la huella de carbono de 2025, se ha usado la herramienta proporcionada por la Oficina Española de Cambio Climático del MITECO versión 31 de mayo de 2025.

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.

El resultado para el Grupo ISASTUR de CO₂ equivalente es de 1.042 toneladas.

Las emisiones por alcance son las siguientes en el año 2025:

Alcance 1: 912,18 toneladas de CO_{2eq}

Alcance 2: 129,82 toneladas de CO_{2eq}

Y por fuente de emisión:

Toneladas de CO _{2eq}				
Fuentes de emisión	2022	2023	2024	2025
Calderas	30	37,06	28,50	16,23
Vehículos	531	1121,15	1012	896
Emisiones fugitivas	3,31	2,88	0	0
Electricidad	144	17,62	62,16	129,82

Compromiso con las personas



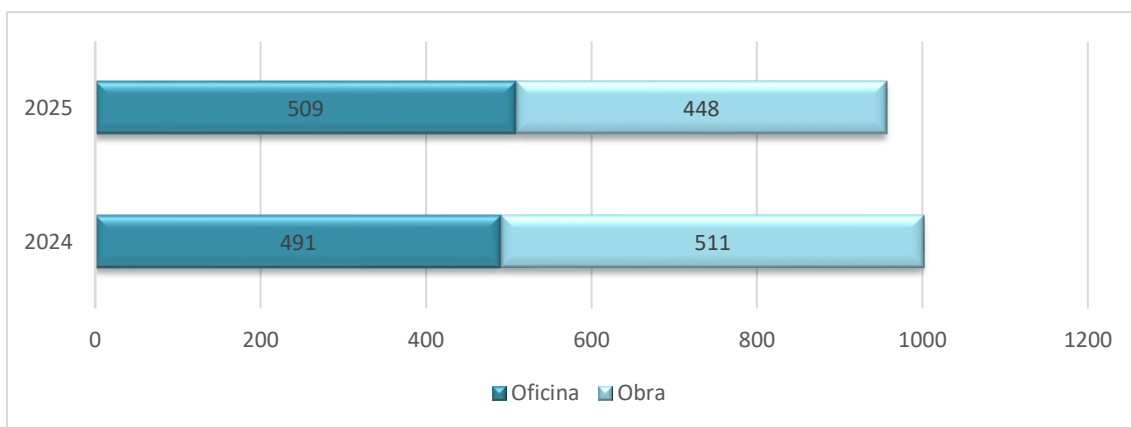
Empleo

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 2025 fue de 1.022 personas trabajadoras, siendo a final de ejercicio de 957, lo que supone un descenso de un 4,7% respecto al cierre de 2024.

Como respuesta a la actividad en diversos países 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 90% a cierre de ejercicio, 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. La representatividad de la plantilla en España se mantiene estable tras el notable incremento experimentado en los últimos años y con un promedio en el 2025 de 929 personas.



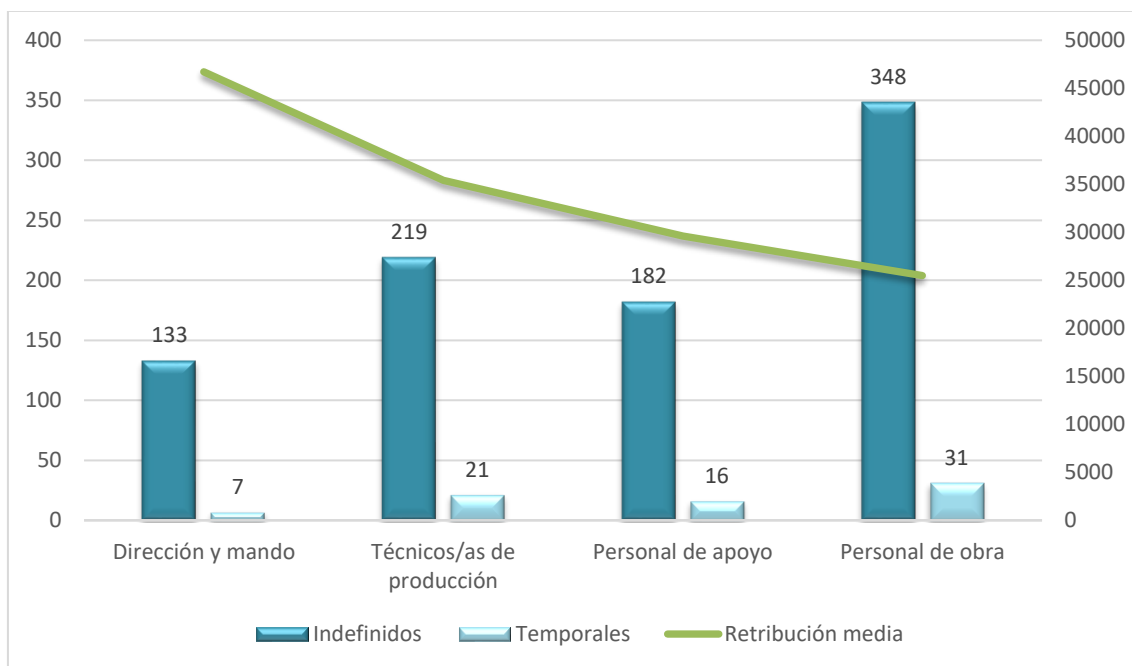
Los colectivos de Oficina y Obra se desagregan de acuerdo con la siguiente clasificación de personal:

- **Dirección.** Consejeros/as, alta dirección y dirección de segundo nivel de organigrama.
- **Mando intermedio.** Responsables de personal o de un área funcional.
 - **De oficina.**
 - **De obra.**
- **Técnicos/as de Producción.** Empleados/as de alta cualificación, habitualmente perfiles de ingeniería, cuyo trabajo se orienta a asegurar la producción a través de su intervención directa en los proyectos u obras.
- **Personal de apoyo.** Empleados/as, independientemente de su cualificación, cuyo trabajo consiste en dar soporte a la producción de forma indirecta.

- **Personal de obra.** Empleados/as 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 el personal de Dirección y Mando intermedio, 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.

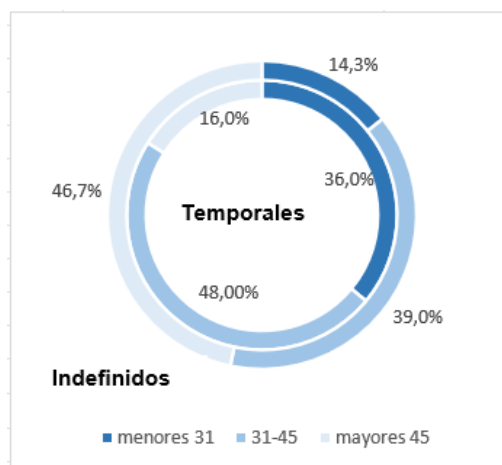
La distribución por categorías es muy estable, a finales de ejercicio, el 39,6% de las personas trabajadoras del Grupo ISASTUR pertenecían a la categoría de personal de obra, el 25,08% eran técnicos/as de producción, el 20,69% personal de apoyo y el 14,63% restante al equipo directivo y de mandos intermedios 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 de atracción y retención de acuerdo con las responsabilidades y atribuciones personales, 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 hasta dos tipos de retribución variable por objetivos: variable general y variable personal. La retribución variable es proporcional a la retribución fija, siendo su relevancia frente al total, en función del tipo de puesto y responsabilidades.



Modalidad de contratación por grupos de edad

A partir de un año de antigüedad en la Empresa o estabilización contractual, 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 personal de dirección.

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

Estabilidad laboral

En ISASTUR se fomenta un compromiso con las personas a largo plazo, que se evidencia en la estabilidad de las contrataciones. A pesar de la naturaleza deslocalizada e intrínsecamente efímera de algunas obras, se observa también esta estabilidad en el colectivo de personal de obra, con un 91,5% de contratos indefinidos. La modalidad de contratación fija discontinua desciende notablemente, si bien supone más del 12% de la contratación indefinida y del 11% de la contratación total.

En 2025, un 92% de la plantilla total cuenta con contrato indefinido, con porcentajes muy similares en Oficina y Obra. Por otra parte, en el conjunto del Grupo ISASTUR se consolidaron 84 contratos temporales que fueron transformados en contratos indefinidos, 19 de los cuales provenientes de personas con contrato en prácticas.

Promoción del empleo joven

En el ejercicio 2025 se sigue potenciando el empleo joven con 75 programas formativos, lo que supone un descenso del 23% respecto a 2024. Más del 90% de las becas iniciadas con intención de estabilidad, han pasado a relación laboral. Igualmente, cerca del 80% de las personas que disfrutaron de un contrato laboral formativo finalizado en 2025, tuvieron la posibilidad de estabilizar su relación laboral.

Absentismo y Rotación

El índice de absentismo anual consolidado ha sido de 5.35% incluyendo aquí el porcentaje de absentismo gestionable (enfermedad común, enfermedad profesional y accidente) que resulta un 4.30%. Esta evolución consolida el incremento que se produjo en 2024, achacable a la nueva regulación de los días de permiso, y arroja un incremento adicional de aprox. +0,20 puntos directamente vinculados a la enfermedad común, enfermedad profesional y accidente.

El índice anual de rotación en el Grupo se sitúa en un 12.58% si bien es muy desigual según el tipo actividad de las empresas. Se produce en general un descenso en casi todas las entidades, siendo este especialmente significativo en Babcock Montajes, que alcanza un 29.32% tras descender 13 puntos porcentuales respecto a 2024. En el resto de empresas nacionales la rotación media se sitúa en el 5.17%, algo superior a 2024 como consecuencia de una mayor rotación en Isastur Ingeniería y Mantotal. La rotación en el resto de empresas internacionales, resulta propia del momento de expansión o repliegue en el que se encuentren y por eso sus datos son más o menos significativos, destacando México (68.12%) con un incremento de casi 48 puntos porcentuales.

A continuación, se muestran los datos de la rotación involuntaria. En 2025 descienden notablemente (-23,68%) los valores respecto al ejercicio previo. Adicionalmente, es importante destacar el gran impacto que tiene en estas cifras la contratación de personal fijo discontinuo para la realización de trabajos temporales.

Por género

- 22 hombres
- 7 mujeres

Por edad

- 5 < 31 años
- 12 > 31 años < 45 años
- 12 > 45 años

Por clasificación profesional

- 1 Mando medio (obra)
- 2 Téc. Producción
- 9 Personal de Apoyo
- 17 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 2025 cerca del 98% de las personas trabajan a tiempo completo, correspondiendo la mayoría de las jornadas parciales a jubilaciones parciales.

La organización del tiempo y lugar de trabajo difiere según los puestos y centros de trabajo *, si bien al menos el 53% 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).
- 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.
- Modalidad mixta de teletrabajo y presencialidad, en función del tipo de puesto.

Conscientes de que la flexibilidad horaria y de lugar de trabajo suponen riesgos de conectividad permanente que deben atajarse, la empresa mantiene reglas claras de disponibilidad y medidas activas de sensibilización, derivadas de la política de desconexión digital.

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.*

Conscientes de que la flexibilidad horaria y de lugar de trabajo suponen riesgos de conectividad permanente que deben atajarse, la empresa mantiene reglas claras de disponibilidad derivadas de la política de desconexión digital. En 2025 se continuó con las medidas activas de sensibilización y difusión de nuestra política con noticias internas y cuestionarios para medir *el equilibrio digital*.



Seguridad y salud

La Política de Gestión Integrada del Grupo ISASTUR establece la prevención de riesgos laborales como un pilar estratégico de su gestión empresarial, concibiéndola como una responsabilidad compartida por todas las personas que integran la organización, así como por sus colaboradores —proveedores, contratistas y subcontratistas—. En coherencia con los valores corporativos de profesionalidad, trabajo en equipo, integración y orientación al cliente, y refleja, de manera especial, su firme compromiso con las personas.

Organización preventiva

El Grupo ISASTUR cuenta con un Departamento Corporativo de Prevención de Riesgos Laborales, formado por técnicos y técnicas superiores con especialización en las disciplinas: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada. La especialidad de la Medicina del Trabajo se encuentra concertada con entidades externas acreditadas.

Asimismo, el Grupo cuenta con un Servicio de Prevención Mancomunado que presta cobertura a las siguientes sociedades del Grupo: ISASTUR, ISASTUR INGENIERÍA, ISOTRON y BABCOCK MONTAJES.

Las empresas del Grupo que desarrollan proyectos y actividades de obra cuentan complementariamente con técnicos y técnicas de prevención plenamente integrados/as en las unidades de negocio de producción, favoreciendo que la gestión de riesgos laborales se integre en todos los procesos productivos de la organización.

Sistema de gestión



El Sistema Integrado de Gestión del Grupo ISASTUR, se encuentra certificado conforme a la norma internacional ISO 45001. Este sistema de gestión se desarrolla mediante procedimientos e instrucciones técnicas de trabajo y se asienta sobre tres pilares fundamentales:

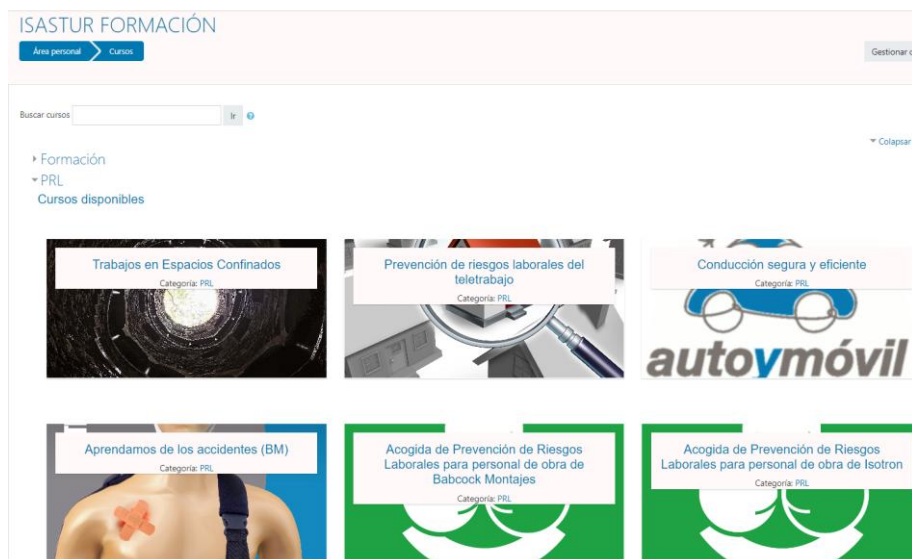
1. Evaluación de riesgos: se realizan evaluaciones de riesgos generales, evaluaciones de riesgos específicas y planes de seguridad y salud (para proyectos y obras), evaluaciones de riesgo para trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, así como, evaluaciones higiénicas (de ruido, de polvo, etc.), ergonómicas (de tareas de obra, de pantallas de visualización de datos, etc.) y evaluaciones psicosociológicas.
2. Formación e información: todas las personas trabajadoras que se incorporan al Grupo ISASTUR reciben como parte de su acogida, una formación inicial específica sobre prevención de riesgos laborales y acceso al manual interno de seguridad e instrucciones técnicas de trabajo. El citado manual se encuentra tanto en la Intranet, como en la propia página Web del Grupo. Como complemento a esta formación inicial, la jefatura y los mandos de obra son los responsables de transmitir el contenido de los planes de seguridad y salud / evaluaciones de riesgos específica al personal de obra, e impartir charlas pretarea al comienzo de los trabajos. También se imparte formación periódica en obra.

En el Grupo ISASTUR se usan además otras herramientas informativas entre las que se encuentra el informe mensual de prevención y medio ambiente (PYMA), elaborado mensualmente entre los departamentos corporativos de prevención y de medio ambiente y que es difundido a todo el personal. Los contenidos de este informe son entre otros: los índices de

accidentalidad y objetivos de las diferentes empresas, un tema del mes en materia de prevención de riesgos laborales y otro sobre medio ambiente.

También se imparte formación teórico-práctica, relacionada con trabajos con riesgos especiales, manejo de equipos de trabajo y emergencias.

Complementariamente se organizan sesiones webinar y se difunde periódicamente información sobre prevención de riesgos laborales en el canal de noticias de la Intranet del Grupo, y, aprovechando las nuevas tecnologías de comunicación, se imparte también formación online, a través de un aula virtual interna de formación, que cuenta con diversos cursos.



Aula virtual de formación del Grupo ISASTUR.

Los siguientes cursos de prevención de riesgos laborales, forman parte del actual catálogo de formación online del Grupo ISASTUR:



Compromiso con las personas

Sensibilización en prevención de riesgos laborales del personal directivo.

El principal objetivo de este curso es que aquellas personas que son responsables del principal valor de la empresa (los trabajadores y las trabajadoras) 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.



Gula de Gestión de la Seguridad y Salud en Obra
ISASTUR

Gestión de la seguridad y salud de proyectos y obras.

La finalidad de este curso es que la línea de mando y los/as técnicos/as de prevención adquieran los conocimientos necesarios sobre los procedimientos internos de gestión de la seguridad y salud aplicables en el desarrollo de los proyectos y actividades de obra, de modo que los puedan aplicar en la ejecución de los trabajos.



Prevención de riesgos laborales en las tareas de oficina.

Este curso está dirigido a las personas que desarrollan tareas de oficina para que las mismas puedan identificar los principales riesgos derivados de su actividad y conozcan y apliquen las medidas preventivas que les ayuden a controlarlos.



Protección de la salud y seguridad frente al riesgo eléctrico.

El objetivo de este curso es el de formar a los/las trabajadores/as en la evaluación y prevención del riesgo eléctrico en trabajos en instalaciones eléctricas o en la proximidad a las mismas.



Aprendamos de los accidentes.

Este curso tiene como finalidad que tanto la línea de mando como los/as técnicos/as de prevención conozcan los accidentes de trabajo más relevantes, así como las medidas correctoras/preventivas, con el fin de que estos no se vuelvan a repetir.



Conducción segura y eficiente.

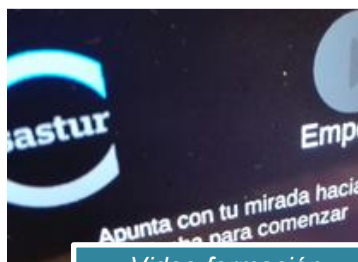
El objetivo de este curso es que los participantes adquieran los conocimientos, actitudes y habilidades suficientes en materia de conducción de vehículos, que les permitan realizar dicha conducción de una manera más segura y eficiente, reduciendo el riesgo de accidente de tráfico y la contaminación medioambiental.



Trabajos en espacios confinados.

Curso enfocado a las personas que desarrollan actividades en el interior de espacios confinados, con el objetivo de que identifiquen los riesgos presentes en estos entornos y apliquen medidas preventivas que les ayuden a controlarlos, así como las medidas de emergencia de aplicación.

El Grupo ISASTUR cuenta además con un entorno inmersivo e interactivo para la formación del personal en materia de prevención de riesgos laborales



Video formación inmersiva



Visor para formación inmersiva

3. Supervisión: se realizan periódicamente, auditorías, inspecciones de seguridad y salud 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 internos establecidos y adoptar medidas correctoras.

Para la realización de inspecciones de seguridad y salud y seguimiento de trabajos con riesgo especial el Grupo ISASTUR dispone de una app. Durante el 2025 la mencionada app ha sido actualizada mejorando su contenido, funcionalidad y añadiéndole nuevos usos.

Capacitaciones

Con el objetivo de garantizar que el personal más capacitado realice determinadas tareas, el Grupo ISASTUR dispone de un procedimiento de habilitaciones internas para trabajos que implican riesgos especiales, tales como trabajos con riesgo eléctrico, manejo de equipos móviles, trabajos en altura. Este procedimiento incluye un sistema de identificación basado en el uso de pegatinas y otros elementos distintivos, como brazaletes o chalecos.



Habilitaciones Grupo ISASTUR.

Sistema de mejora continua

Para asegurar la correcta gestión y tratamiento de las sugerencias, deficiencias y quejas, detectadas por miembros de la organización y/o entidades externas (clientes, subcontratas, etc.), el Grupo ISASTUR cuenta con la herramienta informática interna SMC. Entre los asuntos gestionados se incluyen los accidentes, los incidentes, así como las deficiencias de seguridad detectadas durante auditorías internas y externas.

Iniciativas singulares

El Grupo ISASTUR desarrolla diversas iniciativas en materia de prevención de riesgos laborales, entre las que se incluyen premios internos, talleres prácticos, campañas de sensibilización, etc.



Campana del Grupo ISASTUR: NO SOMOS MÁQUINAS.

En 2025 se celebró la XXI Edición de los premios de prevención de riesgos laborales del Grupo ISASTUR. El objetivo de estos premios es reconocer el esfuerzo del personal del Grupo en materia de prevención de riesgos, destacando especialmente a quienes demuestran un alto grado de sensibilización en la aplicación de procedimientos de trabajo que garantizan la seguridad y salud de las personas.



Entrega premios internos de Seguridad y Salud Grupo ISASTUR.

Algunas de las campañas de seguridad y salud más relevantes llevadas a cabo durante el 2025 fueron las siguientes:



Campana interna: "Las reflexiones de Prudencio".

Campana de sensibilización basada en una serie de vídeos divulgativos que tratan diversos temas relacionados con la prevención de riesgos laborales. La iniciativa cuenta con un personaje virtual, que se llama Prudencio, que actúa como hilo conductor de los contenidos.



Campana interna: "Dragones y Mazmorras".

Campana dirigida a los mandos de obra, orientada a reforzar la eficacia con la que comunican a sus equipos los riesgos asociados a las tareas y las correspondientes medidas preventivas. Para su desarrollo, se diseñó una dinámica de role playing inspirada en el juego que da nombre a la campaña.

Sociedad



El Grupo ISASTUR continúa con el programa de ISASTUR Saludable en colaboración con FADE en el que se desarrollan diversas actividades relacionadas con la salud y el bienestar. Dentro del citado programa cabe destacar en 2025, entre otras iniciativas, el fomento de hábitos saludables con los *retos 21 días sin azúcar, 21 días moviéndote y 21 días meditando* que se enmarcaron dentro del programa anual de actividades.

La actuación del Grupo ISASTUR en materia de prevención de riesgos laborales trasciende el ámbito interno de la organización. La compañía impulsa la colaboración con agentes sociales, organizaciones empresariales, entidades especializadas en seguridad y salud, universidades y centros educativos, y participa activamente en jornadas y encuentros orientados a la promoción de la cultura preventiva. diversos tipos de jornadas de prevención de riesgos laborales.

En 2025 la revista Ingeniería, Montajes y Mantenimientos Industriales (MMi) publicó un artículo sobre la campaña del Grupo ISASTUR: “Dragones y Mazmorras”. Campaña dirigida a los mandos de obra, orientada a reforzar la eficacia con la que los mencionados mandos comunican a sus equipos los riesgos asociados a las tareas y las correspondientes medidas preventivas. Para su desarrollo, se diseñó una dinámica de role playing inspirada en el juego que da nombre a la campaña



Artículo del Grupo ISASTUR en la revista MMI.

En el 2025 el responsable del Servicio de Prevención del Grupo ISASTUR intervino como ponente en la Jornada: Gamificación en prevención de riesgos laborales, organizada por la Universidad Isabel I.



Ponencia: Gamificación en prevención de riesgos laborales.

Accidentalidad

Las siguientes tablas reflejan los datos de siniestralidad laboral del Grupo ISASTUR en el 2025.

ACCIDENTES GRUPO ISASTUR	Hombres	Mujeres	Total
Nº accidentes con baja	30	0	30
Nº accidentes sin baja	25	1	26
Nº accidentes in itinere	2	2	4

DATOS ESTADÍSTICOS	Índice de frecuencia	Índice de gravedad	Índice de frecuencia general
Grupo ISASTUR	16,64	0,37	31,06

Durante el año 2025 se ha diagnosticado una enfermedad profesional con baja.

Todos los accidentes e incidentes han sido investigados y difundidos a través de reuniones con los/as delegados/as de prevención y reuniones del Sistema de Mejora Continua (SMC).

Sistema de mejora continua

Para canalizar las sugerencias, deficiencias o quejas realizadas y/o detectadas por cualquier miembro de la organización 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 denominada SMC. 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, las deficiencias de seguridad detectadas en las inspecciones y auditorías, etc.

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

El código de conducta y las políticas de personas en el Grupo ISASTUR abogan por el respeto a la legislación laboral y el diálogo social, en todos los países en los que opera, siendo este un ámbito con una regulación muy desigual a nivel internacional. En los distintos países, se establecen diversos 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.

En España, dónde la plantilla supone cerca del 90% del total, el diálogo social se articula en torno a tres convenios sectoriales que se convierten en 14 considerando los diferentes ámbitos geográficos de los mismos.



Cobertura de convenios colectivos en España (89,4% 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 a cierre de ejercicio 16 comités permanentes en el seno del Grupo. De entre estos, siete son de propósito general, cuatro son específicos de Seguridad y Salud, y cinco están vinculados a las medidas de Igualdad de género. En total, en 2025 se han mantenido 42 reuniones en las que han participado 40 personas elegidas por los trabajadores y 2 representantes de los sindicatos mayoritarios en los sectores en los que operan las sociedades del grupo Isastur.

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 y, conscientes de que esta segunda vía apenas permite llegar al personal de obra, se mantiene un canal paralelo con este colectivo 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 (seguro médico para trabajadores/as del grupo y sus familias, campañas de Navidad...).

En la intranet, además de la difusión de la actualidad en la empresa dirigiendo las noticias a los colectivos potencialmente interesados, se publican avisos sindicales y las ofertas de empleo, dando a conocer así las vacantes a todos los empleados/as.



The screenshot displays the ISASTUR intranet interface. At the top, there's a navigation bar with the ISASTUR logo and a 'Tablón actualidad ISASTUR' section. Below this, two news articles are visible:

- ISOTRON construye la interconexión del mayor parque solar de Perú**: A news article dated 19-11-2025, discussing the completion of the JADE substation for the Grupo Enhol. It mentions the project's significance in renewable energy and the company's commitment to sustainable development.
- Seleccionamos diferentes perfiles**: A news article dated 26-03-2025, announcing new job profiles for selection processes. The profiles listed include: Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales (Cádiz), Responsable de Operaciones (Tarragona), Ingeniero/a de diseño de líneas AT/MT, and Ingeniero/a de Informática ETAP en Obra (Cádiz).

Below the news articles, there's a large blue-bordered box for a job advertisement:

Curso ARMARIOS DE SERVICIOS AUXILIARES CA/CC Y CAJAS DE CENTRALIZACIÓN ¡PLAZAS DISPONIBLES!

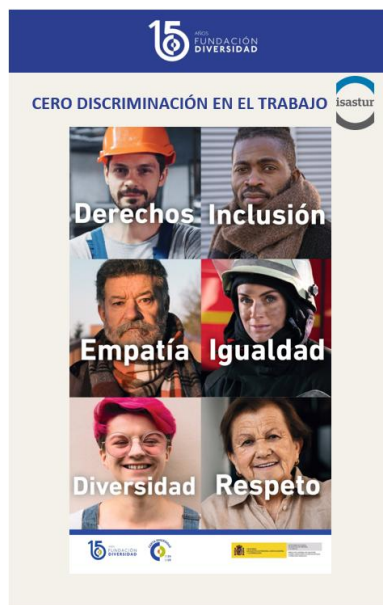
VIERNES 14 DE MARZO
09.00h – 11.30h
PRESENCIAL - ESAGI

Fecha límite para inscribirse: jueves 13 de marzo
Contacta con RRHH si estás interesado/a

Ejemplos de publicación de noticias internas de diverso carácter: avances de proyecto y actividades.

En total, durante el ejercicio 2025, han sido 120 los comunicados difundidos a través de las distintas secciones de la intranet, con un total de 36.887 visualizaciones, cifras notablemente superiores a 2024 (25% y 23% respectivamente).

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 corporativos de prevención y de medio ambiente y que es difundido especialmente en las obras. Los contenidos de este informe incluyen entre otros: los índices de accidentalidad y objetivos de las diferentes empresas, un tema del mes en materia de prevención de riesgos laborales y otro sobre medio ambiente. Este canal también es aprovechado para difundir los ODS.

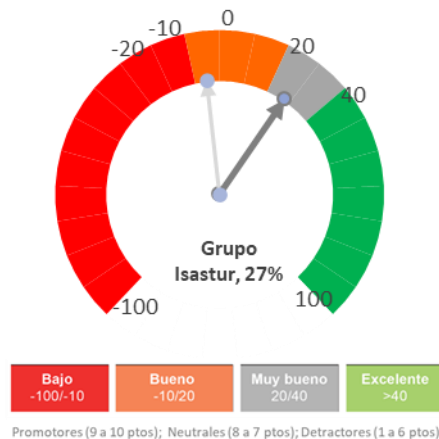


Viñeta de la campaña original sobre Seguridad en el Uso de la Información y campaña Cero Discriminación en el trabajo, replicada de la Fundación Diversidad

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 cada dos años de forma coordinada en ISASTUR, si bien esta periodicidad puede variar en función de la situación específica de cada centro de trabajo.

La actual edición de la encuesta de clima muestra una evolución claramente positiva, con mejoras significativas en los principales indicadores, que pasan mayoritariamente de niveles bajos o medios a niveles buenos o muy buenos. La participación total se mantiene en el 50%, muy similar en cómputo global a ediciones anteriores, si bien ha sido claramente insuficiente en Obra (21%, limitando la información disponible para este colectivo). Los resultados muestran una evolución positiva: estando el índice de satisfacción entorno a los 7 puntos (en una escala de 1 a 10) para todas las empresas en ISASTUR, con una mejora de +0,5puntos, mientras que el índice de recomendación se situó en 27%, dentro del rango “Bueno” y con una notable mejora de 32 puntos respecto a la anterior edición.



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 y ratificado con la Representación Legal de Trabajadores.

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 la Gestión de Personas.

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, se ha concretado en 2025 en la realización de 751 acciones formativas con un total de 3.359 personas participantes en las 27.020 horas invertidas*. Esta cifra consolida al alza la recuperación que se observa desde 2023 y evidencia una renovada apuesta por la formación y el desarrollo, especialmente relevante en un contexto de transformación organizativa, tecnológica y normativa que exige la actualización permanente de conocimientos y competencias.

Las acciones impartidas han supuesto una media de formación de 9 horas por persona participante y de 26,43 horas respecto la plantilla media del ejercicio. Un 18% de las horas de formación han sido impartidas por formadores propios con un total de 4.804 horas.

En 2025, el Grupo ISASTUR ha dado un paso decisivo en la difusión y aprovechamiento de su Aula Virtual, orientando sus esfuerzos no solo a la incorporación de nuevos contenidos, sino especialmente a maximizar el impacto formativo entre toda la plantilla, con un foco particular en el desarrollo del personal junior. La plataforma de cursos propios continúa enriquecida con temáticas estratégicas como Ciberseguridad y Compliance, ampliando así el abanico de competencias críticas para el negocio. Paralelamente, la plataforma de formación externa se

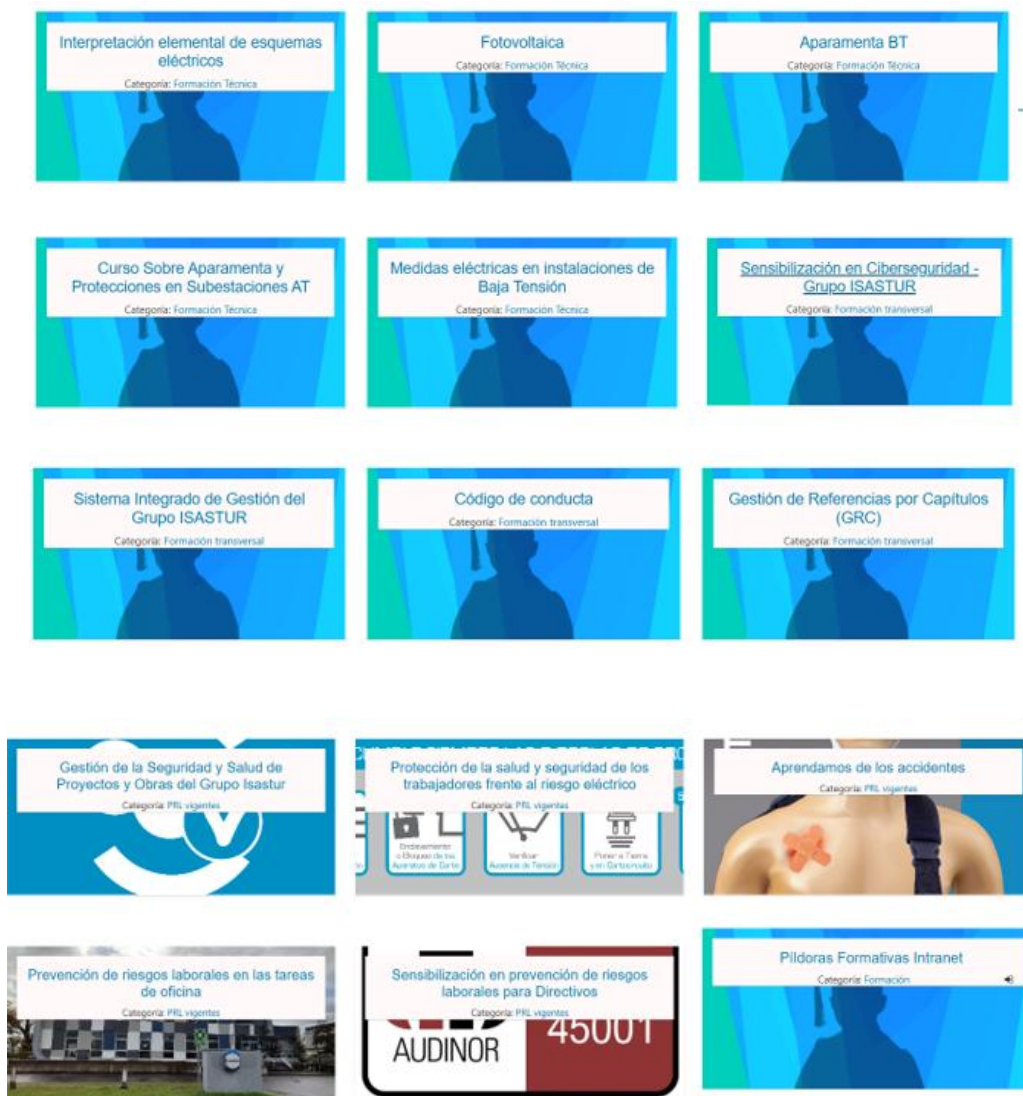
impulsa de manera transversal para todos los perfiles, favoreciendo un acceso más amplio y personalizado a recursos formativos. Este enfoque integral busca fomentar la generación de conocimiento, potenciar la autonomía en el aprendizaje y facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal, al tiempo que contribuye a la reducción de la huella de carbono y la minimización de desplazamientos, promoviendo un modelo de formación más sostenible y responsable.

Como complemento a la formación teórico-práctica tradicional y aprovechando las ventajas del e-learning, la formación disruptiva y el aprendizaje asíncrono, que permiten a cada persona avanzar a su propio ritmo, en el momento y lugar que mejor se adapte a sus necesidades, el Grupo ISASTUR ha seguido potenciando durante el 2025 su aula virtual de formación, favoreciendo a su vez la conciliación entre la vida personal y profesional de la plantilla y contribuyendo, al mismo tiempo, a la reducción de la huella de carbono y a la minimización de los riesgos derivados de posibles desplazamientos.

**Se incluyen en esta cifra las horas reportadas de Empresas Internacionales que no hacen uso del ERP.*

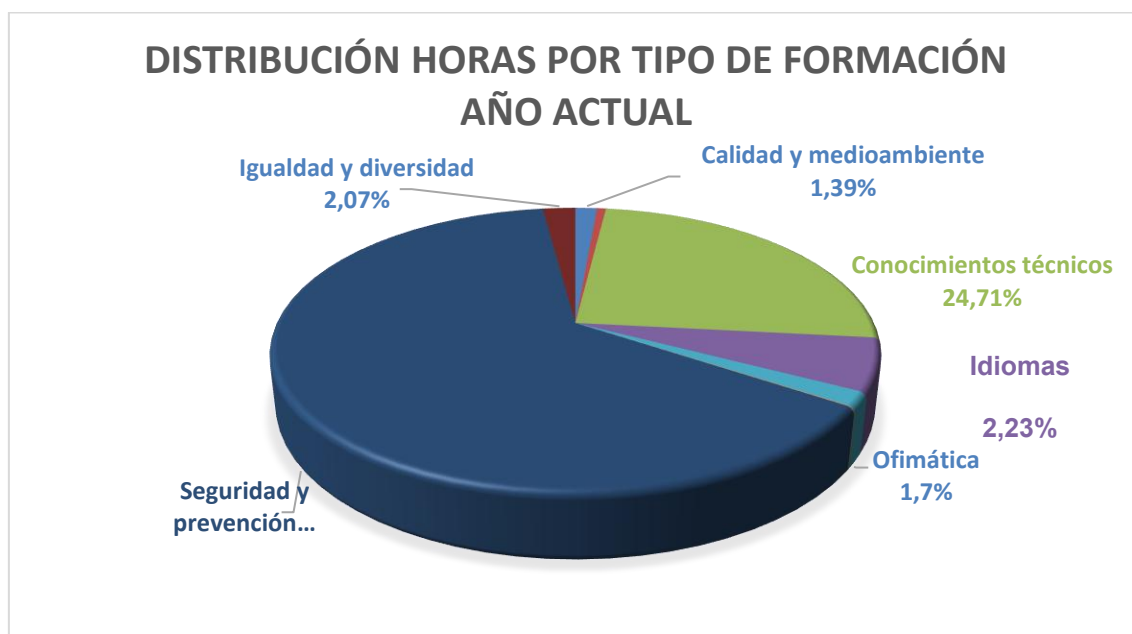


Se muestran a continuación algunas de las acciones del catálogo de cursos internos del Grupo ISASTUR que contiene entre sus títulos formaciones de distinta índole (conocimientos técnicos: procesos, sistemas y herramientas de gestión interna; ciberseguridad, calidad y medio ambiente...)



En materia de prevención de riesgos laborales, durante el año 2025 se continuó potenciando la utilización del Aula Virtual de formación del Grupo ISASTUR, complementándolo con sesiones webinar, información presencial en obra, formación inmersiva interna, difusión de códigos QR, noticias on-line, así como con la realización de cursos teóricos y teórico-prácticos, tanto internos como externos.

Horas de formación por materia

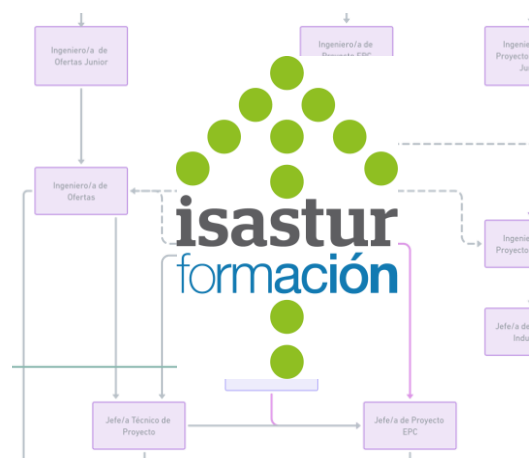


La formación en Seguridad y Prevención continúa representando la mayor parte de las horas impartidas en 2025, con 13.185,2 horas (48,8 % del total), consolidando así la apuesta de la empresa por la excelencia en este ámbito y suponiendo más del 90% de la formación recibida por el personal de obra. En segundo lugar, se sitúa la formación técnica, que alcanza 8.858 horas (32,78 %), aumentando tanto en términos absolutos (+13,72 %) como en su peso relativo, incluso tras la creación de la nueva categoría de Igualdad y Diversidad, que en su primer año supone un 3,14 % del total. La formación técnica se sitúa como categoría predominante en el personal de oficina, suponiendo hasta un 50% de la formación recibida por las personas Técnicos/as de Producción.

Asimismo, se registran incrementos significativos en las áreas de Idiomas y Competencias conductuales, lo que refleja una mayor diversificación de la oferta formativa. El resto de tipologías mantiene un peso más reducido dentro del conjunto de iniciativas desarrolladas.

Es importante destacar que en este ejercicio se el **Programa de Formación Técnica para Ingenieros/as Juniors**, que cierra en 2025 su IV edición, orientado a impulsar el desarrollo profesional de los perfiles técnicos dentro del grupo ISASTUR.

Este programa responde a tres objetivos principales: fortalecer las competencias clave, facilitar la consolidación en el rol profesional actual y permitir a los participantes explorar nuevas oportunidades de carrera dentro de la organización. El diseño del programa se estructura en etapas de unas cien horas anuales, y se caracteriza por adoptar un enfoque flexible y personalizado, ajustando tanto la obligatoriedad como el contenido del programa a las características y necesidades individuales de cada participante. Esta metodología ha permitido un mayor grado de compromiso y eficacia en la adquisición de conocimientos técnicos especializados, y ha supuesto una dedicación de



más de 3.300 h de formación en Conocimientos Técnicos.

En términos generales, las distintas categorías profesionales presentan niveles de formación con tendencia similar a su representación en la plantilla, observándose en todo caso lo ya indicado: las categorías correspondientes a personal de oficina se forman más que las de personal de obra. Esta diferencia puede explicarse, en parte, por una mayor facilidad de acceso a los contenidos formativos y una mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo, lo que facilita su participación en las actividades de formación.

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	Mandos medios obra	Técnicos producción	Personal de apoyo	Personal de obra	Sin Clasificar	Subtotal
Hombres	634	1.447,5	1.148,5	6.786,3	1.790,35	8.787,5	4,5	20.598,6
Mujeres	-	344,3	-	2.984,5	2.999,05	89,5	4	6.421,35
Subtotal	634	1.791,8	1.148,5	9.770,8	4.789,4	8.877	8,5	27.020

Igualdad y diversidad

El Grupo ISASTUR reafirma su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, guiado por principios de equidad, justicia y respeto a la diversidad. Este compromiso se refleja en la implementación de planes y medidas que fomentan un entorno laboral inclusivo, previenen la discriminación y garantizan la igualdad en todos los ámbitos de la organización.

Durante 2025, se completó el registro de los Planes de Igualdad que se encontraban en fases de negociación en ejercicios anteriores, consolidando así la estrategia del grupo y cumpliendo con la normativa vigente.

Para asegurar la aplicación práctica de estas políticas, se han revisado y actualizado los documentos y procedimientos internos, centralizados en un renovado espacio de igualdad de la Wiki. Este repositorio incluye los textos íntegros de los Planes de Igualdad, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y laboral, el inventario de medidas de conciliación, el manual de buenas prácticas en lenguaje inclusivo y la guía de igualdad. Asimismo, se ha actualizado la configuración y descripción de los puestos de trabajo conforme criterios de valoración de puestos de trabajo, avanzando de este modo en transparencia salarial.

Esta actualización se ha acompañado del refuerzo de los mecanismos de prevención y actuación frente al acoso, incluyendo la formación específica dirigida a las personas integrantes de las comisiones mediadoras para mejorar su capacitación en la gestión de este tipo de situaciones.

El despliegue de las medidas se ha complementado con la integración de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad en la planificación anual, dirigidas tanto al conjunto de la plantilla como a colectivos clave implicados en la gestión de personas, especialmente en procesos de selección y promoción. Asimismo, se han desarrollado campañas informativas adaptadas a los distintos entornos de trabajo, desde el boletín de prevención y medioambiente en obras hasta la iniciativa "Tolerancia cero" y ventanas emergentes en la intranet para la oficina.

El grupo mantiene el Distintivo de Igualdad en la Empresa otorgado por el Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales, así como su inclusión en el Directorio de Empresas comprometidas con la Igualdad, reconociendo el valor de las medidas implantadas y el esfuerzo continuado por promover un entorno laboral más justo e inclusivo.

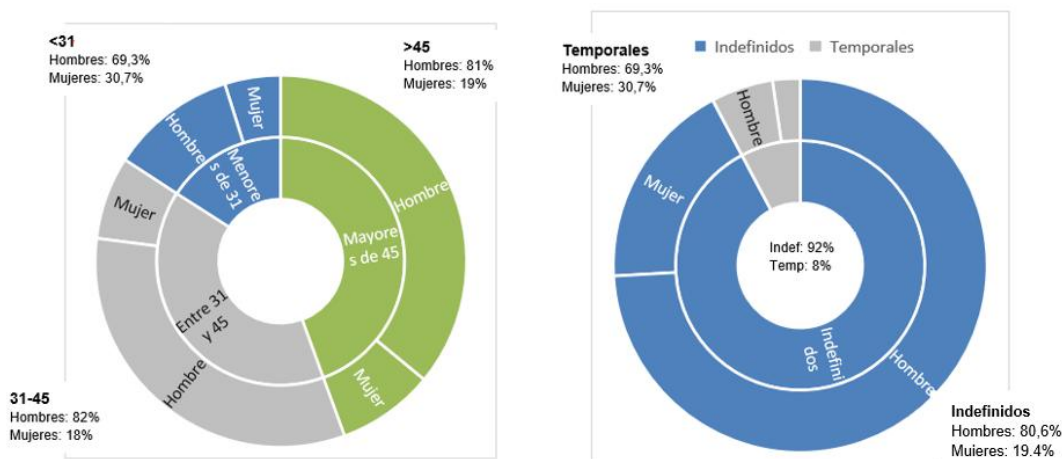
Grupos de edad y género

El 84% de la plantilla se distribuye de forma similar entre los grupos de edad de 31 a 45 años y mayores de 45, siendo el grupo de mayor edad, el predominante (44%) en la mayoría de las empresas nacionales. La edad media en el Grupo es cercana a 43 años.

El número de mujeres en la plantilla es muy inferior al de los hombres, que representan un 79,7% en el total del Grupo ISASTUR y es hasta 6 puntos superior en las empresas con actividad de montaje en entornos nacionales. El porcentaje de mujeres en las empresas con actividad de ingeniería (29% y 52%) y servicios (58%) es muy superior.

Este predominio masculino se reduce casi 13 puntos en los tramos de edad más joven, pasando de un 81 y 82% de hombres en el grupo de más edad, a un 69% entre los menores de 31.

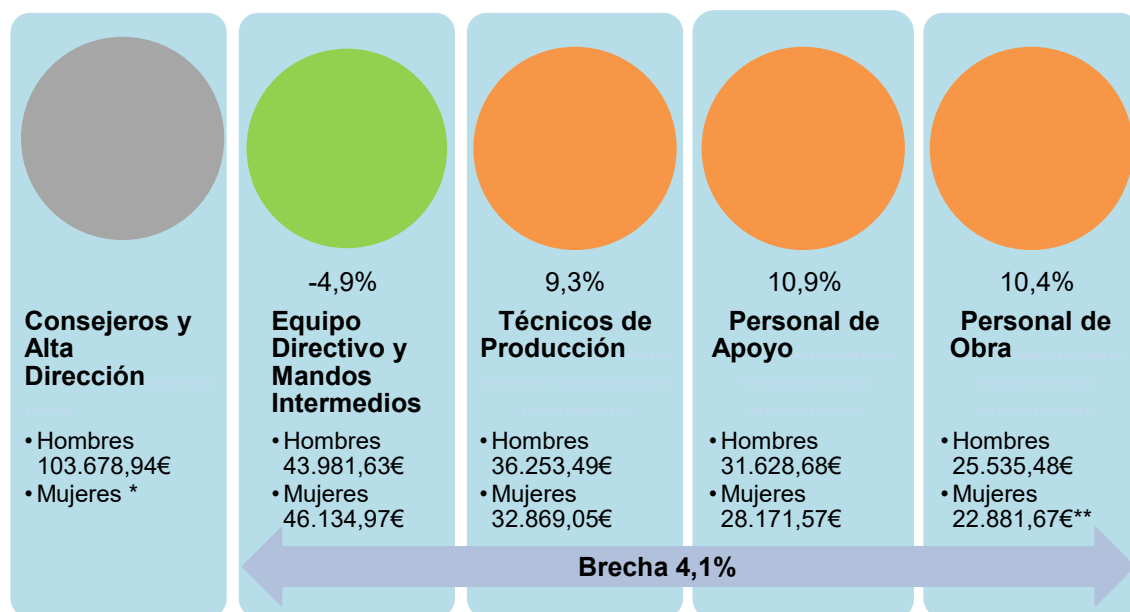
Del análisis de la modalidad de contratación se obtiene una proporción de mujeres con contratos indefinidos muy similar a su peso en la plantilla.



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 4,1% con el siguiente detalle por cada categoría: Un 4,9% para la categoría de dirección y mando a favor de las mujeres; a favor de los hombres un 9,3% para el personal técnico de producción donde la brecha se incrementa respecto al ejercicio anterior, un 10,9% en el personal de apoyo, que en este caso se reduce, y un 10,4% en la categoría de personal de obra, si bien no se cuenta con una muestra representativa de mujeres (1,5% del total de la categoría).



(*) No hay representación de mujeres en esta categoría a fin de ejercicio. ** no se considera muestra representativa

Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El total de personas con discapacidad a cierre de ejercicio asciende en 2025 a 17. Complementariamente el Grupo Isastur contrata 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. Estas medidas suponen en alguna de las empresas nacionales una alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad.

Las empresas del grupo 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:

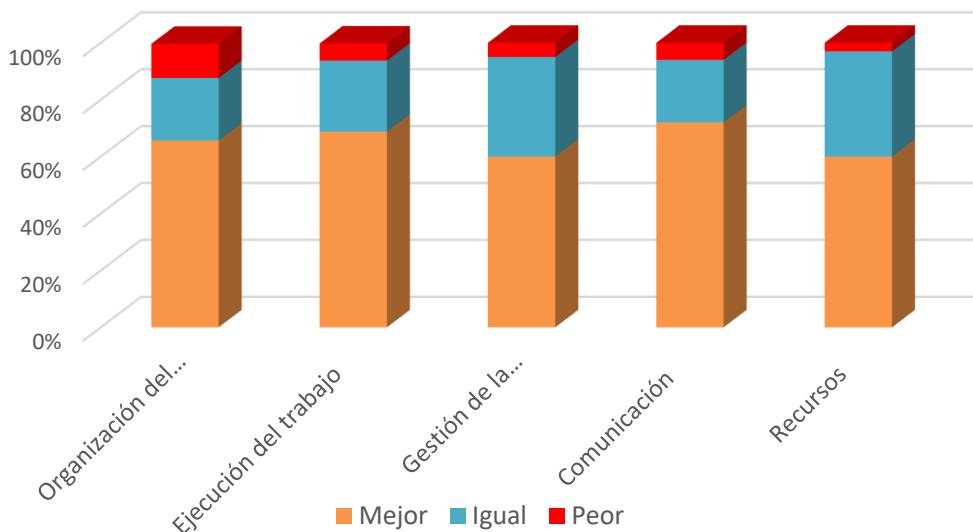
- **Atención personalizada:** la orientación al cliente es uno de los valores corporativos de la organización y por ello el área comercial se encarga de atender las necesidades de cada cliente en general y de cada proyecto en particular, disponiendo además de interlocutores adicionales establecidos en 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 2025 se han recibido 47 encuestas de satisfacción de cliente, 15 correspondientes a la gestión de proyectos y 31 más relacionadas con la gestión de ofertas.

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

En general, los resultados de satisfacción obtenidos en las encuestas de 2025 son muy positivos; los clientes se muestran satisfechos o muy satisfechos en el 93% del total de preguntas realizadas entre todas las encuestas. Los clientes deben valorar en cada pregunta si somos peores (1), iguales (2) o mejores (3) que la competencia. El valor medio del Grupo está en 2,58. El gráfico representa que, al igual que en años anteriores, los clientes nos consideran en la mayoría de las cuestiones Igual o Mejor que nuestra competencia. Los valores obtenidos respecto a la comparación con nuestra competencia son superiores a los de 2024. Mas del 90% de los clientes muestran su predisposición a contratarnos de nuevo, siendo la cuestión más valorada el trato recibido y el deseo de colaboración de nuestros empleados.

Comparación con la competencia. 2025



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 administración y desempeño de las empresas del Grupo son evaluados de forma periódica por sus clientes, superando con éxito rigurosos procesos de homologación y auditorías.

En 2025, las empresas del Grupo ISASTUR han obtenido los siguientes reconocimientos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales:

- ISOTRON fue reconocido con el premio Estrella DuPont 2025, destacando su excelencia en la gestión de servicios y su compromiso con la eficiencia y la mejora continua. La distinción evalúa resultados en seguridad, planificación, calidad y costes, siendo la seguridad un requisito clave para su concesión.



Equipo de trabajo de Isotron en el emplazamiento de DuPont.

- ISASTUR renovó el Sello de Movilidad Segura del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.



Sello de movilidad segura del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.



M^a Teresa Díaz Losada, Jefa del Departamento de Calidad y Medio Ambiente Corporativo del Grupo ISASTUR, compartió cómo un sistema integrado de gestión y protocolos homogéneos permite alinear a todas las empresas del grupo bajo criterios comunes de calidad, sostenibilidad y cumplimiento.

Grupo de trabajo de cumplimiento normativo y criterios ASG

Grupo de Trabajo de Cumplimiento Normativo y criterios ASG

Segunda reunión: 22 de mayo de 2025

Optimización de la Cadena de Valor: implementación de protocolos homogéneos

La homologación de proveedores se ha consolidado como un proceso clave para garantizar la calidad, la seguridad y la coherencia en la cadena de suministro. Este proceso no solo permite seleccionar a los proveedores más adecuados, sino que también asegura que sus prácticas estén alineadas con los valores, protocolos y objetivos estratégicos de la organización.

Tanto **ISASTUR** como **Grupo Central Lechera Asturiana** han compartido experiencias valiosas en la implementación de protocolos homogéneos para la gestión de proveedores. En ambos casos, se destaca la **necesidad de establecer procedimientos estandarizados que permitan trabajar de forma coherente en todas las áreas de la organización**. Este enfoque se materializa en sistemas integrados de gestión que abarcan calidad, medio ambiente, seguridad y salud, cumplimiento normativo y sostenibilidad.

En ISASTUR, por ejemplo, el proceso de homologación se basa en una evaluación técnica y económica que incluye aspectos como la calidad del producto o servicio, los plazos de entrega, la gestión ambiental y de seguridad, la fiabilidad de las comunicaciones contractuales y la solvencia económica. Cada proveedor es calificado individualmente, lo que permite determinar su idoneidad y el nivel de validación requerido para su contratación.

Grupo Central Lechera Asturiana, por su parte, ha desarrollado un sistema de homologación que distingue entre distintos tipos de proveedores (ingredientes, máquinas, servicios, obras, productos auxiliares, etc.), aplicando protocolos específicos

en función del riesgo y del impacto en la cadena de valor. Este enfoque permite una gestión más precisa y eficaz, garantizando el cumplimiento de normativas como IFS, BRC o FSSC 22000, especialmente relevantes en el sector alimentario.

Además, se han establecido mecanismos de control diferenciados según el nivel de riesgo del proveedor (alto, medio o bajo), lo que permite aplicar medidas proporcionales como verificaciones en bases de datos públicas, declaraciones de cumplimiento del código ético o cláusulas contractuales específicas.

Entre los principales **retos** del proceso de homologación destacan la necesidad de mantener la objetividad en la evaluación, la gestión de la diversidad de proveedores y la integración de múltiples normativas sectoriales. Asimismo, la digitalización del proceso, como la integración con sistemas ERP (por ejemplo, SAP), representa una oportunidad para optimizar la recopilación y gestión de datos, mejorar la trazabilidad y facilitar la toma de decisiones.

La homologación también ofrece oportunidades estratégicas: mejora la calidad del suministro, reduce riesgos operativos y reputacionales, fomenta la innovación a través de relaciones colaborativas y refuerza el compromiso con la sostenibilidad y el cumplimiento normativo.

La **homologación de proveedores** no debe entenderse como un trámite administrativo, sino como una herramienta estratégica para **construir una cadena de valor sólida, transparente y resiliente**. La experiencia compartida por ISASTUR y Grupo Central Lechera Asturiana demuestra que la implementación de protocolos homogéneos, adaptados al tipo de proveedor y alineados con un sistema de gestión integral, es clave para alcanzar los objetivos de cumplimiento, eficiencia y competitividad en un entorno empresarial cada vez más exigente.



Segunda reunión: Optimización de la Cadena de Valor: implementación de protocolos homogéneos. 22 mayo de 2025

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.

Es el año 2022, se determina que el Grupo ISASTUR deberá contar con un sistema de cumplimiento normativo debidamente certificado que cubra los riesgos de naturaleza penal y fiscal. En el 2023 se comienza con el proceso de obtención de la certificación en la Une 19601 y UNE 19602 y es el 2024 cuando se finaliza dicho proceso lo que supone que el Grupo ISASTUR estará certificado en la UNE 19601 y UNE 19602 por auditor acreditado a tal efecto.

Es en 2023 se modifica la composición del Comité de Cumplimiento del Grupo, estando formado por Presidenta, Secretaria y Auxiliar de Cumplimiento Legal. En 2025 se ha cursado una denuncia que ha sido tramitada y cerrada.

Con el objetivo de acercar el Compliance a obra, durante el año 2025 se llevaron a cabo diversas charlas formativas en las sedes de Babcock Montajes en Erandio, Alcoa San Ciprian y Bahía Vizcaya, en las que se abordó el alcance y las implicaciones del Sistema de Compliance.

Además, la empresa mantiene una planificación formativa dirigida a los empleados, de manera que a cada nueva incorporación se le imparte formación específica en materia de Compliance.

Asimismo, se han desarrollado campañas de concienciación mediante pop-ups dirigidos a todos los empleados usuarios de equipos informáticos.

En la homologación de proveedores también se abre una ventana para la concienciación en la materia, siendo este uno de los puntos homologables para ser colaboradores del Grupo Isastur.



Charla Formativa Babcock Montajes Erandio

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 la entrega de residuos de vegetación y madera de desbroce que tras su trituración se usó en un terreno que había sido degradado por actividad como cantera para regenerar la capa superficial del suelo y volver a hacerla productiva.

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:



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:

- **FUTURED:** Plataforma Española de Redes Eléctricas del Futuro, donde Isastur forma parte del Grupo Rector.



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 2025 se ha llevado a cabo el Programa de Prácticas a través del cual se han incorporado a las distintas empresas del Grupo diez estudiantes y recién titulados para tener una primera toma de contacto con el mundo laboral.

Otros ejemplos de actividades en materia de responsabilidad social, así como otros reconocimientos recibidos o reacciones de grupos de interés externos en 2024, son los indicados a continuación:

	INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Difusión DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER		ISASTUR SALUDABLE ISASTUR mantiene su compromiso como Empresa Saludable a través de iniciativas como la participación como Empresa colaboradora de FADE SALUDABLE
	PONENCIAS 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, se colaboró en el primer ciclo de Energías Renovables de FP.		CAMPAÑAS SOLIDARIAS NAVIDEÑAS Cada Navidad se organizan campañas de colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro.
		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.	

Entre otras se encuentran:

- AGA (Asociación de Diseñadores Gráficos de Asturias)
- Asociación Club Asturiano de Calidad
- Asociación Fundación ATECYR
- Asociación para el Progreso de la Dirección – APD
- ASTURMANAGER,
- Colaboración con Cruz Roja de Betanzos.
- Colaboración con Cruz Roja para apoyo a las personas damnificadas por la DANA en Valencia.
- Colaboración en distintos proyectos de FADE: Agentes de Igualdad, Proyecto vocaciones, financiación del proyecto MasSteam, ISASTUR/FADE Saludable.
- Colaboración con la Escuela Politécnica de Ingeniería en jornadas para estudiantes, así como con otros centros (IES Monte Naranco, Codema) y asociaciones (Aerce).
- Colaboración en la difusión de campañas de Trabajando en Positivo.
- Colaboración en jornadas organizadas por el centro de formación profesional Valnalón
- Colaboración con la Federación Española de Padres de Niños Con Cáncer
- Difusión Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer y otras campañas relacionadas con la Igualdad de Oportunidades.
- Donaciones a Energías sin fronteras.
- Escuela de Empresa (Formación y Docencia PFP SL)
- Escuela de Empresa.

- FEDEME
- FEMETAL
- FUAC Fundación Universidade da Coruña (Prácticas Formativas Bergondo)
- Fundación SEUR: recogida de tapones.
- Fundación Universidad de Oviedo
- Fundación VINJOY SAGRADA FAMILIA
- INNOVASTURIAS (Club Asturiano de la Innovación),
- Participación en la encuesta sobre el "IV Observatorio de igualdad".
- Participación en la iniciativa Mes Europeo de la Diversidad que tiene lugar a lo largo del mes de mayo, una iniciativa impulsada en toda la Unión Europea con el objetivo de fomentar la diversidad e inclusión laboral en las empresas y organizaciones
- Participación en el proyecto Compromiso reciclado selectivo ECOEMBES
- Participación con Operación Kilo.
- Premios Revillagigedo
- Publicaciones en Prensa – colaboraciones con Energética XXI

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 **2.973 proveedores**, que facturaron al Grupo ISASTUR cerca de **88,84 millones de euros** en 2025. La mayoría de las compras se realizan a proveedores locales.

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.



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 Grupo 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.

El resultado económico de 2025 se detalla a continuación.

La información fiscal relativa al ejercicio de 2025 detallada por país se expone a continuación:

País	Beneficios obtenidos (euros)
España	10.894.677
Chile	-466.355
Argelia	-2.821.587
México	-117.188
Argentina	-202.139
Marruecos	-539.145
Perú	756.263
Uruguay	-26.678
El Salvador	-5.876
Brasil	-8.785
Colombia	-10.893
Guatemala	19.604
Italia	-579.127
Reino Unido	-8.512

Estos resultados implican un pago de impuestos sobre los beneficios:

País	Pago de impuestos (euros)
España	2.418.539
Chile	161.868
Argentina	1.802
Perú	43.972
El Salvador	50.568

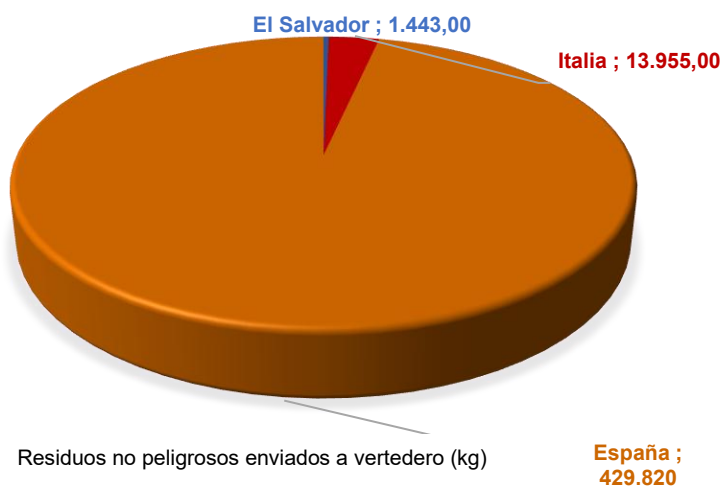
En cuanto a subvenciones públicas se han recibido 127.378 € en España.

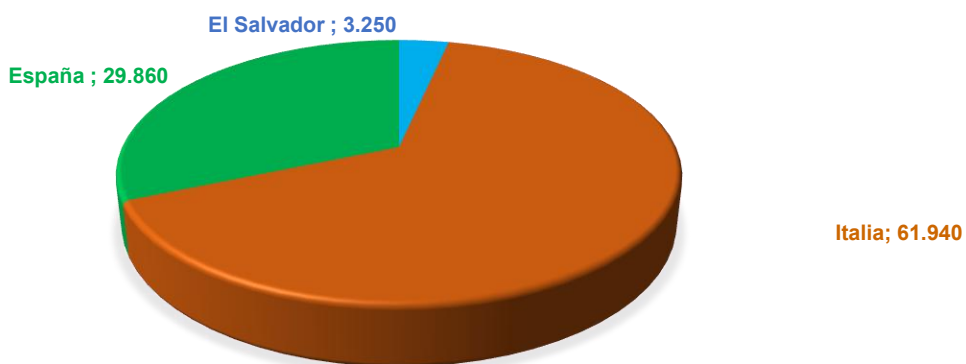
Anexo I: Detalle de la información ambiental

Desempeño ambiental

Gestión de residuos por país

Residuos no peligrosos

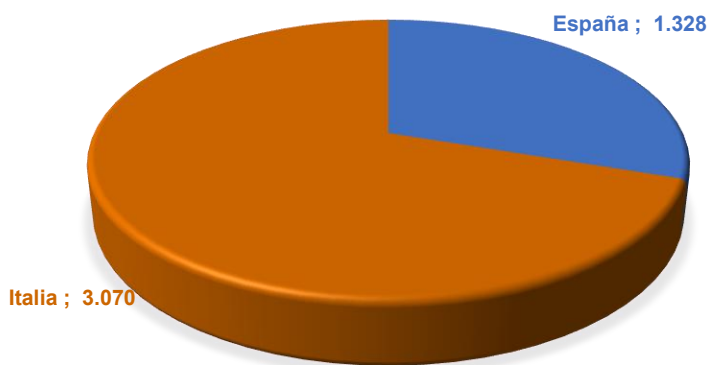




Residuos no peligrosos enviados a reutilización (kg)

La incineración de residuos no peligrosos en el año 2025 solo ha tenido lugar en España con un total de 57 toneladas.

Residuos peligrosos



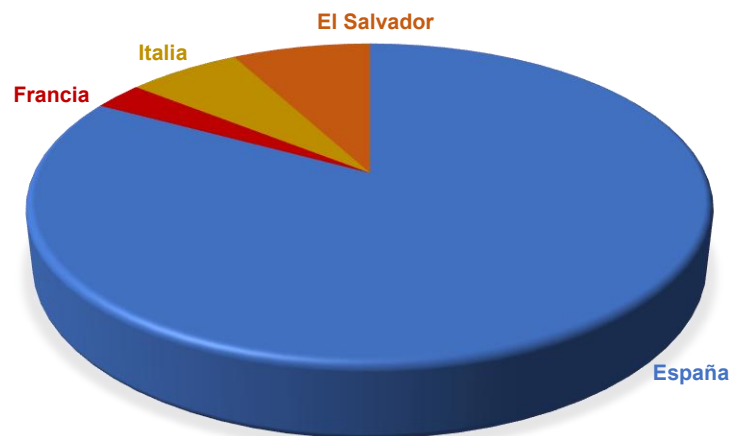
Residuos peligrosos enviados a vertedero (kg)

Además de los residuos peligrosos enviados a vertedero se han gestionado de otra forma los siguientes:

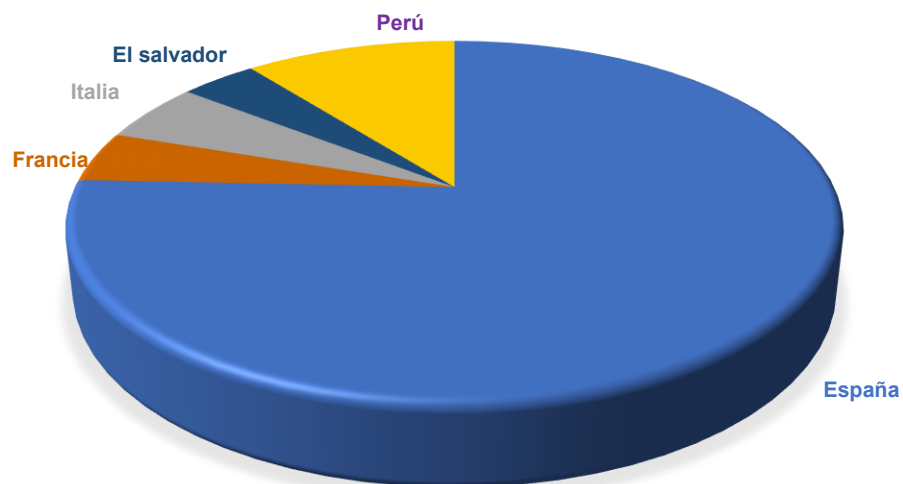
Residuos peligrosos incinerados	
País	Peso RP incinerados (Kg)
España	527

Residuos peligrosos a reciclaje	
País	Peso RP reciclados (Kg)
España	179

Combustible por país



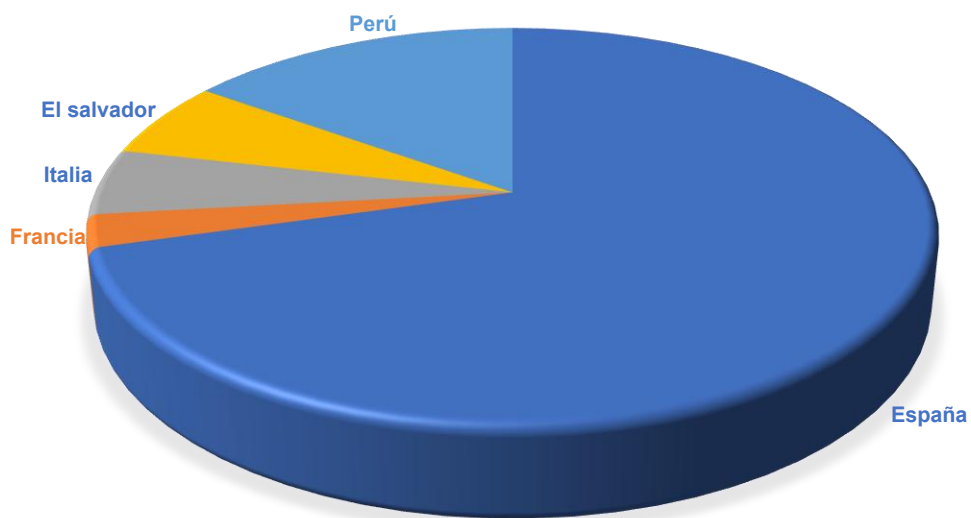
Consumo de gasóleo (l)



Consumo de gasolina (l)

Además, se han consumido otros combustibles como el Biodiesel en Perú.

La distribución total de combustible por país puede verse en el siguiente gráfico:



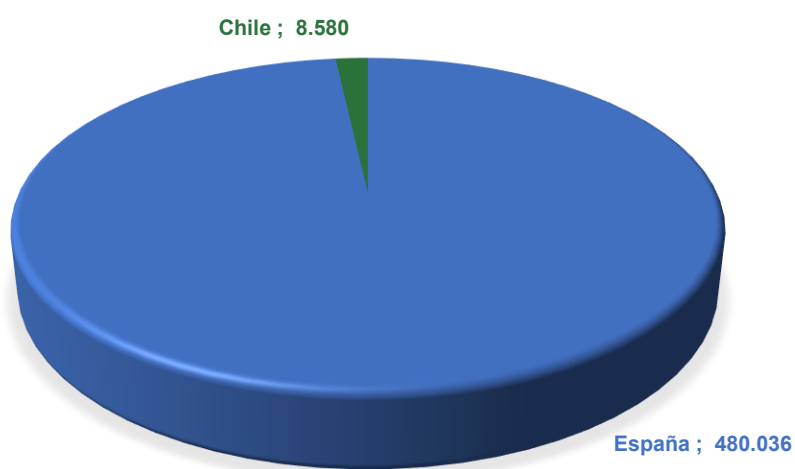
Consumo total de combustible por país (l)

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).

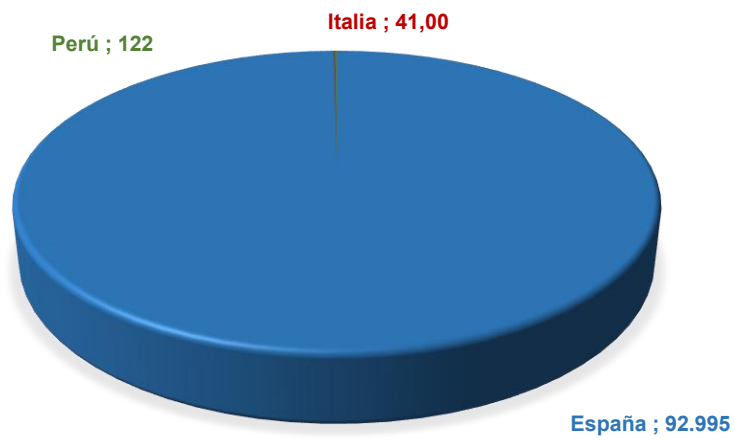


Electricidad por país.



Consumo eléctrico por país (kWh)

Consumo de agua por país



Consumo de agua de suministro municipal u otros proveedores por País (m³)

Anexo II: Correspondencia con la ley 11/2018

Contenido ley 11/2018		Localización en el documento
Evolución, resultados y situación de Grupo	Contexto	P3. Modelo de negocio P4. Ámbito geográfico P5. Retos y estrategia
	Políticas	P8. Políticas generales
	Resultados	A lo largo de todo el documento P11. Principales cifras de negocio
	Riesgos	P6. Riesgos e incertidumbres
	Indicadores	A lo largo de todo el documento (tabla comparativa en Anexo III)
Información ambiental	General	P11. Sistema de gestión ambiental
	Contaminación	P15. Sistema de gestión ambiental
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	P15. Medidas de mejora ambiental
	Uso sostenible de los recursos	P20. Desempeño ambiental
	Cambio climático	P22. Huella de carbono
	Protección de la biodiversidad	P14. Análisis de riesgos ambientales y planificación
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	P24. Empleo
	Organización del trabajo	P27. Organización del trabajo
	Salud y seguridad	P28. Seguridad y salud
	Relaciones sociales	P35. Comunicación interna
	Formación	P37. Formación
	Accesibilidad	P41. Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
	Igualdad	P39. Igualdad y diversidad
Derechos humanos		P44. Compliance
Lucha contra la corrupción y el soborno		P44. Compliance
Información sobre la sociedad	Desarrollo sostenible	P45. Desarrollo sostenible
	Subcontratación y proveedores	P47. Cadena de suministro
	Información fiscal	P48. Información fiscal

Anexo III: tablas comparativas de indicadores

En este anexo se extrae la comparativa de los principales indicadores de este documento entre los años 2023 y 2025.

PRINCIPALES CIFRAS DE NEGOCIO	2023	2024	2025
Producción (M€)	128	161	159
Contratación (M€)	144	132	151
EBITDA (M€)	(2,8)	8,0	10,0

DESEMPEÑO AMBIENTAL	2023	2024	2025
Residuos no peligrosos reciclados	1.891t	1.424t	411t
Residuos no peligrosos a vertedero	510t	15.429t	445t
Residuos no peligrosos a incineración	0,275t	0,065t	57t
Residuos no peligrosos a reutilización	108t	443t	95t
Residuos no peligrosos a compostaje	0,083t	0t	0t
Total de RNP	2.509,35t	17.296t	1008t
Residuos peligrosos reciclados	0,65t	0,9t	0,179t
Residuos peligrosos a vertedero	3,04t	10,4t	4,4t
Residuos peligrosos incinerados	3t	10t	0,527t
Total RP	6,69t	21,3t	5,106t
Consumo eléctrico	540 MWh	481,13 MWh	488 MWh
Gasóleo automoción y grupos	457.376l	329.117l	341.380l
Gasolina	30.505l	94.240l	49.733l
GLP	-	-	38l
Gasoholes	-	-	-
Biodiesel	326l	5l	-
Gasóleo calefacción	5000l	5.038l	5.050l
Gas natural calefacción	11.653 m3	7.371 m3	8.773 m3
Consumo de agua de red	75.072 m3	119.433 m3	94.730,8m3
Captación de aguas subterráneas	11.870 m3	-	-
Captación de aguas superficiales	-	-	-

(*) el detalle de la evolución de la huella de carbono se encuentra en la página 28.

EMPLEO	2023	2024	2025
Número de empleados (*)	939	1.002	957
- Hombres	82%	81%	80%
- Mujeres	18%	19%	20%
▫ Categoría personal de obra	45%	44%	39.5%

▫ Categoría técnicos de producción	21%	22%	25%
▫ Categoría personal de apoyo	20%	20%	20.5%
▫ Categoría directivos y mandos intermedios	14%	14%	15%

(*) la evolución de los empleados por grupo de edad se puede consultar en la página 50.

EMPLEO	Plantilla a cierre 2023	Plantilla media 2023	Plantilla a cierre 2024	Plantilla media 2024	Plantilla a cierre 2025	Plantilla media 2025
Número de empleados	939	1.023	1.002	1.009	957	1.022
España	812	838	927	906	856	929
Argelia	5	7	10	8	4	9
Argentina	1	1	0	0	1	0.25
Chile	75	73	13	35	38	23
Colombia	12	6	13	13	-	2
El Salvador	4	5	2	3	15	9
Italia	1	0.17	6	4	2	3
Marruecos	4	5	2	3	-	1
México	18	17	19	31	15	18
Perú	7	71	10	7	26	28
Uruguay	0	0	0	0	-	-

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	2023	2024	2025
Absentismo anual consolidado	4.76%	5.2%	5.35%
Absentismo gestionable	3.95%	4.12%	4.30%

SEGURIDAD Y SALUD	2023	2024	2025
Accidentes con baja (hombres/mujeres)	32 / 0	27 / 0	30 / 0
Accidentes sin baja (hombres/mujeres)	34 / 0	30 / 1	25 / 1
Accidentes in itinere (hombres/mujeres)	7 / 0	5 / 0	2 / 2
Enfermedades profesionales	0	0	1
Índice de frecuencia	17,01	14,91	16,64
Índice de gravedad	0,72	0,77	0,37

Índice frecuencia general	35,08	32,03	31,06
---------------------------	-------	-------	-------

CONVENIOS COLECTIVOS	2023	2024	2025
Plantilla en el convenio metal en España	80%	75%	71,2%
Plantilla en el convenio construcción en España	1%	1%	1%
Plantilla en el convenio publicidad en España	1%	1%	-
Plantilla en el convenio de ingeniería en España	18%	15%	17,2%
Plantilla en el convenio Settore elettrico	-	1%	0,2%
Plantilla en el régimen general del país	-	7%	10,3%
Reuniones de representantes de los trabajadores	63	39	54
Representantes de los trabajadores	94	38	42

(*) En 2025 se considera los % de personas en cada convenio respecto a la plantilla total mientras que los ejercicios previos se mostraba la cobertura de cada uno de los convenios en España.

CONTRATACIÓN	2023	2024	2025
Contratación a tiempo completo	98%	98%	97,81%
Contratación indefinida (*)	90%	90%	92%
- Contratos indefinidos menores de 31 años	14%	13%	14%
- Contratos indefinidos menores 31 – 45 años	39%	40%	39%
- Contratos indefinidos mayores de 45 años	47%	47%	47%
▫ Contratos temporales menores de 31 años	28%	34%	36%
▫ Contratos temporales menores 31 – 45 años	49%	40%	48%
▫ Contratos temporales mayores de 45 años	23%	26%	16%
Contratos temp. transformados en indefinidos	91	47	84
Contratación indefinida directa	371	435	337
Titulados/as en prácticas incorporados a plantilla	25	20	19
Índice anual de rotación	24%	13.27%	12.58%
- Rotación involuntaria por género	43 hombres 11 mujeres	36 hombres 2 mujeres	22 hombres 7 mujeres
▫ Rotación involuntaria por edad	10 < 31 años 18 > 31 años < 45 años 26 > 45 años	13 < 31 años 10 > 31 años < 45 años 15 > 45 años	5 < 31 años 12 > 31 años < 45 años 12 > 45 años
▫ Rotación involuntaria por clasificación profesional	5 Dir. y mandos 4 Téc. Producción 14 Personal de Apoyo 31 Personal de obra	0 Dir. y mandos 3 Téc. Producción 7 Personal de Apoyo 28 Personal de obra	1 Dir. y mandos 2 Téc. Producción 9 Personal de Apoyo 17 Personal de obra
Remuneración media de consejeros	96.257,52 €	101.908,44 €	103.678,94

- brecha salarial consejeros	NA	NA	NA
Remuneración media dirección y mandos medios	41.852,49 €	46.087,76 €	44.143,53
- brecha salarial dirección y mandos medios	-1,2	1.6	-4.9%
Remuneración media técnicos de producción	32.496,92 €	34.057,37€	35.393,28€
- brecha salarial técnicos de producción	6,3%	5.8%	9.3%
Remuneración media personal de apoyo	27.240,06 €	29.353,64 €	29.596,11€
- brecha salarial personal de apoyo	15,9%	12.8%	10.9%
Remuneración media personal de obra	21.270,46 €	25.676,21€	25.493,47€
- brecha salarial personal de obra	N/A	-2.8	10.4%
Brecha salarial general	8,7%	3.3%	4,1%
Remuneración media por grupo de edad	-	-	-
- Menores de 31	25.183,73€	25.183,73€	25.683,54€
- Entre 31 y 45	26.186,42€	29.694,67€	29.905,38€
- Mayores de 45	31.464,95€	34.353,09€	35.654,63€
Plantilla con jornada intensiva y flexib.horaria	49%	49%	53%
Empleados con discapacidad	11	13	17

(*) el tipo de contratación por categorías profesionales se indica en el gráfico de la página 30.

FORMACIÓN

	2023	2024	2025
Horas de formación invertidas (*)	19.599,65	25.623,05	27.020
- Dirección y mandos medios	2.185,9	2.653,25	3.574,3
- Resto de categorías	16.981,75	22.969,8	23.437,2
Técnicos de Producción	5.708,5	8.258,75	9.770,8
Personal de apoyo	2.593,75	3.509,75	4.789,4
Personal de obra	8.679,5	11.027,3	8.877
- Sin clasificar	432	174	8,5

(*) mayor detalle sobre los datos desagregados en la página 45.

COMPLIANCE

	2023	2024	2025
Denuncias en el canal ético	0	3	1

CADENA DE SUMINISTRO

	2023	2024	2025
Denuncias en el canal ético sobre la cadena de suministro	0	0	0
Volumen de compras	94M€	89,15M€	88,84M€
Subcontratas con cláusulas ambientales y de seguridad	100%	100%	100%

RELACIÓN CON LOS CLIENTES

	2023	2024	2025
Reclamaciones de cliente	23	25	15

INFORMACIÓN FISCAL		2023	2024	2025
Beneficios	España	(2.778.038)	(-777.039)	10.894.677
	Argelia	(-247.806)	(-97.133)	-2.821.587
	Argentina	(-96.170)	(-498.492)	-202.139
	Brasil	(46.902)	(-237.853)	-8.785
	Chile	(-12.887.375)	(-5.702.604)	-466.355
	Colombia	(365.089)	(-562.729)	-10.893
	El Salvador	(-111.818)	(-69.762)	-5.876
	Guatemala	(-48.193)	(62.445)	-19.604
	Marruecos	(-338.927)	(-108.370)	-539.145
	México	(-70.022)	(1.015.925)	-117.188
	Perú	(-714.270)	(246.240)	756.263
	Uruguay	(-102.678)	(-2.775)	-26.678
	Reino Unido	(47.204)	(-8.724)	-8.512
	Venezuela	(-4.136)	(0)	-
	Italia	(21.275)	(106.568)	-579.127
Impuestos	España	(232.557)	(243.748)	2.418.539
	Argelia	(0)	(6.209)	0
	Argentina	(0)	(0)	1.802
	Chile	(0)	(-155.914)	161.868
	El Salvador	(0)	(0)	50.568
	Marruecos	(0)	(279)	0
	México	(27.644)	(324.936)	0
	Perú	(0)	(0)	43.972
	Italia	(5.721)	(53.220)	0
INFORMACIÓN FISCAL		2023	2024	2025
Subvenciones	España	(103.376)	(146.443)	127.378
	Reino Unido	(0)	(0)	-

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)