

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE EQUIPOS NUCLEARES, S.A., S.M.E. Y SUS SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024**

A los Accionistas de Equipos Nucleares, S.A., S.M.E.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera Consolidado adjunto (en adelante, EINF) de Equipos Nucleares, S.A., S.M.E. (en adelante, la Sociedad) y sus sociedades dependientes (en adelante, Grupo ENSA) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 y que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de 2024 del Grupo ENSA.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado “8. Índice de contenidos (Ley 11/2018, de 28 de diciembre)” del EINF adjunto.

### **Responsabilidad del Consejo de Administración**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo de Administración de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado “8. Índice de contenidos (Ley 11/2018, de 28 de diciembre)” del EINF que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de 2024 del Grupo ENSA.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

El Consejo de Administración de la Sociedad es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### **Nuestra independencia y control de calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

### **Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2024.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de muestras, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección de la Sociedad.

### Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información no Financiera Consolidado de Equipos Nucleares, S.A., S.M.E. y sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado “8. Índice de contenidos (Ley 11/2018, de 28 de diciembre)” del EINF que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de 2024 del Grupo ENSA.

### Propósito de nuestro informe

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Eudita Suma Auditores, S.L.P.

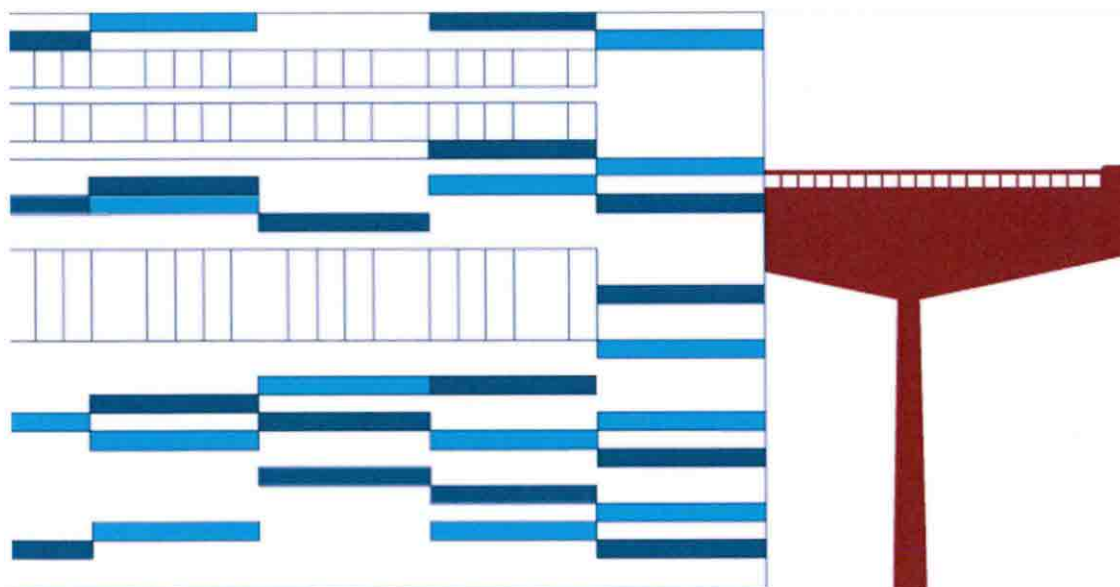
Pablo Rodríguez Ojero  
Oviedo, 28 de febrero de 2025

# INFORME DE GESTIÓN 2024

## (Anexo)

Estado de Información No  
Financiera Consolidado

**GRUPO ENSA**



# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>1 MODELO DE NEGOCIO .....</b>	<b>3</b>
1.1 Entorno empresarial.....	6
1.2 Organización y estructura .....	7
1.3 Mercados en los que opera el grupo .....	13
1.4 Objetivos y estrategias .....	15
1.5 Factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución .....	16
1.6 Compromisos del Grupo ENSA con sus Stakeholders .....	17
<b>2 POLITICAS APLICADAS.....</b>	<b>18</b>
2.1 Descripción de las políticas .....	19
2.2 Indicadores clave y resultados de esas políticas.....	29
2.3 Principales riesgos relacionados con estas cuestiones .....	30
<b>3 CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES .....</b>	<b>33</b>
3.1 Contaminación atmosférica .....	34
3.2 Contaminación de las aguas.....	35
3.3 Economía circular y gestión de residuos.....	35
3.4 Uso sostenible de recursos .....	36
3.5 Cambio climático.....	38
3.6 Protección de la biodiversidad.....	41
<b>4 CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL .....</b>	<b>42</b>
4.1 Empleo.....	44
4.2 Organización del Trabajo.....	46
4.3 Salud y Seguridad .....	49
4.4 Relaciones sociales.....	50
4.5 Formación.....	53
4.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	58
4.7 Igualdad.....	59
<b>5 DERECHOS HUMANOS.....</b>	<b>63</b>
<b>6 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....</b>	<b>67</b>
6.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno .....	68
6.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales .....	70
<b>7 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD .....</b>	<b>71</b>
7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible .....	72
7.2 Subcontratación y Proveedores .....	73
7.3 Consumidores.....	74
7.4 Información fiscal.....	74
<b>8 ÍNDICE DE CONTENIDOS (Ley 11/2018, de 28 de diciembre).....</b>	<b>76</b>

# INTRODUCCIÓN

El documento que se presenta a continuación corresponde al informe que recoge el Estado de Información No Financiera (EINF) consolidado de las empresas del Grupo ENSA, integrado por Equipos Nucleares, S.A., S.M.E. (ENSA) y Enwesa Operaciones S.A., S.M.E. (ENWESA). Adicionalmente, el Grupo participa conjuntamente con otras entidades en cuatro Uniones Temporales de Empresas (Enwesa – Marsein UTE, Enwesa – Manserva UTE, ENSA – Holtec UTE y ENSA – Iberinco UTE) y en dos Agrupaciones de Interés Económico (ENUSA – ENSA AIE y Spanish Nuclear Group for Cooperation AIE).

Esta documentación se presenta de conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este informe de Estado de Información No Financiera consolidado tiene un formato de presentación de informe propio siendo parte, a su vez, del informe de gestión del Grupo ENSA correspondiente al ejercicio 2024, de conformidad con lo establecido en el artículo Primero, apartado Dos. 7 de la citada Ley 11/2018, por la que se modifica el artículo 49 del Código de Comercio aprobado por Real Decreto de 22 de agosto de 1885.

La disposición que vertebra el informe se ha estructurado siguiendo el orden establecido en el artículo 49.6 del Código de Comercio, en su redacción dada por la Ley 11/2018.

Para la elaboración del documento se han tomado como referencia los indicadores clave de resultados no financieros de los estándares de Global Reporting Initiative (GRI). En los apartados que los indicadores GRI no han tenido correspondencia completa con los requerimientos de la Ley 11/2018, se han empleado indicadores preferentemente nacionales y en último caso propios.

# 1 MODELO DE NEGOCIO

Inscripción Reg. Mercantil de Santander 081.04.107. Hoja 533326, Folio 215, Libro 09, Sección 8, Tomo 1204, Cl. E., A-203255201.  
Este documento contiene información propiedad de Equibos Nucleares S.A., S.M.E. (ENSA), Grupo SEPI, y no será exhibido ni reproducido sin la autorización escrita de la empresa.





El Grupo ENSA está formado por la empresa matriz Equipos Nucleares, S.A, S.M.E. (ENSA), participada en un 78,75% por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) y un 21,25% por la Dirección General de Patrimonio del Estado y por su filial Enwesa Operaciones, S.A, S.M.E (ENWESA), participada directamente en un 75,06% por ENSA y en un 24,94% por Westinghouse Technology Services.

**ENSA** cuenta con la infraestructura, la tecnología y el equipo humano adecuados para trabajar con los más altos estándares de calidad en las **áreas de ingeniería, diseño, aprovisionamientos, garantía de calidad, proyectos, fabricación, inspección y prestación de servicios en el sector nuclear civil**. Las instalaciones de la empresa en la localidad cántabra de Maliaño disponen de un taller con modernos medios capaces de afrontar la fabricación de grandes componentes nucleares y un Centro de Tecnología Avanzada (CTA) para el desarrollo de innovadoras técnicas de fabricación e inspección, incluyendo laboratorios acreditados. De la misma forma cuenta con un nuevo taller en la localidad cántabra de Vargas con capacidades para la fabricación de cápsulas de almacenamiento de combustible nuclear.

Por su actividad, ENSA es una empresa referente en el sector nuclear internacional gracias a la calidad de sus productos y la alta tecnología de sus procesos de fabricación, debido a su especialización **en la fabricación de grandes componentes**, como vasijas de reactor, internas, soportes y tapas, generadores de vapor, tubería del circuito primario de refrigeración, presurizadores e intercambiadores de calor.

Sus servicios tienen también como actividad la ingeniería y la fabricación, suministro y carga en las centrales nucleares de contenedores para combustible gastado, así como de componentes pesados para instalaciones de energía, industria química y siderúrgica. Además, dispone de una línea de actividad destinada al mantenimiento, apoyo a la explotación, clausura y desmantelamiento de plantas de generación de energía.

ENSA suministra equipos que operan con seguridad y fiabilidad en centrales nucleares de múltiples diseños en el panorama mundial, cumpliendo las normas internacionales y los más exigentes requisitos de calidad.

A lo largo de sus ya más de 50 años de historia, la Compañía ha sido y sigue siendo fiel a su lema de "Pasión por la mejora" aplicado tanto a su actividad industrial como también a su apartado social teniendo muy presentes los principios de cultura de seguridad nuclear, seguridad y salud, transparencia, buen gobierno corporativo, sostenibilidad, gestión del talento desde la formación continua e igualdad.

La actividad de **ENWESA** ha estado desde su inicio vinculada al sector de la generación eléctrica, especialmente nuclear, en el que desarrolla una buena parte de su línea de negocio. Presta servicios de mantenimiento de instalaciones industriales, con cierta capacidad en las áreas de ingeniería y también de fabricación, lo que permite integrar servicios y productos de alto valor añadido. La especialización de la compañía son los servicios de mantenimiento y montaje mecánico, desarrollos robóticos, fabricación de componentes y servicios nucleares en plantas de energía, sector petroquímico y naval, entre otros.

El modelo de negocio de ENWESA se basa en cuatro líneas de actividad en cuanto a servicios nucleares, válvulas, mantenimiento y equipos rotativos y fabricación. El mantenimiento mecánico de diversos equipos habituales en centrales térmicas y nucleares (reactores, generadores de vapor, combustible, válvulas y bombas) supone la

base de su actividad. Estas labores casi siempre se realizan in situ en instalaciones nucleares, de ahí el alto grado de especialización. Asimismo, la actividad de fabricación está relacionada con los sectores nuclear y naval, y en ocasiones va acompañada del montaje en planta de los equipos.

La **UTE Enwesa-Marsein** (en adelante ENM UTE) es participada en un 50% por Enwesa Operaciones, S.A., S.M.E y en un 50% por Marsein, S.A. desde el 13 de diciembre de 2021. Inicialmente, en el momento de su constitución el 8 de marzo de 2018, la UTE fue participada en un 50% por Enwesa Operaciones, S.A., S.M.E., en un 25% por Marsein, S.A. y en un 25% por Grupo Navec Servicios Industriales, S.L. pero a finales del ejercicio 2021, Grupo Navec Servicios Industriales, S.L. cedió su participación en UTE ENM a Marsein, S.A, produciéndose su salida.

Actualmente, se dedica al mantenimiento mecánico para las Centrales Nucleares de Ascó I, Ascó II y Vandellós II. Sus instalaciones, adicionalmente a las ubicadas en el interior de las Centrales Nucleares mencionadas, consisten en un Taller Mecánico situado en los alrededores de la Central Nuclear (C.N.) de Ascó y en un segundo Taller Mecánico situado en el interior de la C.N. Vandellós II.

El 30 de enero de 2020, se constituye la **UTE Enwesa – Manserva**, Unión Temporal de Empresas participada en un 50% por Enwesa Operaciones, S.A., S.M.E., y en un 50% por Manserva, S.L.

La UTE Enwesa – Manserva se constituye para la ejecución de los trabajos de Mantenimiento de Instrumentación de las Centrales Nucleares de Ascó I y II y Vandellós II. Sus instalaciones están ubicadas en el interior de las Centrales Nucleares mencionadas.

En cuanto a la **UTE Iberinco-ENSA**, se constituye el 31 de enero de 2007 y estaba participada en un 50% por Equipos Nucleares, S.A., S.M.E., y en un 50% por Iberdrola Ingeniería y Construcción S.A. Esa UTE tiene por actividad principal el proyecto de cambiadores tubulares para la central nuclear de Flamanville (Francia). Esta UTE se disuelve en 2024, tras la finalización de sus trabajos, mediante escritura de fecha 21 de mayo de 2024.

Por otra parte, el 20 de julio de 2022, se constituye la **UTE ENSA-Holtec**, Unión Temporal de Empresas participada en un 50% por Equipos Nucleares, S.A., S.M.E., y en un 50% por Holtec International. La UTE ENSA – Holtec se constituye para la ejecución de los trabajos de fabricación del sistema de almacenamiento de combustible nuclear gastado en las centrales nucleares.

En cuanto a la **SNGC AIE** (SPANISH NUCLEAR GROUP FOR COOPERATION), tuvo su origen en el año 2006, cuando se establece una alianza entre a las empresas TECNATOM, EQUIPOS NUCLEARES Y ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS para abordar conjuntamente el mercado nuclear chino. Se denominó SPANISH NUCLEAR GROUP FOR COOPERATION a aquella alianza que sería el germen del SNGC AIE.

Con posterioridad (2008) y coincidiendo con la entrada de un cuarto socio, la empresa RINGO VÁLVULAS, la alianza pasó a constituirse como Asociación de Interés Económico (AIE). La actividad llevada a cabo por la SNGC AIE ha constado fundamentalmente de la provisión de servicios de promoción y marketing para sus socios en los mercados de interés, centrados casi exclusivamente en China. Esta AIE fue disuelta mediante escritura de fecha 10 de enero de 2024.



Finalmente, el grupo ENSA tiene una participación de un 50% en la **ENUSA-ENSA AIE** que tiene por actividad trabajos relacionados con el movimiento y acondicionamiento de combustible nuclear.

## 1.1 Entorno empresarial

La tendencia positiva del mercado nuclear se va consolidando cada año con más fuerza. En Europa, países como Francia, Reino Unido, Finlandia, Polonia, Bulgaria, República Checa, Eslovenia y Estonia reafirman su decisión en cuanto a la inversión en nuevas instalaciones nucleares. Además, países como Suecia han tomado la decisión de activar solicitudes para la construcción de nuevas centrales nucleares, con propósito no sólo de producir energía, sino también como medio de aportar sistemas de calefacción o de producción de hidrógeno. Países como Noruega o Países Bajos, se van sumando a esta tendencia positiva para el mercado.

Francia continúa con su plan de construcción de seis nuevos reactores nucleares, a los que se podrían sumar otros ocho en las próximas décadas.

En cuanto a la nueva generación de reactores modulares (SMR) seguimos con gran interés el desarrollo de los principales programas en Estados Unidos y Canadá, donde ya se han iniciado los primeros proyectos.

Reino Unido continúa con un plan sólido en el que el Gobierno sigue decidido a poner fondos para el desarrollo de SMRs a implantarse en el país. La oferta competitiva para ello sigue su proceso y actualmente hay cuatro compañías preseleccionadas, de las que finalmente se espera que este año próximo sean seleccionadas probablemente dos para continuar con este desarrollo.

ENSA persigue las siguientes oportunidades:

**En Francia:** participación activa en el programa de los nuevos reactores EPR2. ENSA está ya ofertando las primeras oportunidades: suministro de presionadores, tanques acumuladores y sistema TEP-TEU, todos ellos similares a los que ya se han suministrado o están siendo suministrados para Hinkley Point.

**En Reino Unido:** se ha trabajado muy activamente este mercado en 2024, siendo exitosos en el cierre de contratos para el suministro de presionadores para la central de Sizewell-C. Además, trabajamos para posicionarnos como alternativa para la fabricación de SMR y AMR para Rolls-Royce en el futuro.

**Polonia y Bulgaria:** hemos conseguido que Westinghouse nos permita optar a participar en la fabricación de componentes principales para las centrales de nueva construcción diseño AP-1000. Ya estamos trabajando en las primeras ofertas para el suministro de generadores de vapor y vasijas.

**Canadá:** existen oportunidades de formar parte de la cadena de suministro de OPG para la fabricación de vasijas adicionales para el reactor BWXT-300 de los SMR previstos para el ambicioso programa de instalación para las próximas décadas. Apoyar a Atkins (anteriormente SNC-Lavalin), en su próximo programa de Candus, previsto en Canadá, y Rumania.

Polonia y Estonia: participar en el próximo programa de SMRs, apoyando a GEH en la fabricación de su vasija para el BWRX-300, así como el suministro de racks basado en nuestro diseño.

Bélgica: ser finalmente clasificados como ofertantes para la oportunidad de diseño y suministro de contenedores metálicos para el vaciado de las piscinas de la central nuclear de Tihange.

Continuar apoyando a los propietarios de las centrales nucleares (CNAT, ANAV e Iberdrola), en las actividades de carga de contenedores, la cual se prevé que vaya en crecimiento, con un gran despliegue ligado también al cese de la operación de las plantas, además del apoyo a ENRESA en el almacenamiento en seco del combustible de Sta Maria de Garoña.

Mantener la posición que estamos alcanzado con desarrolladores de SMRs, como Terrapower, Steady,... para continuar dándoles apoyo en el desarrollo de estas plantas.

Consolidar nuestro liderazgo en los grupos de trabajo de la Alianza Europea de Small Modular Reactors, lo que afianza nuestra visibilidad en el sector.

Trabajar alianzas con los nuevos desarrolladores de reactores pequeños de fusión, que nos permitan una entrada en el mercado de este sector a corto plazo.

Mantener nuestro apoyo a la creación de la Alianz Europea de Fusión.

También se espera un incremento en las actividades de desmantelamiento, comenzando por la CN de Sta. María de Garoña, una vez se vacíe la piscina de combustible.

Apoyar a ENUSA, a través de la AIE ENUSA-ENSA, en los trabajos de desmantelamiento de la Mina de Saelices el Chico.

## 1.2 Organización y estructura

El Gobierno de ENSA y ENWESA está formado por un Consejo de Administración y un Comité de Dirección.

### 1.2.1 Consejo de Administración

Exceptuando las materias reservadas a la competencia de la Junta General, el Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión y representación de la empresa, estando facultado para realizar dentro del ámbito comprendido en el objeto social definido en los Estatutos, cualesquiera actos o negocios jurídicos de disposición y administración, por cualquier título jurídico, con las únicas limitaciones establecidas en la Ley y en los Estatutos.

Los acuerdos se adoptan por mayoría absoluta de los consejeros presentes o representados concurrentes a la sesión exceptuando cuando se refieran a la delegación permanente de facultades y designación de los consejeros que hayan de ejercerlas, en cuyo caso, requerirán el voto favorable de las dos terceras partes de los consejeros, o a cualesquiera otros supuestos en que la ley o los estatutos de la sociedad establezcan otras mayorías.



El Consejo de Administración de **ENSA** está integrado por 7 hombres y 3 mujeres. Concretamente lo conforman: 10 Consejeros y un Secretario no consejero. Todos los miembros del Consejo de Administración de ENSA son consejeros dominicales a excepción del Presidente de ENSA que es consejero ejecutivo. A la fecha de edición de la presente memoria, el Consejo de Administración de ENSA tiene la siguiente composición:

### **Presidente**

- D. Francisco Javier Fernández Mañanes, Presidente de ENSA.

### **Vocales**

- D. Jaime Sánchez Mayoral, Subdirector General de Política Presupuestaria. Ministerio de Hacienda.
- Dña. Elena Pastor Les, Directora de Área de Seguimiento y Control de Participadas de SEPI.
- D. José Manuel Prieto Barrio, Subdirector General de Calidad y Seguridad Industrial. Ministerio de Industria y Turismo.
- D. Juan Antonio Tebar Chumillas, Jefe de la División de Programas de la Unión Europea en el CDTI. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
- D. Ángel Pedraja Terán, Representante SODERCAN, Director General de SODERCAN.
- D. Jose Antonio González Sánchez. Representante UGT.
- D. Óscar Castro Maroto. Representante de CC.OO.
- Dña. Mónica Zas Marcos, Directora de Comunicación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Dña. María Luisa Esteban Izquierdo. Interventora Delegada en el Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.

### **Secretario**

- D. José Antonio Benedicto Iruñ, Secretario General y del Consejo de Administración.

En el caso de **ENWESA**, el Consejo de Administración de la empresa está integrado por 3 hombres y 2 mujeres. Concretamente lo conforman: el Presidente de ENWESA, 4 Consejeros (vocales) y un Secretario no consejero. Todos los miembros del Consejo de Administración de ENWESA son dominicales. A la fecha de edición de la presente memoria, el Consejo de Administración de ENWESA tiene la siguiente composición:

### **Presidente**

- D. Francisco Javier Fernández Mañanes, Presidente de ENWESA

### **Vocales**

- D. Xavier Coll Sugrañes, Presidente Westinghouse Technology Services S.A.
- D. Rafael Triviño Fernández, Director General de ENSA.
- Dña. M<sup>a</sup> Eugenia Vega Antolín, Directora de Desarrollo de Negocios y Participadas de ENSA.
- Dña. Elena Díez Martínez, Directora de Auditoría y Control de ENSA.

## Secretario

- D. José Antonio Benedicto Iruñ, Secretario General y del Consejo de Administración de ENSA.

### 1.2.2 Comité de Dirección

El Comité de Dirección es el órgano colegiado de dirección de la sociedad que desarrolla su actividad bajo la dirección inmediata del Director General. Da soporte técnico, informativo y de gestión, tanto respecto de las funciones de supervisión y seguimiento como de planificación estratégica de los negocios, permitiendo así el desarrollo del modelo de negocio de la sociedad. Para el cumplimiento de estas funciones establece procedimientos internos para ser usados como instrumentos de control y facilitar así la supervisión y seguimiento de la toma de decisiones y velar por el cumplimiento de las estrategias y directrices de la gestión de la sociedad dentro del marco del POA-PL aprobado por SEPI.

La toma de decisiones en el Comité de Dirección se adopta de manera conjunta en sesiones mensuales.

En el caso de **ENSA**, el Comité de Dirección de la empresa está integrado por 5 hombres, 2 mujeres y un puesto vacante. Concretamente lo conforman: un Presidente, un Director General, un Secretario General y del Consejo de Administración y 4 Directores/as. A fecha del cierre del ejercicio 2024, el Comité de Dirección de ENSA tiene la siguiente composición:

- Presidente: D. Francisco J. Fernández Mañanes.
- Director General: D. Rafael Triviño Fernández.
- Secretario General y del Consejo de Administración: D. José Antonio Benedicto Iruñ.
- Directora de Auditoría y Control: D<sup>a</sup> Elena Díez Martínez.
- Director de Finanzas, Sistemas e I+D+i: D. Manuel J. Sánchez García.
- Director de Operaciones, Diseño y Proyectos: D. Miguel A. Andérez Calera.
- Directora de Desarrollo de Negocios y Participadas: D<sup>a</sup> María E. Vega Antolín.
- Dirección de Calidad y Cultura de Seguridad Nuclear: vacante.

El Presidente, el Director General, el Secretario General y del Consejo de Administración y el Director de Finanzas, Sistemas e I+D+i son personal de Alta Dirección al que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo.

En el caso de **ENWESA**, el Comité de Dirección-Seguimiento de la empresa está integrado por 3 hombres, 1 mujer y un puesto vacante. Concretamente lo conforman: un Director General y 4 Responsables de Área. A la fecha de cierre del ejercicio 2024, el Comité de Dirección-Seguimiento de ENWESA tiene la siguiente composición:

- Director General: D. Carlos Iturregui Obregón.
- Responsable de Asesoría Jurídica, Personas y PRL: D<sup>a</sup> Nahikari Larrea Izaguirre.
- Responsable Comercial: D. Sergio Gómez Albella (en funciones).
- Responsable Financiero: D. Agustín González-Mesones Mendicouague.
- Responsable de Operaciones y Aprovisionamientos: Puesto vacante.

El Director General es personal de Alta Dirección al que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo.

La estructura de Gobierno de la **UTE Enwesa - Marsein** está compuesta por un Comité de Gerencia y un Gerente Único.

El Comité de Gerencia tiene todas las facultades necesarias para el cumplimiento del objeto de la ENM UTE, consistente en la ejecución de trabajos de mantenimiento mecánico de las centrales nucleares de Ascó I y II y Vandellós II, así como las complementarias de dichas obras. El Comité de Gerencia vela por mantener la sostenibilidad y rentabilidad de ENM UTE.

El Comité de Gerencia desarrolla funciones de dirección y control de la ejecución del proyecto. Dichas funciones se corresponden, entre otras, con la aprobación de todos los informes, estudios y especificaciones relativas a la obra objeto de la Unión y del plan de operaciones y el presupuesto de inversión y coste de ejecución de la obra, así como las previsiones de fondos.

El Comité de Gerencia de ENM UTE está compuesto por 4 representantes, que son designados por cada una de las empresas miembro, en la proporción de su participación. Atendiendo a lo anterior el Comité de Gerencia está formado por 2 miembros de ENWESA Operaciones, S.A., S.M.E y 2 miembros de Marsein S.A., ostentando la Presidencia del Comité de Gerencia un representante de ENWESA. Actualmente lo conforman 3 hombres y 1 mujer.

### Presidente

- D. Carlos Iturregui Obregón, Director General de ENWESA.

### Vocales

- Dña. María Eugenia Vega Antolín, Consejera de ENWESA.
- D. Fernando Moreno Angosto, Administrador solidario de Marsein, S.A.

### Secretario con derecho a voto

- D. Carlos Fernandez Ivern, Director adjunto tanto de Manserva como Marsein.

El Gerente Único de la UTE es un órgano que viene establecido por la Ley. Se trata de la única institución facultada para actuar en nombre de la UTE. El Gerente tiene otorgadas, a los solos efectos externos, todas aquellas competencias necesarias para el correcto desarrollo del contrato.

Actúa como Gerente Único de la ENM UTE una persona que no forma parte del Comité de Gerencia, aunque puede asistir a las reuniones del Comité de Gerencia actuando como secretario sin derecho a voto. El Gerente Único actúa como ejecutor de las resoluciones y directrices del Comité de Gerencia y responde directamente ante el mismo por las obligaciones y compromisos que contraiga con terceros sin la aprobación del Comité de Gerencia. Este cargo es ostentado por D. Cristian Solé Sánchez.

En la **UTE Enwesa – Manserva**, el orden interno se sujeta a la dirección de un Comité de Gerencia y un Gerente Único.





formado por 3 miembros de Equipos Nucleares, S.A., S.M.E y 3 miembros de Holtec International. Actualmente lo conforman 4 hombres y 2 mujeres.

### Vocales

- D. José Antonio Benedicto Iruñ, Secretario General y del Consejo de Administración de ENSA.
- Dña. Sofía Corino Diez, Responsable de Proyectos Especiales y Servicios de ENSA.
- D. Rafael Marín Carrera, Senior Program Manager Europe, en Holtec International.
- D. William Gill, Vice President – Legal and General Counsel, en Holtec International.
- D. Robert Tindal, Executive Director of Projects, en Holtec International.

### Secretario con derecho a voto

- Dña. María Eugenia Vega Antolín, Directora de Desarrollo de Negocios y Participadas de ENSA.

El Gerente Único de la UTE es un órgano que viene establecido por la Ley, se trata de la única institución facultada para actuar en nombre de la UTE. El Gerente tiene poderes suficientes para ejercitar los derechos y asumir las obligaciones necesarias para la consecución de los fines que constituyen el objeto de la Unión. En cuanto a los aspectos internos de la Unión, el Gerente Único actúa como ejecutor de las resoluciones y directrices del Comité de Gerencia, respondiendo directamente ante el mismo por las obligaciones y compromisos que contraiga con terceros. Actualmente este cargo es ostentado por Dña. María Eugenia Vega Antolín.

Por lo que se refiere a la **AIE ENSA ENUSA**, Los Órganos de Gobierno y Administración de la Agrupación son la Asamblea de Socios y los Administradores. El Órgano supremo de Gobierno de la Agrupación será la Asamblea de Socios, la cual estará integrada por todos los socios que, en cada momento, constituyan la Agrupación. Todos los socios tienen derecho de asistencia a la Asamblea. La Administración de la Agrupación se confía a una Junta de Administradores que serán designados por la Asamblea de socios en número de seis miembros, de los que tres lo serán por decisión de ENUSA, dos por decisión de ENSA y uno por decisión de ENWESA.

La Junta de Administradores designará de entre sus miembros un Presidente y un Vicepresidente. Designará asimismo un Secretario quien no precisará ser Administrador.

### Miembros actuales:

- D. Mariano Moreno Pavón, presidente de "Enusa Industrias Avanzadas, S.A., S.M.E."
- D<sup>a</sup> María E. Vega Antolín, directora de Desarrollo de Negocios y Participadas de "Equipos Nucleares, S.A., S.M.E."
- D Rafael Triviño Fernández, Director General de "Equipos Nucleares, S.A., S.M.E."
- D. Carlos Iturregui, director general de "Enwesa Operaciones, S.A., S.M.E."
- D. Mariano Moreno Pavón y D. Fernando Palma Franco, que actúan como Presidente y Secretario de la Asamblea Extraordinaria de socios.





En los próximos años ENSA espera estar involucrada en las fases II y III del proyecto ATI-100 de Enresa.

- **ITER**

Dentro de Iter, ENSA no espera ya en los próximos años oportunidades importantes, aparte de algún paquete de tanques y/o intercambiadores.

Seguimos muy de cerca el desarrollo de oportunidades del proyecto DONES.

- **Desmantelamientos y Residuos**

Esta es una línea en la que vemos grandes oportunidades de negocio en el medio plazo y estamos apostando fuerte por ella, y para ello estamos avanzando en nuevos desarrollos que puedan aportarnos una buena base para ganar la confianza de los clientes.

Hemos dado importantes pasos en actividades de Ingeniería de desmantelamiento, donde estamos realizando un primer análisis de necesidades para el ciclotrón de Novartis, y realizados los primeros análisis del tratamiento de las aguas contaminadas de la planta que ENUSA tiene en Saelices.

También hemos lanzado trabajos de apoyo para las actividades de ingeniería del desmantelamiento de la Planta Quercus de ENUSA, a través de la AIE ENUSA-ENSA.

- **Servicios en Planta, Proyectos Especiales, tanques e intercambiadores**

En esta línea de negocio, continuamos con los trabajos de la cartera actual. Mantenemos una gran actividad comercial para la obtención de nuevos pedidos principalmente enfocados hacia los reactores EPR2 en Francia y el proyecto ITER. En estas dos últimas oportunidades ya estamos trabajando y creemos que existen interesantes oportunidades de cara a los próximos años.

Por otra parte, continuamos trabajando en los paquetes de electropulido de generadores en Chalon. Del paquete de hasta 29 generadores a electropulir en sus instalaciones, hemos avanzado ya algunos de ellos para ir cumpliendo las necesidades anuales de Framatome, y esperamos ir cerrando contrato para todos ellos gradualmente.

### 1.3.2 ENWESA OPERACIONES

La sociedad ENWESA fundamenta su negocio en el mantenimiento en plantas de producción de energía eléctrica y en la fabricación de componentes de calderería. Dentro del mantenimiento, participa activamente en los siguientes trabajos:

- **Trabajos en Parada y operación normal de reactores nucleares nacionales, en Francia y Barakah (E.A.U.)**
  - Realiza labores de mantenimiento mecánico en vasijas, presionadores, generadores de vapor y bombas principales.
  - Realiza mantenimiento mecánico de válvulas y actuadores.
  - Realiza mantenimiento mecánico de equipos rotativos.
  - Realiza mantenimiento de instrumentación.

Parte de estos trabajos se realizan a través de las UTE´s que tiene establecidas para llevar a cabo los trabajos sobre los reactores del cliente ANAV. Igualmente posee acuerdos con WTS que, como propietario, aporta negocio a la organización.

- **Ciclo de combustible**

- Realiza carga de contenedores de combustible gastado en colaboración estrecha con ENSA, dentro de la AIE ENUSA - ENSA.
- Realiza apoyo a las labores de movimiento e inspección de combustible en estrecha colaboración con ENUSA; y dentro del marco de la AIE ENUSA - ENSA

- **Otros proyectos ámbito nuclear**

- Realiza reracking en piscinas de reactor, desmantelamientos...etc.

En el área de Fabricación de componentes mecánicos, colabora igualmente con su matriz ENSA para aprovechar sinergias fabricando contenedores de combustible gastado, racks, tanques, intercambiadores de calor y diversos utillajes para el ámbito nuclear y también convencional. Se trata de atender otros negocios no competitivos para la matriz, pero si para la estructura de su filial.

Por otra parte, destaca la línea para la fabricación de componentes navales que se lleva a cabo en las instalaciones del cliente Navantia (perteneciente al grupo SEPI), en la que se trabaja en la actualidad en diferentes programas.

Realiza trabajos de reparación por soldadura en centrales nucleares, principalmente en colaboración con sus accionistas, ENSA y Westinghouse.

## 1.4 Objetivos y estrategias

La hoja de ruta de ENSA tiene como objetivo primordial el diseño y suministro de componentes multisistema y servicios con la cultura de seguridad nuclear (personas, procesos y productos), y calidad a la primera como valor central de la organización para alcanzar la excelencia operativa y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad cántabra, respetando el medio ambiente, en un marco de igualdad y Gobernanza excelente, entregando sus componentes y servicios de acuerdo con las expectativas de los clientes.

Esa hoja de ruta se ha concretado a través del nuevo Plan Estratégico Empresarial 2024-2034 (PEE) aprobado en el año 2024.

Asimismo, ENWESA también tiene su propia línea de objetivos para mantener su posición líder en el sector.

En lo concerniente a las UTE´S Enwesa-Marsein, Enwesa-Manserva y ENSA - Holtec, su máxima es mantener su sostenibilidad y rentabilidad.

## 1.5 Factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

### Factores de riesgo

La gestión de riesgos es primordial para el correcto funcionamiento de la Compañía. Por ello, se ha integrado en la estrategia del Grupo, lo que permite identificar las causas, valorar y gestionar los eventos con un impacto potencial. Aunque existe un abanico diverso de riesgos no financieros, el Grupo ha identificado como los más relevantes dentro de sus sistemas de gestión, los relacionados con el contexto económico en el que opera, el medio ambiente, la sociedad y la gobernanza. Al respecto se indica la siguiente información:

- **Contexto económico:** los mayores riesgos a los que se enfrenta el Grupo ENSA en los próximos años se deben al retraso de los nuevos contratos de grandes componentes, lo que se traduce en una menor demanda de oportunidades nuevas y gran competencia, lo que continuaría con la tendencia de bajada de precios, al menos hasta que se comiencen a materializar la gran cantidad de oportunidades que promete el mercado a medio plazo, que con alta probabilidad superará la capacidades de suministro existentes a nivel internacional. La perspectiva comprendida en el intervalo de corto y medio plazo de gran parte de la actividad está vinculada a la política de gestión del parque nuclear español (vida útil, inversiones y programas de mantenimiento). Al tratarse de actividades todas ellas muy especializadas basadas en conocimiento y experiencia, la competitividad del Grupo requiere de estabilidad en la plantilla y el buen mantenimiento de los equipos y las instalaciones. Se trata de un factor base en su evolución empresarial.
- **Medio Ambiente:** entre los riesgos medioambientales, el cambio climático y sus consecuencias suponen las principales amenazas, agravadas por la ubicación de nuestras instalaciones junto al mar. La progresiva subida del nivel del mar y el aumento de la frecuencia y la gravedad de temporales costeros son los principales riesgos físicos que debemos mitigar adaptando nuestras instalaciones a las proyecciones climáticas. El cambio climático supone no obstante una oportunidad para el mercado nuclear que puede verse potenciado al reconocerse como una de las herramientas para lograr los objetivos de emisiones de gases de efecto invernadero. Nuestra ubicación es origen además de otros factores de riesgo debido a la proximidad a espacios protegidos, zonas de baño y de producción de moluscos. Un modelo de producción sostenible donde el impacto sobre el entorno sea mínimo es uno de los retos principales de nuestra actividad.
- **Sociedad:** los riesgos sociales más relevantes están relacionados con la cadena de suministro. La presencia de factores de riesgo es un elemento inherente al funcionamiento de la cadena de valor, siendo el respeto de los derechos humanos y el cumplimiento de las distintas normativas en materia social y laboral por parte de los suministradores la principal fuente de riesgo.
- **Gobernanza:** Nos enfrentamos a riesgos que pueden poner en peligro nuestra rentabilidad, reputación e intereses de clientes y partes interesadas. Entre estos riesgos, cabe destacar el cumplimiento regulatorio, donde ENSA debe adaptarse a

nuevos requisitos y regulaciones que surgen constantemente en el mercado, la protección de datos, donde hay que garantizar la privacidad y seguridad de los datos, tanto de nuestros clientes como de la empresa, así como los riesgos cibernéticos: la exposición de los sistemas TIC puede comprometer la seguridad de los datos y la privacidad de la información.

## Oportunidades

ENSA valora sus posibilidades a la hora de poder llegar a ser el fabricante preferente para los componentes primarios para los tecnólogos. En estos momentos los grandes tecnólogos están preparándose para la construcción de nuevas centrales y la reposición de elementos en las ya existentes, lo que presenta una enorme oportunidad para la que ENSA, a través de su Plan Estratégico 2024-2034 (PEE), se está preparando.

La explosión del mercado de los SMRs también puede presentar grandes oportunidades de negocio para ENSA, quien, en el marco del PEE mencionado, está realizando acercamientos con los principales diseñadores para ofrecer sus capacidades de diseño y fabricación.

Por su parte, ENWESA es competitiva en países europeos (Francia, Bélgica, Eslovenia) y Arabia con potencial de negocio. Por otro lado, hay grandes sinergias con las empresas accionistas (ENSA, WTS), con las que ENWESA habitualmente trabaja.

El negocio del desmantelamiento en España en los próximos años se vislumbra como una excelente oportunidad para ENSA.

También los avances en los desarrollos de fusión deberían suponer para ENSA una oportunidad.

## 1.6 Compromisos del Grupo ENSA con sus Stakeholders

- **Accionistas:** el objetivo es ofrecer una creación sostenida de valor, garantizando la transparencia en la gestión y el buen gobierno corporativo.
- **Clientes:** el compromiso que prima es satisfacer adecuadamente sus expectativas con un esfuerzo de anticipación y conocimiento de sus necesidades.
- **Proveedores:** la máxima se basa en establecer relaciones inspiradas en el respeto mutuo, la confianza y la calidad de los productos y servicios.
- **Equipo Humano:** destacar la obtención del compromiso e implicación, ofreciendo empleo y solidez. Integrar, motivar, fidelizar y reconocer sus méritos. Establecer planes de mejora, maximizar su potencial y realización profesional. Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables.
- **Sociedad:** contribución a la sostenibilidad integrando criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en las políticas y estrategias, y participando en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).



## 2.1 Descripción de las políticas

Para el Grupo ENSA el Compromiso Social surge de una **profunda convicción ética**. Es un precepto recogido en su misión empresarial y en los valores corporativos, de tal forma que esa cultura se impregne en toda la organización y se vea reflejada en los planes anuales de la empresa.

Para las dos sociedades que conforman el Grupo, **la sostenibilidad es un principio irrenunciable** y es fundamental para mantener la confianza y credibilidad de nuestros accionistas, de nuestros clientes, de nuestros proveedores, subcontratistas y colaboradores, así como del resto de instituciones con la que nos relacionamos.

Los principios de conducta empresarial del Grupo ENSA la conforman la MISIÓN de la compañía, su VISIÓN y los VALORES sobre los que se sustenta.

### MISIÓN:

Impulsar la rentabilidad social y sostenibilidad de la Empresa, satisfaciendo los intereses de Clientes y Accionistas, garantizando sus obligaciones contractuales en seguridad, calidad, innovación tecnológica, flexibilidad y fiabilidad en plazos y capaz de autofinanciarse y mejorar el desarrollo personal y profesional de su equipo humano.

### VISIÓN:

A nivel Internacional: fabricante líder mundial en exportación de componentes principales de la isla nuclear por su excelencia operativa y cultura de seguridad.

A nivel Nacional: herramienta necesaria para el desarrollo de soluciones tecnológicas de combustible gastado y desmantelamiento que permita a la industria española (ENRESA, CIEMAT, CCNN, etc) disponer de una solución a la medida de sus necesidades y con unos costes transparentes que permitan optimizar los presupuestos.

### VALORES CORPORATIVOS:

- Desde el punto de vista del Medio Ambiente:  
Trabajamos en un entorno social y medioambiental con elevados niveles de protección. Mejoramos nuestro entorno y el de nuestros ciudadanos. Estando comprometidos con ello a través de la implantación de Planes de Mejora transversales en el marco de la economía circular, la biodiversidad, el cambio climático y la seguridad energética, con el fin de lograr la sostenibilidad y rentabilidad social y económica del Grupo ENSA.
- Desde el punto de vista Social:  
Estamos comprometidos con el desarrollo de nuestra región, generando un impacto positivo donde opera ENSA y en la sociedad en su conjunto, favoreciendo la integración de las actividades del Grupo en el entorno social y promoviendo su desarrollo.

- **Sentido de pertenencia:**  
Satisfacción por sentirse parte integrante del Grupo ENSA, mediante una actitud de compromiso e implicación, participando activamente e identificándose con los valores corporativos, aportando valor a la empresa y a la sociedad.
- **Desde el punto de vista de la Gobernanza:**  
Comprometidos con cumplir ejemplar y diligentemente con la legalidad vigente, actuando siempre desde un enfoque preventivo y de minimización de riesgos sociales, ambientales, y económicos; comprometidos también con un comportamiento ejemplar a través de las mejores prácticas de gobierno corporativo, transparencia, integridad y ética empresarial para generar credibilidad y confianza, fomentando el reconocimiento y la reputación de la empresa.
- **Actuación ética y socialmente responsable:**  
Respetando los legítimos derechos de todas las personas físicas o jurídicas con las que se relaciona la empresa, así como con los de la sociedad en general, y contribuyendo al desarrollo sostenible, tomando en consideración las implicaciones sociales y medioambientales de nuestras actuaciones, aplicando criterios ESG para la toma de decisiones.
- **Orientación al cliente:**  
Entendemos las necesidades de los clientes y damos solución a sus problemas, así como realizamos esfuerzos adicionales con el fin de exceder sus expectativas.
- **Pasión por la mejora continua:**  
"Gestión de Calidad Total" al objeto de introducir en el trabajo una filosofía de mejora continua sostenible, basada en las buenas prácticas y la identificación de oportunidades de mejora estimulando la creatividad y la innovación.
- **Trabajo en equipo:**  
Consideramos primordial el respeto, la armonía y la buena disposición hacia compañeros/as de trabajo para conseguir una filosofía de trabajo en equipo. Ello no es óbice para valorar el esfuerzo y responsabilidad individual.

### 2.1.1 Políticas en el Área de Compliance

#### • **Política de Compliance Penal y Antisoborno**

En abril del 2021 los Consejos de Administración de las sociedades ENSA y ENWESA (en adelante Grupo ENSA), como máximos órganos de decisión y representación de la Compañía, aprobaron las respectivas Políticas de Compliance Penal y Antisoborno como expresión de su compromiso permanente con el cumplimiento de la legislación aplicable, el principio de "tolerancia cero" contra cualquier ilícito, la prohibición expresa de comisión de delitos, y la participación en la lucha contra el fraude y la corrupción en todos los ámbitos de su actividad.

Los Sistemas de Gestión Compliance Penal y Antisoborno, implementados en ENSA y ENWESA, conforme a las Normas UNE 19601 e ISO 37001, a través de sus órganos de cumplimiento han controlado la implantación, desarrollo, cumplimiento y eficacia de las Políticas de Compliance Penal y Antisoborno.

- **Código de Conducta empresarial**

El Grupo ENSA mantiene un firme compromiso con la ética, la integridad, la profesionalidad y el Buen Gobierno Corporativo. Estos principios se recogen en el Código de Conducta empresarial aprobado en el año 2013 y actualizado en 2024, siendo revisado anualmente.

- **Código de Conducta para terceros**

Las empresas del Grupo ENSA están dotadas cada una de un "Código de Conducta para Terceros" que pretende poner en conocimiento de terceros la voluntad del Grupo ENSA de definir los más altos estándares éticos que deben cumplir todos aquellos terceros que son objeto del alcance y que presten algún tipo de servicio al Grupo ENSA integrando en los contratos que firmen con sus proveedores el Anexo de conformidad con las cláusulas recogidas en sus Códigos. El Código fue aprobado en el año 2019 y actualizado en 2024.

- **Política de Gestión de los Conflictos de Intereses**

Tanto ENSA como ENWESA aprobaron en sus Consejos de Administración del año 2022, una "**Política de gestión de los conflictos de intereses**". Los conflictos de intereses son un riesgo para las empresas u otras organizaciones que pueden dañar su integridad y la de la propia persona que incurre en él. La existencia de un conflicto de interés no es un acto de corrupción, pero puede llevar a él si no se identifica y se gestiona adecuadamente.

Esta Política tiene por objeto establecer las bases de los procedimientos de actuación del Grupo ENSA en materia de prevención de conflictos de intereses para facilitar la prevención, detección y gestión de dichos conflictos. El personal del ámbito de aplicación de esta política deberá asumir el cumplimiento de la misma a través de la firma de una "Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses".

- **Política del Sistema interno de información**

En el 2023 ENSA y ENWESA aprobaron la "Política del Sistema Interno de Información", elaboradas de conformidad con lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, adaptando e integrando los distintos canales internos de información de irregularidades y enunciando los principios generales en materia de Sistemas internos de información y defensa del informante.

Los objetivos perseguidos con estas políticas son los siguientes:

- Otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen sobre los incumplimientos previstos en la ley y en

el Código de Conducta del Grupo ENSA, y que como consecuencia de ello pudieran ser represaliadas de muy diversas formas, como por ejemplo el despido, el cambio de puesto de trabajo, la pérdida de contrato en caso de ser un proveedor, etc.

- Fortalecer la cultura de la información como mecanismo para prevenir y detectar amenazas a la empresa y al interés público, reforzando la integridad en la empresa.

### 2.1.2 Política ENSA Human Behavior (EHB)

La reducción de errores humanos es una actuación prioritaria en la eficiencia y seguridad de los procesos. Para alcanzar esa meta, el Grupo ENSA emplea herramientas de Human Performance (Buenas Prácticas). Estas herramientas pueden estar orientadas a distintas áreas de trabajo abarcando acciones individuales, por grupos o management así como distintos tipos de operaciones o actividades como son las relacionadas con equipos (soldadura, montaje, mecanizado, control de calidad, etc.) e ingeniería (cálculo y diseño, documentación, gestión de trabajo, etc.).

Los objetivos que se ha fijado el Grupo atañen a la implicación y el compromiso personal para la madurez EHB en la organización; priorizar la seguridad y evitar la sobreconfianza; reporte de no conformidades y propuestas de mejora; reporte de experiencia operativa a través de Lecciones Aprendidas; participación en observaciones EHB de forma eficaz y uso herramientas de minimización de errores (herramientas de buenas prácticas).

### 2.1.3 Estatuto de Auditoría

El Grupo SEPI ha implantado un sistema de auditoría global con una Dirección de Auditoría Interna, definiendo un sistema de auditoría para aportar un enfoque sistemático, disciplinado y coordinado, en materia de control, prevención y gestión de riesgos, que aporta valor a toda la organización, incluyendo a las empresas participadas y filiales.

Ese es el punto de partida de la constitución de la Dirección de Auditoría Interna de ENSA, bajo la dependencia directa de su Presidente, que sirve de apoyo a los responsables de la Organización para alcanzar sus objetivos de forma más eficiente.

Por tanto, el Estatuto de Auditoría establece cuáles son los objetivos, funciones, facultades y responsabilidades de la Dirección de Auditoría Interna de ENSA y dispone la forma de llevar a cabo sus actuaciones. Es de aplicación a todas las sociedades del Grupo, tanto en las que participe de forma mayoritaria, como en las que tenga responsabilidad en su gestión efectiva.

### 2.1.4 Reglamento de los Consejos de Administración

Los reglamentos tienen por objeto determinar los principios de actuación y las reglas básicas de organización y funcionamiento del Consejo de Administración de ENSA y de ENWESA, así como las normas de conducta de sus miembros y las funciones de

supervisión y control que tienen encomendadas con el fin de alcanzar el mayor grado de eficiencia posible y optimizar su gestión.

La normativa establecida en cada reglamento será aplicable, en la medida en que proceda y resulte compatible con su específica naturaleza, al Secretario y a los directivos de la compañía que asistan a las reuniones del Consejo de Administración. Lo dispuesto en dichos reglamentos se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en los Estatutos y en la normativa de SEPI que resulte de aplicación a ENSA por su pertenencia al Grupo SEPI.

### 2.1.5 Incorporación a la Plataforma de Contratación del Sector Público

De conformidad con lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público, el Grupo ENSA da a los contratos que pretende celebrar la suficiente difusión para que cualquier interesado pueda concurrir, favoreciendo su participación. El medio de publicidad que haya de utilizarse se determinará en cada caso atendiendo a la cuantía del contrato, su objeto, ámbito geográfico, características y circunstancias del sector.

La información de las instrucciones de los procesos de contratación está a disposición de todos los interesados en participar en los procedimientos de adjudicación de los contratos regulados por ellas, y se publican en un sistema de información de su actividad contractual en internet denominado "Perfil de contratante" de ENSA y ENWESA. A través de la Plataforma de Contratación del Sector Público se pueden consultar las licitaciones publicadas en los Perfiles del contratante de ENSA y de ENWESA.

### 2.1.6 Pacto Mundial de las Naciones Unidas

El Grupo ENSA se encuentra adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lo que supone un compromiso por parte de sus empresas con los principios universales sobre Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha con la Corrupción. Anualmente se renueva este compromiso elaborando el "*Informe Anual de Progreso (COP)*" donde se reflejan las actuaciones y medidas implantadas en aplicación de los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de los 17 objetivos establecidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Agenda 2030. Este informe se publica en la Red Española e Internacional del Pacto Mundial.

### 2.1.7 Política General de Seguridad de la Información

La Dirección de ENSA define a través de esta Política de Seguridad su compromiso de implantación y mantenimiento de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), basado en los requisitos de la norma ISO/IEC 27001:2022, cuyo objetivo es proteger los activos de información, así como los de nuestros Clientes.

El alcance del SGSI desarrollado por ENSA contempla los sistemas de información gestionados por el departamento de Servicios Informáticos y apoyados en diversos proveedores de TI, todos los cuales dan soporte a los siguientes servicios corporativos de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): diseño y construcción, despliegue, operación, optimización y mantenimiento de aplicaciones informáticas para el desempeño de las actividades propias de la empresa; control de operaciones y gestión

de las instalaciones de tecnologías de la información, y gestión y administración del servicio al cliente interno de ENSA.

La Dirección de ENSA reconoce la necesidad de garantizar en todo momento los siguientes objetivos específicos dentro del SGSI:

- Disponibilidad: para asegurar que los usuarios autorizados tengan acceso a la información y los procesos, sistemas y redes que la soportan, cuando se requiera.
- Integridad: para preservar la veracidad y completitud de la información y los métodos de su procesamiento.
- Confidencialidad: para asegurar que solo se acceda a la información por aquellas personas que cuenten con la autorización respectiva.

Todo ello como medio para el correcto desempeño de la actividad de la compañía, frente a las potenciales amenazas que pudieran originarse de forma interna, externa, deliberada o accidentalmente.

Además, ENSA dispone del certificado de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en su nivel Medio, cumpliendo con los requisitos establecidos para garantizar la seguridad, confidencialidad e integridad de la información gestionada en nuestra organización, así como para asegurar la protección de nuestros sistemas frente a riesgos y amenazas cibernéticas.

En cuanto a ENWESA, su Política de Seguridad de la Información que tiene como objetivo de conseguir confidencialidad, integridad, disponibilidad y legalidad de toda la información gestionada por la empresa durante la ejecución de sus procesos de negocio, forma parte de la Política Integrada de Gestión de la entidad. La empresa ha superado la auditoría para adaptarse al Esquema Nacional de Seguridad (ENS), nivel básico.

### 2.1.8 Política de Seguridad, Salud, Medioambiente y Energía

Tanto ENSA como ENWESA tienen el firme compromiso de satisfacer los requisitos legales aplicables, así como otros requisitos suscritos de forma voluntaria relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la protección del medio ambiente, la eficiencia energética, y el uso y consumo de energía. El 30 de septiembre de 2024 se ha revisado por el Consejo de Administración esta política con el objetivo de reforzar el esfuerzo y el compromiso en el área energética.

Nos comprometemos a promover la seguridad y salud no sólo eliminando peligros y reduciendo riesgos para prevenir lesiones y deterioro de la salud en el trabajo sino mediante actuaciones para la promoción de la salud que redunden en una plantilla más sana y motivada y con mayor capacidad para mantener su salud y calidad de vida.

La mejora del desempeño energético de nuestra organización es uno de nuestros principales objetivos comprometiéndonos además a proteger el entorno en que se ubican nuestras instalaciones, los ecosistemas y la biodiversidad, y a prevenir la contaminación, proporcionando siempre condiciones de trabajo seguras y saludables.

Mantenemos un compromiso de consulta y participación activa de nuestros trabajadores y trabajadoras y sus representantes asegurando la disponibilidad de la información,

garantizando canales de comunicación accesibles y transparentes y promoviendo el conocimiento para lograr una plantilla comprometida con la cultura de la organización.

Tenemos en cuenta estos principios en las actividades de diseño de las instalaciones, los procesos y los equipos considerando las oportunidades de mejora del desempeño energético y las amenazas relacionadas con el clima contribuyendo con el objetivo de mitigación y adaptación al cambio climático.

Nos comprometemos además a mantener estos principios en la cadena de suministro, introduciendo criterios de sostenibilidad y eficiencia energética en los procesos de adquisición productos y servicios y promoviendo entre nuestros colaboradores nuestra cultura en materia de sostenibilidad y seguridad.

ENSA se compromete a procurar los recursos necesarios para lograr los objetivos y metas en la mejora del desempeño energético, ambiental y de la seguridad y salud de la organización en cumplimiento de los principios de esta política.

ENSA además manifiesta su apoyo a la Agenda 2030 estableciendo compromisos específicos y medibles que impulsan una acción corporativa alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Acuerdo de París.

### 2.1.9 Compromiso de Transparencia: Portal de transparencia

Salvo que afecte a información clasificada o confidencial, el Grupo ENSA está comprometido con la transparencia de su actuación, dando a conocer al público en general la información establecida en las leyes y la que resulta razonable divulgar, sobre la actividad y negocios de la compañía.

Con el fin de adaptarse a las exigencias derivadas de la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, las páginas web de ENSA y ENWESA contemplan una sección dedicada al Portal de Transparencia a través del cual se pone a disposición de todos los interesados información institucional, económica y presupuestaria. Asimismo, y a través de este Portal se pone a disposición de la ciudadanía un Buzón de Transparencia, habilitado para ejercer el derecho de acceso a la información pública en aquellos ámbitos que no estén cubiertos por la parte de publicidad activa contenida en el portal.

Respecto a ENSA, durante el ejercicio 2024, le fueron notificadas 2 solicitudes de acceso a información, pero en ningún caso por medio del Buzón de Transparencia. Estas solicitudes fueron en primer lugar recibidas por el Ministerio de Hacienda quien las remitió a SEPI y SEPI las hizo llegar.

En los 2 casos, las solicitudes fueron estimadas y se tramitaron y contestaron favorablemente a los interesados.

En cuanto a ENWESA, durante el mismo ejercicio se recibieron dos solicitudes de información. Ambos expedientes fueron respondidos en tiempo y forma.

El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno ha llevado a cabo una evaluación de cumplimiento de obligaciones en materia de transparencia en fecha 5 de marzo de 2024

con una revisión en fecha 22 de marzo de 2024 donde se pone de manifiesto que ENSA aplicó 14 de las 15 recomendaciones de la evaluación del ejercicio 2023 situando el cumplimiento de ENSA en un 96.6%, lo cual supone un incremento de 58.7 puntos porcentuales respecto del ejercicio 2023.

Respecto a la obligación establecida por la Ley 14/2022, de modificación de la Ley 19/2013, respecto a la publicidad semestral de "información estadística sobre el porcentaje de participación en contratos adjudicados, tanto en relación con su número como en relación con su valor, de la categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (pymes), entendidas como tal según el anexo I del Reglamento (UE) n.º 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, para cada uno de los procedimientos y tipologías previstas en la legislación de contratos del sector público", ENSA tiene cumplida esta obligación a fecha 31 de diciembre de 2024. La información acumulada del primer semestre de 2024 se encuentra publicada en su página web corporativa. En cuanto a ENWESA, también lo viene realizando desde el periodo obligatorio.

### 2.1.10 Plan de Gestión de Riesgos Corporativos

El Grupo tiene implantado un sistema para identificar los riesgos, definir las actuaciones para su gestión y provisiones para su revisión y efectividad. El análisis de los procesos relacionados con la gestión de riesgos incluye todos aquellos factores y actividades que, desde un punto de vista corporativo, pueden afectar a su desarrollo y actividad empresarial. El objetivo de dicho análisis está centrado en minimizar el potencial impacto negativo de eventos y aprovechar las oportunidades de mejora. Con fecha 23 de septiembre de 2024 se aprobó, por el Comité de Dirección de ENSA, una Política de Gestión de Riesgos Corporativos y el procedimiento de gestión de riesgos correspondiente.

En cuanto a ENWESA, en 2024 el Consejo de Administración ha aprobado una Política de Control y Gestión de Riesgos Corporativos, que consiste en establecer los principios básicos y el marco general de actuación para el control y la gestión de los riesgos de toda naturaleza a los que se enfrenta la Compañía.

La Política se desarrolla y complementa a través de las políticas específicas que puedan establecerse en relación con determinados riesgos.

Toda actuación dirigida a controlar y mitigar los riesgos atenderá a los siguientes principios básicos:

- Integrar la visión del riesgo-oportunidad en la gestión de la Compañía, a través de la definición de la estrategia y del apetito al riesgo, y la incorporación de esta variable a las decisiones estratégicas y operativas.
- Segregar, a nivel operativo, las funciones entre las áreas tomadoras de riesgos y las áreas responsables de su análisis, control y supervisión, garantizando un adecuado nivel de independencia.
- Garantizar la correcta utilización de los instrumentos para la cobertura de los riesgos y su registro de acuerdo con lo exigido en la normativa aplicable.
- Informar con transparencia sobre los riesgos de la Compañía y el funcionamiento de los sistemas desarrollados para su control.

- Asegurar un cumplimiento adecuado de las normas de gobierno corporativo establecidas por la Compañía a través de su sistema de gobernanza y sostenibilidad y la actualización y mejora permanente de dicho sistema.
- Actuar en todo momento al amparo de los valores y estándares de conducta reflejados en el Código ético, bajo el principio de "tolerancia cero" frente a actuaciones irregulares y a actos ilícitos o contrarios a la ley o al sistema de gobernanza y sostenibilidad y del sistema interno de compliance penal y antisoborno.

#### 2.1.11 Política de Calidad

La política del Grupo es desarrollar su actividad considerando la Cultura de Seguridad Nuclear una prioridad esencial y suministrar productos de alta calidad que satisfagan todas las normas de realización, fiabilidad y calidad a plena satisfacción del Cliente y del código correspondiente. La puesta en práctica de esta política se conseguirá mediante un sistema controlado para el diseño y la construcción de los elementos y suministros de material como se establece en el Programa de Calidad y el cumplimiento de la especificación del Cliente y Códigos y normativa aplicables. Corresponde a todo el personal de ENSA asegurar que se logren todos los objetivos de calidad.

#### 2.1.12 Política Medioambiental, Social y de Gobernanza (ESG)

ENSA ha aprobado en 2023 su propia "Política de ESG (medioambiental, social y de gobernanza)" en el marco de la aprobada por la Sociedad Española de Participaciones Industriales (SEPI), accionista principal de ENSA. Esta política recoge los principios generales y las bases de la estrategia de desarrollo sostenible de la Empresa, que servirá como punto de partida para un posterior desarrollo de actuaciones concretas con un enfoque sostenible, alineándose con una creciente demanda regulatoria, un mercado más demandante en términos de ESG (medioambiental, social y de gobernanza), una plantilla cada vez más sensible y consciente a los problemas de nuestro entorno, respondiendo a la preocupación y demanda de nuestra Sociedad, todo ello en aras a favorecer la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y la Agenda 2030.

Para concretar nuestro compromiso con las políticas de responsabilidad social empresarial, se han definido 12 principios de sostenibilidad, 4 por cada ámbito de las políticas ESG, con el objetivo de poder medirlos en un futuro.



Ámbito	Principios	Definición
Environmental	<b>1.- Economía circular y uso eficiente de los recursos.</b>	Minimizamos y gestionamos de manera óptima los residuos a lo largo de todo el proceso de producción priorizando la reutilización y el reciclado.
	<b>2.- Seguridad, salud y bienestar emocional.</b>	Estamos comprometidos con las condiciones de un entorno seguro de trabajo, apostando por cero accidentes y por la integridad física y emocional de nuestra plantilla.
	<b>3.- Sostenibilidad de suministro energético.</b>	Apostamos por la reducción de las emisiones de nuestra actividad y trabajamos en la utilización de fuentes de energía sostenibles.
	<b>4.- Producción y consumo responsable.</b>	Apostamos por un modelo de producción y consumo sostenible, minimizando el consumo de recursos, optimizando su uso y reduciendo la huella ambiental de nuestra actividad.
Social	<b>5.- Participación y reporting a los grupos de interés.</b>	Estamos comprometidos con la transparencia de nuestra actividad dentro de nuestra esfera de influencia promoviendo su implementación en todas las actividades y en nuestra estrategia de negocio.
	<b>6.- Respeto y promoción de los derechos humanos.</b>	Respetar y promover los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente en la actividad de la empresa y en su cadena de valor, actuando con diligencia debida, rechazando cualquier forma de abuso o vulneración de los mismos.
	<b>7.- Desarrollo social local.</b>	Enfocamos nuestras políticas desde el interés por el desarrollo e integración de nuestro entorno y el apoyo al mismo.
	<b>8.- Equidad social: Talento, Diversidad e Igualdad.</b>	Apostamos por el talento de nuestra plantilla y de nuestro entorno, desarrollando actividades y políticas enfocadas a su captación y refuerzo.
Corporate Governance	<b>9.- Gobernanza ejemplar, integridad y ética empresarial.</b>	La empresa está comprometida con la ejemplaridad en sus actuaciones, el ajuste a la normativa y el cumplimiento de sus estrictos principios en materia de Compliance.
	<b>10.- Transparencia y anticorrupción.</b>	La empresa fomenta un entorno empresarial más ético, transparente y sin corrupción que fortalezca nuestra imagen y competitividad y por ello, nuestro compromiso con la transparencia y la lucha contra la corrupción.
	<b>11.- Sostenibilidad económica.</b>	Integrar la sostenibilidad de forma transversal en el sistema de gobierno corporativo y en todos los niveles organizativos, en particular, en el mapa de riesgos, utilizando herramientas dinamizadoras como la compra pública sostenible.
	<b>12.- Rendición de cuentas.</b>	Asegurar la rendición de cuentas a los grupos de interés, emitiendo información fiable, rigurosa y relevante, incluyendo la relativa al cumplimiento y avance en los compromisos adquiridos en materia de sostenibilidad, plasmando todo ello en un informe anual de Sostenibilidad de ENSA.

En cuanto a ENWESA, su política de sostenibilidad recoge los principios generales y las bases de la estrategia de desarrollo sostenible de la compañía, sirviendo como punto de partida para un posterior desarrollo acorde con las políticas y estrategias de las empresas y que, a su vez, sea una continuación de la política de sostenibilidad de su empresa matriz, ENSA, que pertenece al Grupo SEPI. Con esta política se pretende afrontar de manera efectiva los principales retos derivados de nuestra actividad en todos los ámbitos

afectados: ambiental, social y de gobierno corporativo. ENWESA recoge en su política de sostenibilidad, los principios marco, a través de los cuales ENWESA manifiesta su compromiso con la sostenibilidad, orientados a aportar los más altos estándares de calidad en sus actividades en busca de la mejora continua en los procesos y servicios y que respondan a las necesidades de las administraciones y de la sociedad en su conjunto.

ENWESA, en el marco de ejemplaridad pública y de eficiencia empresarial, orienta su modelo de negocio de servicio público integrando un enfoque sostenible, alineándose con una creciente demanda regulatoria, un mercado más demandante en términos de ESG (medioambiental, social y de gobernanza), una plantilla cada vez más sensible y consciente a los problemas del entorno, respondiendo a la preocupación y demanda de nuestra sociedad, todo ello en aras a favorecer la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y la Agenda 2030.

## 2.2 Indicadores clave y resultados de esas políticas

El correcto desarrollo de los diferentes planes vigentes se comprueba por medio de indicadores, que se discuten en los comités de seguimiento establecidos. De estas reuniones surgen mejoras en los diferentes códigos y normas de la empresa, revisados periódicamente para asegurar que están alineados con los valores de la empresa y con la legislación existente.

Sin perjuicio de los indicadores recogidos a partir del apartado 3 del presente informe, a continuación, se muestra un resumen de los principales indicadores clave de los resultados no financieros del Grupo ENSA (2024):

Actuaciones	Resultados Grupo ENSA 2024
<b>Contaminación atmosférica: Mantenimiento de las instalaciones de combustión y chorreado y sus sistemas de control de la contaminación para garantizar rendimientos óptimos y minimización de contaminación emitida.</b>	100% de cumplimiento de los valores límite de parámetros de emisión de contaminantes a la atmósfera.
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos: Implantado sistema de medidas para mejorar la separación en origen y fomentar el reciclado y valorización y la reutilización. Campañas de entrega de residuos de madera a trabajadores para aprovechamiento.</b>	379 Ton de residuos no peligrosos reciclados o valorizados. 8 Ton de residuos peligrosos reciclados o recuperados. 45 trabajadores participantes en campaña de reutilización de residuos.
<b>Cambio Climático: Registro de la huella de carbono de ENSA ante el Ministerio de Transición Ecológica. Cambio de luminarias por bajo consumo. Compra de energía eléctrica procedente de fuentes renovables. Implantación de punto de recarga de vehículos eléctricos.</b>	2.015.369 kg CO <sub>2</sub> eq en 2024 (Alcance 1+2) ENSA-ENWESA 2.214.436 kg CO <sub>2</sub> eq en 2023 (Alcance 1+2) ENSA-ENWESA 2.044.137 kg CO <sub>2</sub> eq en 2023 (Alcance1+2) de ENSA verificado por AENOR



los tipos delictivos recogidos en el Sistema de Gestión Compliance Penal y Antisoborno (SGCP y SGA), destacando como procedimientos de control significativos: Reglamento Interno del Consejo de Administración; Código de Conducta Empresarial; Estatuto de Auditoría Interna; Normas Reguladoras del Sistema de Autorización y Supervisión de Actos y Operaciones del Grupo SEPI; Instrucciones Internas de Contratación; Procedimientos de Aprovisionamientos, Tesorería, Protocolo de Obsequios y Hospitalidad, etc.,. Política de Gestión de los Conflictos de Intereses y Política del Sistema Interno de Información.

Adicionalmente a los riesgos penales identificados en el SGCP y SGA, el Grupo ENSA tiene implantado un sistema orientado a identificar los riesgos a los que las sociedades que conforman el Grupo se enfrentan, poder analizarlos y evaluarlos, para finalmente tenerlos bajo control e intentar mitigarlos. Dichos riesgos se identifican por categorías. A través de un mapa de riesgos, la compañía lleva a cabo una representación gráfica de los riesgos más relevantes conforme a un criterio de probabilidad e impacto.

Los riesgos potenciales son identificados por toda la organización.

Asimismo, el Grupo ENSA ha implantado en 2024 una sistemática para la gestión de los riesgos derivados del cambio climático donde se identifican, evalúan y tratan los riesgos físicos, operacionales y financieros relacionados el clima. Para la identificación de impactos potenciales se analizan amenazas físicas (aumento del nivel del mar, agravamiento de fenómenos meteorológicos adversos, cambios en las precipitaciones, etc.) y los riesgos de transición relacionados con nuevas regulaciones y políticas, nuevos desarrollos tecnológicos, evolución del mercado y riesgos reputacionales.

A continuación, se exponen los principales riesgos relacionados con las cuestiones objeto del presente informe vinculado a las actividades del grupo y sus mecanismos de control:

Principales factores de riesgo	Eventos de riesgo (amenazas)	Ejemplos de mecanismos de control
<b>Riesgo estratégico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambios en la demanda.</li> <li>- Aumento de la competencia.</li> <li>- Mercados alternativos.</li> <li>- Incertidumbres s/ el periodo de recuperación de inversiones.</li> <li>- Alianzas/consorcios.</li> <li>- Defectos en la Planificación estratégica.</li> <li>- Marca/reputación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de Gobierno Corporativo.</li> <li>- Plan de Desarrollo Comercial.</li> <li>- Procedimiento de planificación y control de inversiones.</li> <li>- Planes Directores.</li> <li>- Política de Calidad.</li> <li>- Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.</li> <li>- Política de acción RSC, Marco de relaciones con los grupos de interés y política de comunicación.</li> </ul>
<b>Riesgo operacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidencias en infraestructuras, equipos y sistemas.</li> <li>- Calidad de los procesos y productos.</li> <li>- Productividad.</li> <li>- Desempeño humano.</li> <li>- Disponibilidad de los recursos (humanos y materiales).</li> <li>- Gestión del talento clave en periodos de transición.</li> <li>- Cadena de suministros.</li> <li>- Penalidades.</li> <li>- Conflictividad laboral.</li> <li>- Accidentabilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de Calidad.</li> <li>- Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.</li> <li>- Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) basado en los requisitos de la norma ISO/IEC 27001.</li> <li>- Planes Directores.</li> <li>- Sistemas de control de la contratación.</li> </ul>
<b>Riesgo de cumplimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativa aplicable (laboral, ambiental,...).</li> <li>- Cultura de Seguridad Nuclear.</li> <li>- Compromisos adquiridos.</li> <li>- Retención capital intelectual.</li> <li>- Fraude.</li> <li>- Otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Código de Conducta del Grupo.</li> <li>- Figura del Compliance Officer.</li> <li>- Sistema de Gestión Compliance Penal y Antisoborno certificado conforme a las Normas UNE 19601 e ISO 37001.</li> <li>- Sistema Integrado de Gestión de Seguridad y Salud y Medio Ambiente certificado conforme a las normas ISO 45001 y UNE-EN ISO 14001.</li> <li>- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo certificado conforme UNE-EN ISO 45001.</li> <li>- Procedimientos de actuación para asegurar la correcta gestión de planes y proyectos con impacto medioambiental.</li> <li>- Sistema de Gestión de Calidad certificado por una entidad externa acreditada bajo la norma UNE-EN ISO 9001.</li> <li>- Normas y sistemas de control de la contratación.</li> <li>- Política de Cumplimiento normativo.</li> <li>- Sistema Interno de Información adaptado a la Ley 2/2023.</li> <li>- Política en materia de ESG (Environmental, Social y Governance).</li> <li>- Política de Control y Gestión de Riesgos Corporativos.</li> </ul>
<b>Riesgo Fortuito</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Daños a los activos materiales.</li> <li>- Fraude externo.</li> <li>- Riesgos relacionados con el clima.</li> <li>- Contaminación accidental.</li> <li>- Emergencias (p.e.: incendio)</li> <li>- Medio Ambiente.</li> <li>- Seguridad física.</li> <li>- Interrupción del negocio (p.e.: huelga).</li> <li>- Responsabilidad civil y profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Código de Conducta del Grupo.</li> <li>- Figura del Compliance Officer.</li> <li>- Sistema de Gestión Compliance Penal y Antisoborno certificado conforme a las Normas UNE 19601 y ISO 37001.</li> <li>- Plan de gestión de los riesgos del cambio climático.</li> <li>- Plan de autoprotección.</li> <li>- Plan de protección de la instalación portuaria.</li> <li>- Política en materia de ESG (Environmental, Social y Governance).</li> </ul>

# 3 CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Impresión: Imprenta de Sanz y Compañía S.L. (C.I.F. B-15.111.111), P.O. Box 215, Torre Lobo, 48100 Leizor, Vizcaya, España. Teléfono: +34 942 200 101. Fax: +34 942 200 148. [www.ensa.es](http://www.ensa.es)

La protección del medio ambiente es uno de los principios rectores de la actuación empresarial del Grupo ENSA, por ello el Grupo cuenta con un sistema de normas y procedimientos de gestión medioambiental para identificar y prevenir los distintos riesgos medioambientales y evitar o minimizar los potenciales impactos que su actividad pueda causar sobre el entorno tan singular en que se ubican los centros de trabajo.

Las empresas del Grupo se encuentran ubicadas dentro del marco de la Bahía de Santander, espacio comprendido dentro de la red de áreas importantes para la conservación de las aves (Important Bird Area). ENSA además se encuentra próxima a las Marismas Blancas, reserva ornitológica municipal gestionada por la organización SEO Bird Life y a zonas naturales de producción de moluscos.

En 2014 ENSA realizó un estudio del estado básico del entorno que se puede ver afectado potencialmente por nuestra actividad, y en 2015-2016 se realizó la evaluación de riesgos ambientales conforme a los requisitos de la Ley 26/2007 de Responsabilidad Ambiental y su reglamento de desarrollo. De los resultados de la evaluación de riesgos se depende que la actividad de ENSA no supone un riesgo elevado para el medioambiente, quedando monetizado el nivel de riesgo en 547.629 €.

A pesar de no estar obligada a la suscripción de una garantía financiera por encontrarse el nivel de riesgo por debajo de los 2.000.000 € y tener implantado un sistema de gestión ambiental, ENSA tiene contratado un seguro de responsabilidad ambiental, con una cobertura por siniestro de 2.000.000 €. Las empresas del grupo tienen además contratado un seguro de responsabilidad civil por contaminación accidental.

El Grupo ENSA considera la perspectiva de que no sólo la actividad industrial impacta en el entorno, sino que también las empresas del grupo se ven influidas por él. El Grupo ENSA en consecuencia, mantiene una estrategia no sólo de minimización del impacto que pueda causar sino también de adaptación a los riesgos que le puedan influir, como es el caso del cambio climático.

Tanto ENSA como ENWESA disponen de sistemas de gestión ambiental certificados bajo la norma UNE-EN ISO 14001. ENSA además ha implantado y certificado un sistema de gestión de la energía según UNE-EN ISO 50001.

ENSA ha desarrollado un Plan de Transición Ecológica, que forma parte del Plan Estratégico de la organización, proyecto que materializa el compromiso de protección ambiental adquirido a través de la política ambiental de ENSA en su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas para la Responsabilidad Social Corporativa (Global Compact) y de participación en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El Plan de Transición Ecológica de ENSA divide sus actuaciones en tres ámbitos: adaptación y mitigación del cambio climático, economía circular y protección de la biodiversidad.

Los datos incluyen tanto a ENSA como a ENWESA, ya que las UTEs integran su gestión ambiental con la de las centrales nucleares en las que prestan sus servicios, por lo que los aspectos ambientales de las UTEs no son significativos.

### 3.1 Contaminación atmosférica

ENSA cuenta con cinco focos de emisiones de contaminantes a la atmósfera (partículas y gases de combustión). Las instalaciones de chorreado con arena disponen de sistemas

de depuración de los gases formado por filtros de mangas que retienen las partículas de arena para evitar su emisión a la atmósfera.

Las instalaciones de combustión emplean gas natural como combustible, por lo que la emisión está muy baja de compuestos de nitrógeno y libre de azufre.

Todos los focos se controlan periódicamente por un organismo de control de acuerdo a la normativa vigente.

ENWESA únicamente dispone de una caldera para el confort térmico que no está sometida a inspección reglamentaria en materia ambiental.

En materia de ruido ambiental se realizan mediciones que acreditan el cumplimiento de los niveles establecidos en la normativa municipal, no habiéndose recibido nunca una queja por este aspecto.

En materia de prevención de contaminación lumínica, todas las instalaciones de iluminación exterior están dotadas de sistemas que evitan la proyección de luz hacia arriba.

### 3.2 Contaminación de las aguas

ENSA dispone de una red separativa de aguas residuales y pluviales que permite separar el agua de escorrentía pluvial y devolverla al medio, para evitar el arrastre de posibles contaminantes, mientras que las aguas residuales se vierten al colector de la red pública de saneamiento.

ENWESA únicamente vierte aguas asimilables a urbanas a red de saneamiento, no generando aguas residuales de proceso y estando exenta de la realización de controles de calidad del agua.

ENSA dispone además de un Sistema de Intervención Urgente contratado para la actuación rápida en caso de vertido accidental a la bahía. Este sistema despliega los medios necesarios, tales como barreras flotantes, para evitar que en el caso de accidente con resultado de vertido al mar los contaminantes se dispersen y alcancen zonas sensibles, y puedan ser recogidos.

ENSA realiza controles periódicos mediante organismos de control acreditados tanto de los vertidos de aguas pluviales al mar como de aguas residuales a saneamiento para garantizar el cumplimiento de los límites de vertido aplicables.

### 3.3 Economía circular y gestión de residuos

La **economía circular** ha sido uno de los pilares de la estrategia ambiental del Grupo en los últimos años, promoviendo medidas para la reducción, reciclado y valorización de residuos.

Las empresas del Grupo mantienen un sistema de recogida selectiva de residuos en origen que permite una adecuada separación de todas las fracciones de residuos. Se potencia el reciclado y valorización de los residuos frente a la eliminación, de forma

que los únicos residuos que se depositan en vertedero son aquellos para los que no existe una forma de valorización viable.

**Tabla. Residuos no peligrosos generados y método de eliminación. GRUPO ENSA. GRI 306-2**

DESTINO	CANTIDAD (kg)	
	2024	2023
Depósito en vertedero	68.729	94.122
Compostaje	12.860	37.880
Reciclaje o valorización	371.912	557.736
<b>TOTAL</b>	<b>453.501</b>	<b>689.738</b>

**Tabla. Residuos peligrosos generados y método de eliminación. GRUPO ENSA. GRI 306-2**

DESTINO	CANTIDAD (kg)	
	2024	2023
Reciclado o recuperación	7.639	10.478
Tratamiento previo a una operación de eliminación	148.189	114.738
<b>TOTAL</b>	<b>155.828</b>	<b>125.216</b>

ENSA fomenta la reutilización permitiendo el aprovechamiento de materiales inservibles por parte de los trabajadores. En el año 2024, 35 trabajadores y trabajadoras han participado de esta iniciativa, permitiendo una segunda vida a los materiales procedentes de embalajes (madera y materiales aislantes).

En materia de residuos orgánicos y desperdicio de alimentos, ENSA realiza controles diarios de las raciones elaboradas, servidas y mermas en el servicio de comedor, para ajustar la preparación de alimentos y evitar el desperdicio. ENSA mantiene la certificación de AENOR de restauración sostenible.

ENWESA y las UTEs no realizan acciones respecto al desperdicio de alimentos al no disponer de servicio de comedor.

### 3.4 Uso sostenible de recursos

Los componentes fabricados en el grupo son metálicos y se construyen a partir de productos metálicos semielaborados, tales como virolas, planchas, tubos, etc, que son mecanizados y soldados. Se emplean productos químicos en los procesos auxiliares a la fabricación tales como detergentes y desengrasantes, líquidos penetrantes para la

realización de ensayos no destructivos o ácidos para el pulido electrolítico de superficies metálicas. Los procesos de mecanizado requieren de fluidos de corte como taladrina o aceite de corte y para los procesos de soldadura se consumen diversas mezclas de gases y material de aporte.

En cumplimiento de la normativa sobre puesta en el mercado de productos envasados, ENWESA se ha inscrito como productor de producto, declarando los envases que genera en el territorio nacional en el desarrollo de su actividad. Asimismo, ENWESA se ha adherido al SCRAP de Ecoembes para cumplir con la Responsabilidad Ampliada del Productor (RAP). Los envases productos son film y protecciones plásticas de protección de los equipos fabricados, así como los pallets, cartón y cajas de madera necesarios para su envío.

En cuanto a los consumos de papel, dentro de las empresas del grupo se ha implantado el modelo "paperless" con el objetivo de reducir el consumo del mismo y el uso exclusivo de papel con certificado FSC y etiqueta EU Ecolabel.

Tanto el consumo de papel como de tóner no son significativos en nuestra actividad.

El agua consumida procede de red, no se realizan captaciones.

**Tabla. Consumo de agua. GRUPO ENSA. GRI 303-1**

FUENTE	USO	CONSUMO (m <sup>3</sup> )	
		2024	2023
SERVICIO MUNICIPAL DE AGUA	Agua de proceso	2.481	1.417
	Agua sanitaria y de consumo	12.946	17.183
<b>TOTAL</b>		<b>15.427</b>	<b>18.600</b>

Los indicadores de consumo energético se detallan en las en la tabla siguiente.

Con respecto al uso de energía renovables, ENSA dispone de una instalación de energía solar térmica para el agua caliente de los vestuarios.

Las empresas del grupo mantienen un plan de medidas de eficiencia y ahorro energético que forma parte de los planes estratégicos de las organizaciones, proyecto que pone de manifiesto el compromiso de las empresas del grupo con una mayor seguridad energética y con la protección ambiental. Estos planes incorporan actuaciones en el ámbito de la racionalización del uso de la energía en edificios, procesos y actividades y medidas de formación y sensibilización de las personas trabajadoras.

**Tabla. Consumo energético GRUPO ENSA. GRI 302-1**

FUENTE	CONSUMO ENERGÉTICO 2024			CONSUMO ENERGÉTICO 2023		
	ENSA	ENWESA	CONSOLIDADO	ENSA	ENWESA	CONSOLIDADO
Gas Natural (kWh)	11.027.524	0	11.027.524	11.558.271	0	11.558.271
Electricidad (kWh)	5.109.262	191.101	5.298.725	5.490.902	211.100	5.702.002
Gasóleo (L)	12.500	2.227	14.727	13.969	1.631	15.600
Propano (kg)	319	840	1.159	158	455	613

### 3.5 Cambio climático

El Grupo ENSA está dedicado a la fabricación de equipos y la prestación de servicios para la industria nuclear civil, por tanto, la actividad del Grupo también persigue el objetivo de contribuir a la lucha contra el cambio climático, ayudando a generar energía libre de carbono y estableciendo medidas para reducir la huella de carbono de sus procesos.

En 2024, las empresas del Grupo ENSA elaboraron un estudio del impacto del cambio climático en sus instalaciones y actividades que ha dado lugar a un plan con medidas tanto de mitigación del cambio climático como de adaptación a sus consecuencias.

Los esfuerzos en materia de mitigación se centran en la descarbonización de la energía empleada en nuestra actividad, la búsqueda de la eficiencia energética y la promoción de la movilidad sostenible de nuestros trabajadores.

Desde 2020, el 100 % de la electricidad contratada por ENSA procede de fuentes renovables y cogeneración de alta eficiencia, garantizado por sistema de certificación de Garantía de Origen.

Las empresas del Grupo realizan el cálculo de la huella de carbono de acuerdo a la norma ISO 14064-1. Para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero de 2023 y 2024 se tienen en cuenta las emisiones directas (alcance 1) causadas por la combustión de combustibles fósiles (gasóleo de carretillas y vehículos), gas natural y las fugas de gases fluorados de las instalaciones de climatización, y las emisiones indirectas debidas al consumo de energía eléctrica (alcance 2).

La huella de carbono se inscribe anualmente en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico creado por el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo.

De acuerdo con la clasificación del estándar GRI 305, estas fuentes de emisión corresponden a los alcances 1 (contenido 305-1), 2 (305-2) y 3 (305-3).

**Tabla. Emisiones de CO<sub>2</sub> eq alcance 1 y 2. ENSA (GRI 305-1 y GRI 305-2)**

Alcance 1+2		FUENTE	EMISIONES kg CO <sub>2</sub> eq	
			2024 <sup>(2)</sup>	2023 <sup>(1)</sup>
COMBUSTIBLES FÓSILES	Propano / Gas natural	Instalaciones fijas	2.012.878	2.146.470
	Combustible	Vehículos propios	31.259	34.930
GASES FLUORADOS	R410A / R407C	Climatización / Refrigeración	0	2.300
ELECTRICIDAD	Electricidad	Instalaciones fijas	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>2.044.137</b>	<b>2.183.700</b>

(1) Datos de 2023 de ENSA actualizados tras ser verificados por AENOR.

(2) Datos de 2024 pendientes de verificar.

**Tabla. Emisiones de CO<sub>2</sub> eq alcance 3. ENSA (GRI 305-3)**

Alcance 3		EMISIONES TOTALES kg CO <sub>2</sub> eq	
CATEGORÍA		2024 <sup>(2)</sup>	2023 <sup>(1)</sup>
VIAJES DE NEGOCIO	Tren	1.284	861
	Avión	183.270	151.889
PERNOCTAS		3.564	6.714
CONSUMO DE AGUA		2.287	2.793
CONSUMO DE EMBALAJES		9.210	2.328
CONSUMO DE PAPEL		6.692	
<b>TOTAL</b>		<b>206.307</b>	<b>164.585</b>

(1) Datos de 2023 verificados por AENOR.

(2) Datos de 2024 pendientes de verificar.

**Tabla. Emisiones de CO<sub>2</sub> eq alcances 1 y 2. ENWESA (GRI 305-1 y GRI 305-2)**

Alcance 1+2		FUENTE	EMISIONES kg CO <sub>2</sub> eq	
			2024	2023
COMBUSTIBLES FÓSILES	Propano	Instalaciones fijas	2.491	1.350
	Combustible	Vehículos propios	5.605	4.055
GASES FLUORADOS		Climatización / Refrigeración	0,00	0,00
ELECTRICIDAD	Electricidad	Instalaciones fijas	49.495	25.332
<b>TOTAL</b>			<b>57.591</b>	<b>30.736</b>

**Tabla. Emisiones de CO<sub>2</sub> eq alcances 1 y 2 CONSOLIDADO GRUPO (GRI 305-1 y GRI 305-2)**

Alcance 1+2		FUENTE	EMISIONES kg CO <sub>2</sub> eq	
			2024	2023
COMBUSTIBLES FÓSILES	Propano / Gas natural	Instalaciones fijas	2.015.369	2.147.820
	Combustible	Vehículos propios	36.864	38.985
GASES FLUORADOS	R410A / R407C	Climatización/ Refrigeración	0	2.300
ELECTRICIDAD	Electricidad	Instalaciones fijas	49.495	25.332
<b>TOTAL</b>			<b>2.101.728</b>	<b>2.114.436</b>

Para el cálculo del ratio de intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se emplea como parámetro relevante del volumen de producción de las horas-hombre de fabricación en el caso de ENSA, y de la plantilla media en el caso de ENWESA.

En 2024, con la implantación del sistema de gestión energética, ENSA ha actualizado sus objetivos de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero referenciando y cuantificando las metas con respecto al año 2023.

ENWESA ha establecido objetivos para la reducción, por un lado, de las emisiones directas derivadas del consumo de propano y gasóleo, y por otro lado de las emisiones indirectas a través de la reducción del consumo energético con respecto al año 2023.

Sobre las consecuencias que el cambio climático pueda tener sobre las empresas del Grupo, tanto ENSA como ENWESA han desarrollado un sistema de gestión de los riesgos derivados del cambio climático donde se identifican, evalúan y tratan los riesgos y oportunidades vinculados al clima y se definen las medidas para la mitigación y adaptación al cambio climático. El plan para la adaptación al cambio climático incorpora medidas para combatir los impactos de los riesgos físicos sobre las instalaciones (aumento del nivel del mar, agravamiento de los fenómenos meteorológicos adversos) y los riesgos de transición relacionados con la evolución de la legislación y políticas, tecnología, mercados y riesgos reputacionales. De los riesgos identificados, se destacan los siguientes:

- Daños a las instalaciones por fenómenos meteorológicos adversos.
- Daños a las instalaciones y parada de procesos por invasión de agua de mar.
- Mayores costes operativos por fluctuación en los precios energéticos.
- Costes de transición a tecnologías con menores emisiones de carbono.
- Estrés térmico y condiciones inconfortables de trabajo debido al aumento de las temperaturas.

Paralelamente, se identifican oportunidades relacionadas con la eficiencia en el uso de recursos y las fuentes de energía, la evolución de los mercados y la capacidad de adaptación. La necesidad de fomentar fuentes de energía libres de carbono supone una importante oportunidad para el mercado nuclear, que puede materializarse en un aumento de la demanda de los bienes que las empresas del grupo fabrican y los servicios que prestan.

### 3.6 Protección de la biodiversidad

Nuestra actividad se desarrolla fuera de áreas protegidas y por tanto no se generan impactos sobre este tipo de espacios. No obstante, las instalaciones de ENSA se ubican en un entorno litoral de gran belleza y calidad ecológica. La Bahía de Santander se encuentra catalogada como un Área de Importancia para la Conservación de las Aves (IBA) al ser uno de los humedales más importantes del norte peninsular que favorece la existencia de una diversidad ornitológica excepcional. Una muestra de esta riqueza ornitológica son las Marismas Blancas, situadas al sur y a escasos metros de nuestras instalaciones, declaradas reserva ornitológica por la SEO/Birdlife.

Uno de los principios que rigen nuestra política ambiental es el de actuar para preservar la biodiversidad de nuestro entorno y ayudar a restaurar los ecosistemas. Este principio forma parte de los objetivos del Plan de Transición Ecológica, que incorpora actuaciones específicas en este ámbito:

- Integración ecológica de las instalaciones en el entorno: pretendemos generar espacios de integración con el entorno en que nos ubicamos aplicando criterios de jardinería ecológica y restaurando espacios que favorezcan el desarrollo de especies autóctonas. Estas actuaciones contemplan la plantación de especies autóctonas, la creación de espacios de frecuencia de siega reducida para favorecer la floración y la gestión del arbolado mediante podas controladas para favorecer una masa forestal saludable.
- Lucha contra especies invasoras: el plan de control de especies invasoras que se viene llevando a cabo en los últimos años muestra resultados favorables, habiéndose frenado la proliferación del plumero dentro de nuestras instalaciones y manteniendo controlada la propagación de la Velutina.
- Sensibilización y conocimiento del entorno: dentro de las acciones destinadas a promover el conocimiento del entorno en 2024, ENSA ha realizado una campaña en colaboración con SEO-Birdlife para promover el conocimiento de las especies propias de este ecosistema. Se ha instalado un panel de interpretación con las especies más representativas y se han colocado cuadros en diversas zonas donde tanto la plantilla como las personas visitantes pueden consultar y conocer las aves que se pueden observar desde nuestra ubicación.

# 4 CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

El marco de actuación de las Políticas de Personal y Gestión del Talento de ENSA se encuentra establecido tanto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado como por el Convenio Colectivo de la empresa. Ambos regulan las relaciones laborales y las condiciones de trabajo; definiendo los derechos, deberes y obligaciones del personal dentro de unas condiciones dignas, justas, equitativas y de mutuo respeto. Durante el año 2024, la Dirección de ENSA ha alcanzado un acuerdo de negociación colectiva con la Sección Sindical UGT-FICA de ENSA, mayoritaria en la empresa, consistente en la firma de un nuevo Convenio Colectivo de ENSA para el período 2023/2025, un Acuerdo Complementario al Convenio Colectivo para llevar a cabo un proceso de Perfeccionamiento Profesional, un nuevo Plan de Igualdad para la compañía y un Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo.

Asimismo, tras los correspondientes procesos selectivos, la empresa ha realizado el proceso de estabilización de plantilla temporal de la compañía, procediendo a la cobertura de 93 plazas de carácter indefinido, al amparo de lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Cabe subrayar, en el ámbito de la gestión del talento, que este año se han llevado a cabo una serie de actuaciones encaminadas hacia la atracción y fidelización del talento de la compañía. Conscientes de la importancia del capital humano, siendo pieza clave para el desarrollo y la evolución de la organización, considerando a los profesionales como uno de los activos más importantes de la compañía, se han desarrollado los siguientes programas de actuación:

- **ENSAcademy:** proyecto destinado a crear una cantera/escuela de profesionales que garantice la cobertura de las necesidades de recursos que tenga la Empresa. ENSAcademy se ha creado ante la dificultad para el reclutamiento de perfiles con una específica cualificación profesional, debido a la complejidad del entorno industrial en el que opera la empresa, así como la falta de relevo generacional en algunos oficios de taller. Este proyecto tiene, además, un objetivo de contribución al desarrollo local, dado que aquellos profesionales que sean formados, si finalmente no son contratados por la empresa, podrán ser absorbidos por el mercado.
- **Matriz de Conocimiento CLAVE:** proyecto dirigido a crear una herramienta que identifica los conocimientos y habilidades que posee el personal que forma parte de la empresa con el fin de conocer el grado de conocimiento y áreas de mejora dentro de la organización, facilitando la transferencia de competencias y del talento, fomentando el desarrollo y la mejora continua en la empresa.

En el año 2024 el Consejo de Administración de ENSA aprobó el **Plan Estratégico 2024-2034**. En el ámbito de la gestión del talento, este plan incluye una serie de políticas de actuación que pretenden el establecimiento de un marco de relaciones laborales que permitan a la entidad disponer de medios personales necesarios para hacer frente a los retos futuros (proyecto ENSAcademy), manteniendo competitividad, productividad y rendimiento y promoviendo políticas y actuaciones encaminadas a la consecución de la fidelización y retención de talento de la entidad, mediante la realización de las adecuaciones retributivas que resulten imprescindibles, reforzando el compromiso, motivación y satisfacción del personal así como el relevo generacional y el



rejuvenecimiento de la plantilla, necesaria para acometer los retos que se presentan en los próximos años.

En 2022, ENSA resultó adjudicataria de un contrato para la fabricación de 76 contenedores para el almacenamiento de combustible procedente de las centrales nucleares españolas. La ejecución de este contrato ha requerido la apertura de un nuevo centro de trabajo ubicado en la localidad de Vargas (Cantabria). Este nuevo centro de trabajo está compuesto por dos naves separadas, cada una destinada para la fabricación de un componente de los dos que forman el contenedor, ya que ambos componentes no pueden coexistir en un mismo espacio, dado que, uno de los componentes es de acero inoxidable (el MPC) y otro, de acero al carbono (el H-Storm).

Los datos que se indican en los apartados número 4.1, 4.2 y 4.5 recogen información de las UTEs de Enwesa-Marsein y Enwesa-Manserva. En 2024 se ha modificado el criterio, ponderando los datos de las UTEs según el porcentaje de participación, reexpresando las cifras de 2023 con el objetivo de que ambos ejercicios sean comparables. La UTE ENSA – Holtec no cuenta con plantilla propia.

## 4.1 Empleo

El marco de actuación de las políticas de empleo de las empresas del Grupo ENSA se encuentra sujeto a lo previsto anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Al cierre del ejercicio 2024, la plantilla del Grupo ENSA está compuesta por 913 personas, 117,5 mujeres y 795,5 hombres y se sitúa en su totalidad en el territorio español.

Además, del personal propio de plantilla, en el centro de trabajo de Maliaño de ENSA desarrollan su actividad trabajadores externos procedentes de empresas contratistas que prestan servicios en nuestras instalaciones en labores de mantenimiento, limpieza, seguridad, restauración, vigilancia de la salud, soporte sistemas informáticos, etc.

A continuación, se aportan los datos respecto a la plantilla a fecha de 31 de diciembre 2024.

PLANTILLA	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Plantilla total</b>	<b>795,5</b>	<b>117,5</b>	<b>807,5</b>	<b>108,5</b>
Menores de 30 años	51,5	12,0	54,5	10,5
Entre 30 y 50 años	531,0	82,0	555,5	79,5
Mayores de 50 años	213,0	23,5	197,5	18,5
Directivos (incl. Alta dirección)	6,0	2,0	6,0	3,0
Titulados superiores y medios	193,5	57,0	183,5	50,0
Empleados	91,5	54,0	86,5	51,0
Obreros	504,5	4,5	531,5	4,5

**NOTAS:** 1.- Según GRIs 102-8, 103 y 405-1.

2.- La plantilla del Grupo ENSA consolidado se sitúa en su totalidad en el territorio español (Cantabria, Valencia, Tarragona, Murcia, Cáceres y Guadalajara).



Los consejeros de ENSA perciben en concepto de dieta 825€ por sesión. Para los directivos la remuneración media incluye la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción. En el año 2024 se establece en 142.386€ para los hombres y 128.107€ para las mujeres. Por último, la alta dirección de ENSA y ENWESA, compuesta únicamente de hombres, percibe una remuneración media de 154.361€.

<b>DISCAPACIDAD</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
PERSONAL CON DISCAPACIDAD $\geq$ 33%	12,5	13,5
<b>RATIO</b>	<b>1,37%</b>	<b>1,47%</b>

**NOTA:** Según GRI 405-1.

En cuanto a las POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL, las empresas del Grupo en la actualidad no tienen implantada ninguna medida concreta relativa a la "desconexión digital". Sin embargo, durante el año 2024 cada una de las sociedades que componen el Grupo han continuado en el diseño de un nuevo Plan de Igualdad en el que se incluirán medidas específicas en esta materia. El Plan de Igualdad de ENSA ha sido acordado con la Parte Social en el mes de diciembre de 2024. Si bien es cierto, que salvo que se produzcan "causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales", se respeta el derecho de los trabajadores/as a no responder emails ni llamadas fuera del horario laboral.

## 4.2 Organización del Trabajo

### 4.2.1 Organización del tiempo de trabajo

Tanto en ENSA como en ENWESA, la jornada para el año 2024 supone un total de 1.695 horas anuales de trabajo efectivo. Esta jornada se ha establecido en adecuación a la Disposición Adicional 144 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018. En cuanto a las UTEs de ENWESA, la jornada anual, según lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, supone un total de 1.744 horas. El trabajo se organiza en jornada partida, dos turnos o jornada intensiva en función del centro de trabajo y/o según adecuación con ANAV.

Con relación a ENSA, el personal de la empresa se encuentra adscrita a uno de los siguientes calendarios de trabajo: Jornada Partida; Dos Turnos; Tres Turnos; Cuatro Turnos o Cinco Turnos. La fábrica se encuentra operativa 24 horas al día durante 360 días al año. El nuevo centro de trabajo de Vargas se encuentra adscrito al Calendario de Trabajo de Jornada Partida y de 2 Turnos.

La distribución en jornadas se lleva a cabo de forma que el trabajo se desarrolle durante todos los días hábiles del calendario oficial y atendiendo, en la medida de las posibilidades organizativas de la empresa, a las solicitudes que a título individual

formulen los trabajadores y las trabajadoras para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

#### 4.2.2 Número de horas de absentismo

En el año 2024 las horas totales de absentismo del Grupo ENSA se reflejan en la tabla siguiente:

<b>ABSENTISMO</b> (Nº horas)	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Contingencia común	63.892	59.442
Contingencia profesional	70	355

**NOTAS: 1.-** Según GRI 403-2.

2.- Dentro de las horas de absentismo no se incluyen los permisos de maternidad, paternidad ni por cuidado de menores por enfermedad grave.

#### 4.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de éstos por parte de ambos progenitores

El Grupo ENSA tiene implantadas una serie de medidas en este sentido que se encuentran recogidas en el caso concreto de ENSA en el Convenio Colectivo de la empresa y en el Plan de Igualdad y que a continuación se indican:

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:		
<b>Art. 21 del Convenio Colectivo</b>	Jornada Anual	Establecimiento de una jornada anual que posibilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral conforme a lo establecido en la legislación para las sociedades mercantiles estatales. Para el año 2024 la jornada es de 1.695 horas anuales de trabajo efectivo.
<b>Art. 22 del Convenio Colectivo</b>	Flexibilidad horaria para personas con responsabilidades familiares	Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan responsabilidades familiares.
<b>Art. 23 del Convenio Colectivo</b>	Horario del personal	El personal de jornada partida interrumpe la jornada entre un mínimo de 15 minutos y un máximo de 45 minutos para comer.
	Jornada intensiva	El personal de jornada partida disfrutará anualmente de hasta 14 semanas de jornada intensiva centradas en la época estival. Asimismo, disfrutará de 2 semanas de jornada intensiva coincidiendo con el período de Navidad.
	Flexibilidad en el horario de entrada y salida	El personal de jornada partida dispone de hasta 2 horas de flexibilidad en el horario de entrada, en la franja horaria 7:30 a 9:30 h. (de 8:00 a 9:00 h. en jornada intensiva) y salida, en la franja de 16:30 a 18:30 h. (de 14:00 a 15:00 h. en jornada intensiva), siendo en el año 2023 el horario de permanencia obligatoria en la empresa de 9:30 a 16:30 h. (de 9:00 a 14:00 en jornada intensiva).
<b>Art. 30 del Convenio Colectivo</b>	Vacaciones anuales	Se disfrutarán centradas en los meses estivales, lo cual posibilita su coincidencia con el período no lectivo escolar.
<b>Art. 31 del Convenio Colectivo</b>	Días de Libre Disposición	Todo el personal dispone de 2 días de Libre Disposición para asuntos propios, pudiendo fraccionarse su disfrute en horas.
<b>Apartado 4 del Art. 31 del Convenio Colectivo</b>	Bolsa de horas de Libre Disposición para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores	Todo el personal dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable, destinado a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores.
<b>Anexo 4 del Convenio Colectivo</b>	Permisos retribuidos	Mejora de las condiciones de disfrute de algunos permisos legales.
		Ensa permite flexibilizar los días de disfrute de permisos retribuidos.
<b>Plan Igualdad de Ensa</b>	Videoconferencias	En la medida que el trabajo lo permita, se potencia el uso de videoconferencias al objeto de evitar los viajes del personal para que puedan pemoctar en su domicilio.
	Teletrabajo	Por motivos de conciliación familiar, de forma puntual, y siempre que la organización del trabajo lo permita, se posibilita la realización del trabajo desde casa a través de los medios informáticos que pone a disposición la empresa.
	Información acerca de centros de nuestra área de influencia	Anualmente coincidiendo con la época estival, Ensa informa de horarios y actividades organizadas por guarderías, talleres y campus de verano de la zona, a los que pueden acogerse los hijos/as del personal de Ensa, algunos de ellos en condiciones ventajosas.

Adicionalmente, tanto ENSA como ENWESA cuentan con una sistemática que regula el trabajo a distancia con carácter no regular (teletrabajo), establecido como medida empresarial dirigida a potenciar las actuaciones en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A nivel de Grupo se disfrutaron los siguientes permisos:

PERMISOS PARENTALES	2024		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Maternidad	2,0	-	1,5	-
Paternidad	-	36,0	-	42,0
<b>TOTAL</b>	<b>2,0</b>	<b>36,0</b>	<b>1,5</b>	<b>42,0</b>

**NOTAS:** 1.- Según **GRI 401-3**.

2.- El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental corresponde al número total de empleados que se han acogido al mismo.

### 4.3 Salud y Seguridad

Garantizar la salud y seguridad de todos los trabajadores es responsabilidad esencial del Grupo e impone un objetivo permanente y prioritario, tanto por su contenido social y carácter humano, como por su contribución a la eficiencia empresarial.

La prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras, incluyendo proveedores, colaboradores, clientes o resto de grupos de interés que desarrollan su actividad dentro de nuestras instalaciones, es una función transversal que aplica a todas las áreas y toda la actividad del Grupo.

Promover la salud en el trabajo no sólo mediante la prevención de enfermedades profesionales sino mediante actuaciones que redunden en una plantilla más sana y motivada y con mayor capacidad para mantener su salud y calidad de vida es uno de los principios de la política del Grupo. Nuestra estrategia de promoción de la salud se basa en la promoción de hábitos de vida saludables y seguimiento del estado de salud individual y colectivo siendo conscientes de que una mejora en la salud de la plantilla redonda en una reducción del absentismo y en una mejora de la productividad.

En consecuencia, las empresas del grupo han implantado un plan de promoción de la salud que incluye actividades y talleres relacionados con la alimentación saludable, la gestión del estrés o la salud postural. También se han incluido cuestiones adicionales en los reconocimientos médicos como con parámetros adicionales en las analíticas, campaña de riesgo cardiovascular o la realización de reconocimientos tras bajas de más de 60 días.

Las empresas del Grupo se han adherido en 2024 a la Red Española de Empresas Saludables.

Todas las actuaciones de las empresas del Grupo se enmarcan dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo certificado de acuerdo a la norma ISO 45001.

A continuación, se recogen a nivel de Grupo la evolución de los resultados de Accidentabilidad:

ACCIDENTABILIDAD		2024			2023		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nº accidentes en Jornada de Trabajo	Con baja	10	0	10	6	0	6
	Sin baja	20	1	21	17	0	17
Nº accidentes en Jornada In Itinere	Con baja	2	0	2	3	1	4
	Sin baja	1	0	1	0	1	1
Nº Total de Jornadas perdidas en Jornada		216	0	216	328	0	328
Nº Total de Jornadas perdidas In Itinere		39	0	39	36	10	46
Índice de Frecuencia		5,12			3,13		
Índice de Gravedad		0,11			0,17		
Nº Muertes por accidente laboral o enfermedad profesional		0	0	0	0	0	0
Nº de Enfermedades Profesionales (con Baja)		0	0	0	0	0	0

**NOTAS:** 1. Según GRI 403-2.

2. Fórmulas cálculo: Índice Gravedad: (Nº jornadas perdidas / Nº horas trabajadas) x 1.000; Índice Frecuencia: (Nº Accidentes con baja / Nº horas trabajadas) x 1.000.000.

## 4.4 Relaciones sociales

El Grupo ENSA apoya la libertad de afiliación y reconoce en todas sus actuaciones el derecho a la negociación colectiva. A este respecto, en ENSA existe un Comité de Empresa formado por la representación de los/as trabajadores/as, cuya principal función es la de negociar con la Dirección de la empresa las condiciones laborales en empresa. Todas aquellas condiciones pactadas quedan plasmadas en el Convenio Colectivo de la empresa.

El Convenio Colectivo de ENSA garantiza entre otros derechos, la libertad de afiliación de los/as trabajadores/as. Concretamente los derechos sindicales se encuentran recogidos en el Capítulo XI del Convenio, el cual además de los derechos reconocidos por la legislación laboral vigente, recoge las siguientes atribuciones:

- Participación en los Consejos de Administración: ENSA cuenta con dos Representantes Sindicales en el Consejo de Administración de la Sociedad.
- Participación en la Comisión de Seguimiento: en donde se tratan aspectos relacionados con la introducción de nuevas tecnologías y nuevos métodos de organización del trabajo; planes operativos; auditorías y planes estratégicos.
- Participación en la Comisión de Objetivos: para seguimiento trimestral de los resultados de la empresa y del cumplimiento de los objetivos.

El número de Representantes sindicales de ENSA es de 17. La empresa tiene reconocidas a las secciones sindicales de UGT y CC.OO. como representantes de los afiliados de ambos sindicatos.

Dicho Comité de Empresa distribuye sus trabajos en las Comisiones siguientes: Negociación del Convenio, Salud Laboral, Seguimiento e interpretación del Convenio. Resolución de Conflictos, Promociones, Valoración de Puestos de Trabajo y Objetivos, Igualdad, conciliación de la vida familiar y laboral. Préstamos, Contrataciones, Formación, Turnos, calendarios y seguimiento de horas flexibles, Medio Ambiente, Cultura y deporte.

Estas comisiones de trabajo están compuestas por miembros del Comité, pudiéndose, a juicio del mismo, recabar el asesoramiento y apoyo por parte de cualquier trabajador/a si se estima necesario.

El Convenio Colectivo de ENSA regula la existencia de una "Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación" que está integrada por miembros de la Dirección y del Comité de Empresa. Las principales funciones de esta comisión son: velar por el cumplimiento de lo pactado en el texto del Convenio Colectivo y actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación. De esta forma, todos los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales, que pudieran suscitarse serán sometidos con carácter preceptivo a esta Comisión actuando como un órgano de resolución de conflictos de forma previa al acceso a un procedimiento judicial.

Las relaciones laborales en ENSA se rigen por un Convenio Colectivo de ámbito de empresa. Dicho Convenio es de aplicación a todo el personal de plantilla de ENSA.

El personal categorizado por la empresa como Titulado Superior está excluido del Convenio en los aspectos retributivos salvo que expresamente se disponga lo contrario.



Quienes desempeñan funciones de Dirección y quienes le reportan directa y únicamente, se encuentran incluidos en el Convenio a los efectos de lo dispuesto en el Capítulo VIII relativo al régimen social y asistencial.

El personal sujeto al Real Decreto 451/2012, de 5 de Marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades queda excluido a todos los efectos.

Respecto al Convenio Colectivo, indicar que, durante el año 2024, se ha estado llevando a cabo la negociación de un nuevo Convenio y a fecha de cierre del ejercicio, las partes negociadoras han llegado a un acuerdo. A fecha actual, ENSA se encuentra pendiente de aprobación del Convenio Colectivo por parte del Ministerio de Hacienda, y mientras tanto, sigue siendo de aplicación el Convenio Colectivo de ENSA para el período 2018-2021 (BOE número 188 de fecha 7 de agosto de 2019).

Respecto a **ENWESA**, las relaciones laborales se encuentran reguladas en cada uno de sus centros de trabajo por el Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Industria Siderometalúrgica. A este respecto, ENWESA cuenta con centros de trabajo en las provincias de Cantabria, Valencia, Tarragona, Murcia, Cáceres, Guadalajara y Burgos.

Todos los empleados de ENWESA están cubiertos por dichos convenios colectivos. En el caso de Responsables de líneas y de algunos jefes/as de proyecto, al trabajar por objetivos, estarían excluidos en los aspectos retributivos.

Adicionalmente, las relaciones laborales del personal de ENWESA se encuentran reguladas por una Política de Personal, negociada y acordada en su día con los representantes legales de los trabajadores/as, que mejora en determinadas partidas las condiciones salariales recogidas en los Convenios de Sector.

Las Relaciones laborales en las **UTES** de ENWESA se rigen por el Convenio Provincial de Siderometalúrgica de Tarragona, complementado por un Pacto de Empresa Anual. Todos los empleados/as de UTES están cubiertos bajo dicho convenio colectivo.

En los distintos convenios colectivos de aplicación en el Grupo, se detallan las medidas mínimas en materia de seguridad y salud, cubriendo, entre otros temas, ropa de trabajo necesaria, reconocimientos médicos, existencia de procedimientos de evaluación de riesgos, etc.

Por lo que respecta a los aspectos en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, indicar que para cada una de las empresas del Grupo se regula de la siguiente forma:

Empresa	Centro de trabajo	Regulación aspectos seguridad y salud en el trabajo
<b>ENSA</b>	Cantabria	Capítulo IX del Convenio Colectivo de Ensa para los años 2018/2021.
<b>ENWESA</b>	Cantabria	Capítulo VIII del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria.
	Valencia	Capítulo XVI del Convenio colectivo Provincial del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Valencia.
	Tarragona	Capítulo XVI del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Tarragona.
	Murcia	Capítulo IV del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Murcia.
	Cáceres	Artículo 22 del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Cáceres.
	Guadalajara	Capítulo X del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Guadalajara.
	Burgos	Capítulo VIII del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Burgos.
<b>UTE ENWESA-MARSEIN</b>	Tarragona	Capítulo XVI del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Tarragona.
<b>UTE ENWESA-MANSERVA</b>	Tarragona	Capítulo XVI del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Tarragona./ Anexo V .- Capítulo 2, G) de Masa

Asimismo, indicar que además en ENWESA se atiende a lo establecido en materia de Seguridad y Salud en el III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal respecto a:

XII: Régimen disciplinario.

XVI: Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

XVII: Formación mínima en prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras/as del Sector del Metal.

XVIII: Prevención y formación en riesgos laborales de las personas trabajadoras de las empresas del Sector del Metal que trabajan en obras de construcción.

Anexo II: contenidos formativos mínimos en material de PRL para las personas trabajadoras de las empresas del Sector del Metal.

Anexo III: contenidos formativos mínimos en material de PRL para las personas trabajadoras de las empresas del Sector del Metal que trabajan en obras de construcción.

Anexo VI: criterios relativos a la formación de las personas trabajadoras del Sector del Metal que trabajan en obras de construcción. Convalidaciones.

## 4.5 Formación

Anualmente, se elabora un Plan de Formación en el que se incluyen todas las acciones formativas diseñadas para impulsar la cualificación, desarrollo y perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo, permitiendo una mejor adecuación a los cambios tecnológicos y adaptación a las exigencias de la organización.

El Plan de Formación para el año 2024 ha sido elaborado siguiendo la línea de los Planes de Formación de estos últimos años. En este sentido, se han definido las necesidades concretas de formación analizando los puntos débiles y necesidades de todas las áreas y unidades de la organización, siempre en línea con los objetivos de la empresa. El Plan de Formación se ha centrado en ejecutar las acciones formativas prioritarias para el personal de ENSA, concretamente en necesidades reales directamente relacionadas con el desempeño de los trabajos, los proyectos en curso y la mejora continua. Las formaciones incluidas en este plan han sido analizadas, evaluadas y consensuadas con los distintos responsables de la empresa.

La formación es para la Compañía un motor de cambio para la mejora y actualización de los conocimientos y capacidades profesionales del personal. Además, fomenta la consecución de los objetivos permanentes de innovación y competitividad de la empresa.

El Plan de Formación del año 2024 se ha elaborado con el fin de mejorar el rendimiento del personal y aumentar sus capacidades a través de la mejora de los conocimientos, fomentando el compromiso y la motivación para incrementar la eficiencia. Además, este Plan se ha centrado en la importancia del programa de ENSA Human Behaviour (EHB) y la Cultura de Seguridad Nuclear (CSN), imprescindible en el sector en el que opera la empresa.

Por otro lado, teniendo en cuenta la importancia que están adquiriendo en el mundo empresarial las habilidades personales y de competencias se han incluido en el Plan de Formación acciones específicas sobre competencias (Soft-Skills) y desarrollo profesional.

Conscientes de la importancia que tiene el capital humano que posee la empresa, siendo pieza clave para el desarrollo y la evolución de la organización, considerando a los profesionales como uno de los activos más importantes de la Compañía, se han definido en este ejercicio los siguientes programas de actuación:

- **ENSAAcademy:** proyecto destinado a crear una cantera/escuela de profesionales que garantice la cobertura de las necesidades de recursos que tenga la empresa. ENSAAcademy se ha creado ante la dificultad para el reclutamiento de perfiles con una específica cualificación profesional, debido a la complejidad del entorno industrial en el que opera la empresa, así como la falta de relevo generacional en algunos oficios de taller. Este proyecto tiene además un objetivo de contribución al desarrollo local, dado que aquellos profesionales que sean formados si finalmente no son contratados por la empresa podrán ser absorbidos por el mercado.
- **Matriz de Conocimiento CLAVE:** proyecto dirigido a crear una herramienta que identifica los conocimientos y habilidades que posee el personal que forma parte de la empresa con el fin de conocer el grado de conocimiento y áreas de mejora dentro de la organización, facilitando la transferencia de competencias y del talento, fomentando el desarrollo y la mejora continua en la empresa.

El Plan de Formación del año 2024 se ha diseñado conforme a los siguientes bloques formativos:

- **Formación reglada:** acciones formativas que la empresa debe acometer por imperativo legal o bien, porque sean de carácter obligatorio o necesario para poder realizar la actividad. De forma general, se encuentran aquí incluidas las formaciones para la obtención de certificaciones y cualificaciones para poder desarrollar la actividad nuclear, así como las de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas otras que sean necesarias para realizar la actividad derivada de la aplicación de alguna norma legal, como por ejemplo la Ley de Contratos del Sector Público que se aplica a ENSA por tratarse de una empresa mercantil pública.

En este bloque, además, se ha incluido la formación en Compliance consistente en sensibilizar al personal acerca del cumplimiento de la normativa de aplicación (penal, laboral o administrativa) y de los procedimientos internos, códigos de conducta, ética y buenas prácticas de la empresa (Sistema de Buen Gobierno, la Normativa Compliance en ENSA, el Código de Conducta, el Protocolo de Acoso Laboral y el Canal ético) para promover una cultura de cumplimiento en toda la organización.

- **Formación para el desarrollo o mejora profesional:**

- Capacitación técnica del puesto: formación técnica orientada al reciclaje y/o mejora de los conocimientos que requiere el puesto de trabajo.
- Programa específico de formación ENSA Human Behavior (EHB) adaptado al entorno de trabajo que exige el sector nuclear en el que opera la empresa. La reducción de errores humanos es una actuación prioritaria en la eficiencia y seguridad de los procesos. Los objetivos que se ha fijado la Compañía en este sentido atañen a la implicación y el compromiso personal para alcanzar la madurez EHB en la organización; uso de EPIs y respeto de las condiciones de seguridad; reporte de no conformidades y propuestas de mejora; reporte de experiencia operativa a través de Lecciones Aprendidas; participación en observaciones EHB de forma eficaz y uso de herramientas de minimización de errores (herramientas de buenas prácticas). Para su incentivación y concienciación entre el personal, se ha creado un programa específico de formación definiendo acciones formativas concretas a partir de las debilidades identificadas.
- "Días formativos ENSA": formación orientada a la transmisión del conocimiento interno y de la cultura del Grupo.
- Formación en ESG: en este bloque se ha integrado la formación derivada de la Política de ESG (medioambiente, social y gobernanza)" aprobada por ENSA, en línea con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y la Agenda 2030.
- Formación en habilidades de gestión y coaching: formación en herramientas avanzadas que fomenten las habilidades de gestión para poder afrontar eficientemente problemas habituales de la realidad profesional. En este bloque se han incluido acciones para reforzar las competencias marcadas en las





descripciones de puesto de trabajo (DPTs). En este bloque se incluyen asimismo las formaciones impulsadas por nuestro accionista en materia de Desarrollo Directivo y en las que ENSA viene participando anualmente. En concreto, se trata del Programa de Alta Dirección (PADE) y del Programa de Desarrollo Directivo (PDD).

- **Formación para la innovación:** formación orientada a la creación de nuevos procesos, utilización de nuevas maquinarias/herramientas o bien cualquier propuesta o habilidad que mejore algún procedimiento o metodología de trabajo permitiendo a la Empresa alcanzar un gap tecnológico respecto de nuestros competidores. En este apartado se ha incluido formación para el fomento de la presencia activa del intraemprendimiento en la empresa dirigida a la preparación de personas o equipos para el desarrollo de ideas innovadoras que generen valor.

Además de la ejecución del plan, Personas y Talento Humano ha sido capaz de diseñar, preparar y ejecutar acciones formativas a medida que se han ido detectando necesidades formativas sobrevenidas, tanto técnicas como de seguridad. También se registran en los expedientes personales del personal todas aquellas acciones correctoras en las que se les forme cuando se detectan riesgos.

Respecto a **ENWESA**, como datos resaltables sobre formación en el año 2024:

- Se ha realizado formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) exigida por el Convenio del Metal vigente destinada a toda la plantilla, tanto para las nuevas incorporaciones como los reciclajes pertinentes.
- En el mismo periodo se ha formado a gran parte de la plantilla en manejo seguro de cargas y aparatos de elevación. Formación destinada muy especialmente al personal que realiza trabajos en las Centrales Nucleares.
- Como viene siendo habitual se han llevado a cabo formaciones específicas para el mantenimiento de las certificaciones ante el organismo francés CEFRI, dirigidas al personal del departamento de válvulas y adicionalmente este año se ha formado personal del departamento nuclear para poder atender los trabajos con WEF de apertura y cierre de vasija.
- En materia de Compliance, se mantienen las formaciones iniciales destinadas a las nuevas incorporaciones, y sesiones de refuerzo al resto de la plantilla, además del envío periódico de píldoras formativas en formato video. Asimismo, se han realizado dos formaciones específicas en esta materia. Una sobre conflicto de intereses destinada a mandos intermedios y personal técnico y otra en materia de ciberestafas destinada al departamento de Asesoría Jurídica y Personas. Destacar la participación de la Responsable de Asesoría Jurídica y Personas en un máster de Compliance Officer.
- Durante este periodo se ha continuado impartiendo sesiones formativas sobre el nuevo ERP y gestor documental implando en la empresa, en las que ha participado personal de todas las áreas.

- Se ha impartido formación en materia de liderazgo y gestión de equipos a jefes de taller y mandos intermedios del departamento de fabricación. Están previstas sesiones adicionales extensivas a todas las áreas de la empresa.
- En el Programa de Alta Dirección (PADE) dirigido a altos directivos de las empresas del Grupo SEPI, participó el Responsable de Operaciones, Director General de ENWESA en la actualidad.
- El personal del departamento de aprovisionamientos sigue formándose en el ámbito de la contratación pública. Destacar su participación en seminarios especializados en dicha materia, con una periodicidad mensual, impartidos por profesionales reconocidos.
- Se han impartido clases de idiomas (inglés y francés) para parte del personal de la empresa.
- En otro orden de cosas, en el segundo semestre del año se han impartido dos talleres prácticos de ergonomía para el personal de oficina y del taller.

En cuanto a las dos **UTES**, se han impartido las formaciones siguientes:

#### **ENWESA MARSEIN UTE**

- Bomba de baja presión + arranque
- Contra incendios nivel III
- Corrosión y Protección mediante recubrimiento
- Curso cierres mecánicos
- Curso convenio del metal
- Curso online oficinas
- Curso puente grúa
- Defecto de forma en procedimientos
- Difusión de los sucesos del informe de evaluación 2r27
- Experiencia operativa
- Experiencia operativa (mec)
- Formación cierres mecánicos y sellados estáticos
- Formación continua Anav sesion dos
- Formación continua Anav sesion uno
- Formación continua general 2024-2025
- Formación contra incendios nivel III
- Formación contra incendios nivel V
- Formación de acoso e igualdad en el trabajo
- Formación descargos
- Formación dif. generador diesel
- Formación fundamentos de mantenimiento
- Formación manejo carretillas elevadoras: tractora/ traspale
- Formación manejo puente grua y polipastos / señalista
- Formación manejo tractora
- Formación módulo a: estrobador y señalista
- Formación modulo b: supervisor de maniobras
- Formación modulo c1: manejo puente gruas



A continuación, se recogen los resultados consolidados a nivel de Grupo.

<b>FORMACIÓN</b> (Nº horas totales)	<b>2024</b>	<b>2023</b>
<b>PLANTILLA TOTAL</b>	<b>32.352</b>	<b>32.744</b>
Hombres	28.687	26.917
Mujeres	3.665	5.827
Directivos (incl. Alta dirección)	152	628
Titulados superiores y medios	8.495	9.543
Empleados	3.624	4.871
Obreros	20.082	17.702

**NOTA:** Número total de horas de formación impartidas.

<b>FORMACIÓN</b> (Nº horas por empleado)	<b>2024</b>	<b>2023</b>
<b>PLANTILLA TOTAL</b>	<b>35,29</b>	<b>35,11</b>
Hombres	35,69	32,83
Mujeres	32,48	51,76
Directivos (incl. Alta dirección)	17,66	69,82
Titulados superiores y medios	35,57	40,79
Empleados	25,56	36,20
Obreros	38,07	31,89

**NOTA:** Media de horas de formación al año por empleado (según **GRI 404-1**).<sup>o</sup>

## 4.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Por resolución del Servicio Cántabro de Empleo del Gobierno de Cantabria, de fecha 15 de abril de 2024, ENSA ha sido declarada excepcionalmente exenta de contratar personal con alguna discapacidad por resultar acreditadas razones de carácter productivo, debiendo la empresa aplicar algunas de las medidas alternativas recogidas en el artículo 2 del Real Decreto 364/2005 (medidas alternativas autorizadas: celebración de contratos civiles o mercantiles con centros especiales de empleo o con trabajadores/as autónomos con discapacidad). Esta autorización tiene vigencia hasta marzo del año 2027.

Como medida alternativa, ENSA ha suscrito contratos de prestación de servicios con Centros Especiales de Empleo (C.E.E.). A este respecto, los servicios contratados durante el año 2024 han sido los siguientes: servicio de lavandería; servicio de retirada y gestión de residuos; mantenimiento de jardines y el suministro de ropa de trabajo.

Por otro lado, en lo que se refiere a infraestructuras, ENSA en los últimos años ha acometido importantes inversiones en la mejora de la accesibilidad a las instalaciones de la empresa de personas con discapacidad física.

Por su parte **ENWESA** cuenta con un certificado de excepcionalidad. Esta autorización se solicita anualmente y tiene vigencia hasta febrero del año 2025. Como medida alternativa, ENWESA ha suscrito contratos de prestación de servicios con Centros Especiales de Empleo (C.E.E.). A este respecto, los servicios contratados durante el año 2024 han sido los siguientes: el servicio de limpieza, lavandería, el suministro de ropa de trabajo y equipos de protección individual.

## 4.7 Igualdad

Durante el año 2024 ENSA ha estado involucrada en el proceso de negociación y elaboración del nuevo Plan de Igualdad elaborado de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. A cierre del ejercicio, se ha aprobado el II Plan de Igualdad de Oportunidades de ENSA, pendiente de aprobación por el Ministerio de Hacienda, con el firme compromiso de las partes suscriptoras, poniéndose en marcha los mecanismos para su depósito en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCOM).

La propuesta de medidas del II Plan de Igualdad de Oportunidades de ENSA se engloba entorno a 11 ejes de actuación con un total de 52 acciones. Algunas de las medidas que forman parte de estos ejes son:

1. **Proceso de Selección y contratación:** mantener actualizada la base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección; elaboración de un protocolo de selección con perspectiva de género y la organización de jornadas de puertas abiertas para captar alumnas en prácticas.
2. **Clasificación profesional:** denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional y descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género.
3. **Formación:** formación en igualdad a órganos de dirección, mandos intermedios, personal del área de Personas y Talento Humano y miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, continuar con la formación y sensibilización en igualdad a toda la plantilla; impartición de cursos de formación con imágenes y lenguaje inclusivo y no sexista y planificación de la formación desde la perspectiva de género.
4. **Promoción profesional:** mantener actualizado el registro y seguimiento de las promociones y formación sobre habilidades directivas, liderazgo, etc.
5. **Retribuciones:** realizar un informe de transparencia salarial de carácter anual.
6. **Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes y guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad.



7. **Infrarrepresentación femenina:** convenios de colaboración con organismos de formación para captar mujeres y hombres en puestos donde están subrepresentados y elaboración de campañas para fomentar la representación de candidaturas femeninas en las áreas masculinizadas de la entidad.
8. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:** asesoramiento y apoyo profesional psicológico y/o médico a víctimas de acoso; impartición de formación en materia de acoso y sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
9. **Comunicación, lenguaje e imagen no sexista:** elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género; difundir campañas de sensibilización para trabajar conceptos de igualdad en la entidad y elaboración de una encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla.
10. **Violencia de género y violencia sexual:** elaboración de un protocolo de actuación frente a la violencia de género y violencia sexual; establecer medidas para facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual y difundir información sobre víctimas de violencia de género y violencia sexual.
11. **Salud laboral desde una perspectiva de género:** aplicar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos laborales y prevención de enfermedades psicosociales como el estrés, ansiedad, etc.

Desde que ENSA elaboró el primer Plan de Igualdad, la incorporación de la mujer ha ido en constante aumento, incrementándose su presencia en la empresa en un 53,73%. En este mismo período se ha incrementado el porcentaje de mujeres ingenieras en un 175%. Destacar que el 59,46% de las mujeres que trabajan en ENSA ocupan puestos de trabajo que requieren formación universitaria.

Las mujeres representan un 30,77% de los puestos de responsables de área y representan un 36% de los/as Jefes/as de Proyecto. El 27% de las mujeres que trabajan en ENSA tienen entre 10 y 15 años de antigüedad en la empresa, y un 17% entre 1 y 3 años.

Respecto a las principales medidas adoptadas por ENSA para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres destacar las siguientes: utilizar un lenguaje no sexista en los anuncios de puestos vacantes; publicidad de las convocatorias de empleo utilizando canales de captación que posibiliten que las ofertas lleguen por igual a mujeres y hombres; informar a los agentes externos a los que se acuda para la selección de personal, sobre la política de la empresa de selección en igualdad, buscando una participación paritaria de hombres y mujeres en los puestos a cubrir, siempre que sea posible; formación de Compliance dirigida a toda la plantilla orientada al cumplimiento de la legislación vigente y de la normativa interna, a través de las mejores prácticas éticas y socialmente responsables, haciendo hincapié en formar sobre los principios de igualdad y no discriminación; incorporar dentro de los principios y valores



corporativos de la empresa la igualdad de género; elaboración del Código de Conducta del Grupo ENSA el cual recoge como uno de los valores corporativos el respeto por las personas, la igualdad y no discriminación; elaboración de un Plan de Comunicación interno que informe acerca de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa relativas a los objetivos establecidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Agenda 2030; publicación a nivel interno de boletines informativos y noticias que abordan el tema de la igualdad; networking en el ámbito de la igualdad de oportunidades; crear un "Protocolo de Actuación" específico para la prevención del acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo; elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso conjunto asumido por la Dirección y los Representantes de las Personas Trabajadoras para la prevención y eliminación del acoso; posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el Convenio; ayuda por gastos de guardería y/o escolarización; desarrollo de una aplicación móvil para facilitar la realización de trámites personales con la empresa a través de teléfonos/tablets; construcción de un aula destinado a la impartición de formación online; creación de una bolsa de horas de Libre Disposición para el cuidado y atención de mayores, personas con discapacidad e hijos/as menores; acudir a jornadas de talento con la finalidad de captar el talento y en especial el del sexo subrepresentado; coordinar actuaciones en conjunto con centros educativos de la Comunidad de Cantabria para fomentar y fidelizar el talento en la organización a través de proyectos formativos y de prácticas profesionales mediante el Proyecto ENSAcademy; etc.

Durante el año 2024, paralelamente a la negociación y aprobación del nuevo Plan de Igualdad, la empresa ha continuado trabajando para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En cuanto a las actuaciones más relevantes en materia de igualdad desarrolladas durante el ejercicio, se destacan las siguientes:

- Envío a Global Compact del "Informe Anual de Progreso" correspondiente al décimo año de aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas donde se reflejan las actuaciones y medidas implantadas en ENSA durante este período relativas a los Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. La red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas nos confirma la renovación del compromiso con la iniciativa, publicando nuestro informe en la página web de UN Global Compact y en la página web de la Red Española del Pacto Mundial.
- Se ha continuado impartiendo formación específica sobre los procedimientos internos, códigos de conducta, ética y buenas prácticas de la empresa (Sistema de Buen Gobierno, la Normativa Compliance en ENSA, el Código de Conducta, los Planes de Prevención de Delitos. Además, también se ha informado a la plantilla sobre la política de Igualdad y el Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y Por Razón de Sexo, y el Canal de Denuncias, con el fin de sensibilizar al personal de la empresa sobre los riesgos, procedimientos, políticas y controles de cumplimiento normativo, los cuales promueven una cultura de cumplimiento en toda la organización. La formación ha sido impartida por el Compliance Officer de ENSA.





- Formación específica de carácter obligatorio para toda la plantilla sobre el Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y Por Razón de Sexo, con la finalidad de conocer las consecuencias de las diferentes conductas constitutivas de acoso para las partes implicadas.
- Formación específica de carácter voluntario, con motivo del Día 25 de noviembre, de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, en cual se trató el ODS 5. Igualdad de Género.
- Difusión a nivel interno de múltiples campañas de sensibilización sobre temas de igualdad: "*Día Internacional de la Mujer*"; "*Día de la Igualdad Salarial*", "*Día de la mujer y la Niña en la Ciencia*", "*Día del Orgullo LGTBI+*", "*Día de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer*", etc.
- Se ha realizado el seguimiento de todas las actuaciones realizadas durante el año 2024. En las 11 áreas de intervención que prevé el II Plan de Igualdad, se han cumplimentado en un 100% 17 de estas actuaciones.

# 5 DERECHOS HUMANOS



Todas aquellas personas físicas o jurídicas que mantienen alguna relación que influya en la actividad del Grupo ENSA, como son sus clientes, proveedores, asesores y demás personas o entidades que se relacionen por razones profesionales o de negocios que los unan a la entidad, deben respetar las normas de conductas incluidas en el "Código de Conducta Empresarial de ENSA". A este respecto, el Grupo ENSA exige a todas las entidades con las que se interrelaciona el cumplimiento de la legislación vigente y el respeto por los Derechos Humanos.

**ENSA** cuenta con un riguroso procedimiento de control de aquellas empresas que vayan a realizar trabajos dentro de sus instalaciones con el objetivo de comprobar que no se vulnera ningún derecho fundamental de los trabajadores de las empresas externas con las que ENSA se relaciona. Dicho procedimiento permite controlar:

- Que no se trafica de manera ilegal con mano de obra.
- Que no se impone a los trabajadores servicios en condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o en el contrato individual.
- Que no se contrata en condiciones irregulares a trabajadores extranjeros o que no poseen la documentación legalmente requerida.
- Que no se vulneran las normas de prevención de riesgos laborales, constatando que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas de forma que no pongan en peligro su vida, salud o integridad física.
- Que no se adscribe a trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

El Código de Conducta tiene establecido un "Canal Ético" que sirve como herramienta de comunicación fundamental para notificar de manera confidencial cualquier incumplimiento, irregularidad, ilícito o consultar sobre los principios y acuerdos establecidos en la normativa del Sistema de Buen Gobierno de la Compañía.

En el año 2023, tanto ENSA como ENWESA adaptaron todos sus canales de comunicación a la Ley 2/2023 de 20 de febrero de protección a las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. A través de sus páginas web el Grupo ENSA dispone de un canal interno de comunicación confidencial, denominado "Canal ético", para que todo el personal que integra la plantilla, así como quienes tengan, o hayan tenido, relación con la organización: proveedores, terceros, etc, puedan dar a conocer posibles indicios o incidentes contrarios a la legalidad (penal o administrativa, de carácter grave o muy grave) o a las actuaciones dispuestas en el Código de Conducta Empresarial u otra normativa interna del Grupo.

Asimismo, tanto ENSA como ENWESA aprobaron en el año 2022 una "**Política de gestión de los conflictos de intereses**". Los conflictos de intereses son un riesgo para las empresas u otras organizaciones que pueden dañar su integridad y la de la propia persona que incurre en él. La existencia de un conflicto de interés no es un acto de corrupción, pero puede llevar a él si no se identifica y se gestiona adecuadamente.

Esta Política tiene por objeto establecer las bases de los procedimientos de actuación de ENSA en materia de prevención de conflictos de intereses para facilitar la prevención, detección y gestión de dichos conflictos.

ENSA ha establecido que el personal del ámbito de aplicación de esta política deberá asumir el cumplimiento de la misma a través de la firma de una "Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses".

Con la finalidad de salvaguardar la dignidad de todos/as los/as trabajadores/as ENSA centra sus esfuerzos en crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal. Para ello:

- La empresa ha desarrollado e implantado un "Protocolo para la Prevención del Acoso en el Trabajo y establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan presentarse", el cual fue firmado por la Dirección y el Comité de Empresa el 30 de abril de 2010. El Protocolo de ENSA para la Prevención del Acoso persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la empresa. A tal efecto, en el Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. A cierre del ejercicio, un nuevo Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo se encuentra negociado y acordado por la Dirección y la Parte Social, pendiente de su aprobación por el Ministerio de Hacienda.
- Adicionalmente, al objeto de evitar cualquier forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, la Empresa tiene establecidas las siguientes medidas:
  - Promueve un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
  - Facilita información y formación al personal trabajador sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
  - Prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y en las actitudes.
  - Procura la integración del personal de nuevo ingreso mediante un seguimiento del trabajador/a no solo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
  - Tiene procedimentado que, en caso de detectar conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa deberá dirigirse inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.
  - Ha puesto a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de expresar su opinión a través de un "Canal ético" adaptado a la ley 2/2023 e implementado en su web a través de una plataforma que facilita una comunicación fluida, informal e incluso anónima a través de la cual todo el

personal trabajador puede manifestar su opinión o denunciar cualquier posible vulneración de sus derechos.

- Con el objetivo de evitar toda forma de trabajo forzoso o de coacción que restrinja derechos laborales, ENSA cuenta con las siguientes herramientas:
  - Comisión paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo: cuya misión es velar por el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
  - Comisión Paritaria de Igualdad y de conciliación de la vida personal y laboral: entre sus funciones figura la de velar por el cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de la Empresa. Pretende que los/as trabajadores/as de ENSA puedan participar en el ámbito familiar, sin menoscabar los derechos y permisos legalmente reconocidos, sin que ello afecte negativamente a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de responsabilidad.

Uno de los compromisos de conducta empresarial de ENSA es cumplir siempre la legalidad aplicable en todos los países en los que opera, con especial énfasis en el compromiso de perseguir sus vulneraciones y de colaboración con la justicia ante las posibles infracciones de la ley.

La actuación de la empresa se realiza siempre y en todo momento conforme a la legislación en vigor en cada país en el que opera. Concretamente, en España toda actuación desarrollada en el ámbito laboral se encuentra regulada conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores regula expresamente en su artículo 4 los derechos laborales del personal trabajador entre los que se encuentra la libre elección de profesión u oficio, la libre sindicación, la negociación colectiva, la adopción de medidas de conflicto colectivo, etc.

Asimismo, en el artículo 6 del Estatuto se regula el trabajo de los menores, prohibiéndose expresamente la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años. A este respecto, ENSA no contrata a ningún menor de edad, cumpliendo la normativa laboral vigente y el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el año 2024 el Grupo ENSA no ha registrado ninguna denuncia por casos de vulneración de los derechos humanos.

En cuanto a **ENWESA**, está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2009 y un año más se ha publicado el informe de progreso, donde se muestra el total compromiso con dicho Pacto, dando a conocer las actuaciones llevadas a cabo en la entidad con relación a los derechos humanos, el respeto de las normas laborales, la lucha contra la corrupción, etc. A nivel interno, semanalmente, se han continuado llevando a cabo difusiones y campañas de sensibilización en temas como la igualdad, los derechos humanos, el respeto del medioambiente, la lucha en la prevención de delitos, etc. Igualmente, ENWESA cuenta con Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, y acoso laboral, habiéndose realizado una formación específica en esta materia durante 2024.



# 6 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO



El Grupo ENSA promueve los criterios de concurrencia, transparencia, publicidad y no discriminación en todas las relaciones profesionales o de negocio que establece y para asegurar una conducta empresarial socialmente responsable y evitar la corrupción, ha adoptado las medidas indicadas a continuación.

## 6.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

### 6.1.1 Implementación de Sistemas de Gestión Compliance Penal y Antisoborno conforme a las Normas UNE 19601 y ISO 37001 en el Grupo ENSA

El Grupo ENSA ha venido reforzando en los últimos años, a través de sus Programas de Compliance, el establecimiento de una cultura de cumplimiento en el seno de su organización. Esto hace que sea un Grupo público respetuoso con la legalidad y hoy en día, se asocia esta cultura a la Gobernanza Ética llevada a cabo por el Grupo. La cultura de cumplimiento en el Grupo influye significativamente en evitar o, al menos, reducir el riesgo de la comisión de conductas delictivas. La Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, vino a concretar en mayor medida el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas en España, detallando los requisitos de disponer de sistemas de gestión y control que permitan a la persona jurídica acreditar su diligencia en el ámbito de la prevención y detección penal y, consiguientemente ser exoneradas de responsabilidad criminal. En el año 2021, el Grupo ENSA ha obtenido cuatro certificaciones que acreditan que sus Sistemas de Gestión Compliance Penal y Antisoborno son conformes a las Normas UNE 19601 e ISO 37001, lo que supone no sólo disponer de sistemas de gestión Compliance penal y antisoborno alineados con las exigencias del Código Penal español, sino también con los estándares internacionales en materia de Compliance, creando una "estructura de alto nivel", lo que sin duda completa sus contenidos y refuerza su eficacia. En el año 2024 los Sistemas de Gestión de Compliance Penal y Antisoborno del Grupo ENSA han superado la auditoría de recertificación de dichas certificaciones.

### 6.1.2 Programa de Compliance 2024

Los Programas de Compliance del Grupo ENSA están basados en los siguientes componentes o elementos esenciales:

- Liderazgo y Compromiso
- Cultura de Cumplimiento
- Evaluación de riesgos
- Designación de recursos
- Comunicación
- Formación y Concienciación
- Sistemas de Monitorización y Detección
- Comunicación de incumplimientos e irregularidades, Canales de reporte
- Mecanismos de reacción ante los incumplimientos del Programa. Régimen disciplinario.

Los Programas establecieron un objetivo que debe de seguir prevaleciendo durante los próximos años: "Consolidar una cultura corporativa ética de cumplimiento de las normas".

### 6.1.3 Sistema de Buen Gobierno Corporativo 2024

El Grupo ENSA ha asumido una serie de principios y valores corporativos que han sido adoptados voluntariamente y ha realizado una declaración formal de sus valores éticos a través de su Código de Conducta Empresarial y a través de su Política de Compliance Penal y Antisoborno. Dichos documentos se encuentran publicados en inglés, francés y español en la intranet y en la web de las empresas del Grupo. De esta forma, estos principios y valores son trasladados a las partes interesadas del Grupo ENSA, los "Stakeholders". Por otro lado, a través de un "Código de Conducta para terceros" dichos principios y valores también son trasladados a terceras partes con los que el Grupo pretende mantener una relación contractual.

### 6.1.4 Formación y Concienciación

El Grupo ENSA aprobó un Plan de Formación Compliance 2024 fomentando que los miembros de la organización se conciencien y se formen adecuada, eficaz y proporcionalmente respecto de los riesgos penales, con la finalidad de evitarlos, detectarlos o saberlos gestionar conforme al Sistema de Gestión de Compliance Penal y Antisoborno implementado en cada empresa. El objetivo estratégico general que deriva de la Política de Compliance Penal y Antisoborno es el de "Promover una cultura de cumplimiento en toda la organización" estableciendo una formación continua de Compliance penal, incluyendo actualizaciones de la formación. Como objetivos específicos, la concienciación y formación de la plantilla del Grupo ENSA ha tenido en consideración los resultados de la evaluación del riesgo penal referidos en sus Mapas de riesgos.

### 6.1.5 Implementación del Área de Compliance y Designación de recursos

El Grupo ENSA ha implementado un Área dedicada exclusivamente a Compliance, cuyo responsable es un Compliance Officer, bajo el liderazgo de la Dirección de Auditoría y Control en ENSA y de la Responsable de Asesoría Jurídica, Personas y PRL en ENWESA. Este Área contribuye a dotar de relevancia y visibilidad a la función de Compliance, contribuyendo así a evidenciar el compromiso de la empresa y de la alta dirección con la consolidación de la creación de una cultura corporativa ética de cumplimiento de las normas.

El Grupo ENSA ha determinado y proporcionado los recursos necesarios para la adopción, implementación, mantenimiento y mejora continua de los respectivos sistemas de gestión Compliance penal de ambas empresas de acuerdo con los parámetros que se indican en el apartado 4.1 de la Norma UNE 19601. Los recursos han incluido, como mínimo, los financieros, tecnológicos y humanos, así como el acceso, en su caso, a asesoramiento externo.



### 6.1.6 Implementación de Sistemas Internos de Información en las empresas del Grupo ENSA

El Grupo ENSA dispone de una Política del Sistema Interno de Información y de un Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información en su empresa matriz y filial que garantizan el adecuado tratamiento e investigación de una denuncia o comunicación con todas las medidas previstas en la Ley 2/2023 de 20 de febrero de protección a las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

A través de sus páginas web el Grupo ENSA dispone de un canal interno de comunicación confidencial, denominado "Canal ético", para que todo el personal que integra la plantilla, así como quienes tengan, o hayan tenido, relación con la organización: proveedores, terceros, etc., puedan dar a conocer posibles indicios o incidentes contrarios a la legalidad (penal o administrativa, de carácter grave o muy grave) o a las actuaciones dispuestas en el Código de Conducta Empresarial u otra normativa interna del Grupo.

Las comunicaciones se podrán realizar de manera anónima, o bien identificándose. En ambos casos, el Grupo ENSA garantiza la confidencialidad durante todo el proceso de gestión de la comunicación evitándose cualquier tipo de represalia contra cualquier persona que, de buena fe, utilice el Canal.

Están habilitadas las siguientes plataformas para estas notificaciones:

- ENSA: [www.ensa.es/canal-etico/](http://www.ensa.es/canal-etico/)
- ENWESA: <https://whistleblowersoftware.com/secure/Canal-Etico-Enwesa>

## 6.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Para la lucha contra el blanqueo de capitales el Grupo ENSA ha adoptado dos medidas importantes: la primera es la implementación de Sistemas de Gestión Compliance Penal y Antisoborno conforme a las Normas UNE 19601 e ISO 37001 en las empresas que lo componen, ENSA y su filial ENWESA, que actúa como elemento previsor de la comisión de ilícitos penales dentro del Grupo. Y en segundo lugar, derivados de la evaluación y análisis de los mapas de riesgos del Grupo se han establecido una serie de medidas y controles específicos que reducen el riesgo inherente de este supuesto. Entre estas medidas específicas están no sólo el Código de Conducta Empresarial y el Código de Conducta para terceros, sino además, Protocolos de Obsequios y Hospitalidad, Procedimiento de Aprovechamiento de bienes o servicios, Instrucciones Internas de Contratación, Procedimientos de Diligencia Debida para la contratación de agentes externos, y la Política de gestión de los conflictos de intereses, todo ello con los controles financieros ordinarios implementados en el Área de Administración y Finanzas de ENSA y en el Departamento Financiero en ENWESA.



# 7 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Inscripción Reg. Mercantil de Santander 08/04/19. Hoja 553326. Folio 215. Línea 01 Sección 8. Tomo 209. C.I.F. A-26295920  
Este documento contiene información propiedad de Equiper Muebles S.A., S.M.E. (EMSA), (Grupo SEPI), y no será utilizado ni reproducido sin la autorización escrita de la empresa.

## 7.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

### 7.1.1 ACUERDOS DE COLABORACION

Los acuerdos de colaboración llevados a cabo por el Grupo en 2024 son los siguientes.

**ENSA** ha continuado con los programas de becas a estudiantes universitarios, a estudiantes de postgrado y a estudiantes de ciclos formativos de grado medio y superior. En este sentido cabe destacar los siguientes acuerdos de colaboración:

- Acuerdo con el Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE) de la Universidad de Cantabria para que alumnos/as de diversas titulaciones puedan realizar prácticas en ENSA.
- Acuerdos con centros de formación profesional de la zona para que estudiantes de distintas disciplinas (sistemas electrónicos y automatizados, química, soldadura y calderería, construcciones metálicas, instalaciones de telecomunicaciones, programación de la producción en fabricación mecánica y mecatrónica industrial) puedan realizar el período de prácticas necesario para la obtención de la titulación.
- Adhesión de ENSA a la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).

En cuanto a **ENWESA**, estos han sido los acuerdos de colaboración llevados a cabo:

- Acuerdo con el COIE de la Universidad de Cantabria, donde alumnado procedente de la misma ha tenido la oportunidad de realizar prácticas con nosotros.
- Convenio de colaboración para promover e impulsar la formación profesional del sistema educativo con proyectos de formación profesional dual en Cantabria.
- Convenio de cooperación educativa con la Fundación Universidad Europea del Atlántico.
- Convenio de colaboración con el centro educativo CPR INF-PRI-SEC San Juan Bosco para el desarrollo de ciclos formativos de FP en modalidad dual.
- Convenio de colaboración con la Fundación Laboral del Metal para la realización de prácticas no laborales.

### 7.1.2 PROGRAMAS SOCIALES Y PROYECTOS SOLIDARIOS

A continuación, se indican los "*Programas Sociales y Proyectos Solidarios*" llevados a cabo por el Grupo durante el año 2024.

#### ENSA

- Contratación de servicios accesorios de la empresa con Centros Especiales de Empleo (cuidado de jardines, lavado de ropa, retirada y reciclaje de residuos, etc.).
- Colaboración de ENSA con el banco de sangre y tejidos de la Fundación Marqués de Valdecilla.

#### ENWESA

- Campañas contra el trabajo infantil.

- Campaña de reciclaje: Importancia del reciclaje, cómo reciclar correctamente, datos sobre el reciclaje.
- Paperless – Compromiso papel cero en la empresa.
- Difusión de los principios recogidos en el Pacto Mundial y nuestra renovación de compromiso con los mismos.
- Difusión de la campaña de prevención del acoso laboral y sexual en las organizaciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

## 7.2 Subcontratación y Proveedores

Las empresas del Grupo ENSA toman en consideración las cuestiones sociales y de igualdad de género, además de las técnicas y económicas, en la realización de los procesos de contratación, así como en la asignación de contratos a proveedores y subcontratistas.

Para ello, de forma previa al inicio de la relación contractual, los proveedores y subcontratistas deben comprometerse con el contenido establecido en el "Código de Conducta de Terceros", donde se incluyen cláusulas de tipo social y medioambiental.

Asimismo, se determinan en cada caso la incorporación de requisitos técnicos en estas materias en función de los productos/servicios a contratar.

Por último, en la formalización del pedido, se recogen una serie de compromisos necesarios para la contratación, donde también se tienen en cuenta este tipo de consideraciones.

En ENSA se realizan auditorías a subcontratistas y proveedores en función de la criticidad de los productos/servicios contratados o bien del desempeño observado. Estas se encuentran reguladas por un procedimiento interno (G.P. 08.03) y son lideradas por el área de Gestión de Calidad.

Por su parte, el Área de Aprovisionamientos se encarga de solicitar y organizar las auditorías a los suministradores. Únicamente se adjudican pedidos sujetos a requisitos de calidad a suministradores incluidos en la "Lista de Suministradores Cualificados", con la cualificación requerida para el alcance solicitado. En el caso de que los proveedores evaluados en las auditorías internas realizadas no superasen los requisitos exigidos en cada caso, éstos serían excluidos del Listado de Suministradores Cualificados, por lo que la organización no podría volver a contratar con éstos para suministros o servicios sujetos a requisitos de calidad hasta que se superen las deficiencias observadas.

En cuanto a ENWESA, se tienen también en cuenta criterios medioambientales y sociales, de conformidad a la Ley de Contratos del Sector Público.

Tanto ENSA como ENWESA disponen de unas Instrucciones Internas de Contratación que están disponibles para todos los suministradores en la página web de la empresa.

## 7.3 Consumidores

### 7.3.1 Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

- ENSA fabrica y diseña sus componentes de acuerdo a estrictos Códigos de fabricación. A este respecto, se ha de tener en cuenta que la actividad en el sector nuclear está sometida al control de Organismos reguladores (CSN para España, NRC para EEUU, ASN para Francia, NNSA para China, STUK para Finlandia, ONR para Reino Unido, etc.), y al control de terceras partes reguladoras: Organismos notificados (Apave; Bureau Veritas; Vinçotte, etc.).
- A mayor abundamiento, en los últimos años se ha registrado un incremento por parte de los clientes de los requisitos contractuales y de código, lo cual se produce de forma notoria en los contratos con requisitos RCCM (proyectos de Framatome, Westinghouse e ITER).
- Asimismo, se ha incrementado el número de inspectores residentes de Framatome/EDF/Westinghouse/Organismos Notificados (NB) con presencia permanente en ENSA, lo cual denota el estricto control y supervisión de la calidad de cada uno de los componentes que se fabrican.

### 7.3.2 Sistemas de reclamación

ENSA cuenta con un procedimiento general donde se describe cómo gestionar las quejas recibidas de los Clientes y abordar la resolución de las mismas. Dicho procedimiento y su gestión es liderado por el área de Aseguramiento de la Calidad de la Compañía. En el año 2024, se han registrado y resuelto 5 reclamaciones de acuerdo a nuestro procedimiento.

De la misma manera, ENWESA dispone también de un procedimiento general, recayendo la responsabilidad de su gestión en el área de Calidad.

## 7.4 Información fiscal

### 7.4.1 Resultados obtenidos

A continuación, se reflejan los resultados antes de impuestos obtenidos por el Grupo ENSA.

<b>RESULTADOS</b> (Antes de impuestos y en miles de €)	<b>2024</b>	<b>2023</b>
<b>ENSA</b>	-7.344	-41.375
<b>ENWESA</b>	-2.608	440



#### 7.4.2 Impuestos sobre beneficios pagados

- **ENSA** forma parte del Grupo Consolidado Fiscal nº 9/86, formado por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales y las sociedades residentes en territorio español en las que posee una participación directa o indirecta superior al 75% y la mayoría de los derechos de voto, conforme a lo dispuesto en el art. 58 de la Ley 27/2014, del Impuesto sobre Sociedades, por lo que la tributación por el Impuesto sobre Sociedades se hace directamente por la SEPI.
- **ENWESA:** el impuesto de sociedades devengado por la Entidad en el ejercicio asciende a 69 miles de euros en 2024 y 128 miles de euros en el ejercicio anterior.

#### 7.4.3 Subvenciones públicas recibidas

- **ENSA** ha percibido subvenciones de organismos públicos/oficiales por un importe total de 296.462 € en 2024 y 36.904 € en 2023.
- **ENWESA** ha recibido subvenciones de organismos públicos/oficiales por un importe total de 57.000 € en 2024 y 8.350 € en 2023.

# 8 ÍNDICE DE CONTENIDOS (Ley 11/2018, de 28 de diciembre)

Ámbitos requeridos por la Ley 11/2018	Texto y contenidos requeridos en la Ley 11/2018	Vinculación con Indicadores GRI		Nº PAGINA
<b>Modelo de negocio</b>	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: - su entorno empresarial - su organización y estructura - los mercados en los que opera - sus objetivos y estrategias, los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1	Nombre de la empresa	4-7
		2-6	Actividades, marcas, productos y servicios	4-7
		2-1	Ubicación de las operaciones	4-7
		2-6	Mercados servidos	13-17
		2-9	Estructura de gobernanza	7-13
<b>Políticas</b>	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: - los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos - los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	19-30
<b>Riesgos</b>	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos Y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando - los procedimientos utilizados para detectarlos - y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. - Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	31-32

<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>	Información detallada sobre: - los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad - los procedimientos de evaluación o certificación ambiental - los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; - la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	34
		2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	34-35
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; a. Medidas de prevención y gestión de residuos.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	35-36
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	36
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES Uso sostenible de los recursos</b>	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-5	Extracción de agua por fuente	36-38
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	36-38
		301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	36-38
302-1		Consumo energético dentro de la organización		
		302-4	Reducción del consumo energético	
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES Cambio Climático</b>	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	38-40
		305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	39-40

		305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	39-40
		305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	39
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	40
		201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	40
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b> <b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	41
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	41
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b> <b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	43
		2-7 y 2-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	44
		405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	45-46
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 y 2-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	45
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7 y 2-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	45
		405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	45	

	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	45
	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	45
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	45-46
	Implantación de políticas de desconexión laboral	405-1	Gobernanza: Políticas de remuneración	
	Empleados con discapacidad	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	46
		405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	46
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b> <b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	46
	Número de horas de absentismo	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	47
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	47-48
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b> <b>Salud y Seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	49

	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	49
	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	49
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	50-51
<b>Relaciones sociales</b>	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30	Acuerdos de negociación colectiva	50-51
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	50-51
		403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	52
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>	Las políticas implementadas en el campo de la formación	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	53-57
<b>Formación</b>	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	58
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>		2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	58
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>				
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	59-62



<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL Igualdad</b>	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas.	59-62
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	59-62
<b>DERECHOS HUMANOS</b>	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos;	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	64-66
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	64-66
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	66
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	50-51 64-66
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	64-66
	La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	64-66
	La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	64-66
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	68-70	
	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	68-70	

<b>CORRUPCIÓN Y SOBORNO</b>		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	68-70
		205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	68-70
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	70
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	30
<b>SOCIEDAD Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	72-73
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	72-73
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	2-6	Enfoques para la participación de los grupos de interés	72-73
	Las acciones de asociación o patrocinio.	2-6	Iniciativas externas	72-73
2-6		Afiliación a asociaciones		
<b>SOCIEDAD Subcontratación y proveedores</b>	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad.	2-6	Cadena de suministro	73
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; de igualdad de género y ambientales.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	73
		308	Evaluación ambiental de proveedores	
		414	Evaluación social de proveedores	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	73	
<b>SOCIEDAD Consumidores</b>	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	74
		2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	74

	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	
<b>SOCIEDAD</b> <b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos país por país	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	75
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	75
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	75

### **Reglamento de Taxonomía (RT)**

No se facilita la información requerida por el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, así como los reglamentos delegados publicados a la fecha de emisión del presente informe: Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 y Reglamento Delegado (UE) 2021/2178, al no cumplir el Grupo con los requisitos exigidos por el mencionado Reglamento para la publicación de información adicional a la exigida por la Ley 11/2018.

**FORMULACIÓN DEL INFORME DEL ESTADO DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024**

El Consejo de Administración de la Sociedad Equipos Nucleares, S.A., S.M.E. en fecha 27 de febrero de 2025, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital y del artículo 37 del Código de Comercio, procede a formular el Informe del Estado de la Información No Financiera del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024, los cuales vienen constituidos por los documentos anexos que preceden a este escrito.

**FIRMANTES**

**FIRMA**

**Presidente:**

D. Francisco Javier Fernández Mañanes



**Vocales:**

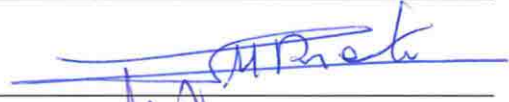
D. Jaime Sánchez Mayoral



D<sup>a</sup>. Maria Elena Pastor Les



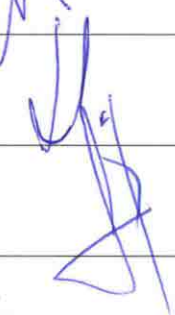
D. José Manuel Prieto Barrio



D. Juan Antonio Tébar Chumillas



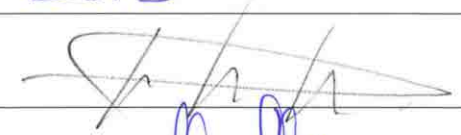
D. José Antonio González Sánchez



D. Ángel Pedraja Terán  
(en representación de Sodercan)



D. Óscar Castro Maroto



D<sup>a</sup>. María Luisa Esteban Izquierdo



D<sup>a</sup>. Mónica Zas Marcos



**DILIGENCIA:** que extendiendo yo, **José Antonio Benedicto Iruñ**, en mi condición de Secretario del Consejo de Administración y de la Junta General de la Sociedad "**Equipos Nucleares, S.A., S.M.E.**", para certificar que, en la reunión del Consejo de Administración de la Sociedad, celebrada por medios telemáticos en Maliaño, Avda. Juan Carlos I, 8 (Cantabria), el día 27 de febrero de 2025, a las 12:30 horas, de conformidad con lo establecido en los arts. 54 de los vigentes Estatutos Sociales y 14.7 del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la sociedad y en relación con **el Informe del Estado de la Información no Financiera consolidado** (Grupo Consolidado), hojas 1 a 84 ambas inclusive, correspondiente al **ejercicio 2024**, comprendidos en las hojas anteriormente transcritas a esta Diligencia, **ha sido formulado y firmado**, por todos los miembros del Consejo de Administración, estando también signadas todas y cada una de las hojas del documento, anteriores a esta Diligencia por el Secretario General y del Consejo de Administración, D. José Antonio Benedicto Iruñ, **certificando que todos y cada uno de los miembros del Consejo de Administración conocen y aprueban en su integridad el documento correspondiente al Ejercicio 2024**, extendiéndose esta Diligencia a continuación de las firmas estampadas por todos y cada uno de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad al final del documento, lo que se hace constar a los efectos señalados en la Ley de Sociedades de Capital (Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio) y Ley 22/2015 de 20 de julio de Auditoria de Cuentas.

El Estado de Información no Financiera correspondiente al Ejercicio 2024, **será sometido para su Verificación por los Auditores de Cuentas de la Sociedad y aprobación, en su caso, por parte de la Junta General Ordinaria** que se celebrará próximamente, dentro de los plazos legales establecidos al afecto, para finalmente depositar las Cuentas e Informe de Gestión del Grupo Consolidado mencionados en el Registro Mercantil de Santander. Todo lo cual, hago constar yo como Secretario del Consejo de Administración, con el Visto Bueno del Señor Presidente, a todos los efectos antes señalados, así como de cualesquiera otros que fueran pertinentes, en cumplimiento de la legislación vigente reguladora de la materia.

En Maliaño (Cantabria), a 27 de febrero de 2025

VºBº El Presidente



Francisco Javier Fernández Mañanes

El Secretario del  
Consejo de Administración



José Antonio Benedicto Iruñ