



**ESTADO DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
CONSOLIDADO  
2024**



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

- 1. Introducción ..... 3
- 2. Sobre el Grupo ..... 4
  - 2.1. Quienes somos ..... 4
  - 2.2. Nuestra trayectoria ..... 5
  - 2.3. Líneas de negocio ..... 6
  - 2.4. Principales cifras en 2024 ..... 10
  - 2.5. Comprometidos con la gestión ..... 10
- 3. Análisis de materialidad y retos no financieros ..... 12
  - 3.1. Grupos de Interés y canales de comunicación ..... 12
  - 3.2. Análisis de materialidad ..... 13
  - 3.3. Riesgos e impactos significativos no financieros ..... 15
  - 3.4. Seguimiento de los retos en materia no financiera (2024) ..... 16
  - 3.5. Nuevos retos en materia no financiera (2025) ..... 17
- 4. Información sobre cuestiones medioambientales ..... 18
  - 4.1. Gestión ambiental y cambio climático ..... 18
  - 4.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos. .... 19
  - 4.3. Uso sostenible de los recursos ..... 20
- 5. Información relativa al personal ..... 21
  - 5.1. Empleo ..... 21
  - 5.2. Datos de plantilla ..... 22
  - 5.3. Organización del tiempo de trabajo ..... 27
  - 5.4. Seguridad y salud en el trabajo ..... 29
  - 5.5. Absentismo y siniestralidad ..... 30
  - 5.6. Formación y Desarrollo profesional ..... 31
  - 5.7. Acuerdos con entidades de formación ..... 32
  - 5.8. Igualdad, diversidad y accesibilidad universal ..... 33
- 6. Sociedad ..... 35
  - 6.1. Compromiso social ..... 35
  - 6.2. Innovación ..... 41
  - 6.3. Gestión de la Cadena de valor ..... 43
  - 6.4. Gestión de quejas y reclamaciones ..... 44
  - 6.5. Criterios de cercanía en la contratación ..... 45
- 7. Cumplimiento normativo ..... 45
  - 7.1. Comportamiento ético y lucha contra la corrupción ..... 45



7.2. Confidencialidad y protección de datos .....	47
8. Información fiscal .....	49
9. ANEXO I: Principios para la elaboración del informe .....	51
10. ANEXO II: Requerimientos de la ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. Estándares de global Reporting Initiative .....	53



# 1. Introducción

El presente Estado de Información no Financiera Consolidado (EINF), correspondiente al ejercicio 2024, comprendido entre el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024, se publica en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, al Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y a la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En concreto, la citada normativa establece para determinadas sociedades o grupos de sociedades, entre los que se encuentra Grupo EMENASA, la obligación de presentar un EINF, que formará parte integrante del informe de gestión consolidado y que estará sometido a verificación por parte de un experto externo, en el que se contendrá determinada información en torno a cuestiones medioambientales, sociales, así como relativas al personal, al respeto a la dignidad de las personas y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Para la elaboración del presente Estado de Información no Financiera se ha tomado como estándar de reporting una selección de indicadores establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los fundamentos, contenidos generales y temas materiales definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards, que contempla los objetivos estratégicos y retos no financieros de Grupo EMENASA, relacionados a las cuestiones medioambientales, sociales, así como al personal, al respeto a la dignidad de las personas, la lucha contra la corrupción y el soborno y la relación con sus grupos de interés (como comunidades, clientes y proveedores).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (204/C 215/01) derivadas de la Directiva 201/95/UE.

A los efectos de dar cumplimiento a tal obligación, Grupo EMENASA ha elaborado el presente EINF, cuyo contenido íntegro estará a disposición de las partes interesadas en su página web.

## 2. Sobre el Grupo

### 2.1. Quienes somos

Electromecánica Naval e Industrial, S.A. (EMENASA) es una empresa con amplia trayectoria en el sector eléctrico, especializada en la instalación y reparación naval. Desde su fundación en 1956 en Vigo, ha evolucionado adaptándose a las necesidades del mercado global, ofreciendo soluciones integrales que abarcan electricidad, automatización, mecánica e hidráulica.

A lo largo de su historia, EMENASA ha ampliado su presencia en diversos sectores y mercados, incluyendo astilleros, grandes navieras y áreas como la energía eólica e hidroeléctrica. Esta diversificación ha sido posible gracias a la creación de nuevas empresas que, en conjunto, forman el Grupo EMENASA.

Actualmente, el Grupo EMENASA está compuesto por 9 empresas independientes, con presencia en más de 30 países y una plantilla que supera los 600 profesionales. La facturación anual supera los 200 millones de euros, y la capacidad de producción alcanza los 20.000 m<sup>2</sup>, con un volumen de mecanizado de 300.000 horas al año.

La estrategia del Grupo se basa en el intercambio de conocimientos, tecnología y experiencia entre sus empresas, lo que permite ofrecer soluciones innovadoras y eficientes. Esta colaboración interna refuerza su posición como uno de los grupos empresariales más destacados en la industria naval del sur de Europa, con una sólida presencia también en los sectores industrial y energético.



La continua inversión en innovación y calidad ha sido fundamental para que EMENASA se consolide como líder en el sector, brindando a sus clientes soluciones integrales y adaptadas a las exigencias del mercado global.

## 2.2. Nuestra trayectoria





### 2.3. Líneas de negocio

Grupo EMENASA, está compuesto por 9 empresas que operan de manera sinérgica, facilitando el intercambio de conocimientos, tecnología avanzada y experiencia operativa con el objetivo de ofrecer soluciones innovadoras y de alto rendimiento en múltiples sectores. Con sede en la ría de Vigo, Grupo EMENASA se posiciona como uno de los principales conglomerados empresariales en la industria naval del sur de Europa, con presencia consolidada también en los ámbitos industrial y energético.

Con más de 60 años de experiencia en el sector, Grupo EMENASA ha desarrollado una capacidad técnica de primer nivel para llevar a cabo reparaciones, transformaciones y mantenimiento integral de buques en áreas clave como electricidad, mecánica, hidráulica y electrónica. La empresa ofrece sus productos y servicios en sectores estratégicos como el mantenimiento y reparación naval, ingeniería de sistemas, fabricación de componentes, distribución de equipos especializados y servicios técnicos avanzados.

Las diferentes entidades que componen el grupo son reconocidas por su extensa tradición en la industria, así como por su equipo de profesionales altamente cualificados, quienes demuestran un firme compromiso con la excelencia operativa y una clara orientación hacia la satisfacción de las necesidades de sus clientes.

A continuación, se detallan las principales sociedades que integran el Grupo EMENASA a fecha de 31 de diciembre de 2024.

#### ELECTROMECAÁNICA NAVAL E INDUSTRIAL, S.A.

Electromecánica Naval e Industrial, S.A., EMENASA, es una empresa eléctrica de larga tradición y experiencia en la instalación y reparación naval. Desde sus inicios ha ido evolucionando y adaptándose a los cambios del sector, apostando por la innovación y proporcionando siempre a sus clientes soluciones de la más alta calidad. En la actualidad, EMENASA lidera un sólido grupo empresarial formado por doce empresas, capaces de ofrecer al mercado marino global soluciones que incluyen además de electricidad, automatización, mecánica e hidráulica.



#### NÚÑEZ VIGO, S.L.

Establecimientos Núñez fue fundada en 1908, marcando el inicio de una trayectoria empresarial que se expandiría a lo largo del tiempo. En 1971, la empresa abre una sede en Vigo, y en 1991 pasa a denominarse NÚÑEZ VIGO, integrándose al Grupo Núñez, que agrupa a las empresas de los hermanos Núñez ubicadas en La Coruña, Vigo y Palma de Mallorca. En abril de 1991, Núñez Vigo pasa a formar parte del Grupo EMENASA, consolidando así su posición en el sector.



Desde 2003, Núñez Vigo se encuentra situada en la Avenida de Beiramar, en Vigo, lo que ha facilitado su crecimiento y desarrollo continuo. Actualmente, la empresa cuenta con dos instalaciones que abarcan una superficie total superior a los 1.500 m<sup>2</sup>, lo que le permite operar con mayores capacidades y ofrecer una mayor eficiencia en sus servicios.



La actividad principal de Núñez Vigo se centra en el diseño, fabricación, comercialización, instalación y reparación de maquinaria y equipos tanto navales como industriales, con un enfoque especializado en hidráulica y neumática. La empresa se distingue por su alta capacidad técnica y experiencia en la gestión de sistemas hidráulicos y neumáticos, ofreciendo soluciones integrales a sus clientes en estos campos.

### BALIÑO, S.A.U.

BALIÑO fue fundada en 1948 como un taller especializado en mecanizado de alta precisión. A lo largo de los años, la empresa ha trabajado con grandes clientes, ganando prestigio y consolidándose como un proveedor fiable y seguro para algunos de los fabricantes más reconocidos de Europa. Desde sus inicios, BALIÑO ha estado vinculada estrechamente con la industria de la construcción naval, aunque también ha expandido su actividad a proyectos clave en el ámbito de las plantas de energía hidráulica y otros proyectos industriales de gran envergadura.



En 1991, BALIÑO adquirió la empresa sueca Udenäs, lo que le permitió incorporar la tecnología y experiencia necesarias para consolidarse como un turbinista de referencia, destacándose por su calidad y fiabilidad en la fabricación y mantenimiento de turbinas.

Hoy en día, BALIÑO dispone de los medios productivos más avanzados, lo que le otorga la capacidad para abordar proyectos de cualquier complejidad y magnitud. La constante renovación tecnológica, junto con la vasta experiencia y el know-how acumulado a lo largo de su historia, permite a BALIÑO ofrecer un servicio de atención precisa y respuesta inmediata a las necesidades de sus clientes.

### FUNDIVISA, S.A.

FUNDIVISA fue fundada en 2006 con el objetivo de fabricar productos de fundición que cumplan con los estándares técnicos más exigentes del mercado. Especializada en el sector de la propulsión marina, nos dedicamos a la producción de hélices, palas y núcleos, todos ellos terminados y listos para su uso.



Contamos con un amplio portafolio de clientes, que incluye algunas de las firmas de diseño de sistemas de propulsión más prestigiosas a nivel mundial.

Ubicada en Vilagarcía de Arousa, a tan solo 50 km al norte de Vigo, el principal puerto de mercancías del noroeste de España, nuestra empresa está estratégicamente conectada por vías terrestres, marítimas y aéreas. Nuestras instalaciones están equipadas con los medios de producción más avanzados, lo que nos permite mantener un alto nivel de eficiencia y calidad en nuestros procesos.

El equipo humano de Fundivisa posee la formación, experiencia y motivación necesarias para afrontar con éxito el desafío de alcanzar la excelencia empresarial, un objetivo que constituye el pilar de nuestra filosofía de trabajo.



## EMENASA INDUSTRIA Y AUTOMATISMO, S.A.U.



EMENASA INDUSTRIA Y AUTOMATISMO, es una empresa de amplia trayectoria en el ámbito de las instalaciones industriales, ingeniería de procesos, automatización, robótica y sistemas de transporte. Proporciona a sus clientes un servicio integral personalizado, ofreciendo soluciones tecnológicas avanzadas y adaptadas a las necesidades específicas de cada proyecto.

Nuestro equipo, altamente especializado y capacitado, nos permite mantener una posición competitiva en el mercado, brindando servicios que cumplen con los más altos estándares de calidad y los últimos avances tecnológicos en la industria.

Nos especializamos en la gestión de proyectos integrales a medida, desarrollando soluciones innovadoras y tecnológicamente avanzadas para una amplia gama de sectores. La experiencia adquirida a lo largo de los años nos permite ofrecer resultados óptimos, garantizando la máxima eficiencia y fiabilidad en todos nuestros proyectos.

## ENA RADIO, S.L.

ENA RADIO, una de las últimas incorporaciones al Grupo EMENASA, representa una de las principales empresas del sector naval en España. Desde su fundación en 2006, ENA RADIO ha experimentado un crecimiento sostenido, consolidándose como un referente en el ámbito de la electrónica naval, con una proyección global que abarca tanto el mercado nacional como internacional. No obstante, su vinculación con el sector naval gallego y su flota pesquera ha permanecido como uno de los ejes clave de su actividad.



Con sede en Vigo, ENA RADIO dispone de un equipo de profesionales con más de 25 años de experiencia en el sector, lo que le permite ofrecer soluciones integrales en el suministro, instalación y mantenimiento de equipos electrónicos avanzados. Estos equipos provienen de los principales fabricantes del sector y son esenciales para garantizar la seguridad, operatividad y eficiencia de los buques de nuestros clientes.

La cartera de clientes de ENA RADIO incluye destacadas empresas armadoras y astilleros, a quienes prestamos servicios especializados a bordo de diversas embarcaciones, tales como buques pesqueros, mercantes, cruceros e incluso navíos de uso militar.

ENA RADIO está debidamente inscrita como empresa homologada por la Dirección General de la Marina Mercante Española (DGMM) para la instalación de equipos de radionavegación y radiocomunicación en todo tipo de buques. Además, está autorizada por las principales sociedades de clasificación para realizar inspecciones de RADIO GMDSS y AIS (Sistema de Identificación Automática), tanto en buques existentes como en nuevas construcciones, cumpliendo con los más estrictos requisitos normativos y operacionales del sector.

## MARINE INTEGRATED SOLUTIONS, S.L.U. (MAIN SOLUTIONS)

MAIN SOLUTIONS nace en el año 1998 como PDI Beiramar. En una primera etapa, la actividad de la empresa se centra en dar apoyo técnico a los trabajos de instalación eléctrica desarrollados por Electromecánica Naval e Industrial S.A., EMENASA.





Actualmente, con 20 años de trayectoria y un equipo de 15 ingenieros somos capaces de diseñar, programar y poner en marcha una amplia gama de equipos como automatizaciones, controles de planta eléctrica (PMS) y sistemas de control eléctricos para maquinillas de pesca.

En 2015 bajo la nueva identidad de MAIN SOLUTIONS, la empresa une fuerzas con las demás compañías que forman el GRUPO EMENASA para proveer el mercado marino global con soluciones integradas y satisfacer las demandas actuales y necesidades futuras en el ámbito de propulsión y generación a bordo.

### PROPULSIÓN Y GENERACIÓN, S.A.

Con más de 20 años de experiencia en el sector, nuestra empresa se especializa en el desarrollo de soluciones técnicas eficientes y personalizadas para sistemas de propulsión y generación completos, adaptados a las necesidades específicas de todo tipo de buques. A lo largo de nuestra trayectoria, hemos completado más de 500 proyectos con éxito, colaborando estrechamente con astilleros y armadores tanto nacionales como internacionales.



Gracias a esta experiencia, hemos adquirido una visión integral del mercado, que abarca desde sistemas de propulsión para embarcaciones de pequeña escala, como barcos taxi, hasta complejas plantas de energía para estaciones offshore. Esto nos permite ofrecer recomendaciones precisas y optimizadas para la configuración de sistemas en función de las particularidades de cada proyecto.

En PROGENER Power Systems suministramos soluciones completas, desde motores marinos hasta sistemas de propulsión integrales, que incluyen hélices y sistemas de control, todos ellos certificados por las principales sociedades de clasificación. Contamos con la homologación para trabajar con los astilleros y empresas más exigentes del sector, como Navantia, BAE Systems, ACP, la Autoridad del Canal de Panamá y SACM (Servicio de Aguas de la Ciudad de México).

Además, distribuimos paquetes completos de tratamiento de agua a bordo, cubriendo desde sistemas de tratamiento de agua de lastre hasta generadores de agua dulce por evaporación u ósmosis, así como el tratamiento de tuberías de agua salada, garantizando la operatividad y seguridad en todas las condiciones marítimas.

### EMENASA LUSITANIA UNIPessoAL, L.D.A.

Ubicada en Portugal, esta empresa extiende el alcance de los servicios del Grupo EMENASA, ofreciendo soluciones integrales en el diseño, fabricación, integración, desarrollo de aplicaciones y programación, instalación, mantenimiento y reparación de instalaciones eléctricas, electrónicas y electromecánicas de control y distribución.



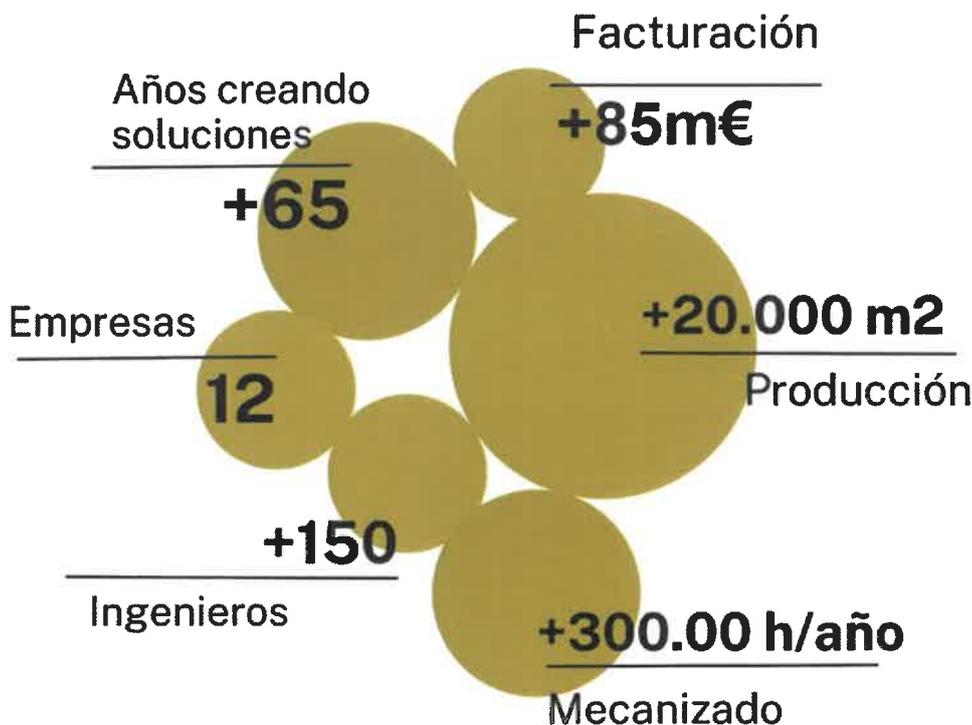
Sus capacidades incluyen la fabricación de cuadros eléctricos, consolas y componentes de potencia, así como la implementación de sistemas de control, robotización y automatización de procesos industriales. Además, se especializa en la ingeniería y fabricación de centros de transformación y la ejecución de instalaciones eléctricas en alta y baja tensión.



La empresa también brinda servicios de mantenimiento y reparación de sistemas eléctricos y electromecánicos, así como de equipos y sistemas en diversos sectores. Su oferta abarca la venta de material eléctrico y electrónico, así como la compra-venta y reparación de máquinas eléctricas navales e industriales y otros equipos afines.

En el ámbito de la ingeniería mecánica, la empresa se dedica a la fabricación e instalación de instalaciones mecánicas, equipos y maquinaria, incluyendo sistemas de transporte, ascensores, y mantenimiento de vías aéreas.

#### 2.4. Principales cifras en 2024



#### 2.5. Comprometidos con la gestión

La mejora continua de nuestros procesos y la calidad de los servicios que ofrecemos son fundamentales para consolidar nuestro posicionamiento en un mercado altamente competitivo. La base de nuestra cultura empresarial radica en una atención meticulosa a cada proyecto, garantizando su conformidad con los estándares de calidad establecidos, minimizando los posibles impactos negativos derivados de nuestras operaciones y asegurando condiciones óptimas de seguridad y salud para nuestro personal.

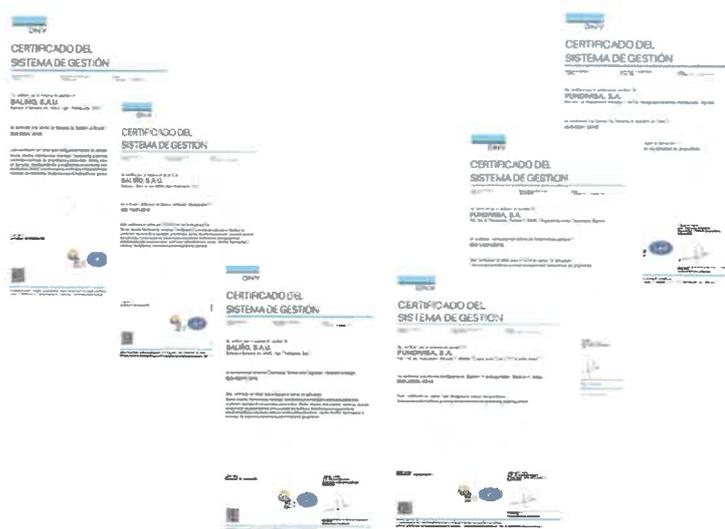
Para asegurar la excelencia en los servicios prestados, hemos implementado procedimientos y metodologías detalladas que permiten una ejecución eficiente, obteniendo así altos niveles de satisfacción entre nuestros clientes.

A nivel de Grupo, hemos establecido una política de gestión que define nuestros compromisos con la preservación del medio ambiente, el desarrollo sostenible, la prevención de la contaminación y la garantía de seguridad y bienestar para todos nuestros colaboradores.

La innovación y el desarrollo tecnológico son pilares estratégicos clave a nivel de Grupo, enfocándonos en ofrecer soluciones vanguardistas e incorporando principios de sostenibilidad en cada fase de nuestros procesos.

Cumplimos estrictamente con la normativa vigente en materia de seguridad y salud, así como en lo referente a la protección del medio ambiente, además de cumplir con requisitos adicionales y voluntarios a los que nos adherimos. Por esta razón, todas las empresas del Grupo han implementado un sistema de gestión integrado que abarca aspectos relacionados con el medio ambiente, la calidad y la seguridad y salud en el trabajo, en conformidad con los estándares internacionales ISO 14001, 9001 y 45001. Entre ellas se encuentran:

- ELECTROMECAÁNICA NAVAL E INDUSTRIAL, S.A. (14001,9001, 45001)
- EMENASA INDUSTRIA Y AUTOMATISMO, S.A.U. (14001,9001,45001)
- ENARADIO, S.L. (14001,9001, 45001)
- MARINE INTEGRATED SOLUTIONS, S.L. (14001,9001)
- NÚÑEZ VIGO, S.L.U, S.L.U. (14001, 9001, 45001)
- PROPULSIÓN Y GENERACIÓN, S.A. (14001, 9001)



Además de las empresas mencionadas, BALIÑO, S.A.U. y FUNDIVISA, S.A. poseen la certificación en los estándares internacionales ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, otorgada por la entidad DNV. Estas certificaciones avalan el compromiso de las distintas sociedades que forman parte del Grupo EMENASA con la mejora continua.

DNV GL es una de las principales entidades certificadoras a nivel mundial, destacándose por su enfoque riguroso y meticuloso en la evaluación y certificación de sistemas de gestión. Su reconocido prestigio y autoridad en el ámbito de la certificación aseguran que los procesos y sistemas de gestión de ambas empresas cumplen con los más altos estándares internacionales en materia de calidad, medio ambiente y seguridad laboral.

### 3. Análisis de materialidad y retos no financieros

#### 3.1. Grupos de Interés y canales de comunicación

El estado de información no financiera facilita a Grupo EMENASA la divulgación de los datos correspondientes al ejercicio 2024 relacionados con aquellos aspectos en los que los grupos de interés tienen la capacidad de incidir en los resultados organizacionales o que podrían verse afectados, ya sea de manera positiva o negativa, por las decisiones y actividades del grupo. De igual manera, se realiza un análisis detallado de la incidencia que estos stakeholders pueden tener sobre la formulación de la estrategia y la ejecución de las operaciones del grupo.

Se entienden como principales grupos de interés los detallados a continuación:



Además de la identificación de los grupos de interés más relevantes, se implementan múltiples canales de comunicación con el fin de asegurar una interacción efectiva y fluida, que permita profundizar en la identificación y comprensión de sus necesidades y expectativas.

Entre los principales medios de comunicación externa se incluyen las páginas web corporativas de las distintas sociedades, líneas telefónicas, directorios corporativos y plataformas en redes sociales. A nivel interno, se disponen de herramientas como el portal del empleado, tableros de anuncios en los centros de trabajo, correo electrónico corporativo, reuniones departamentales, el Comité de Empresa, el Comité de Seguridad y Salud (en algunas sociedades del grupo), el canal de denuncias, grupos de difusión, comunicaciones escritas y plataformas colaborativas web (como Teams u otras similares), entre otros.



En 2024 se crea el Comité de Gestión como herramienta para garantizar el consenso y la adecuada gestión, revisión y modificación de los procedimientos vinculados a los sistemas certificados y comunicación de los mismos a todas las sociedades de Grupo.

### 3.2. Análisis de materialidad

Grupo EMENASA ha llevado a cabo un estudio de materialidad específico para el ejercicio 2024, con el objetivo de identificar los temas de mayor relevancia para la organización. Estos temas se entienden como aquellos que adquieren una importancia destacada tanto para los grupos de interés previamente identificados como para el propio Grupo y su estrategia corporativa.

Este análisis permite obtener una comprensión detallada de las necesidades y expectativas de los grupos de interés, a través de un enfoque doble: por un lado, se realiza un análisis de la información pública disponible de empresas del sector, y por otro, se lleva a cabo una recopilación documental a partir de fuentes de información de alto prestigio, tales como:

- El Pacto Mundial (Naciones Unidas).
- La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS 2030).

A partir de los resultados obtenidos en el análisis previamente descrito, se desarrolla una matriz de materialidad, representada mediante un gráfico de coordenadas, en el que se asignan puntuaciones específicas a cada tema analizado. Estos temas se segmentan, tanto para el análisis interno como externo, en función de su importancia relativa.

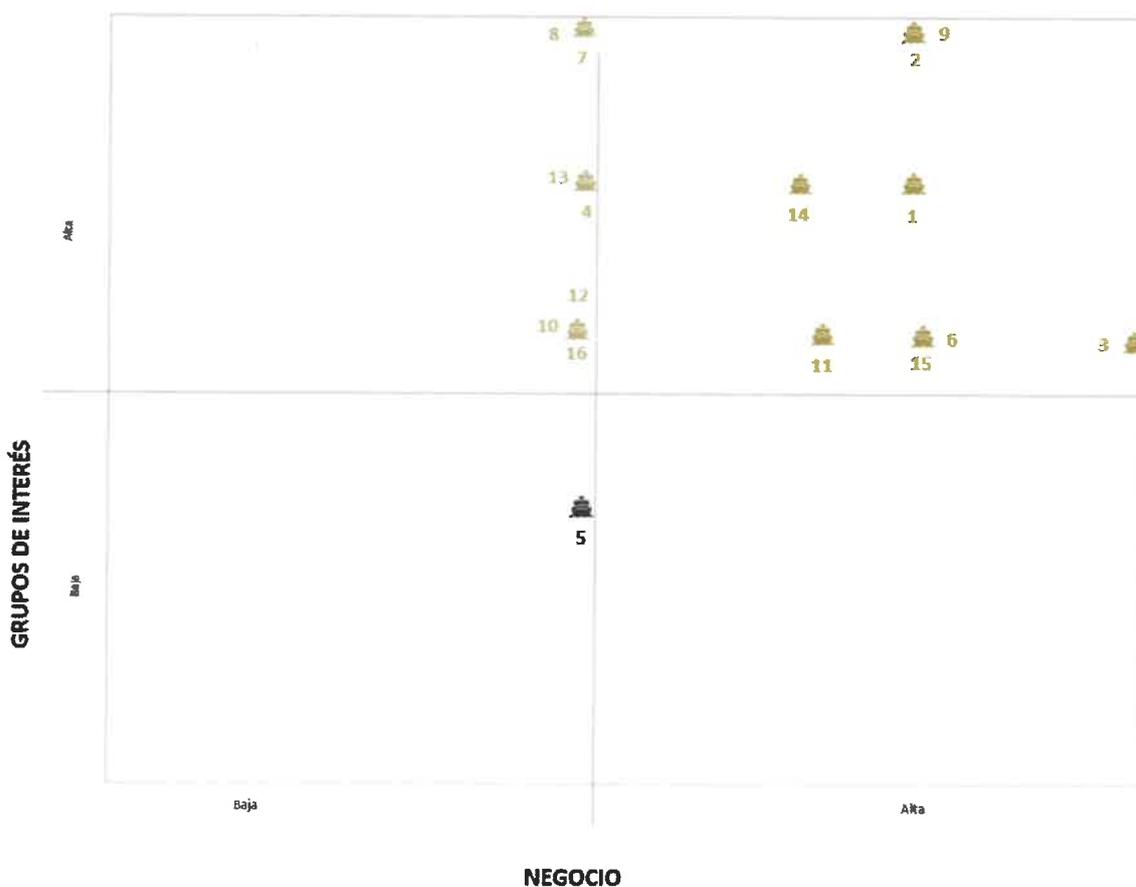
CATEGORÍAS	LISTA DE TEMAS
ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Ética empresarial
	Gestión del entorno legal y regulatorio
	Satisfacción del cliente
	Seguridad de datos
	Gestión de la cadena de suministro
IMPACTO SOCIAL	Prácticas laborales
	Seguridad y salud en el trabajo
	Derechos humanos y relaciones comunitarias
	Compromiso, diversidad e inclusión
	Innovación y tecnología
MEDIOAMBIENTE	Economía circular
	Consumo responsable de los recursos
	Gestión de residuos y materiales peligrosos

CATEGORÍAS	LISTA DE TEMAS
	Protección de la biodiversidad
	Emisiones de GEI
	Gestión de la energía

La matriz de materialidad ilustra la distribución relativa de la evaluación de la relevancia de los aspectos materiales, derivados del análisis de priorización realizado, en función de tres categorías de relevancia: media, alta y muy alta.

- El primer eje de la matriz refleja la relevancia de los aspectos para los Grupos de Interés.
- El segundo eje representa la relevancia interna para la organización.

Mediante la matriz de materialidad, es posible identificar de manera clara y visual aquellos aspectos asociados a la sostenibilidad que son considerados más significativos tanto para la entidad como para sus grupos de interés. A continuación, se presenta la matriz generada en base a los 16 temas materiales identificados.



1. Ética empresarial
2. Gestión del entorno legal y regulatorio
3. Satisfacción del cliente
4. Gestión de la cadena de suministro
5. Seguridad de datos
6. Innovación y tecnología
7. Compromiso, diversidad e inclusión
8. Prácticas laborales
9. Seguridad y salud en el trabajo
10. Derechos humanos y relaciones comunitarias
11. Gestión de la energía
12. Economía circular
13. Consumo responsable de los recursos
14. Gestión de residuos y materiales peligrosos
15. Protección de la biodiversidad
16. Emisiones de GEI

**RELEVANCIA ALTA**  
(Muy relevantes para la sociedad y el negocio)

**RELEVANCIA MEDIA**  
(Relevancia media/alta para la sociedad y media/baja para el negocio)

**RELEVANCIA BAJA**  
(Relevancia baja para la sociedad y para el negocio)

### 3.3. Riesgos e impactos significativos no financieros

Grupo EMENASA cuenta con una serie de políticas y procedimientos de obligado cumplimiento para todo el personal y de cumplimiento normativo.

En el presente estado de información no financiera consolidado se analizan los riesgos a la luz de las medias implantadas en el Grupo EMENASA para la prevención de los mismos:

RIESGOS NO FINANCIEROS	MEDIDAS PREVENTIVAS
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formación</li> <li>- Beneficios sociales para el personal</li> <li>- Código de conducta</li> <li>- Sistema de gestión de seguridad y salud</li> </ul>
ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Código de conducta</li> <li>- Canal de denuncias</li> <li>- Política de seguridad de la información</li> </ul>
MEDIOAMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de Gestión medioambiental</li> <li>- Control sobre consumos y residuos</li> <li>- Buenas prácticas ambientales</li> </ul>
DERECHOS SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación periódica o puntual en eventos/iniciativas de terceros con fines positivos para la sociedad</li> </ul>
CADENA DE VALOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento evaluación de proveedores</li> <li>- Código de conducta</li> </ul>

Grupo EMENASA frente a los riesgos que pueden darse en los diferentes ámbitos, dispone de medidas implantadas, encaminadas a evitar la materialización de tales riesgos y para mitigar el impacto desde el punto de vista económico, social y reputacional que puede generar en el Grupo.

### 3.4. Seguimiento de los retos en materia no financiera (2024)

A partir de los resultados del análisis de materialidad y de las evaluaciones de nuestros sistemas de gestión, Grupo EMENASA plantea los siguientes retos:

ODS RELACIONADO	BLOQUES DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	OBJETIVO PARA 2024	SEGUIMIENTO
  	DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Finalizar los Planes de igualdad de Baliño, Fundivisa y Electromecánica Naval e Industrial.	En proceso. Se mantiene el objetivo en 2025.
		Aprobación del procedimiento de prevención acoso laboral.	Conseguido. Aprobado en octubre 2024.
		Estudio de valoración de categorías y puestos de trabajo de la compañía.	Descripción de puestos de trabajo de la compañía. Conseguido en Nuñez Vigo, en proceso en las demás empresas
	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	Reducir la huella de carbono con respecto al ejercicio 2023.	No se ha conseguido. Se mantiene el objetivo para 2025.
	ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Mejorar la sistemática de copias de seguridad para todas las sociedades del Grupo (copias de seguridad diarias).	Se mantiene el objetivo para 2025.
		Implantación del programa de prevención de delitos corporativos.	Pendiente de aprobación. Se mantiene para 2025.



### 3.5. Nuevos retos en materia no financiera (2025)

ODS RELACIONADO	BLOQUES DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	OBJETIVO PARA 2025
	DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Finalizar los Planes de igualdad de Baliño, Fundivisa y Electromecánica Naval e Industrial.
	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	Reducir la huella de carbono con respecto al ejercicio 2023.
	ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	<p>Implantación de un sistema de ciberseguridad en todas las entidades.</p> <p>Mejorar la sistemática de copias de seguridad para todas las sociedades del Grupo (copias de seguridad diarias).</p> <p>Implantación del programa de prevención de delitos corporativos.</p>



## 4. Información sobre cuestiones medioambientales

### 4.1. Gestión ambiental y cambio climático

La actividad del Grupo se desarrolla en consonancia con nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, con el objetivo de mitigar los impactos ambientales derivados de nuestras operaciones. Para ello, llevamos a cabo una evaluación periódica y un seguimiento continuo de nuestros aspectos ambientales significativos.

Contamos con un manual de gestión a nivel de Grupo que garantiza que todos los miembros de Grupo EMENASA actúen conforme a los estándares establecidos, aplicando prácticas adecuadas que contribuyan a la mejora continua de nuestro desempeño ambiental. Además, disponemos del apoyo de servicios de asesoría y auditoría externa, los cuales validan las buenas prácticas ambientales implementadas a lo largo de los años.

Esto es posible gracias a los controles sistemáticos y a las medidas que hemos implantado para promover el uso eficiente de materias primas, reducir nuestra huella de carbono y optimizar el consumo de recursos como el agua y la electricidad, así como gestionar adecuadamente los residuos generados.

Aplicamos las mejores técnicas disponibles y destinamos una parte significativa de nuestros recursos a la búsqueda de alternativas que minimicen el impacto en el entorno natural. Además, integramos criterios de sostenibilidad en la adquisición de materiales y productos, priorizando aquellos que sean más duraderos, reciclables y eficientes.

Entre las medidas adoptadas para mejorar nuestro desempeño ambiental, se incluye la medición del ruido ambiental en algunas de las Sociedades del Grupo. Asimismo, realizamos anualmente el cálculo de nuestra huella de carbono para los alcances 1 y 2. Para el ejercicio 2024, hemos utilizado la herramienta de cálculo y los factores de emisión proporcionados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD), basándonos en la última versión disponible (V.29). Es importante señalar que los factores de emisión utilizados corresponden al año 2023, dado que no están actualizados a la fecha de emisión del presente informe. A continuación, se presentan los resultados obtenidos para el año 2024, en comparación con los ejercicios anteriores:

GRUPO EMENASA			
t CO2eq	2024	2023	2022
Alcance 1	480,80	445,36	166,89
Alcance 2	-	-	1.330,95
Alcance 1+2	480,80	445,36	1.497,84

La huella de carbono correspondiente al ejercicio 2024 ha experimentado un incremento en comparación con los ejercicios anteriores, principalmente debido al aumento de la actividad del Grupo en el último año. Este crecimiento en las operaciones ha resultado en una mayor demanda de recursos y en un incremento de las emisiones directas e indirectas asociadas a nuestras actividades.



En términos generales, las emisiones atmosféricas generadas por el Grupo son de carácter difuso (como los puntos de soldadura, ensayos de control de calidad, entre otros) y no están sujetas a requisitos legales o normativos específicos de medición y reporte. No obstante, realizamos mediciones y controles reglamentarios periódicos en Fundivisa, que cuenta con focos de emisión atmosférica registrados y datos de alta para su monitoreo y evaluación conforme a las normativas aplicables.

Este enfoque nos permite mantener un control exhaustivo sobre nuestras emisiones, identificando áreas de mejora y adoptando las medidas necesarias para mitigar el impacto ambiental de nuestras operaciones. Además, la medición y el monitoreo continuos contribuyen a nuestra capacidad para cumplir con los estándares de sostenibilidad y optimizar nuestro desempeño ambiental.

#### 4.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos.

El Grupo EMENASA refuerza su compromiso con la sostenibilidad ambiental mediante la implementación de políticas activas orientadas a la correcta segregación, gestión y valorización de residuos. Desde la incorporación del personal, se garantiza la información en estas materias a través del Manual de Acogida, que incluye los procedimientos internos de gestión de residuos y los protocolos de actuación ante emergencias ambientales.

En todas las sociedades del Grupo se realizan inspecciones periódicas para supervisar el desempeño ambiental, con especial atención a la identificación y almacenamiento de residuos, el uso de productos químicos y el cumplimiento de las inspecciones reglamentarias aplicables. Cualquier desviación detectada en el control operacional se comunica de forma inmediata a los responsables de los departamentos implicados para su corrección. Asimismo, se desarrollan simulacros ambientales periódicos con resultados satisfactorios.

Durante el ejercicio 2024 se ha mantenido un control mensual de los principales indicadores ambientales, garantizando que la generación de residuos y el consumo de recursos no superen el 10% respecto al año anterior. Además, cada sociedad del Grupo realiza un seguimiento y control exhaustivo de los residuos generados, apoyándose en servicios externalizados especializados para asegurar su correcta recolección, tratamiento y gestión conforme a la normativa vigente.

En línea con los principios de la economía circular, el Grupo EMENASA impulsa activamente la reutilización y valorización de residuos dentro de sus procesos productivos o mediante su comercialización en otras cadenas de valor, reduciendo así el impacto ambiental y generando nuevas oportunidades de negocio. Entre los residuos valorizados destacan los metales, escorias y polvillo de bronce, cuya gestión eficiente permite maximizar el aprovechamiento de los recursos y minimizar el desperdicio.

Dada la diversidad de residuos generados en las distintas sociedades del Grupo, se ha elaborado un desglose de aquellos más representativos durante el ejercicio 2024 y años anteriores, con el objetivo de ofrecer una visión clara y transparente de las acciones implementadas en materia de gestión de residuos:



RESIDUOS PELIGROSOS (Kg)	2024	2023	2022
Baterías usadas	249	142	144
Disolventes	567	870	1.114
Pinturas y barnices	759	359	1.839
Absorbentes	25.267	26.451	17.399
Mezcla agua-hidrocarburos-lodos	49.217	39.225	32.237
Envases contaminados	5.293	1799	870
Aerosoles usados	914	288	766
<b>TOTAL</b>	<b>81.301</b>	<b>67.047</b>	<b>52.733</b>

RESIDUOS NO PELIGROSOS (Kg)	2024	2023	2022
Papel y cartón	4.223	2.977	4.505
Plásticos	7.429	6.735	2.678
Restos metálicos	43.490	61.135	45.309
Virutas metálicas	174.000	183.279	132.020
Madera	61.800	50.624	42.382
<b>TOTAL</b>	<b>479.358</b>	<b>304.750</b>	<b>226.894</b>

El incremento en la generación de residuos se atribuye tanto al aumento en la plantilla como al incremento de la actividad operativa, especialmente en lo que respecta a las operaciones realizadas en Fundivisa y Baliño.

#### 4.3. Uso sostenible de los recursos

Cada sociedad del Grupo gestiona de manera autónoma sus consumos internos, salvo en aquellos casos en los que, debido a su tamaño o naturaleza operativa, no es posible ejercer un control directo. Esta situación se presenta principalmente en las sedes o instalaciones que operan bajo régimen de arrendamiento o que se comparten con otras empresas.

Los principales consumos energéticos del Grupo se centran en los siguientes aspectos:

- **Energía eléctrica:** Proviene tanto de la red pública como de las instalaciones fotovoltaicas operativas dentro del Grupo desde 2018, las cuales permiten minimizar nuestra dependencia de la red eléctrica convencional y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyendo así a nuestros objetivos de sostenibilidad y eficiencia energética.

GRUPO EMENASA (Kwh)	2024	2023	2022
Energía eléctrica	5.403.377	5.160.701	4.875.260

- **Agua:** El consumo de agua en todas las instalaciones del Grupo EMENASA proviene de la red municipal de suministro, siendo vertida como agua residual al sistema de alcantarillado.

GRUPO EMENASA (m³)	2024	2023	2022
Agua	6.494	8.147	7.908

- **Combustible:** el consumo de combustibles fósiles deriva principalmente del consumo de vehículos.

GRUPO EMENASA	2024	2023	2022
Gasolina (l)	62.968	63.150	60.885
Gas (Mwh)	1.867,80	1.721	1.530

- **Materias primas:** atendiendo a la actividad del Grupo, el consumo se centra principalmente en el bronce, siendo el dato de consumo en 2024 para uso en el proceso de fabricación, correspondiente a 141.307 kg.

GRUPO EMENASA (Kg)	2024	2023	2022
Bronce	141.307	258.567	171.905

- **Otros:** entre otros consumibles, destaca el consumo de papel.

GRUPO EMENASA (Kg)	2024	2023	2022
Papel	2.603	1.606	9.139

(\*) El dato de los kg de papel consumido se ha calculado multiplicando el nº de paquetes de papel A3 por 2,8kg y los paquetes A4 por 2,5kg.

De manera generalizada, los consumos son sometidos a un monitoreo periódico, con el fin de identificar posibles desviaciones significativas y aplicar las acciones correctivas correspondientes para mitigar los efectos adversos. El incremento observado en el consumo de electricidad durante el ejercicio 2024 se atribuye principalmente al aumento en la producción de Fundivisa, que se ha consolidado como la sociedad del Grupo con el mayor nivel de consumo.

## 5. Información relativa al personal

### 5.1. Empleo

El talento y el compromiso de los profesionales que integran Grupo EMENASA son elementos esenciales para el crecimiento y expansión sostenibles de la organización. En este contexto, uno de los compromisos clave de la empresa es la promoción de un empleo de calidad, favoreciendo la contratación indefinida y la retención del talento interno.

El 100% del personal de Grupo EMENASA se encuentra bajo la cobertura del convenio colectivo aplicable, según el sector y el tipo de servicio prestado, salvo en el caso de los cargos directivos, que cuentan con un régimen contractual acorde a su responsabilidad. Los convenios colectivos vigentes incluyen:

- Convenio Colectivo del Metal para las empresas sin convenio propio de la provincia de Pontevedra.
- Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Pontevedra.
- Convenio Colectivo de empresas de ingeniería.



- Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre la Associação portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico y la Federación de Sindicatos de la Industria y Servicios - FETESE y otros.

Asimismo, el personal de Grupo EMENASA disfruta de una serie de beneficios sociales adicionales, que varían según cada sociedad, pero que superan las condiciones establecidas en los convenios aplicables. Estos beneficios están diseñados para mejorar la calidad de vida de los empleados, reducir el absentismo y fortalecer el sentimiento de pertenencia al Grupo. Entre las medidas disponibles se incluyen:

- Gestión de un seguro de salud con condiciones económicas y de cobertura preferentes tanto para el personal como para sus familiares directos.
- Plus por cada noche de pruebas de navegación realizadas a bordo de un buque.
- Plus por dietas y desplazamientos.
- Plus por horas extras y horas extras nocturnas o de fin de semana.
- Tarifa especial en los talleres de Northgate, proveedor del Grupo, para los empleados.
- Adquisición de material en las tiendas del Grupo a precio de coste.
- Descuentos adicionales en establecimientos colaboradores.
- Formación bonificada y acceso a programas de formación de nivel Máster.
- Aplicación del artículo 7.p de la Ley del IRPF, con beneficios fiscales, siempre que se cumplan los requisitos establecidos.
- Flexibilidad horaria.
- Bolsa de horas.
- Descuentos en gimnasios “Mais que auga”

Además, durante el año 2024, los empleados de EMENASA INDUSTRIA Y AUTOMATISMO, S.A.U. tuvieron la oportunidad de disfrutar de una Jornada en Familia, celebrada en el mes de septiembre como un día de puertas abiertas. En esta ocasión, los trabajadores pudieron compartir con sus familias una jornada especial, mostrando el entorno en el que desarrollan su labor diaria y participando juntos en juegos y diversas actividades organizadas para la ocasión.

## 5.2. Datos de plantilla

### Número total y distribución de empleados por género, edad y clasificación profesional

Para el ejercicio 2024, así como en ejercicios anteriores, 6 personas (5 hombre y una mujer) corresponden al centro de trabajo de ubicado en Portugal.

	TOTAL PERSONAS EMPLEADAS		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL
2024	401	70	471
2023	298	118	416
2022	328	53	381



SOCIEDAD	2024			2023			2022		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
BALIÑO, S.A.U.	67	12	79	51	21	72	50	7	57
ELECTROMECÁNICA NAVAL E INDUSTRIAL, S.A.	95	5	100	80	14	94	79	11	90
EMENASA INDUSTRIA Y AUTOMATISMO, S.A.	83	8	91	59	20	79	61	5	66
EMENASA LUSITANIA LDA	5	1	6	4	1	5	4	1	5
ENARADIO, S.L.U.	12	6	18	12	5	17	13	3	16
FUNDIVISA, S.A.	99	16	115	66	36	102	86	13	99
MARINE INTEGRATED SOLUTIONS, S. L	21	6	27	8	7	15	12	2	14
NÚÑEZ VIGO, S.L.U.	14	9	23	14	10	24	19	8	27
PROPULSION Y GENERACION, S.A.	5	7	12	4	4	8	4	3	7
<b>TOTAL</b>	<b>401</b>	<b>70</b>	<b>471</b>	<b>298</b>	<b>118</b>	<b>416</b>	<b>328</b>	<b>53</b>	<b>381</b>

EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD	2024			2023			2022		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Menor de 30	43	8	51	20	27	47	33	6	39
Entre 30 y 50	270	49	319	206	76	282	229	41	270
Mayor de 50	88	13	101	72	15	87	66	6	72
<b>TOTAL</b>	<b>401</b>	<b>70</b>	<b>471</b>	<b>298</b>	<b>118</b>	<b>416</b>	<b>328</b>	<b>53</b>	<b>381</b>

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	2024			2023			2022		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Altos directivos no consejeros	1	2	3	1	2	3	-	2	2
Comerciales, vendedores y similares	10	-	10	10	2	12	10	1	11
Consejeros	2	-	2	2	-	2	2	-	2
Empleados de tipo administrativo	8	24	32	7	25	32	8	25	33
Resto de personal cualificado	214	14	228	160	50	210	179	9	188
Resto de personal de dirección	14	3	17	11	3	14	13	2	15
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	124	20	144	98	36	134	107	14	121
Trabajadores no cualificados	28	7	35	9	-	9	9	-	9



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO CATEGORÍA PROFESIONAL	2024			2023			2022		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
TOTAL	401	70	471	298	118	416	328	53	381

**Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y tipo de jornada por género, edad y clasificación profesional**

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATO	2024			2023			2022		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Indefinido	370	61	431	292	92	384	265	47	312
Temporal	31	9	40	6	26	32	63	6	69
TOTAL	401	70	471	298	118	416	328	53	381

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD	2024			2023			2022		
	INDEF.	TEMP.	TOTAL	INDEF.	TEMP.	TOTAL	TEMP.	TEMP.	TOTAL
Menor de 30	38	13	51	32	15	47	16	23	39
Entre 30 y 50	296	23	319	269	14	283	230	40	270
Mayor de 50	97	4	101	83	3	86	66	6	72
TOTAL	431	40	471	384	32	416	312	69	381

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO Y CAT. PROFESIONAL	2024			2023			2022		
	INDEF.	TEMP.	TOTAL	INDEF.	TEMP.	TOTAL	INDEF.	TEMP.	TOTAL
Altos directivos no consejeros	3		3	3	-	3	2	-	2
Comerciales, vendedores y similares	10		10	12	-	12	10	1	11
Consejeros	2		2	2	-	2	2	-	2
Empleados de tipo administrativo	29	3	32	30	2	32	32	1	33
Resto de personal cualificado	218	10	228	187	23	210	141	47	188
Resto de personal de dirección	16	1	17	14	-	14	15	-	15
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	140	4	144	127	7	134	102	19	121
Trabajadores no cualificados	13	22	35	9	-	9	8	1	9
TOTAL	431	40	471	384	32	416	69	312	381

Nota: Indef.= indefinido; Temp.=temporal



DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE JORNADA Y EDAD	2024			2023			2022		
	COMPL.	PARC.	TOT.	COMPL.	PARC.	TOT.	COMPL.	PARC.	TOT.
Menor de 30	51	-	51	47	-	47	39	-	39
Entre 30 y 50	310	9	319	282	-	282	269	1	270
Mayor de 50	97	4	101	82	5	87	66	6	72
<b>TOTAL</b>	<b>458</b>	<b>13</b>	<b>471</b>	<b>411</b>	<b>5</b>	<b>416</b>	<b>374</b>	<b>7</b>	<b>381</b>

Nota: Compl.=Completa; Parc.=parcial; Tot.=total

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y JORNADA	2024			2023			2022		
	HOMBRE	MUJER	TOT.	HOMBRE	MUJER	TOT.	HOMBRE	MUJER	TOT.
Completa	396	62	458	293	118	411	322	52	374
Parcial	5	8	13	5	-	5	6	1	7
<b>TOTAL</b>	<b>401</b>	<b>70</b>	<b>471</b>	<b>298</b>	<b>118</b>	<b>416</b>	<b>328</b>	<b>53</b>	<b>381</b>

DISTRIBUCIÓN DE JORNADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2024			2023			2022		
	COMPL.	PARC.	TOT.	COMPL.	PARC.	TOT.	COMPL.	PARC.	TOT.
Altos directivos no consejeros	3	-	3	3	-	3	2	-	2
Comerciales, vendedores y similares	10	-	10	12	-	12	11	-	11
Consejeros	2	-	2	2	-	2	2	-	2
Empleados de tipo administrativo	26	6	32	32	-	32	31	2	33
Resto personal cualificado	226	2	228	206	4	210	183	5	188
Resto personal de dirección	16	1	17	14	-	14	15	-	15
Técnicos profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	142	2	144	133	1	134	121	-	121
Trabajadores no cualificados	33	2	35	9	-	9	9	-	9
<b>TOTAL</b>	<b>458</b>	<b>13</b>	<b>471</b>	<b>411</b>	<b>5</b>	<b>416</b>	<b>374</b>	<b>7</b>	<b>381</b>

Nota: Compl.= Completa; Parc.= parcial; Tot.=total



### Número de despidos por género, edad y clasificación profesional

NÚMERO DE DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2024			2023			2022		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Resto de personal cualificado	5	-	5	6	2	8	6	-	6
Empleados de tipo administrativo	2	-	2	1	4	5	-	-	-
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	3	-	3	1	-	1	3	-	3
Trabajadores no cualificados	5	-	5	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>9</b>

NÚMERO DE DESPIDOS POR EDAD	2024			2023			2022		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Menor de 30	3	-	3	2	2	4	-	-	-
Entre 30 y 50	11	-	11	6	3	9	6	-	6
Mayor de 50	1	-	1	-	1	1	3	-	3
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>9</b>

### Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y clasificación profesional o igual valor

PROMEDIO DE RETRIBUCIÓN PONDERADA								
2024			2023			2022		
HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
36.739	32.529	36.114	37.449	30.106	35.579	36.897	28.332	35.705

RETRIBUCIÓN MEDIA PONDERADA POR GÉNERO Y EDAD (€)	2024			2023			2022		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Menor de 30	26.274	25.506	26.167	27.066	24.098	25.542	35.523	22.017	33.445
Entre 30 y 50	34.146	32.355	33.867	34.619	31.454	33.852	34.603	28.281	33.643
Mayor de 50	49.839	36.969	48.165	48.117	32.144	45.265	45.544	34.991	44.664
<b>TOTAL</b>	<b>36.739</b>	<b>32.529</b>	<b>36.114</b>	<b>37.449</b>	<b>30.106</b>	<b>35.579</b>	<b>36.897</b>	<b>28.332</b>	<b>35.705</b>

RETRIBUCIÓN MEDIA POR GÉNERO Y CAT. PROFESIONAL (€)	2024			2023			2022		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Comerciales, vendedores y similares	53.793	-	<b>53.793</b>	52.424	34.325	<b>50.779</b>	45.514	28.162	<b>43.936</b>
Empleados de tipo administrativo	36.508	28.300	<b>30.418</b>	38.636	28.311	<b>30.892</b>	28.808	23.025	<b>24.427</b>
Resto de personal cualificado	29.661	25.582	<b>29.410</b>	29.138	24.794	<b>28.185</b>	31.139	21.556	<b>30.680</b>
Resto de personal de dirección	84.964	62.903	<b>81.071</b>	80.247	53.870	<b>74.595</b>	90.765	50.454	<b>85.390</b>
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y Prof. de apoyo	39.692	37.252	<b>39.343</b>	39.661	33.121	<b>38.065</b>	38.548	33.571	<b>37.972</b>
Trabajadores no cualificados	25.392	22.153	<b>24.725</b>	25.209	-	<b>25.209</b>	22.898	-	<b>22.898</b>
<b>TOTAL</b>	<b>36.739</b>	<b>32.529</b>	<b>36.114</b>	<b>35.865</b>	<b>33.471</b>	<b>35.579</b>	<b>36.897</b>	<b>28.332</b>	<b>35.705</b>

*Nota: Con el único fin de proteger la intimidad de las personas trabajadoras, en aquellos puestos o grupos profesionales donde sea posible identificar a las personas que los ocupan, se han omitido los datos salariales.*

El Grupo presenta en 2024 una brecha salarial del 10,32%. No se considera significativa a efectos de las garantías de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres para el desempeño de puestos de trabajo de la misma categoría o igual valor.

### 5.3. Organización del tiempo de trabajo

Atendiendo a la diversidad de empresas que conforman Grupo EMENASA, no ha sido posible definir un horario común, de modo que cada una de ellas cuenta con su propio horario definido en función de su actividad, demanda de producción y requisitos de cliente. No obstante, el Grupo es flexible y valora las necesidades particulares del personal, ofreciendo la posibilidad de jornada reducida o bien horario adaptado a sus condiciones particulares. En todo momento se garantiza el total cumplimiento de la normativa y convenios de aplicación.

Las sociedades del Grupo que tienen una mayor representatividad en cuanto al personal, disponen de una sistemática de organización y gestión del tiempo de trabajo más definida, como se detalla a continuación:

- **EMENASA INDUSTRIA Y AUTOMATISMO, S.A.U.** La jornada laboral es de carácter intensivo en horario de mañana (de 8:00-16:00 h). No obstante, y para favorecer la conciliación, el horario de entrada es flexible entre las 7:00 y las 9:00, así como el horario de comida, viéndose modificado el horario de salida en relación a dichas variaciones.
- **EMENASA ELECTROMECAÁNICA NAVAL E INDUSTRIAL, S.A.** El horario general de trabajo es de 07:00 a 15:00, excepto para los departamentos de administración y



compras/almacén, que operan con turnos rotativos para cubrir las tardes. Según el acuerdo establecido entre la empresa y el comité, debe haber al menos una persona en administración y una en almacén hasta las 18:00. En el caso de los empleados que realizan jornada partida, su horario es de 08:00 a 13:00 y de 15:00 a 18:00.

- **BALIÑO, S.A.U.:** La sociedad ha establecido horarios diferenciados según el departamento al que pertenezca cada empleado. En el departamento de producción, los turnos son rotativos semanalmente, alternando entre horarios diurnos (mañana/tarde) y nocturnos, con un solape de 10 minutos para facilitar la comunicación entre los trabajadores que ocupan el mismo puesto. El departamento de asistencia mantiene un horario fijo de 07:00 a 15:00 horas durante todo el año (jornada continua de mañana), adaptando la jornada según las necesidades del cliente cuando los empleados deben desplazarse para realizar trabajos en otras ciudades, países, etc. En el departamento de calidad, el personal tiene turno diurno, alineado con el horario diurno del departamento de producción, mientras que el responsable tiene jornada partida. El personal de oficina goza de mayor flexibilidad en cuanto al horario de entrada, dado que no está directamente vinculado a la producción ni a la atención al cliente.
- **FUNDIVISA, S.A.:** En esta entidad, el personal del taller opera bajo un sistema de turnos rotativos durante todo el año, mientras que el personal de oficina realiza jornada partida, ajustando sus horarios en función de si el descanso para el almuerzo se efectúa o no dentro de las propias instalaciones.
- **NÚÑEZ VIGO, S.L.U:** La empresa ha establecido horarios diferenciados según el departamento al que pertenezca cada empleado. En el departamento comercial, el horario es de 8:30 a 18:00 horas. Por su parte, el personal del departamento logístico, al igual que el de producción, trabaja en jornada continua, de 7:00 a 15:00 horas. Los empleados de oficina, tanto del área de compras como de oficina técnica, tienen un horario de 8:30 a 16:30 horas. En cuanto a la gerencia, se dispone de una mayor flexibilidad en cuanto al horario de entrada.
- **MAIN SOLUTIONS:** Se acordó la jornada flexible entre las 7:00 y las 18:00 horas con presencia obligatoria entre las 9:00 y las 13:00 horas.
- **EMENASA LUISITANIA:** Todos los trabajadores trabajan en jornada de 8:00 a 17:00h.

El Grupo EMENASA ha implementado una política corporativa interna de aplicación general para toda su plantilla, mediante la cual se regula de forma expresa el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral. Esta normativa se enmarca dentro de las acciones estratégicas dirigidas a promover un entorno de trabajo sostenible, equilibrado y saludable, en línea con los principios de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, así como con la mejora continua del bienestar psicosocial de sus profesionales.

Paralelamente, se mantienen vigentes una serie de medidas generales ya implementadas en ejercicios anteriores, si bien su aplicabilidad no se extiende de forma obligatoria a todas las sociedades que conforman el Grupo, en función de sus particularidades operativas y organizativas. Estas medidas incluyen:



- Flexibilidad horaria en la hora de entrada y salida.
- Reducción de jornada laboral por motivos de cuidado de personas dependientes, hijos menores u otras circunstancias justificadas.
- Adaptación personalizada del horario laboral en determinados puestos de trabajo.
- Posibilidad de intercambio de turnos o ajustes horarios entre colaboradores, previa coordinación con la estructura de mando correspondiente.
- Disfrute de los permisos de maternidad y paternidad, así como la posibilidad de enlazar dichos permisos con el período vacacional correspondiente.
- Implementación de jornada continua.
- Jornada intensiva los días viernes.
- Disponibilidad de sala habilitada para lactancia.
- Derecho al disfrute acumulado del permiso de lactancia, con independencia de la situación laboral del otro progenitor.
- Coordinación de los períodos vacacionales en función del calendario escolar, cuando la situación personal del trabajador así lo requiera.
- Habilitación de espacios adecuados para comedor dentro de las instalaciones.

Estas acciones forman parte del compromiso del Grupo EMENASA con la construcción de un entorno laboral inclusivo, equitativo y respetuoso con los derechos individuales y colectivos de sus profesionales.

#### 5.4. Seguridad y salud en el trabajo

La seguridad de todos los profesionales que integran Grupo EMENASA constituye un principio fundamental sobre el cual se centra su estrategia de prevención. Desde la Dirección, se fomenta la implementación y mejora continua de sistemas que aseguren las condiciones óptimas de seguridad y salud laboral para todos los empleados, a todos los niveles del Grupo. No obstante, se hace especial énfasis en la responsabilidad individual de cada trabajador, quien debe velar por su propia seguridad y la de sus compañeros, mediante un desempeño adecuado de sus tareas diarias.

La formación del personal es un componente clave para crear un entorno laboral seguro. Por ello, dentro del plan formativo anual, se desarrollan acciones formativas en el ámbito de la prevención, tanto de carácter general como específicas para cada puesto de trabajo.

Además, se habilitan diversos medios y canales de comunicación para abordar cuestiones relativas a la seguridad y salud laboral, estableciendo mecanismos y procedimientos que promuevan la participación y representación de los trabajadores, así como el fomento del diálogo social. El personal cuenta con representación formal en aquellas sociedades donde se requiere legalmente. En las demás, se garantiza siempre el establecimiento de vías de comunicación con la Dirección. La representación de los trabajadores en materia de



seguridad y salud se gestiona a través de dos figuras clave: los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

Las Sociedades que forman parte de Grupo EMENASA disponen de Planes de Prevención de Riesgos Laborales individuales, debidamente actualizados y alineados con los requisitos de la norma ISO 45001:2018. Este plan define la organización de la actividad preventiva en todas las sociedades del Grupo, optando, en general, por externalizar la gestión de la prevención mediante un Servicio de Prevención Ajeno (SPA). El SPA se encarga de las especialidades técnicas en áreas como Higiene Industrial, Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología Aplicada, así como Medicina del Trabajo, brindando apoyo y asesoramiento a los distintos departamentos de prevención.

En 2024, Grupo EMENASA ha finalizado la elaboración del nuevo plan de contingencias, en colaboración con el SPA, el cual ha sido aprobado para su implementación en 2025. La finalidad de este procedimiento es asegurar que todas las contingencias profesionales e incidentes ocurridos, tanto en las instalaciones de cada una de las Sociedades que integran Grupo EMENASA como en instalaciones ajenas, sean comunicados, investigados y analizados adecuadamente de tal forma que se obtenga toda la información necesaria para posibilitar la implantación de acciones que eliminen las causas que los han provocado y prevenir la ocurrencia de sucesos similares. La nueva revisión incorpora como novedad la documentación de la investigación de las enfermedades profesionales, aspecto que no se había valorado hasta el momento.

### 5.5. Absentismo y siniestralidad

Durante el ejercicio 2024, se han producido 84.288 horas de absentismo, lo que supone un ligero aumento con respecto al ejercicio 2023. Grupo EMENASA continúa trabajando para reducir el absentismo laboral en todas las Sociedades del Grupo.

GRUPO EMENASA	HORAS DE ABSENTISMO
2024	84.288
2023	82.577
2022	94.947

Atendiendo a la siniestralidad, durante el ejercicio 2024 ha aumentado, comparado con el ejercicio anterior, debido principalmente al incremento en la actividad en las distintas Sociedades.

GRUPO EMENASA	ACCIDENTES LABORALES		
	Femenino	Masculino	Total
2024	4	62	66
2023	1	38	39
2022	2	33	35

Ante el incremento del índice de accidentabilidad, Grupo EMENASA ha desarrollado un nuevo protocolo de gestión de contingencias profesionales, con el objetivo de optimizar desde el inicio la identificación y clasificación entre contingencias profesionales y comunes. Este procedimiento ha sido difundido a todo el personal de las distintas sociedades del Grupo.



No se han registrado enfermedades profesionales ni en 2024 ni en anteriores ejercicios.

Durante el presente ejercicio 2024, se mantiene la misma sistemática llevada a cabo en el ejercicio 2023 para el cálculo de los índices de gravedad y frecuencia, de forma desagregada para las Sociedades del Grupo, tal y como se destalla a continuación:

ÍNDICE DE SINIESTRALIDAD POR SOCIEDAD	2024		2023	
	Índice de Frecuencia	Índice de Gravedad	Índice de Frecuencia	Índice de Gravedad
FUNDIVISA S.A.	99,98	2,73	99,5	2,45
ELECTROMECÁNICA NAVAL E INDUSTRIAL, S.A. (EMENASA)	60,66	0,46	74,2	1,06
BALIÑO S.A.U.	36,02	0,89	57,49	0,73
NÚÑEZ VIGO, S.L.U.	-	-	65,45	0,28
EMENASA INDUSTRIA Y AUTOMATISMO, S.A.U.	24,11	1,45	-	-

Únicamente los datos del 2023 y 2024 son comparativos, dado que en el anterior ejercicio 2022 se realizó un cálculo a nivel consolidado.

## 5.6. Formación y Desarrollo profesional

Grupo EMENASA mantiene un firme compromiso con la formación continua, destinado una proporción significativa de sus recursos a su promoción como herramienta estratégica. La inversión en formación revierte en una mejora del rendimiento operativo y un mayor grado de compromiso por parte del personal.

El fortalecimiento de las competencias profesionales no solo impulsa el desarrollo personal y la empleabilidad del talento interno, sino que también refuerza la posición competitiva del grupo en un entorno altamente exigente, mediante la prestación de servicios de elevado valor añadido y calidad percibida.

Las acciones formativas se articulan en torno a un plan anual de formación, sin perjuicio de la implementación de iniciativas adicionales no contempladas inicialmente. Dichas acciones pueden ser de carácter transversal o específicas por perfil profesional, y se desarrollan a través de recursos internos o mediante entidades externas acreditadas, con posibilidad de financiación mediante formación bonificada o subvencionada. En determinados casos, la formación es impartida directamente por proveedores o fabricantes, con el objetivo de optimizar el conocimiento técnico sobre los productos utilizados y garantizar la prestación de un servicio ajustado a los requerimientos del cliente.

La capacitación constituye un eje clave de la política de gestión del talento del grupo. Todas las sociedades que lo integran disponen de mecanismos orientados a la retención de profesionales y a la integración eficiente de nuevas incorporaciones, favoreciendo un entorno laboral alineado con la motivación y el desempeño.

Las acciones formativas comprenden una amplia diversidad temática, si bien se prioriza la formación en prevención de riesgos laborales, tanto en su dimensión legal como en la

promoción de una cultura preventiva. Esto permite asegurar el cumplimiento normativo, fortaleces las buenas prácticas operativas y consolidar el conocimiento técnico en esta materia, contribuyendo a la reducción de la siniestralidad.

Con carácter general, la formación en Grupo EMENASA se estructura en tres bloques:

- **Prevención de Riesgos Laborales (PRL):** Incluye tanto formación general como específica para cada puesto de trabajo
- **Formación interna:** Dirigida principalmente al personal operativo, incorpora un período de acompañamiento para evaluar la adquisición de competencias técnicas, especialmente ante cambios en el manejo de maquinaria. Este modelo se extiende al área de asistencia técnica y a las labores de campo en buques o turbinas, donde la incorporación de personal se realiza inicialmente bajo supervisión.
- **Formación externa:** Gestionada a través de entidades especializadas o colaboradores. Puede ser solicitada por responsables de área, por el propio interesado, o impulsada desde los departamentos de RRHH o financiero del grupo.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	HORAS DE FORMACIÓN								
	2024			2023			2022		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Altos directivos no consejeros	20	4	24	-	-	-	475	168,5	615,5
Comerciales, vendedores y similares	255	-	255	186	-	186	104,5	28,5	133
Empleados de tipo administrativo	2	92	94	92	323	415	-	133,5	133,5
Resto de personal cualificado	2.279,07	335,3	2.614,37	5.321,03	319	5.640,03	3.409	185,5	3.526,5
Resto de personal de dirección	492	1,5	493,5	606	87	693	52,5	7	59,5
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de apoyo	2.413	763	3176	1.284	194	1.478	737	68	805
Trabajadores no cualificados	2.696,64	50,5	2.747,14	3.582,18	274,92	3.857,10	2.466	30,5	2.496,5
<b>TOTALES</b>	<b>8.157,71</b>	<b>1.246,3</b>	<b>9.404,01</b>	<b>11.071,21</b>	<b>1.197,92</b>	<b>12.269,13</b>	<b>7.244</b>	<b>621,5</b>	<b>7.769,5</b>

Nota: H=hombres; M=Mujeres; T=Total. Para el año 2023, se ha incluido a todo el personal de Dirección en la tabla superior en la categoría "Resto de personal cualificado".

### 5.7. Acuerdos con entidades de formación

En Grupo EMENASA, la mejora de las competencias profesionales de nuestro equipo humano constituye un pilar estratégico para garantizar la excelencia operativa en el desempeño diario. Para ello, se establece una colaboración estructurada con entidades externas especializadas en la impartición de formación técnica y normativa, tanto en materia de Seguridad y Salud Laboral como en áreas funcionales específicas:



Entre los principales colaboradores formativos se encuentran:

- **EGA formación:** cursos en abierto y formaciones diseñadas a medida para el Grupo.
- **EUROCONTROL:** cursos carretillero, cursos convenio, etc.
- **LOXAN HUNE:** Cursos de carretillero, entre otros.
- **TMA:** formación relacionada con el convenio metal.
- **FOROX innovación:** cursos en abierto.
- **VERTICALIA:** formación específica para trabajos en altura.
- **SEGANOSA:** formación frente a emergencias provocadas por incendios.
- **CÁMARA DE COMERCIO:** formaciones muy diversas.
- **AEMOS:** cursos en abierto.
- **ACLUNAGA:** formaciones orientadas al sector naval.

Destacar el proyecto PROPELA, realizado con la colaboración de EGA Formación. El proyecto es una iniciativa impulsada por FUNDIVISA para mejorar las competencias del equipo de encargados, responsables del 80% de la plantilla. Participaron en una sesión inicial tipo *focus group*, donde se identificaron áreas de mejora como liderazgo, comunicación, gestión emocional y trabajo en equipo. A partir de ello, se diseñó un programa presencial con módulos prácticos orientados al autoconocimiento y la mejora del desempeño.

Paralelamente, colaboramos activamente con centros educativos y entidades de formación reglada, facilitando la cualificación práctica del alumnado a través de programas de prácticas en entornos reales de trabajo. Esta iniciativa no solo refuerza la empleabilidad de los participantes, sino que permite identificar talento alineado con las necesidades operativas del grupo. En función de las demandas productivas existentes, se valora la incorporación posterior de estos perfiles a la estructura organizativa.

Durante el ejercicio 2024, se renovado los convenios de colaboración con entidades educativas para formalizar las prácticas formativas:

- Universidad de Vigo
- Universidad de Coruña
- IES Politécnico de Vigo
- Centro de Formación Profesional Colegio Hogar A fundación
- IES Castelao
- IES Plurilingüe A Paralaia
- CPR Plurilingüe Vigo

## 5.8. Igualdad, diversidad y accesibilidad universal

Grupo EMENASA sigue apostando día a día por mejorar las condiciones laborales de nuestro personal, haciendo especial hincapié en fomentar la igualdad real en todas las actividades, centros de trabajo y países en los que operamos. Rechazamos firmemente cualquier conducta discriminatoria por motivo de género, edad, etnia, creencia religiosa, o cualquier otro motivo análogo, así como promovemos la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en el ámbito profesional y a todos los niveles del Grupo.

Durante el ejercicio 2024, las sociedades del Grupo con una plantilla superior a 50 personas se encuentran desarrollando sus respectivos Planes de Igualdad, conforme a la normativa vigente. Actualmente, los planes correspondientes a las sociedades Baliño y Fundivisa se



encuentran en fase de negociación, previéndose su aprobación en 2025, fecha en la que también se contempla el inicio del diseño del plan para Electromecánica.

En esta misma línea de actuación, se ha implantado un Código de Conducta Empresarial de obligado cumplimiento para el conjunto de la plantilla. Este documento define los principios éticos y de conducta profesional esperados por la organización, promoviendo entornos laborales seguros, respetuosos, colaborativos, inclusivos y exentos de cualquier forma de discriminación. El Código se difunde internamente a través de los canales corporativos de comunicación habilitados y se encuentra disponible para los grupos de interés a través de la página web de las distintas sociedades que integran el grupo.

En cuanto a los procesos de selección, la mayoría se realizan a nivel interno, garantizando plenas condiciones de igualdad de oportunidades y no discriminación en cada una de las fases, seleccionando a los candidatos únicamente en función de sus competencias y aptitudes para el puesto en cuestión.

En este contexto, FUNDIVISA ha desarrollado en los últimos años un destacado programa de formación en colaboración con el Concello de Vilagarcía de Arousa. Este programa tiene como objetivo capacitar a personas desempleadas en procesos industriales clave, como el mecanizado, el pulido y la fundición de hélices, fomentando especialmente la participación femenina en un sector tradicionalmente masculinizado. En esta edición, han participado un total de 15 personas, de ambos sexos.

Grupo EMENASA promueve un entorno laboral inclusivo que favorezca la igualdad de oportunidades para todos los empleados, apoyando la empleabilidad de personas con discapacidad y estableciendo colaboraciones con entidades que fomentan la inserción laboral de diversos colectivos. En todas las sociedades del grupo, se trabaja en la eliminación de barreras arquitectónicas que puedan dificultar el acceso a las instalaciones de personas con discapacidad física. Entre las medidas implementadas a lo largo de los años, destacan la adaptación de baños y vestuarios, la dotación de ascensores para facilitar el acceso a plantas superiores, así como la habilitación de los recursos necesarios para asegurar un desempeño adecuado en el puesto de trabajo.

Personas con discapacidad	2024	2023	2022
Personas con discapacidad a 31/12	6,49	6,37	4,27

## 6. Sociedad

### 6.1. Compromiso social

Todas las Sociedades del Grupo están comprometidas con su entorno de proximidad, colaborando de formas muy diversas con el fin de crear un impacto positivo que contribuya al desarrollo socioeconómico de las comunidades locales. Estas actuaciones se enmarcan en la creación de alianzas con asociaciones empresariales, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. Entre ellas cabe destacar:

#### FUNDACIÓN PROVIGO

La Fundación Provigo y su Área constituyen un foro de convergencia para las instituciones y entidades que coordinan y estructuran la vida cívica. Como una entidad sin ánimo de lucro, la Fundación está abierta a la participación de personas físicas y jurídicas interesadas en contribuir al desarrollo integral de la región.

Su misión se centra en fomentar el desarrollo socioeconómico de Vigo y su área metropolitana, promoviendo el consenso y el diálogo, bajo una visión estratégica orientada a consolidar prácticas proactivas.

Para ello, la Fundación ejecuta un Plan Estratégico para Vigo y su Área Funcional, que se estructura en torno a seis ejes fundamentales: la Dimensión y Centralidad Urbana, el Bienestar y la Calidad de Vida, la Competitividad y el Desarrollo Empresarial de la zona, la Potenciación del Conocimiento, la Innovación y la Cooperación, la Mejora en la Gestión del Mercado Laboral Local, y el Fortalecimiento de la Identidad y la Imagen del Territorio Vigues.



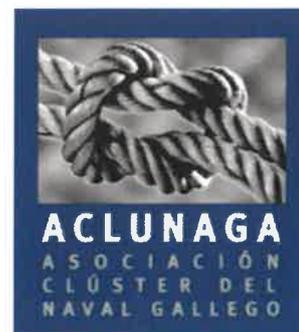
#### ASOCIACIÓN AUTISMO VIGO



Asociación declarada de utilidad pública, cuya misión es ofrecer apoyo a las personas con autismo y a sus familias para mejorar su calidad de vida, protegiendo y planificando su futuro.

#### ASOCIACIÓN CLÚSTER NAVAL GALLEGO (ACLUNAGA)

Única asociación empresarial específica del sector naval en Galicia, cuya misión se centra en la mejora continua de la tecnología y la investigación aplicada, la optimización de los procesos productivos y el incremento de la eficiencia operativa. Asimismo, promueve la implementación de innovadores métodos de diseño, producción y control de calidad, así como la formación y la reorganización estructural de las entidades participantes. En la actualidad, esta asociación se ha consolidado como el principal punto de convergencia del ecosistema empresarial y social vinculado a la construcción naval. De este modo, se constituye como el referente primordial para la generación de valor y la prestación de servicios especializados necesarios para satisfacer las demandas asociadas a la industria naval.





El Clúster agrupa a un amplio espectro de empresas que abarcan todos los segmentos de la cadena de valor de la construcción naval. Esto incluye desde astilleros e ingenierías hasta sociedades de clasificación y entidades certificadoras, pasando por proveedores de bienes de equipo, suministros, habilitadores, instaladores y empresas del sector metalúrgico. Con ello, se ha alcanzado y consolidado el primer objetivo estratégico de ACLUNAGA: convertirse en la institución que de forma más precisa y representativa refleja los intereses y necesidades del sector naval gallego.

### ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN METALÚRGICA DEL NOROESTE (AIMEN)



Entidad sin ánimo de lucro conformada por un conjunto de empresarios gallegos, cuya finalidad es fomentar la mejora de la competitividad de la industria mediante la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i). La asociación ofrece servicios de alto valor añadido, caracterizados por la implementación de soluciones tecnológicas avanzadas que optimizan tanto productos como procesos industriales, con el objetivo de potenciar la competitividad del sector.

Están especialmente especializados en el ámbito de los materiales y las tecnologías de fabricación avanzada, con un enfoque particular en tecnologías de unión y soldadura, aplicaciones de tecnologías láser en el procesamiento de materiales, así como en robótica y automatización industrial.

### ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ENSAYOS NO DESTRUCTIVOS (AEND)

Es una asociación de naturaleza civil, de duración indefinida, sin ánimo de lucro y con personalidad jurídica propia, que aglutina a personas físicas y jurídicas vinculadas al ámbito de los ensayos no destructivos. Entre sus objetivos, se destaca la promoción del perfeccionamiento profesional y la formación continua en el campo de los ensayos no destructivos, así como la facilitación de la enseñanza de estas técnicas en todos los niveles, tanto para entidades públicas y privadas como para profesionales autónomos e independientes.



### CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO DE PONTEVEDRA, VIGO Y VILLAGARCÍA



Es una institución de derecho público que representa, promueve y defiende los intereses generales del comercio, la industria y los servicios en la provincia de Pontevedra. Su misión principal es apoyar el desarrollo empresarial y económico de la región, ofreciendo servicios de asesoramiento, formación, apoyo a la internacionalización, y promoviendo la competitividad del tejido empresarial local. Además, actúa como un puente de comunicación entre el sector privado y las administraciones públicas.



## CÍRCULO DE EMPRESARIOS DE GALICIA

La asociación tiene como objetivo principal el fomento de las relaciones interempresariales, permitiendo una evaluación precisa de las necesidades reales de los diferentes sectores y sirviendo como canal de representación de las reivindicaciones de empresarios, directivos y ejecutivos.



Entre sus misiones se incluye el conocimiento profundo de las inquietudes y opiniones de sus miembros, promoviendo el intercambio de ideas entre jóvenes emprendedores, atrayendo a profesionales de diversos perfiles para facilitar el *networking* y la visibilidad mutua. Asimismo, impulsa la cooperación empresarial, apoya la innovación tecnológica y favorece la internacionalización, contribuyendo así al flujo de ideas y soluciones que pueden ser recogidas y aplicadas por quienes busquen mejorar la competitividad y el desarrollo del entorno empresarial.

## CLÚSTER ALIMENTARIO DE GALICIA



Asociación empresarial que agrupa a empresas, entidades y organizaciones vinculadas al sector agroalimentario en todo el territorio gallego. Su objetivo principal es impulsar la competitividad y sostenibilidad de la industria alimentaria mediante la colaboración, la innovación y el desarrollo tecnológico. A través de iniciativas conjuntas, el clúster fomenta la investigación, la mejora de procesos productivos, la internacionalización y la creación de valor añadido en los productos. Además, actúa como un espacio de intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre sus miembros, con el fin de fortalecer la posición del sector en los mercados nacionales e internacionales.

## FUNDACIÓN CLUSTER DE AUTOMOCIÓN Y MOVILIDAD DE GALICIA (CEAGA)

CEAGA es el clúster que integra a todo el sector de la automoción en Galicia, incluyendo al fabricante Stellantis (Centro de Vigo), más de 130 empresas consolidadas de componentes y servicios de apoyo, el Centro Tecnológico de Automoción de Galicia (CTAG) y las startups emergentes en el marco del BFA. Su misión es promover proyectos colaborativos de alto impacto que aumenten la competitividad de las empresas del sector, favoreciendo la innovación, la sostenibilidad y la internacionalización.

Reconocido por su excelencia en gestión, fue el primer clúster de automoción y movilidad de Europa en recibir el "Gold Label" otorgado por la Secretaría Europea de Evaluación de Clusters (ESCA), distinción que resalta las mejores prácticas en la gestión de clústeres a nivel europeo. Con una visión orientada a posicionar al sector de la automoción gallega como líder competitivo y sostenible a nivel global para 2025, CEAGA contribuye al progreso económico y a la mejora de la calidad de vida en su entorno cercano.





## ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PROFESIONALES DE COMPRAS, CONTRATACIÓN Y APROVISIONAMIENTOS (AERCE)



Asociación sin ánimo de lucro cuyo objetivo es impulsar una gestión de compras sostenible que permita optimizar costes y aumentar la productividad de las empresas; promoviendo la creación de valor a través de la función de compras, facilitando las mejores herramientas para el desempeño de los profesionales del sector y contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad.

### INSTALECTRA

Entidad empresarial que agrupa a aproximadamente 250 asociados en la provincia de Pontevedra, lo que abarca casi la totalidad del sector eléctrico en la región, además de contar con 25 socios colaboradores a nivel nacional. Su principal labor consiste en ofrecer formación de alta calidad, adaptada a las necesidades y demandas del sector, con el objetivo de dar respuesta a un mercado laboral cada vez más especializado y exigente.



### ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL (APAMP)



La Asociación de Familias de Personas con Parálisis Cerebral (APAMP) es una entidad social sin ánimo de lucro fundada en 1977 en Vigo por un grupo de familias. Su misión es promover el desarrollo integral de las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines, ofreciendo apoyo a las personas usuarias y a sus familias, y facilitando su participación activa en la sociedad.

### ANFACO-CECOPESCA

Asociación empresarial que agrupa a entidades del sector pesquero, transformador y alimentario, con el objetivo de promover la investigación, la innovación y la competitividad dentro de la industria alimentaria, especialmente en los campos de la tecnología de procesos, la seguridad alimentaria y la sostenibilidad.

El Grupo EMENASA colabora activamente con ANFACO-CECOPESCA en el marco de la investigación aplicada a los sistemas Hyperspectral Imaging System (HSI). Tras concluir un periodo de siete años de investigación conjunta en 2023, ambas entidades reactivaron su colaboración en 2024 con el objetivo de desarrollar soluciones 4.0 orientadas a la industria alimentaria. Esta alianza dio lugar a la creación de la Unidad Mixta ANFACO-EMENASA: FFF4P - Future Food Factory 4P, que, junto con Emenasa Industria y Automatismo S.A. y Baliño S.A., tiene como objetivo consolidar un pilar estratégico en el área de la ingeniería alimentaria, centrada en tres grandes líneas de investigación: Fábrica Conectada, Robótica Avanzada y Producción Individualizada.



El primer proyecto lanzado por esta unidad mixta es el proyecto Spectuna, liderado por la patronal conservera, que busca la incorporación de la robótica y de la visión hiperespectral a los procesos de corte y clasificación que se llevan a cabo en el sector. Para ello se ha aliado con Emenasa Industria y Automatismo y con dos empresas portuguesas, Infaimon y La Góndola. El proyecto cuenta con un presupuesto de más de 1,7 millones de euros (de los cuales la Comisión Europea aporta el 65%).

Spectuna persigue un doble objetivo, mejorar la competitividad del sector frente a competidores como Tailandia y también aumentar la capacidad de control de calidad en la conserva. Además, permitirá la implementación de un análisis no destructivo pieza por pieza, lo que optimizará significativamente los procedimientos de control de calidad en toda la cadena de producción.

### LA ASOCIACIÓN GALLEGA DE LA EMPRESA FAMILIAR (AGEF)

Es la principal asociación de empresas con raíces, sede social y vocación de permanencia en Galicia, integrada por las 62 principales compañías gallegas. Su función es fortalecer y dar continuidad a las empresas de origen familiar gallego.



### COGRESOS Y JORNADAS

Este año 2024 hemos estado presentes en diferentes eventos y jornadas, con el objetivo de darnos a conocer y mostrar los diferentes servicios y soluciones que podemos aportar a nuestros colaboradores y clientes. Entre ellas destacan las siguientes:



- Como años anteriores, hemos formado parte de la Navalía Exhibition. NAVALIA 2024 abrió sus puertas con más de 500 expositores y 1.000 marcas representadas. Además, la feria incrementó las cifras de participación extranjera, ya que los expositores internacionales crecieron, una vez más, un 20% con respecto a 2022. Tras la participación de SM el Rey en la edición anterior, Navalía se ha consolidado como la primera en España y la tercera de

Europa en su sector. NAVALIA 2024 fue la mejor edición desde su nacimiento en 2006.

- 25º Feria Internacional de productos del mar congelados CONXEMAR, organizada por la Asociación Española de Mayoristas, Importadores, Exportadores y Transformadores de productos de la Pesca y Acuicultura. Este evento es una referencia en Europa, y sirve de punto de encuentro a la totalidad del sector transformador, consolidándose como una de las ferias más importantes del mundo. Grupo EMENASA participó en el evento mediante un stand, donde los asistentes pudieron conocer nuestras avanzadas soluciones tecnológicas para la industria alimentaria, incluyendo la automatización de procesos, la maquinaria especializada en corte, clasificación y loteado, así como las innovaciones en tratamiento de agua.



- Asistencia y participación en la SMM 2024, celebrada en Hamburgo. Durante cuatro días, el mundo de la construcción naval se reunió en Hamburgo para la 31ª edición SMM, cumpliendo, una vez más, su promesa de ser el evento más importante del sector marítimo internacional. Con más de 48.000 participantes de más de 100 países y más de 2.200 empresas expositoras, se reafirmó como la feria marítima internacional líder.



- Las empresas FUNDIVISA y EMENASA han participado activamente en la Feria FP Dual -Vigo “Profesionales Presentes y Futuros”, celebrada en el año 2024. Este evento,



orientado a poner en valor la Formación Profesional Dual como vía de acceso al empleo cualificado, ha reunido a centros educativos, estudiantes y empresas comprometidas con el talento joven y la formación práctica en entornos reales de trabajo.

A través de su participación, FUNDIVISA y EMENASA han mostrado su firme apuesta por la colaboración con la FP Dual, compartiendo con los asistentes su experiencia como empresas formadoras, así como las oportunidades profesionales que ofrecen en el ámbito industrial y tecnológico

### PATROCINIOS

Un año más, seguimos colaborando con el patrocinio del Real Club Celta de Vigo y el Club de Fútbol de Arosa, reafirmando nuestro compromiso con la promoción del deporte y la actividad física como pilares fundamentales para mantener un estilo de vida saludable.

## COLABORACIONES CON ONGs

Como cada año, hemos colaborado con la asociación Stop en la XVI edición de la campaña “Cada niño un juguete”. Esta iniciativa tiene como objetivo garantizar que menores en situación de vulnerabilidad puedan recibir un regalo durante las fiestas navideñas, contribuyendo a la mejora de su bienestar emocional y social.



La colaboración del Grupo se ha materializado a través de la recogida y donación de juguetes nuevos, gracias a la implicación voluntaria de su personal en las distintas sociedades. La campaña ha

sido coordinada internamente mediante los canales de comunicación corporativos y puntos de recogida habilitados en los centros de trabajo, favoreciendo una alta participación por parte de la plantilla.

A su vez, y como venimos haciendo a lo largo de nuestra trayectoria de colaboraciones, realizamos donaciones al banco de alimento de Vigo y a Cruz Roja. Contribuimos con asociaciones vecinales para el desarrollo de sus fiestas patronales y con entidades culturales locales, como la banda de gaitas de la provincia de Pontevedra.

### 6.2. Innovación

Desde hace al menos 30 años, el Grupo EMENASA ha avanzado significativamente aportando soluciones tecnológicas a procesos industriales, tanto en el sector naval como en sectores en los que su implantación en el grupo ha sido posterior como sucede en los sectores de la automoción y alimentación, apostándose por la innovación principalmente en automatismo y robótica.

Durante el 2024, el grupo se ha mantenido enfocado en el mantenimiento y consolidación de su objetivo, centrado en la diversificación geográfica y de productos, y la apuesta por los servicios de valor añadido, factores de especial relevancia en el contexto actual.

A su vez, Grupo EMENASA colabora en el desarrollo de proyectos de I+D+i, bien a nivel individual o bien en colaboración con otras entidades externas. Hasta el momento, no se ha desarrollado un departamento propio de I+D+i, sino que se ha optado por emplear personal técnico propio de cada compañía que desarrolle un proyecto de este tipo, y en función de las características propias de cada proyecto. Entre los principales proyectos desarrollados en el ejercicio 2024, destacan:

- El proyecto “Control de vibraciones en equipos industriales mediante el uso de amortiguadores inteligentes”, es una iniciativa de colaboración público-privada, respaldada por el programa MITIGA y financiada por la Unión Europea, en el marco de las ayudas Next Generation. Este ambicioso proyecto tiene como objetivo desarrollar una solución innovadora para la reducción de vibraciones durante el proceso de mecanizado de caras de palas y hélices, lo que permitirá mejorar la precisión y eficiencia de los procesos industriales.



En este proyecto participa FUNDIVISA en colaboración con tres empresas privadas, combinando la experiencia técnica y los recursos de cada entidad participante. El presupuesto financiable asciende a 120.177€, para un período de ejecución previsto de tres años (2023-2026). A lo largo de este tiempo, el equipo de trabajo aportado por FUNDIVISA estará compuesto por un total de 9 técnicos, de los cuales 2 son licenciados y 7 son técnicos con formación profesional especializada.

- El proyecto “Motor mixto hidrógeno/diésel”, tiene como objetivo principal el desarrollo y transformación de un motor diésel convencional en un motor capaz de utilizar tanto hidrógeno como diésel como fuentes combustibles. Esta innovación busca mejorar la eficiencia y sostenibilidad de los motores diésel, reduciendo las emisiones y contribuyendo al impulso de tecnologías más limpias en el sector energético.

El proyecto se lleva a cabo por PROGENER Power Systems en colaboración con la empresa MITSUBISHI TURBOCHARGER AND E.E., B.V, fabricante del motor original. Cuenta con un presupuesto de 120.000€, sin otra aportación subvencionada. Tiene una duración prevista de 2 años, con fin previsto en 2025, y está siendo gestionado por 1 técnico especializado en el área.

- BALIÑO, S.A.U. participa en el proyecto “Aumento significativo de la dimensión de pieza a trabajar en mecanizados para la industria naval y centrales hidroeléctricas”, subvencionado por el CDTI. El objetivo principal es desarrollar piezas de gran valor añadido para buques de esloras superiores a las capacidades actuales. Para llevarlo a cabo, se colabora con la Universidad de Vigo, específicamente con el grupo GTE, que colabora integrando tecnologías de sensorica 4.0, con el objetivo de cumplir los siguientes retos:

1. Reducir en un 11% los consumos durante la fabricación con el nuevo activo y en la nueva línea de producción.
2. Reducir en un 15% los consumos de electricidad durante el uso de las piezas.
3. Reducir en un 10% el consumo de lubricante durante el uso.

Este proyecto ha sido asignado a finales de 2024 y se prevé terminarlo a lo largo del 2025. Para ello se han destinado 7 técnicos, 4 licenciados de ciclo superior y 3 ingenieros técnicos, pertenecientes a BALIÑO, S.A.U.

- Por último, el proyecto “Mejoras de industrialización para la creación de nuevos componentes de mecanizado y robótica”, llevado a cabo por EMENASA. Es un proyecto subvencionado por el IGAPE bajo el programa de Ayudas extraordinarias a la industria de automoción de Galicia 2024. Su principal objetivo es la inversión en equipos especializados para potenciar las capacidades de automoción y producción, así como expandir las capacidades de desarrollo y prototipado y llegar a conseguir productos de mayor eficiencia y precisión. Dispone de un presupuesto financiable de 172.721€ y ha sido llevado a cabo a lo largo del ejercicio 2024.

Por otro lado, a nivel global, se colabora a través del departamento de asistencia técnica, respaldado por el servicio de atención al cliente ofrecido por varias de las compañías del Grupo, como es el caso de BALIÑO y ELECTROMECAICA NAVAL E INDUSTRIAL. Durante el año 2024, el equipo técnico realizó desplazamientos a diversos países para llevar a cabo labores de asistencia a buques y mantenimiento de turbinas en centrales hidroeléctricas. Los destinos incluidos fueron Noruega, Portugal, Senegal, Dubái, Islas Mauricio, Uruguay, Seychelles, Irlanda, Argentina, Panamá, Namibia y los Países Bajos.



Durante estos desplazamientos, la empresa brinda apoyo en áreas logísticas, prevención, seguridad y salud, asegurando que el equipo técnico cuente con todos los recursos necesarios para que su estancia se desarrolle de la manera más eficiente posible, garantizando la correcta ejecución de las labores y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

### 6.3. Gestión de la Cadena de valor

Grupo EMENASA defiende una gestión completa de su cadena de valor, incorporando todas las operaciones de compraventa que se desarrollan en el grupo, centrando sus esfuerzos en mejorar el suministro y desarrollo de proveedores, en ámbitos de calidad, medioambiente, responsabilidad social corporativa, servicios y costes, siguiendo un estricto cumplimiento de las leyes vigentes aplicables y fomentando un lugar de trabajo positivo, seguro y ético.

El grupo mantiene un firme compromiso con la consecución de la máxima satisfacción del cliente en relación con los productos y servicios que ofrece, a través de la consolidación de relaciones comerciales basadas en la comunicación abierta, la transparencia y la confianza mutua.

En este contexto, el Grupo pone a disposición de sus colaboradores y de los grupos de interés pertinentes los documentos e instrumentos normativos que regulan y sustentan todas sus actividades, incluyendo políticas internas, el código de conducta y las normativas aplicables. Esta iniciativa refleja su compromiso con la ética y el cumplimiento normativo, tanto a nivel interno como extensible a proveedores, colaboradores y otros grupos de interés, garantizando la adhesión a los más altos estándares en todos los niveles de operación.

Una de las principales directrices estratégicas de Grupo EMENASA es asegurar la sostenibilidad de su cadena de valor, integrando de forma equilibrada criterios económicos, sociales y medioambientales en el desarrollo de sus operaciones y actividades comerciales.

El Grupo EMENASA tiene como propósito fortalecer relaciones a largo plazo con sus proveedores estratégicos, garantizando la calidad en los servicios ofrecidos. Para ello, se exige que los proveedores presenten certificaciones de calidad, medioambiente y seguridad y salud (ISO 9000, 14000, 45001) y se cumplan estándares competitivos en términos de costes y tiempos de entrega. Además, se solicita la certificación de origen de productos cuando así lo requiere el cliente, asegurando la trazabilidad en la cadena de suministro.

Para cumplir con este fin, se ha implantado un sistema propio de compras orientado a mejorar los controles internos y garantizar la confidencialidad en las relaciones contractuales. Esto incluye una evaluación periódica de proveedores que abarca aspectos como plazos de entrega, coste, calidad y cumplimiento de códigos de conducta. En 2024, se continuó con la implementación y evolución de este sistema de evaluación.

En el contexto económico actual, los principales riesgos identificados por el Grupo son:

- **Riesgo de falta de suministro:** La interrupción en el suministro de materiales clave puede afectar la capacidad de cumplir con los compromisos de entrega en términos de plazo y calidad.
- **Riesgo de dependencia de proveedores clave:** La dependencia de un solo proveedor puede generar vulnerabilidades en la cadena de suministro.



Para mitigar estos riesgos, Grupo EMENASA ha creado un panel de proveedores que permite contar con más de un solo proveedor por tipo de producto/servicio a suministrar, así como un seguimiento a la situación fiscal/económica/legal del proveedor común para todo el Grupo.

Los procedimientos de evaluación establecidos incluyen:

- **Política de Compras:** Asegura que la información relacionada con las compras esté claramente definida, previniendo errores de comunicación con los proveedores. La evaluación y seguimiento de proveedores se lleva a cabo desde la solicitud de compra hasta el registro de la factura.
- **Procedimiento de Evaluación de Proveedores:** Este procedimiento establece el proceso de evaluación para los proveedores que impactan directamente la calidad de los productos y servicios ofrecidos. La evaluación toma en cuenta las no conformidades registradas y su análisis, incluyendo la gravedad, las causas y los costes derivados.

### Homologación de proveedores

- Datos de la empresa del grupo solicitante del alta
- Datos generales del proveedor
- Datos sobre su Gestión de Riesgos Laborales
- Datos Gestión de Calidad y certificaciones ISO, OSHAS...

Al registrar un proveedor, se requiere completar un cuestionario previo y tras su cumplimiento, y se procede a su evaluación, que puede resultar en una clasificación de "apto", "apto con observaciones" o "no apto", según el análisis de los departamentos de compras, calidad y finanzas. Los proveedores homologados pueden ser bloqueados total o parcialmente, con autorización de la Dirección de Administración o Gerencia, incluso en todo el Grupo EMENASA.

La Política de Compras establece que los empleados deben adherirse a las normativas internas durante la homologación de proveedores. Grupo EMENASA lleva a cabo una evaluación continua de los proveedores y subcontratistas en cuanto a cumplimiento de requisitos medioambientales, de calidad y de seguridad laboral, apoyado por un Comité de Conducta formado por directivos de diversas áreas, como RRHH, Finanzas y consultoría externa. Este comité actúa de forma independiente para asegurar la imparcialidad en sus decisiones.

El personal del Grupo tiene la obligación de informar al Comité de Conducta sobre cualquier irregularidad, conforme a lo establecido en el Código de Conducta Empresarial, asegurando la integridad y el cumplimiento normativo en todas las operaciones del Grupo.

#### 6.4. Gestión de quejas y reclamaciones

Dentro de la gestión de compras, cada empresa del Grupo sigue el procedimiento general de dar de alta no conformidades, ante una reclamación o queja de sus proveedores y clientes.

La sistemática es sencilla y gestionada mediante permisos en nuestro programa de gestión, de modo que la persona que detecta la no conformidad la deja reflejada en el programa de gestión junto con toda la documentación y explicación posible indicando el departamento afectado y el posible coste de dicha no conformidad.



El encargado del departamento, está obligado a revisar y dar información de seguimiento, así como de acciones a seguir.

Una vez realizadas las acciones que puedan solventar la no conformidad, sólo hay un supervisor con permisos suficientes que pueda dar por cerrada la misma.

Durante el año 2024, se notificaron en el Grupo un total de 281 no conformidades de origen interno y 106 no conformidades de clientes a las que se les dio el tratamiento correspondiente.

## 6.5. Criterios de cercanía en la contratación

Grupo EMENASA es consciente de la importancia del desarrollo económico y social de su localidad o región lo que influirá, por ende, en su desarrollo propio. Para ello su compromiso se manifiesta a la hora de seleccionar proveedores que, en igualdad de condiciones con otros, se encuentren ubicados en su ámbito local cercano, siempre que se tengan en cuenta los principios de buen gobierno, transparencia, y de ética en la empresa como uno de sus principales baluartes.

Por lo tanto, del total de compras realizadas por el Grupo en el año 2024, el 85,15% fueron compras realizadas en España (aproximadamente un 7% más que en el año 2023). Dentro del ámbito nacional, el 53% de las compras nacionales fueron realizadas en la Comunidad Autónoma de Galicia, representando la provincia de Pontevedra el 79% de las compras dentro de dicha comunidad.

Las cifras anteriores, debemos ponerlas en contexto: es decir, el Grupo EMENASA tiene un carácter predominantemente exportador, muestra de ello es que el 53% de sus ventas son realizadas fuera del territorio nacional.

## 7. Cumplimiento normativo

### 7.1. Comportamiento ético y lucha contra la corrupción

Grupo EMENASA ejercita su actividad mediante un serio cumplimiento de la normativa aplicable en materia de prevención y lucha contra la corrupción, impulsando los principios recogidos en el Código de Conducta del Grupo (aplicable a todas las compañías que forman parte de este) y con las que mantienen vinculaciones societarias. En este sentido, Grupo EMENASA ha identificado el siguiente Mapa de Riesgos:



Para mitigar estos riesgos, todas las sociedades que integran el Grupo EMENASA operan bajo los principios establecidos en los valores corporativos y el Código de Conducta Profesional, asegurando un comportamiento ético y transparente. Se rechazan de manera tajante cualquier práctica que pueda implicar un conflicto de interés, fraude, soborno u otras conductas contrarias a la ética empresarial. Este Código de Conducta es de cumplimiento obligatorio tanto a nivel interno como en el marco de las relaciones contractuales con proveedores, subcontratistas, clientes y cualquier tercero que mantenga una relación comercial con el Grupo.

Las consultas o denuncias relacionadas con el incumplimiento del Código de Conducta pueden ser remitidas a la dirección postal Avenida Beiramar, 75, Vigo, o a través del correo electrónico habilitado ([codigoconducta@grupoemenasa.com](mailto:codigoconducta@grupoemenasa.com)). La investigación y resolución de dichas denuncias son competencias del Comité de Conducta, que, en caso necesario, podrá derivar el asunto a una comisión de expertos. Esta comisión se encargará de elaborar una propuesta de resolución, que será posteriormente elevada al órgano competente de la empresa para su decisión final.

Además, con el objetivo de prevenir y combatir la corrupción, el Grupo EMENASA ha establecido un canal de denuncias en cumplimiento con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, que regula la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y la lucha contra la corrupción. Además, el Grupo ha implementado una Política específica para la gestión del sistema interno de información y protección al informante, asegurando un marco adecuado para la recepción y tramitación de denuncias.

Este sistema interno de información, también denominado canal de denuncias, constituye una herramienta esencial para la prevención y detección de conductas que contravengan las disposiciones legales y las normativas internas de la organización. Además de facilitar el cumplimiento de los requerimientos legales, este canal refuerza el buen gobierno



corporativo, fomenta un entorno laboral basado en la confianza y promueve una mayor transparencia en la gestión.

De cara al ejercicio 2025, el Grupo EMENASA tiene previsto aprobar un programa de prevención de delitos corporativos, con el objetivo de reforzar sus medidas en este ámbito y consolidar sus esfuerzos en la mitigación de riesgos asociados a la actividad empresarial.

Grupo EMENASA vela por el cumplimiento de los principios recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, género, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. Asimismo, cumple rigurosamente con las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionadas con el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Ni durante el ejercicio 2024 ni anteriores, se han recibido denuncias por vulneración de los derechos humanos en ninguna de sociedades del Grupo.

## 7.2. Confidencialidad y protección de datos

Grupo EMENASA cumple con todos los requisitos relativos a la Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, habiendo incorporado durante los ejercicios 2023 y 2024, nuevas medidas y sistemáticas para mejorar la seguridad de la información y activos que gestionamos.

Con el fin de mejorar el control de accesos a los distintos equipos y dispositivos informáticos, se ha realizado un inventario exhaustivo, eliminando accesos a equipos obsoletos e identificando individualmente a cada equipo con su usuario correspondiente. La gestión de las altas y bajas de los equipos y correos electrónicos, se externaliza través de una empresa especializada, garantizando en todo momento la seguridad y confidencialidad de la información.

Por otro lado, en el ámbito de la ciberseguridad y protección de datos, a lo largo del 2024, se han implementado varias soluciones tecnológicas y de ciberseguridad con el objetivo de fortalecer su infraestructura, garantizar la continuidad del negocio y optimizar la protección de sus sistemas. A continuación, se detallan los avances y proyectos en curso:

1. Implementación del sistema SIEM (Security Information and Event Management): Se ha desplegado una solución SIEM que combina la administración de logs con medidas proactivas de ciberseguridad. El agente recolecta todos los logs de los equipos y servidores y se envían a un servidor donde se procesan y se evalúan en búsqueda proactiva de infracciones de seguridad. Actualmente, el sistema está en funcionamiento como piloto en EMENASA, con planes de expansión a otras empresas del Grupo tras su evaluación y éxito.
2. Nuevo controlador de dominio y políticas de seguridad: Se ha creado un nuevo controlador de dominio que se ha alineado con las guías de implementación de ciberseguridad STIG (Security Technical Implementation Guide). Este estándar, supervisado por la Agencia de Sistemas de Información de Defensa de los Estados Unidos, proporciona políticas iniciales, así como procedimientos de revisión y actualización continua, junto con guías para verificar su cumplimiento. Estas



- políticas ya se están implementando en algunas sociedades del grupo, con la migración de los demás dominios programada para el 2025.
3. Rediseño de la Infraestructura de Red y Monitorización Proactiva: En el área de infraestructura de red, se está llevando a cabo un proyecto para adquirir nueva electrónica de red que permita la segmentación de redes, la monitorización proactiva y el control del tráfico. El diseño y la cotización de este proyecto ya han sido completados, y también incluye sistemas de monitorización activa para condiciones ambientales (humos, fuego, humedad, inundación, etc.), así como cámaras con visión inteligente para detectar accesos no autorizados en las salas técnicas.
  4. Control de dispositivos mediante Soluciones MDM y MTD: Se ha implementado un piloto de soluciones de MDM (Mobile Device Management) y MTD (Mobile Threat Defense) para gestionar todos los dispositivos con sistema operativo, incluyendo ordenadores y teléfonos. El diseño de la solución ha sido completado y las cotizaciones ya están disponibles. Esta solución proporciona un control completo sobre los dispositivos del grupo, protegiéndolos frente a amenazas y asegurando la seguridad de los datos corporativos.
  5. Reestructuración del Almacenamiento y Seguridad de acceso a datos: Se está invirtiendo un esfuerzo considerable en la adaptación de la estructura de almacenamiento a los estándares AGDLP (Account, Group, Domain, Local, Permissions) en las empresas del grupo que aún no han realizado esta adecuación. Este proceso incluye la redefinición de roles y una revisión profunda de los permisos de acceso para garantizar la seguridad en la gestión de datos.
  6. Apoyo en la Certificación TISAX: Se ha brindado apoyo a Emenasa Industria y Automatismos, S.A. en el proceso de adaptación para la obtención de la certificación TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange). Este proceso está orientado a garantizar la seguridad de la información en la industria automotriz, y el grupo sigue avanzando en su cumplimiento.
  7. Copia de seguridad en la nube pública: Se han empezado a enviar copias a nube pública, en casi todas las empresas del grupo, como tercer repositorio en un modelo de datos inmutables para garantizar la continuidad de negocio en caso de desastre.
  8. Dashboard de monitorización activa: Se ha implementado un dashboard de monitorización activa que supervisa todos los servidores en producción del grupo, así como sus recursos. Este sistema incluye alarmas y alertas para detectar posibles problemas o intentos de intrusión, lo que permite tomar medidas correctivas antes de que se produzcan paradas en la producción o incidentes de seguridad.

Con estas iniciativas, el Grupo EMENASA refuerza su infraestructura tecnológica y de ciberseguridad, asegurando la protección de sus activos digitales, la continuidad de sus operaciones y el cumplimiento de estándares internacionales.

Además de lo anteriormente mencionado, contamos con mecanismos y medidas que venimos aplicando desde hace años, en dos ámbitos fundamentales:



**Seguridad en gestión económica, fiscal y financiera**

Disponemos de un departamento de Servicios Centrales que reportan directamente al CEO del Grupo, y que es el encargado de gestionar, analizar, controlar y reportar el impacto económico y financiero de las actividades de las distintas empresas del Grupo.

Las medidas de control implementadas, incluyen, entre otros, la autorización de las órdenes de pago, la gestión de la cartera de inversión (aprobación y autorización de operaciones), la realización de cierres contables con carácter mensual o auditorías externas a los estados financieros consolidados.

**Uso de TIC´s y Ciberseguridad**

Dentro de la política de seguridad de la información definida por el Grupo, se definen los distintos mecanismos y procedimientos de seguridad que corresponden a cada tipo de información y canal de comunicación y registro, idóneos para prevenir y, en gran medida, evitar que la integridad, la disponibilidad y la confidencialidad de la información que disponemos a nivel de Grupo, así como las personas que se relacionan con nosotros, pueda verse comprometida.

Es importante señalar que, en el ámbito laboral, además de la supervisión y control a cargo del responsable de Recursos Humanos y del Departamento de Servicios Centrales, la gestión de nóminas y el asesoramiento laboral se delegan a una empresa externa especializada. Asimismo, en el ámbito fiscal, el Grupo cuenta con el respaldo de una consultora externa que ofrece asesoramiento tanto fiscal como contable.

## 8. Información fiscal

A continuación, se muestran los datos financieros de Electromecánica Naval e Industrial, S.A. y sociedades dependientes en virtud de lo establecido por la Ley 11/18 sobre Estados de Información No Financiera y Diversidad.

GRUPO EMENASA	2024	2023	2022
Resultado antes de impuestos	5.212.484,26	2.854.313,30	-251.346,59
Resultados después de impuestos	3.968.662,35	1.974.027,52	46.668,76
Impuestos sobre beneficios	-1.243.821,91	-880.285,78	298.015,35
Subvenciones	114.447,01	-	-

GRUPO EMENASA (ESPAÑA)	2024	2023	2022
Resultado antes de impuestos	4.611.178,88	3.063.665,64	148.658,78
Resultados después de impuestos	3.418.716,72	2.183.445,12	446.674,13
Impuestos sobre beneficios	-1.192.462,16	-880.220,52	298.015,35
Subvenciones	114.447,01	-	-



GRUPO EMENASA (PORTUGAL)	2024	2023	2022
Resultado antes de impuestos	601.305,38	-209.352,34	-400.005,37
Resultados después de impuestos	549.945,63	-209.417,60	-400.005,37
Impuestos sobre beneficios	-51.359,75	-65,26	-
Subvenciones	-	-	-



## 9. ANEXO I: Principios para la elaboración del informe

Para la elaboración del presente Estado de Información No Financiera (EINF) Consolidado se han tenido en cuenta los asuntos materiales para las sociedades del grupo. Éstos han sido seleccionados fundamentalmente, a partir de las conductas y protocolos relacionados con la actividad principal de las compañías analizadas.

Esta información ha sido proporcionada en apartados anteriores del presente informe. A modo esquemático se presenta la siguiente descripción de la metodología de definición de información a incorporar en el presente Informe.

### 01. MATERIALIDAD Y RIESGOS NO FINANCIEROS

### 02. RETOS NO FINANCIEROS

### 03. POLÍTICAS E INDICADORES

Además de las fuentes de información anteriormente señaladas, para la incorporación y priorización de contenidos en el presente Informe se han tenido en cuenta los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como las orientaciones proporcionadas por el “Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad”. En este sentido, se han tenido en consideración los criterios de Materialidad y Exhaustividad en línea con el citado estándar.

A continuación, se relacionan los principios de calidad utilizados para la determinación del contenido de la memoria:

#### MATERIALIDAD

Con el fin de definir aquellos aspectos e identificadores más relevantes a incluir en el presente informe, Grupo EMENASA ha identificado sus grupos de interés y ha definido e implementado canales de comunicación estables con ellos. Con la información recabada por estas fuentes y, a partir de un proceso de reflexión interno, se han fijado los aspectos más relevantes sobre los que el Grupo debe informar.

#### EXHAUSTIVIDAD

La práctica totalidad de los datos cuantitativos aportados en este informe se refieren al 100% de las sociedades incluidas en nuestro perímetro de consolidación en las que se dan las siguientes circunstancias: han contado con actividad y personal durante el ejercicio 2024. En el caso de la información fiscal, se detalla la comparativa 2024-2022.

En los casos en que esta información no se presenta a nivel consolidado se justifica la ausencia de la totalidad de la información conforme a lo requerido por la Ley 11/18 o bien la disparidad de sistemas de medición entre las distintas fuentes.



## COMPARABILIDAD

La información incluida en el informe permite que nuestros grupos de interés analicen la evolución que la compañía ha experimentado y puedan compararla con la de otras organizaciones.

## PRECISIÓN

La información incluida en el presente documento se presenta con el grado de precisión y detalle oportunos y, dependiendo de la naturaleza de lo explicado, se ofrece en forma cuantitativa y/o cualitativa.

## CLARIDAD

La información incluida en el Informe se presenta de forma comprensible y fácil de localizar.

## FIABILIDAD

La información incluida en este informe será verificada por terceros y, por tanto, los datos recogidos están respaldados por la documentación y sistemas de control pertinentes.



# 10. ANEXO II: Requerimientos de la ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. Estándares de global Reporting Initiative

Índice de contenidos requeridos por 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.

En la siguiente tabla se evalúa el grado de cumplimiento de los requisitos de la citada ley, así como su correlación con la guía de indicadores en materia de sostenibilidad Global Reporting Initiative. Los indicadores señalados se refieren a la temática abordada en el informe. En ningún caso se asegura la publicación exhaustiva de los mismos, al no tratarse el presente documento de una memoria de GRI sujeta a evaluación.

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
<b>Información General</b>		
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura.	CAPÍTULO 2	GRI 2-1
Mercados en los que opera.	CAPÍTULO 2	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategia de la organización.	CAPÍTULO 2	GRI 2-1
Principales factores y tendencias que pueden afectar en su futura evolución.	CAPÍTULO 2	GRI 2-24
Marco de Reporting utilizado.	CAPÍTULO 1 ANEXO I y II	GRI 1
Principio de materialidad.	CAPÍTULO 3	GRI 2-29 GRI 3-1 GRI 3-2
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los riesgos relacionados a las actividades del grupo.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
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.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	CAPÍTULO 4	GRI 2-25 GRI 3-3



Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
Aplicación del principio de precaución.	CAPÍTULO 4	GRI 2-23 GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Contaminación: Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones 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.	CAPÍTULO 4	GRI 2-25 GRI 3-3
<b>Economía Circular</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	Las sociedades que forman parte del GRUPO EMENASA no realizan actividades relacionadas con el sector alimentario, por lo que no cuentan con medidas específicas para la prevención y reducción de este tipo de residuos.	GRI 306-2
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	CAPÍTULO 4	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adaptados para mejorar la eficiencia de su uso.	CAPÍTULO 4	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía.	CAPÍTULO 4	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia.	CAPÍTULO 4	GRI 302-4
Uso de energías renovables.	CAPÍTULO 4	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de gases efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	CAPÍTULO 4	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
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.	No se reporta	GRI 305-5 GRI 3-3



Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	No se reporta. Las instalaciones de GRUPO EMENASA no se encuentran en ningún área protegida, ni reservas, ni parques naturales, ni cercanos a los mismos, motivo por el cual la biodiversidad no se encuentra entre las causas de riesgos medioambientales del Grupo.	GRI 304-1 al GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		GRI 304-2 GRI 304-3
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional.	CAPÍTULO 5	GRI 2-7
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	CAPÍTULO 5	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	CAPÍTULO 5	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	CAPÍTULO 5	GRI 405-1 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	CAPÍTULO 5	
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 percepciones desagregada por sexo.	CAPÍTULO 5	GRI 405-1
Implantación de políticas de desconexión laboral.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad.	CAPÍTULO 5	GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3



Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
Número de horas de absentismo.	CAPÍTULO 5	GRI 403-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	CAPÍTULO 5	GRI 401-2
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	CAPÍTULO 5	GRI 403-3 GRI 403-4
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	CAPÍTULO 5	GRI 403-2 GRI 403-9
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del dialogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	CAPÍTULO 5	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	CAPÍTULO 5	GRI 2-30
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional.	CAPÍTULO 5	GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3 GRI 405-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	CAPÍTULO 5	GRI 2-27 GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
<b>Respeto de los derechos humanos</b>		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo.	CAPÍTULO 7	GRI 3-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de	CAPÍTULO 7	GRI 2-23 GRI 3-3



Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
derechos humanos y, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.		
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	CAPÍTULO 7	GRI 3-3
Medidas implantadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	CAPÍTULO 7	GRI 2-23 GRI 3-3
<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo.	CAPÍTULO 7	GRI 3-3
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	CAPÍTULO 7	GRI 2-23 GRI 2-26
Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales.	CAPÍTULO 7	GRI 3-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	CAPITULO 6 y 8	GRI 201-1
<b>Información sobre la sociedad</b>		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo.	CAPÍTULO 6	GRI 3-3
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	CAPÍTULO 2 y 6	GRI 3-3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	CAPÍTULO 6	GRI 413-1 GRI 413-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del dialogo con estos.	CAPÍTULO 6	GRI 201-1 GRI 3-3
Las acciones de asociación o patrocinio.	CAPÍTULO 6	GRI 201-1 GRI 3-3
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	CAPÍTULO 6	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	CAPÍTULO 6	GRI 2-6 GRI 3-3



Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	CAPÍTULO 6	GRI 2-6
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	CAPÍTULO 6	GRI 2-25 GRI 3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	CAPÍTULO 6	
<b>Información fiscal</b>		
Los beneficios obtenidos por país.	CAPÍTULO 8	GRI 201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados.	CAPÍTULO 8	
Las subvenciones públicas recibidas.	CAPÍTULO 8	

NOTA: 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.



Estado de Información No Financiera Consolidado integrado como anexo en el Informe de Gestión Consolidado relativo al ejercicio cerrado con fecha 31 de Diciembre del 2024 y que consta de 59 páginas (incluida esta) y ha sido formulado por el Consejo de Administración con fecha 31 de marzo de 2025.

Fdo.: José García Costas  
(PRESIDENTE)

Fdo.: Fernando Pérez Costas  
(VICEPRESIDENTE)

Fdo.: María del Rosario Pérez Costas  
(SECRETARIA)

Fdo. Marina Pérez Costas  
(VOCAL)



## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE ELECTROMECAÁNICA NAVAL E INDUSTRIAL, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

A los Socios de ELECTROMECAÁNICA NAVAL E INDUSTRIAL, S.A.

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 ELECTROMECAÁNICA NAVAL E INDUSTRIAL, S.A. (en adelante, la Sociedad) y sus sociedades dependientes (en adelante, Grupo EMENASA) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 y que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de 2024 del Grupo EMENASA.

El contenido del Estado de Información No Financiera (en adelante 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 EMENASA.

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 el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE).

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 ELECTROMECAÁNICA NAVAL E INDUSTRIAL, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES 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 EMENASA.*

### 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.

En Vigo a 17 de junio del 2025

EUDITA AUDITEC, SL



**EUDITA-AUDITEC**  
Porta do Sol, 7- 5º ofic.2  
36202 VIGO (Pontevedra)  
Telf.: 986 112 868

Fdo.: Alejandro Martín Saracho (Socio – Auditor)