

Anexo I: Estado de Información no Financiera

Caldererías Indálicas, S.L



1. Introducción	3
2. Modelo de Negocio	4
2.1 Estructura jurídica y objeto social de Caldererías Indálicas, S.L.	4
2.2 Descripción del modelo de negocio y estrategia	5
2.3 Líneas de servicio, industrias y geografías	7
3. Políticas y gestión de la Calidad	8
3.1 Control de Calidad	8
3.2 Evaluación del desempeño y Mejora Continua	10
3.3 Estándares de trabajo e Independencia	11
3.4 Ética	12
4. Información sobre cuestiones relativas al personal	14
4.1 Atracción y desarrollo del talento	15
4.2 Salud, seguridad e higiene laboral	20
4.3 Igualdad	22
5. Información sobre cuestiones medioambientales	23
5.1 Energía y Cambio Climático	24
5.2 Buenas prácticas ambientales para una Economía Circular	27
6. Información sobre la sociedad	28
6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	28
6.2 Subcontratación y proveedores	29
6.3 Clientes	31
7. Tabla de contenido de la Ley 11/2018 de Información no Financiera	32

1. Introducción

El presente informe de Estado de Información No Financiera (en adelante, “EINF”), correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, y que forma parte integrante del Informe de gestión de Caldererías Indálicas, S.L., 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 2/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este documento hace referencia a la actividad de Caldererías Indálicas, S.L., situada en Lucainena de las Torres (Almería). Se dedica a la Fabricación, Suministros y Montaje de todo tipo de Calderería Industrial, Mantenimiento Integral, Instalaciones Industriales, Ingeniería y Diseño.

Para la elaboración del presente Estado de información no Financiera se ha tomado como estándar de reporting una selección de indicadores, o parte de su contenido, establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards.

Asimismo, se ha tenido en cuenta el contexto y la regulación del sector, así como las principales demandas de los grupos de interés, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar cuáles son los aspectos no financieros relevantes de Caldererías Indálicas, S.L. De esta forma, se han identificado como principales aspectos relevantes los siguientes:

- Ética e integridad
- Diversidad
- Estabilidad y flexibilidad
- Atracción y retención del talento
- Innovación
- Calidad de los servicios

- Compromiso de la empresa con la sociedad
- Garantizar la Seguridad, Salud y Medio Ambiente
- Seguridad de la información y confidencialidad
- Eficiencia energética y uso sostenible de los recursos
- Incentivar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Asegurar la no discriminación, facilitando la igualdad de oportunidades y de trato, así como fomentar la accesibilidad universal
- Invertir en el desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos, fomentando los principios de responsabilidad social y respetando el entorno

2. Modelo de Negocio

2.1 Estructura jurídica y objeto social de Caldererías Indálicas, S.L.

Caldererías Indálicas es una sociedad española de responsabilidad limitada, con actividad fundamentalmente en España, resto de Europa y Marruecos, inscrita en el Registro Mercantil de Almería y con número de Registro Oficial de Auditores de Cuentas S2054.

La sociedad tiene como objeto social:

- A) Mantenimiento y montaje industrial mecánico y aislamiento de equipos y tuberías, así como el mantenimiento eléctrico de grandes plantas.
- B) Ingeniería mecánica y diseño térmico, mediante cálculo e ingeniería de detalle.
- C) Diseño, fabricación y legalización de equipos, de acuerdo con normativa ASME VII División I y II, normas Tema, normas API y EN-13445.
- D) Dirección y ejecución de puesta en marcha (PEM) de plantas industriales.
- E) Desarrollo de proyectos llave en mano.
- F) Fabricación y suministro de equipos de calderería industrial, con una alta capacidad y calidad para la fabricación de acuerdo con estándares internacionales.
- G) Fabricación el taller propio o mediante prefabricación y ensamblado in situ.
- H) Mantenimiento y montaje de instalaciones fotovoltaicas.

I) Desarrollo de proyectos I+D en H2 verde

2.2 Descripción del modelo de negocio y estrategia

El modelo de negocio de la compañía se basa en prestar un servicio excelente a las empresas a través del servicio prestado por los mejores profesionales, contando con unas instalaciones con un elevado estándar de calidad.

Nuestra actividad se desarrolla en un marco de respeto y transparencia, en diálogo continuo con nuestros grupos de interés, sobre la base de la promoción de los derechos humanos y con el fin último de generar un impacto positivo en el cliente, la sociedad, la industria y nuestro entorno.

Los dos pilares, clientes y profesionales, son la base del desarrollo de toda la organización.

La excelencia en el servicio es una máxima en todos los proyectos en los que la compañía está involucrada.

Así, todos los centros de trabajo de Caldererías están estructurados para contar con el número de profesionales adecuado para su zona de actuación y están dirigidos por un responsable capaz de atender las necesidades con un enfoque global y multidisciplinar, aprovechando la comunicación que permite la cercanía con el cliente.

Desde nuestros inicios hemos establecido un proceso de interacción con nuestros clientes como principal herramienta para poder identificar las necesidades más actuales y crear así los productos/ servicios que nos demandan, manteniendo nuestro elevado nivel de exigencia en la combinación de seguridad, diseño, calidad y sostenibilidad.

Esta constante conexión nos ha permitido además detectar nuevas necesidades que hemos ido incorporando progresivamente en forma de nuevos servicios, tecnologías o canales.

Esta evolución continua nos ha permitido desarrollar a lo largo del tiempo un modelo de negocio único, que se caracteriza por su **flexibilidad, integración, sostenibilidad, creatividad e innovación**. La clave de nuestra gestión está en el proceso continuo de análisis centralizado de la información sobre la evolución

del negocio, lo que permite la toma ágil de decisiones adaptadas a la realidad empresarial y la posibilidad de una adecuación constante a la realidad operativa, ya sea por cambios en las tecnologías o en el entorno.

Conseguimos que la ejecución de esos continuos cambios se realice globalmente gracias a nuestra presencia en todas las fases de la cadena de valor, que engloba el diseño, producción, logística, delegaciones y clientes.

Desde este punto de partida, trabajamos para impulsar de manera decidida y colaborativa la transformación del sector, generando un impacto positivo en la sociedad, en la industria y en nuestro entorno.

Algunas de las características del servicio que proporciona la compañía, que determinan todo su modelo de negocio, son las siguientes:

- Especialización de los equipos de trabajo, lo que asegura el máximo conocimiento de las mejores prácticas del mercado.
- Compromiso respecto a la calidad e independencia de los recursos y servicios que presta, orientados siempre a la aportación de valor.
- Participación pro-activa de los profesionales de Caldererías: comunicación, colaboración y anticipación.
- Multidisciplinariedad de los profesionales, lo que permite a Caldererías ofrecer al cliente una amplia gama de soluciones integradas.
- La sostenibilidad es un elemento fundamental de la evolución futura de nuestra Compañía.
- Nuestra actividad se apoya, desde el 15 de diciembre de 2023, en servicio de prevención propio de la empresa en cumplimiento de la legalidad en materia de Salud Laboral del R.D. 39/1997, de 17 enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En definitiva, pretendemos tener un modelo de negocio integrado que nos permita tener una visión unificada de nuestros clientes y sus demandas en cada momento.

Para conseguir estos objetivos y darle una mayor visibilidad y empuje, se formó a finales del 2020 el Comité de Gestión de la empresa, formado por los Jefes de Departamento y Delegaciones, Dirección y Gerencia.

Este Comité tiene una serie de reuniones a lo largo del año para hacer seguimiento de las actuaciones de mejora que vayan surgiendo, así como el análisis para seguir con una continua búsqueda de la excelencia.

2.3 Líneas de servicio, industrias y geografías

Ayudar a los clientes en su proceso de mejora de la competitividad y la rentabilidad es un objetivo primordial para Caldererías Indálicas al que contribuye mediante un enfoque integral en la prestación de servicios, con el compromiso de proporcionar una atención continua con un alto nivel de exigencia.

La Compañía queda estructurada en tres ámbitos que hacen posible que todos los clientes reciban un servicio específico: el mercado geográfico en el que opera, la industria a la que pertenece y el tipo de servicio que requiere.

Actualmente Caldererías Indálicas está presente en todo el ámbito nacional a través de sus delegaciones en Ceuta, Melilla, Campo de Gibraltar, Madrid, Canarias, Norte de España y su sede central en Almería.

La aproximación de Caldererías Indálicas a sus clientes, basada en el acercamiento a la particularidad de sus instalaciones, convierte a los profesionales de la Compañía en expertos no sólo de cada tipo de servicio/producto sino también al entorno económico complejo, los servicios enfocados a la



maximización de la competitividad se convierten en decisivos.

Caldererías Indálicas ha reforzado sus equipos de trabajo en campos de mantenimiento de instalaciones mecánicas, eléctricas y fotovoltaicas, así como en procesos de fabricación de productos adaptados a las necesidades del cliente, desarrollándolo con la gestión adecuada de la calidad y seguridad.

Caldererías Indálicas actualmente está inmersa en un proyecto de investigación ligado al ámbito del hidrógeno verde, permitiendo situarnos a la cabeza de un nuevo mercado que supone una

apuesta no sólo a nivel nacional sino comunitario y mundial, fomentando el desarrollo de tecnologías asociadas a la cadena de valor del hidrógeno, adquiriendo *know how* en el sector y contribuyendo a lograr referencias comerciales imprescindibles para posicionarse como empresa puntera especializada en fabricación, montaje y mantenimiento de instalaciones relacionadas con el hidrógeno, tanto en el mercado nacional como en el europeo.

Ello permitirá no solo reconvertir y mantener sus actuales puestos de trabajo sino aumentar significativamente la plantilla directa existente a lo largo de los próximos años, y contribuir de una forma directa en la reconversión de una industria tradicional basada en el uso del combustible fósil a una industria que use en su totalidad energía alternativa renovable.

3. Políticas y gestión de la Calidad

Caldererías Indálicas, S.L. tiene como reto continuo la satisfacción del cliente. Poseemos un Sistema de Gestión Integral (SGI) en materia de Calidad, Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente junto a unas políticas de buenas prácticas que garantizan la prestación de un servicio seguro y de calidad.

Concretamente las Normas Profesionales y las Políticas de Caldererías se organizan en tres grandes áreas:

- a) Fomento de la Calidad en la entidad
- b) Sostenibilidad del servicio
- c) Prevención de riesgos laborales

Caldererías Indálicas, consciente de la influencia de los factores externos e internos que pueden afectar a la empresa, a sus productos y servicios y a los resultados previstos en el SGI, desarrolla un análisis del entorno, que será determinante a la hora de establecer los riesgos y oportunidades de la empresa en el momento actual y futuro.

Para ello implementa su Plan Integral y Estratégico de Negocio que será revisado periódicamente y para lo que podrá contar con la participación de empresas colaboradoras tales como asesorías.

En él se plantean las líneas estratégicas y las acciones comerciales que deberán adoptarse, cuya revisión dinámica facilitará, de ser el caso, la adopción de medidas correctivas necesarias para consolidar el logro de los objetivos y la visión de futuro de la empresa.

3.1 Control de Calidad

Organización del sistema de calidad

Nuestra Política de Gestión Integral y la continua preparación y formación de los trabajadores, nos permite promover y extender la Calidad en todas las áreas de nuestra empresa.

Caldererías ha desarrollado e implantado un conjunto de políticas y procedimientos internos que conforman un sistema de calidad del que participa la totalidad de la Compañía. Este sistema de calidad se basa en la existencia de una cultura promovida y apoyada desde los más altos órganos de dirección: el necesario cumplimiento de políticas, procedimientos y normas para todos los profesionales, emanadas de los máximos responsables de la organización. Caldererías tiene establecidos distintos gestores de calidad que permanentemente aseguran el máximo nivel de calidad a los clientes.

Anualmente se realiza una evaluación del desempeño, con el propósito de identificar debilidades y fortalezas, así como las tendencias de estas, de forma que ayuden a la empresa en la toma de decisiones y realización de acciones correctoras y de mejora con la mayor antelación posible.

Los sistemas de encuesta y consulta con partes interesadas, como por ejemplo clientes y personal de la empresa, se realizan mediante el uso de Google Drive tanto para Caldererías como para los usuarios, con un sistema más ágil y sencillo de responder y de llegar a los usuarios, permitiendo una participación mayor y una respuesta más rápida.

Caldererías Indálicas tiene implantado un Sistema de Gestión Integral conforme a la ISO 9001, ISO 14001 y ISO 45001. Apostando por un servicio seguro y de calidad comprometido con el medio ambiente y nuestros clientes.

Medida de la satisfacción del cliente

Dentro de la metodología de trabajo, Caldererías Indálicas integra un proceso de evaluación de la calidad del servicio que presta y de la satisfacción del cliente. La metodología desarrollada por Caldererías

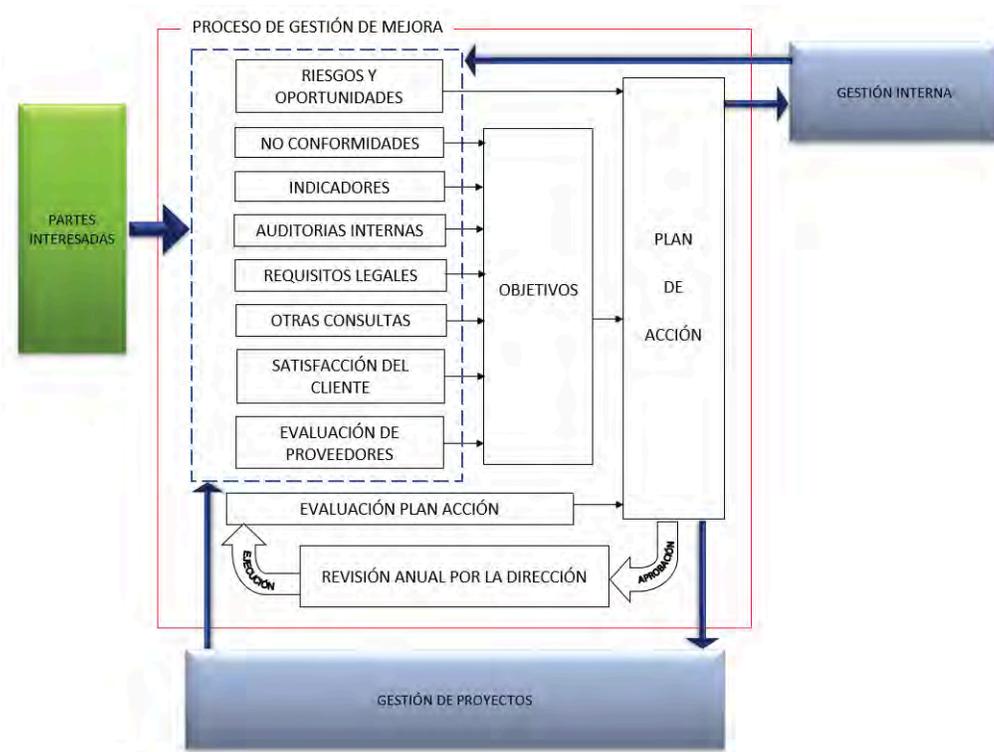
Indicadas para medir el grado de satisfacción se realiza a través de encuestas de satisfacción del cliente (R-P1.1-06). La evaluación de nueve puntos clave del servicio prestado:

- Atención o trato recibido de nuestro personal
- Si Caldererías cumple con los plazos de entrega fijados
- Valoración de la información recibida durante el proceso productivo
- La capacidad técnica y de relación del equipo profesional ante la solución de problemas
- Cumplimiento en materia de Seguridad y Salud
- Cumplimiento en materia de Medio Ambiente
- Realización del producto/servicio
- Adaptación de los productos/servicios a lo contratado
- Medición de carácter general del producto/servicio que se realiza

Los resultados de las evaluaciones son seguidos por la Dirección de la Compañía y, en el caso de que identificara un área de mejora, se elaboraría un informe explicativo junto con las acciones correctoras que se van a emprender.

3.2 Evaluación del desempeño y Mejora Continua

Dentro de nuestro Proceso de Gestión de Mejora, se entiende como un proceso estratégico que unifica la evaluación del desempeño con las acciones que se determinan por la Dirección para lograr una mejora continua, teniendo en cuenta además en su evaluación tanto el contexto que rodea a la empresa como su dirección estratégica.



3.3 Estándares de trabajo e Independencia

Estándares de trabajo

Caldererías se organiza de acuerdo a estándares de trabajo, cuyo objetivo es disponer de normas para todas las líneas de actividad de la Compañía, fundamentalmente en tres áreas:

1. Aceptación de clientes y trabajos. Caldererías le otorga máxima prioridad a todo lo que tiene que ver con la aceptación de clientes y trabajos, debido a que el objetivo final de la Compañía es prestar servicios de máxima calidad evitando incurrir en riesgos profesionales de cualquier naturaleza.
2. Metodologías de trabajo. Caldererías Indálicas dispone de una metodología de primer nivel en su sistema de producción ingeniería, calidad y seguridad y medioambiente acorde a la legislación aplicable, que se adapta a la situación y a las características de cada caso. Existen unos procedimientos e instrucciones técnicas en los que se basan las actividades de nuestra compañía para alcanzar la máxima excelencia con nuestros clientes-
3. Control de calidad. Alcanzar la máxima calidad es una de las grandes preocupaciones de

Caldererías, por lo que dicho aspecto está presente constantemente en su forma de organizarse.

De este modo, la Compañía articula la calidad de acuerdo a tres aspectos:

- a) Capital Humano: asignando los recursos más adecuados a cada trabajo.
- b) Metodologías y herramientas: asegurando que las que se utilizan son las más adecuadas para cada caso.
- c) Procesos de control de calidad: Caldererías dispone de exhaustivos procesos de control de calidad a través de Auditorías internas y externas.

Independencia

Uno de los pilares básicos de Caldererías como Compañía de empresa de servicios y fabricación es su capacidad para generar y transmitir confianza al cliente sobre la fiabilidad y calidad de los servicios y productos. La organización emite políticas y procedimientos diseñados para alcanzar una seguridad razonable de que la Compañía y su personal, cumplen con los requerimientos de independencia que resultan de aplicación en cada actuación.

3.4 Ética

El comportamiento ético y la independencia profesional son dos pilares básicos en el día a día de la organización. Caldererías Indálicas tiene establecidas una serie de políticas y procedimientos diseñados para proporcionar una seguridad razonable de que la Compañía, sus empleados y sus socios cumplen con los requerimientos de ética y de independencia necesarios. Con el objetivo de garantizar un comportamiento ético homogéneo y dar un paso más en nuestro compromiso con la integridad y con los valores compartidos, la organización de Caldererías cuenta con un Código Ético.

Valores Compartidos y Principios Éticos de Caldererías

El código de conducta de Caldererías Indálicas es puesto en conocimiento a cada miembro de la organización desde su nueva incorporación. Este documento tiene como finalidad poner en conocimiento el comportamiento del empleado en el ejercicio de la prestación laboral enmarcado en los valores sobre los que se sustenta la empresa.

Es primordial la importancia de las personas dentro de la organización, el trabajo en equipo, así como la realización de los trabajos teniendo en cuenta la satisfacción del cliente y el respeto por el medioambiente.

La relación entre Valores y Principios es directa: los Valores Compartidos materializan las convicciones más profundas que facilitan una prestación de servicios de calidad uniforme en cualquier parte del mundo, mientras que los Principios Éticos definen los estándares específicos de comportamiento que esperamos de nuestros profesionales y directivos.

Nuestros Principios son, en otras palabras, nuestros Valores en acción. Los Principios Éticos de las Compañías miembro de Caldererías configuran los cimientos sobre los que todo profesional de la Compañía debe basar la toma de sus decisiones.

Los Valores Compartidos por los profesionales de Caldererías son los siguientes:

- Lealtad
- Iniciativa
- Honestidad
- Actitud de servicio
- Calidad
- Puntualidad
- Responsabilidad



Nuestro Código Ético tiene como objetivo proporcionar de forma clara y detallada las normas y principios que deberán observarse para actuar y resolver situaciones de riesgo dentro del marco de valores Éticos que nos obliga como empleados de la Compañía.

Este código de conducta establece un marco común y consecuente para cumplir con nuestra misión y objetivos. Nos guía y nos indica cómo debemos realizar nuestro trabajo diario, es el camino para nuestra forma de hacer negocios.

Una alta ética profesional e integridad personal, asegura nuestra credibilidad y reputación como Compañía.

Los Principios Éticos de nuestro código son los siguientes:

1. Recursos
2. Conflictos de intereses

3. Información privilegiada y/o confidencial
4. No discriminación y acoso
5. Violencia en el trabajo
6. Acecho

Por otra parte, Caldererías refuerza su compromiso con la ética y la integridad a través de la difusión de la política corporativa al respecto a todos los empleados y de fácil acceso cuando sea necesaria.

Asimismo, tiene desarrollada una política específica de anticorrupción y soborno dentro de nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Los principios rectores de nuestra RSC son:

- Principio de Igualdad
- Principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres
- Principio de no discriminación directa por razón de sexo
- Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo
- Principio de prohibición de acoso sexual
- Principio de prohibición de acoso por razón de sexo
- Principio de indemnidad frente a represalias

A disposición del empleado hay un buzón de sugerencias electrónico para informar de forma anónima de cualquier aspecto que afecte a nuestra política de anticorrupción y soborno.

La Compañía requiere que el personal profesional y personal de apoyo confirmen que han leído y entendido el código de conducta y régimen disciplinario, comprendiendo que es su responsabilidad el cumplimiento de este.

Conducta Ética

Caldererías persigue ser una organización líder que satisfaga las necesidades de bienes y servicios de nuestros clientes nacionales y extranjeros, estableciendo tratos comerciales honestos, brindando un servicio de calidad con tecnología punta.

Buscar la rentabilidad que permita un crecimiento constante, basado en un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo de nuestra gente y la mejora continua de los procesos

Caldererías Indálicas es socio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y participa en el Pacto Mundial en España a través de la declaración de apoyo de sus diez principios. Además, Caldererías Indálicas

cumplimenta cada año el Informe de Progreso, documento que recoge las distintas actuaciones y avances en la implantación de los Principios del Pacto Mundial y los ODS.

En el ámbito de la lucha contra la corrupción y el soborno, la Compañía dispone de políticas para garantizar la transparencia y el cumplimiento de las normas profesionales. Asimismo, dispone de canales, comités y herramientas a través de los cuales se puede consultar cualquier aspecto relacionado con el cumplimiento del Modelo o de los Principios de actuación para la Prevención de Riesgos Penales y de Cumplimiento y de la Política Anti-corrupción o de cualesquiera otras políticas internas y normas profesionales de la Compañía que pudieran constituir actos presuntamente ilícitos o delictivos.

4. Información sobre cuestiones relativas al personal

La evolución de Caldererías como Compañía de servicios de producción, instalación y mantenimiento depende de la capacidad de su equipo humano, su principal activo, y de su estructura organizativa, encaminada a cumplir los compromisos adquiridos con sus grupos de interés. Su negocio se basa en la gestión del conocimiento de las personas que integran la Compañía.

La organización de Caldererías está orientada a cumplir con la Misión y Visión de la compañía: ayudar a las personas que integran Caldererías y a sus clientes a alcanzar la excelencia. Los profesionales son responsables de su propio desarrollo y el de los miembros de su equipo y en todas las líneas de servicio, industrias, funciones internas y áreas geográficas. La finalidad es conseguir equipos que se caracterizan por su conocimiento, sus capacidades, su diversidad y su multidisciplinariedad.

A continuación, se exponen los **empleados por tipo de contrato, género, edad y categoría profesional**:

	Mujeres		Hombre		TOTAL
	NO DISCAPACITADO	DISCAPACITADO	NO DISCAPACITADO	DISCAPACITADO	
CONTRATOS INDEFINIDO	42	0	321	7	370
CONTRATOS INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	2	0	2	0	4
CONTRATOS DURACIÓN DETERMINADA	10	0	98	2	110
CONTRATOS DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL	2	0	1	0	3
	54	0	421	9	484

	< 30	30-50	>50	TOTAL
CONTRATOS INDEFINIDO	64	220	86	289
CONTRATOS INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	2	1	1	1
CONTRATOS DURACIÓN DETERMINADA	25	55	30	168
CONTRATOS DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL	2	0	1	3
	93	276	118	487

	DIRECTORES		RESP. ÁREA		TÉCNICOS		OPERARIOS		TOTAL
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
CONTRATOS INDEFINIDO	0	1	8	29	22	23	0	288	371
CONTRATOS DURACIÓN DETERMINADA	0	0	0	0	1	5	1	109	116
	0	1	8	29	27	5	1	397	487

Parte de los contratos que aparecen clasificados como "de duración determinada" en las tablas anteriores, corresponden en su práctica totalidad a contratos laborales de carácter formativo o en prácticas, los cuales se encuentran regulados en la normativa laboral española con la adecuada al nivel de estudios o de formación que hayan cursado, favoreciendo, por tanto, su incorporación al mercado laboral. La duración máxima de estos contratos no excede, en ningún caso, del período de dos años y a su finalización, la práctica totalidad de estos se convierten en contratos laborales de carácter indefinido.

4.1 Atracción y desarrollo del talento

Atracción del talento

Entre las prioridades de Caldererías Indálicas es el atraer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado, la Compañía dispone de unos completos procesos de atracción y seguimiento de candidatos, con el fin de poder incorporar a los profesionales con el mayor talento. El proceso de captación y



selección de candidatos en Caldererías Indálicas tiene cuatro fases:

- Determinación de necesidades
- Proceso de selección
- Fidelización y feedback

Las acciones más habituales que lleva a cabo Caldererías Indálicas son las siguientes:

- **Acciones con centros universitarios y escuelas de formación profesional:**

- Presentaciones y foros. Caldererías Indálicas colabora activamente con aquellos centros de formación que promueven acciones destinadas a poner en contacto a los alumnos con el mundo de la empresa. Así como en jornadas universitarias de empleo.
- Acuerdos con portales de empleo: canalización de ofertas y demandas de empleo en diversos portales.

- **Acciones con empleados:** Caldererías reconoce a aquellos empleados que presenten candidatos con experiencia a los procesos de reclutamiento y que finalmente sean seleccionados y permanezcan en la Compañía pasados 6 meses.

- **Redes sociales:** a través de la gestión de los medios y redes sociales se canalizan las solicitudes de empleo y difunde sus actividades de captación y sus políticas de Recursos Humanos.

Los procesos de selección buscan a futuros profesionales que compartan los valores de la Compañía, que tengan capacidad de trabajo en equipo y, en función del puesto, otras capacidades específicas.

Las entrevistas de selección de Caldererías Indálicas permiten un proceso de comunicación eficaz a través del cual la Compañía proyecta lo que es y lo que hace y, al mismo tiempo, capta y entiende las necesidades de los potenciales profesionales. A través de diversas fases, el candidato avanza en el proceso de selección hasta la presentación de la oferta y la contratación definitiva, que se producen una vez superadas todas las pruebas y entrevistas

- **Desarrollo profesional y de carrera:** el desarrollo profesional en Caldererías Indálicas implica construir un entorno en el que las personas puedan alcanzar sus metas personales y profesionales a largo plazo. La creación de oportunidades ha sido siempre uno de los objetivos y uno de los valores esenciales de la estrategia de talento.

Plan de Carrera

El esquema de carrera profesional está pensado para dar respuesta a los objetivos de las personas y de la Compañía en un entorno de mercado cambiante, que demanda flexibilidad, innovación y un estudio individualizado de las capacidades de cada persona y de su potencial crecimiento profesional.

Como parte esencial de la carrera de cada persona, el Comité de Gestión de Caldererías Indálicas está realizando programas de desarrollo y acompañamiento a disposición de sus empleados en todas las categorías profesionales: programas de tutorías y mentoring. Estos programas se basan en el desarrollo individualizado y en el acompañamiento por parte de una persona más senior en su trayectoria profesional, para transferir conocimientos y habilidades que permitan al profesional mejorar su desempeño, y con el fin de guiarles y prepararlos como líderes del futuro de la Compañía.

Evaluación

Existe un sistema de evaluación que permite conocer la trayectoria y la evolución de cada persona en todo momento y determinar las posibles propuestas de promoción y planes personalizados de formación. El Programa de Evaluación de Caldererías Indálicas es un modelo por competencias cuyo objetivo es gestionar el desempeño y la contribución de sus profesionales, así como identificar sus puntos fuertes, sus áreas de mejora y su potencial de desarrollo.

El área de Recursos Humanos de Caldererías Indálicas participa en todo el proceso de evaluación de la Compañía proporcionando formación y guías, coordinando las tareas y tiempos, y ayudando a solventar

las dudas y dificultades que presenten los profesionales a la hora de realizar las evaluaciones. Entre sus funciones concretas destacan las siguientes:

- Diseñar, evolucionar y mantener el modelo de evaluación alineado con las necesidades de cada grupo, las tendencias del mercado y la estrategia de la Compañía.
- Formar a todos los profesionales en el programa de evaluación de la Compañía.
- Gestionar conjuntamente con los coordinadores de evaluación de cada grupo el calendario establecido para el proceso.
- Asesorar a los profesionales sobre las dudas e incidencias que puedan surgir acerca del proceso.
- Facilitar los medios técnicos y el soporte necesarios.
- Aportar información de valor añadido al resto de áreas relacionadas con el Capital Humano (Formación, Captación y Selección, Compensación etc.) que les permitan evolucionar y adaptar sus correspondientes áreas de trabajo.

Ventajas del modelo de evaluación por competencias:

1. Permite conocer con exactitud el perfil competencial de cada profesional, la calidad del trabajo realizado y su potencial de desarrollo. Igualmente, mejora el conocimiento de los distintos colectivos de la Compañía (líneas de negocio, niveles profesionales, geografías...).
2. Identifica puntos fuertes y áreas de desarrollo, tanto a nivel individual como colectivo, sirviendo de fuente para el diseño y la puesta en marcha de los programas de formación y desarrollo necesarios en aquellas competencias que los profesionales deben potenciar.
3. Permite definir las capacidades requeridas en cada puesto y en qué grado e identifica los perfiles que mejor se adecuen a cada rol.
4. Evita discriminaciones y desigualdades en cuanto a oportunidades en la Compañía.

Formación

Una de las prioridades de Caldererías Indálicas en la gestión de su Capital Humano es proporcionar a sus profesionales oportunidades de formación y mejora continua. En este sentido, el propósito último de la Compañía es que sus empleados sean considerados profesionales de referencia por sus clientes y por el mercado. Para ello, la Compañía dispone de un completo programa de formación técnica y de gestión, integrado por cursos tanto presenciales como online. Los planes de formación de Caldererías Indálicas

cumplen varios objetivos, desde la motivación de los profesionales hasta la reducción de los riesgos inherentes al negocio. Este Plan de Formación se estructura en función del nivel competencial, cubriendo las exigencias de cada grupo, y contempla los planes estratégicos de la Compañía.



Los profesionales, a la hora de incorporarse a la Compañía, tengan o no experiencia laboral previa, comparten jornadas de trabajo con profesionales de otras líneas de servicio durante los cursos de formación o mentoring. El Plan de Formación de Caldererías Indálicas está en continua revisión y actualización.

Los objetivos de Caldererías Indálicas en cuanto a la formación de sus profesionales son:

- Dotar de los conocimientos y habilidades que necesitan en cada uno de los niveles de su carrera profesional.
 - Mantener sus capacidades y competencias en todos los niveles profesionales y en todas las funciones que desempeñen.
 - Satisfacer las demandas que surjan en los proyectos en los que participen y responder ante los cambios e imprevistos surgidos a lo largo de su ejecución.
- Detectar las áreas de mejora de los clientes en cualquiera de los campos en los que trabajen y proporcionarles recomendaciones que superen sus expectativas.

A lo largo de 2023 se han planificado un total de 117 cursos y/o formaciones, de los cuales todos han sido finalizados. Los cursos fueron evaluados positivamente por parte de los alumna@s y APTOS por parte de los responsables que la han impartido.

Se destacan las siguientes formaciones,

- Máster online Microsoft PBI for controlling
- curso PRL operarios de aprovisionamiento y logística
- máster internacional de soldadura
- curso reglamento de facturación, factura electrónica y SII
- curso sobre Actuaciones de Inspección de trabajo
- curso de planes de igualdad en la Negociación Colectiva

- curso de ASME PCC-1-Guías de Apriete de Uniones Bridadas
- curso “Claves para el cumplimiento de la nueva legislación en Agua de Consumo Humano”
- curso “Mantenimiento higiénico sanitario de instalaciones de riesgo frente a la legionela”
- cursos de ATEX y Espacios confinados

La formación de seguridad teórico práctica destinada a aquellos trabajadores de los centros del cliente con mejores criterios, tienen mayor carga lectiva y está suponiendo un refuerzo a la formación en prevención de estos trabajadores. Esta formación continua en el presente año, ampliando el número de trabajadores y los centros en los que se ha implantado.

Políticas de Compensación y Beneficios

La Compañía mantiene en permanente evolución y mejora sus políticas de retribución.

Entre los objetivos más destacados del programa de compensación destacan: obtener la máxima garantía de que los profesionales y candidatos perciben una compensación justa, competitiva y atractiva; procurar el tratamiento individualizado y flexible para cada una de las personas de la Compañía y construir permanentemente una propuesta de recompensa total sólida que permita a la Compañía atraer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado.

Caldererías Indálicas se preocupa de que todos sus profesionales tengan una carrera plena y al mismo tiempo den respuesta a sus necesidades personales.

Si bien la Compañía no dispone de una política de desconexión laboral, tiene establecidos programas de flexibilidad a lo largo de la carrera del profesional: maternidad, paternidad, flexibilización de jornada laboral, teletrabajo, adaptación horarios de trabajo, ampliación del mínimo de días de permisos retribuidos, jornadas continuas y mejoras en excedencias. Este concepto de flexibilidad se gestiona de manera individualizada, en cada equipo de trabajo y atendiendo a los objetivos a alcanzar en cada cliente.

4.2 Salud, seguridad e higiene laboral

Caldererías Indálicas dispone de un contrato de servicios concertado con Quirón para el Servicio de Medicina en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales que asume las cuatro especialidades recogidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales - Medicina, Higiene, Seguridad y Ergonomía y toda la normativa reguladora de la misma.

Actualmente está inmersa desde Noviembre de 2022 a cambiar por un Servicio de Prevención Propio, un paso más hacia delante en la mejora de nuestra calidad en materia de Salud, Seguridad e higiene laboral.

Caldererías Indálicas tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud compuestos de forma paritaria por representantes de la compañía y de los profesionales, según la normativa legal vigente, cuyas decisiones amparan a la totalidad de la plantilla, y cuya misión es dialogar sobre temas de salud y seguridad laboral de interés para nuestro colectivo.

Riesgo psicosocial

La prevención de riesgos en el trabajo tiene cuatro áreas, seguridad en el trabajo, higiene industrial, medicina del trabajo y ergonomía y psicología aplicada, tal y como decreta el RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el campo de la psicología aplicada, Caldererías tiene algunos antecedentes de encuestas realizadas que con el

estudio de riesgo psicosocial de finales de 2021 se evaluaron por Quirón, nueve factores psicosociales como el:

- tiempo de trabajo
- autonomía
- carga de trabajo
- demandas psicológicas
- contenido del trabajo



- participación/supervisión
- interés por el trabajador/compensación
- desempeño del rol
- relaciones y apoyo social

Del informe resultante se establecieron unas propuestas que se han estado desarrollando a lo largo del 2022 -23. Entre ellas, se ha realizado un análisis profundo del reparto de tareas en los departamentos para de esta forma exista una equidad en las mismas.

Durante el presente año 2023 el Departamento de prevención ha estado planificando la realización de un nuevo estudio para el 2024, visto el interés mostrado tanto por el personal como por la Dirección, para seguir con nuevas propuestas que del estudio se obtengan.

En este sentido en el presente año se ha redactado el Protocolo de actuación en caso de Acoso y/o Conflicto, con el que se regula los pasos a seguir en caso de que alguien detecte alguna de estas situaciones en el trabajo.

Seguridad integral y certificada

Junto a la salud, la seguridad y la higiene son los otros dos grandes campos de actuación del Servicio de Medicina del Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. En cuanto a la seguridad, Caldererías Indálicas mantiene en perfecto estado sus instalaciones revisadas e inspeccionadas por organismos de control, se realizan control de los trabajos mediante permisos de trabajo y se inspeccionan y supervisan los trabajos. Caldererías mantiene en vigor sus planes de autoprotección y de emergencias, realizando simulacros. Los controles sobre la higiene del entorno de trabajo se periódicamente realizan, mediante mediciones de ruido, estrés térmico, calidad del aire y humos de soldadura, etc.

Los controles en la vigilancia de la salud de los trabajadores se complementan con la asistencia médica que abarca los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las patologías por enfermedades comunes o accidentes no laborales. Se mantienen control estadístico mensual de la siniestralidad. Durante el ejercicio finalizado no se han detectado casos de enfermedades profesionales ni fallecimientos.

El sistema de gestión de la seguridad está integrado junto al de calidad y de medio ambiente implantado por la empresa y certificado bajo la norma UNE EN ISO 45.001, 9.001 y 14.001.

4.3 Igualdad

Para defender la integridad y la calidad de su Capital Humano, Caldererías Indálicas adopta medidas que sirven para garantizar la igualdad de oportunidades de todos sus profesionales, tanto desde el punto de vista laboral como en cuanto al desarrollo personal. La Compañía no permite que en su seno se lleve a cabo ningún tipo de discriminación por motivo de raza, origen nacional o regional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos o afiliación política.



Caldererías Indálicas está comprometida con el derecho a la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres, y tiene establecido un Plan de Igualdad que recoge las políticas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, destinadas a impedir cualquier situación de discriminación profesional, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, en el sistema de acceso al empleo, a la clasificación profesional, a la formación profesional, a la promoción, a la retribución y a la ordenación del tiempo de trabajo, así como a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

La Compañía tiene como uno de sus objetivos prioritarios continuar procurando la consolidación de un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo, de forma que, adicionalmente al Plan de Igualdad, ha elaborado un Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que recoge medidas destinadas a evitar situaciones de acoso. Como complemento se está trabajando en la elaboración de una guía de lenguaje inclusivo.

Este compromiso de la Compañía con mantener un entorno libre de discriminación, en el que se promueva el respeto y la diversidad, es uno de los valores y principios fundamentales de la misma y, como tal, se establece en el Código Ético de Caldererías Indálicas.

En dicho Código Ético se indica claramente como Principio Ético el respeto y trato imparcial, en el cual se recoge el compromiso de la Compañía con la promoción y la valoración de la diversidad y la igualdad de

5. Información sobre cuestiones medioambientales

Caldererías Indálicas cuenta con una Política de Medio Ambiente para impulsar la conciencia medioambiental de sus trabajadores y para fomentar hábitos responsables en la utilización de los recursos naturales. Asimismo, la gestión de los aspectos ambientales para alguna de las sociedades en España está certificada bajo el estándar internacional ISO 14001, que permite llevar un exhaustivo control sobre los aspectos ambientales identificados y mantener un ciclo de mejora continua del desempeño en este sentido, aplicando el principio de precaución en las actividades que desarrolla.

Desde su Departamento de Sostenibilidad y Medioambiente, Caldererías Indálicas ayuda a identificar y gestionar los riesgos y oportunidades en Sostenibilidad de las empresas con trabajos que incluyen desde el análisis de materialidad, al desarrollo de políticas relacionadas con el medio ambiente, estrategias y planes de acción en Sostenibilidad.



En el marco de nuestra estrategia de Sostenibilidad y Medioambiente, Caldererías Indálicas ha creado a lo largo de los últimos años una serie de indicadores y planes de actuación con el fin de minimizar la influencia de sus actividades en el medio ambiente. Esta información está reflejada y detallada en el procedimiento interno P1.2_R02.

En términos generales, Caldererías Indálicas no emite cantidades significativas de gases nocivos a la atmósfera, son escasos los residuos orgánicos o no reciclables que genera.

A este respecto, cabe destacar que la Compañía no ha recibido ninguna multa o sanción por temas medioambientales. La Compañía ha establecido una serie de procesos de control, destinados fundamentalmente a aumentar su capacidad de reciclado de todo tipo de residuos, especialmente de material de oficina y residuos peligrosos.

Caldererías Indálicas tiene a disposición de sus profesionales cuantos recursos sean necesarios para facilitar el reciclado de materiales: contenedores de papel, urnas para el almacenaje de pilas usadas, papeleras selectivas para el depósito de desechos, cubetos para derrames de residuos peligrosos con sistema de retención y almacén exterior adecuado para almacenamiento de residuos peligrosos, entre otros.

Además, ha establecido un manual de buenas prácticas ambientales con el fin de controlar y cumplir con el reciclaje de materiales, acompañada por una política de racionalización del consumo de energía, papel y agua.

5.1 Energía y Cambio Climático

Caldererías Indálicas utiliza la electricidad y el combustible como recursos naturales fundamentales para el ejercicio de su actividad.

Las características de nuestro sector hacen de la energía eléctrica y el consumo de combustibles sean los elementos primordiales para nuestras instalaciones: iluminación, climatización, equipos eléctricos e informáticos, etc.

La política energética de la compañía se orienta a la eficiencia energética, objetivo permanente en todas las delegaciones.

Para ello, la Compañía viene desarrollando en los últimos años un Plan de Reducción de Huella de Carbono y un Control de niveles de “Compuestos Orgánicos Volátiles (COVs).



Plan de Reducción Huella del Carbono



Este plan de reducción pretende exponer las medidas planificadas para la disminución, a corto y largo plazo, de la huella de Carbono generada por la empresa Caldererías Indálicas debido a su actividad.

Para la elaboración de este plan se ha calculado inicialmente la huella de carbono, donde se ha detectado que el principal impacto se debe al consumo eléctrico de la

empresa en primer lugar y al desplazamiento de los vehículos en segundo lugar. En estos dos aspectos se ha enfocado el plan de reducción para proponer medidas que puedan mitigar las emisiones a la atmósfera.

Con el fin de mejorar el impacto ambiental producido como resultado de la actividad profesional, se ha diseñado una estrategia de reducción de emisiones que se pondrá en conocimiento de todos los empleados para su compromiso y poder alcanzar eficazmente los objetivos.

El objetivo estimado de reducción de huella de carbono para la suma de los alcances de optimización de las rutas de transporte y el de los sistemas de iluminación es del 1% para 2023.

A continuación, se detallan las medidas propuestas para la reducción de la Huella de Carbono:

1. Optimización rutas de transporte

Se realizarán los desplazamientos imprescindibles, fomentando las reuniones con clientes de forma telemática.

También se intentarán realizar los mínimos desplazamientos con materiales a las obras, teniendo una buena planificación del material necesario y se gestionarán las rutas de forma eficiente.

Se realizará formación continua a los conductores para que lleven a cabo una conducción eficiente. Todos los vehículos realizan sus revisiones técnicas y se revisa periódicamente el llenado de neumáticos

2. Optimización de sistemas de iluminación

Se fomenta el uso de luz natural en oficinas. Se han reemplazado fluorescentes de oficinas y lámparas de sodio de la nave del taller por LED por su menor consumo.

Se han instalado en pasillos y escaleras detectores de movimiento.

Las oficinas y taller tienen zonificación de la iluminación para poder apagar las zonas que no estén en uso.

3. Optimización de sistemas de climatización en oficinas

Tan solo quedan permitidos en los equipos de climatización los siguientes rangos de temperatura: 20-22 °C en invierno y 24-26 °C en verano.

Anualmente se revisará el aislamiento de puertas y ventanas de oficina para asegurar que cumplen su función, y en caso negativo, se sustituirán.

Todas las oficinas tienen los reguladores de climatización instalados por zonas, para que solo funcionen las zonas donde esté trabajando el personal.

4. Optimización de consumo de equipos eléctricos e informáticos

Se irán renovando equipos eléctricos e informáticos por otros con menor consumo energético.

Se apagarán todos los equipos al final de la jornada durante los descansos.

Para el caso de las oficinas, las pantallas de ordenador se apagarán durante los descansos y tan solo se imprimirán los documentos necesarios, fomentando el uso de correo electrónico y el uso de firma digital.

5. Construcción y puesta en marcha de una instalación solar fotovoltaica.

En el año 2023 se finalizaron las obras para la instalación solar fotovoltaica de autoconsumo de 875kW de potencia nominal y 946,4 kW de potencia pico.

Se anexa tabla de la evolución de los indicadores de consumos de electricidad, agua y papel en los años 2021 y 2022. En ella se puede ver la evolución positiva de los indicadores consecuencia de la aplicación de las medidas anteriormente descritas.

	UNIDAD DE MEDIDA	UNIDAD DE INDICADOR	CONSUMO 2021	CONSUMO 2022	INDICADOR 2021	INDICADOR 2022	INDICADOR 2023
ELECTRICIDAD	kWh	kWh/Nº horas taller (*)	978.449,00	1.106.179,00	13,17	10,63	3,63
AGUA	Litros	Litros/Nº personas	1.682.000,00	1.065.000,00	6.992,62	3.813,76	2.896,85
PAPEL	Nº copias	Nº copias/Nº horas taller (*)	319.432,00	278.827,00	4,30	2,68	1,66

(*) Nº horas taller 2021: 74.318 Nº horas taller 2022: 104.085 Nº horas taller 2023: 172.178

Memoria Compuestos Orgánicos Volátiles

El objetivo de la memoria es proporcionar una visión de la actividad principal de Caldererías Indálicas, así como aportar información sobre el proceso de recubrimiento de metales desarrollado en nuestra instalación en función de lo establecido en el Real Decreto 117/2003, de 31 de enero, sobre limitación de emisiones de compuestos orgánicos volátiles debidas al uso de disolventes en determinadas actividades (Vigente hasta el 01 de junio de 2015) realizada en el ejercicio 2021.

Dentro de nuestra actividad de fabricación de equipos, uno de los procesos es el tratamiento final superficial físico y químico. En el tratamiento superficial químico, el equipo se recubre con productos que le confieren protección frente a agentes externos que pueda afectar en la calidad del producto. Es en esta fase del proceso se emplean los productos con contenido en volátiles objeto de estudio de la memoria y de llevar a cabo la declaración anual de los mismos según lo establecido en el Real Decreto 117/2003.

El tratamiento superficial químico, actividad se desarrolla en su totalidad en una nave de la instalación destinada para ello, dispone de un sistema de extracción con filtros y con 5 focos de emisión al exterior. La extracción de la cabina en interior de la nave se localiza a nivel del suelo de la cabina de pintura.

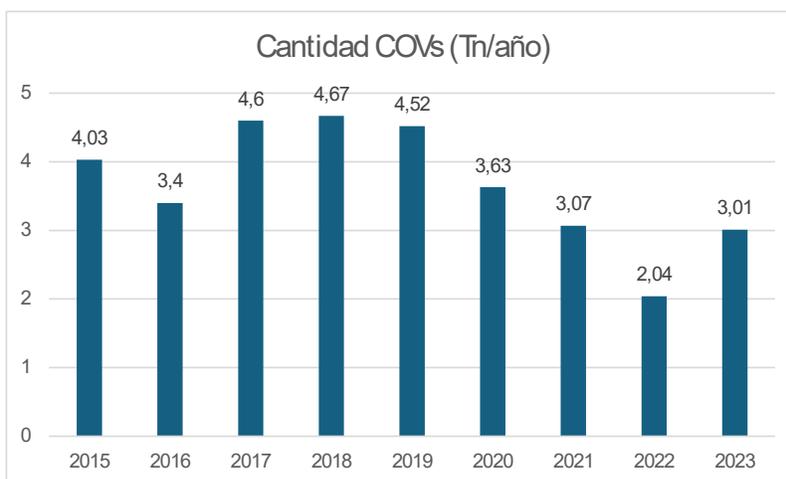
Desde que se prepara el producto a aplicar, pasando por la aplicación de éste y hasta finalizar la limpieza de los útiles empleados, el sistema de extracción de la cabina de pintura se pone en funcionamiento (3.576h durante el 2023). Esta instalación tiene un mantenimiento reglamentario y un mantenimiento preventivo.

Los productos y residuos usados en esta instalación con contenido en volátiles son las pinturas y los disolventes. Por lo tanto, los índices calculados en las tablas de análisis de COVs van directamente relacionados con los consumos de estos productos.

En el ejercicio 2022 el cálculo de los niveles de COVs emitidos ha dado un resultado de 2,04Tn, por debajo del indicador de 5Tn/año establecido en el Real Decreto.

Se muestra gráfica del indicador en el intervalo del 2015 al 2022.

5.2 Buenas prácticas ambientales para una Economía Circular



Caldererías Indálicas dispone de una instrucción corporativa de gestión de “Buenas Prácticas Ambientales” (IG-02-R01) incluido en nuestro Sistema de Gestión de Calidad.

Con este documento se pretende hacer llegar a todos los trabajadores nociones básicas sobre la **gestión ambiental de la empresa**, estableciendo unas prácticas que conlleven una reducción del impacto ambiental provocado por la actividad de esta y más concretamente, por cada uno de los trabajadores de manera individual. Aunque este impacto pudiera percibirse como poco significativo o bajo, siempre se pueden llevar a cabo pequeñas acciones encaminadas a su prevención o su reducción.

En este manual aparecen una serie de pautas de comportamiento en relación con los aspectos ambientales significativos que han sido identificados en la empresa, es decir, aquellos elementos de las actividades, productos o servicios de la entidad que interactúan con el medio ambiente produciendo un impacto asociado.

De la misma forma, se aportan buenas prácticas generales, incluso para aquellas situaciones que no suponen un perjuicio para el medio ambiente asociado a la actividad de nuestra empresa.



Se divide el manual en tres áreas de influencia:

- Buenas prácticas en las zonas de oficinas
- Buenas prácticas en el almacén de materiales
- Buenas prácticas en el taller y en obra

En todas las áreas se detallan las pautas a seguir focalizadas en los puntos detallados:

- Uso del agua
- Uso de la energía
- Uso de los recursos naturales
- Gestión de residuos

6. Información sobre la sociedad

6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

En un contexto de cambio, Caldererías Indálicas asume su compromiso con la sociedad y con el desarrollo sostenible tratando de anticipar una nueva realidad para identificar oportunidades que impulsen el desarrollo social y económico del futuro. La responsabilidad de la Compañía va más allá de asegurar su rentabilidad y de generar un valor económico y garantiza un compromiso con las empresas a las que presta servicios y con las personas que integran sus equipos.

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, en el desarrollo local, en las poblaciones locales y en el territorio

Caldererías Indálicas mantiene un diálogo permanente con todos sus grupos de interés, analizando los aspectos relevantes para cada uno de ellos y tratando de darles respuesta a través de su estrategia de RSC.

La principal contribución de Caldererías Indálicas a la sociedad es la formación de generaciones de profesionales altamente capacitados que ponen su conocimiento y experiencia al servicio de la sociedad. La formación continua ocupa en Caldererías Indálicas un lugar muy importante, ya que la Compañía entiende el desarrollo del talento como una premisa fundamental para poder aportar valor a la sociedad, ya sea desde dentro o desde fuera de la Compañía, a través de la labor profesional de personas que se han formado en Caldererías Indálicas.

Caldererías Indálicas está asociada al Pacto Mundial de Naciones Unidas ante del Pacto Mundial en España a través de la declaración de apoyo de sus diez principios. Además, Caldererías Indálicas cumplimenta cada año el Informe de Progreso, documento, que recoge las distintas actuaciones y

avances en la implantación de los Principios del Pacto Mundial y los ODS.



Pacto Mundial
Red Española

Caldererías se unirá a la “Declaración de adhesión a la Alianza Andaluza del Hidrógeno Verde” cuyo fin es la aplicación de nuevas tecnologías para la producción, almacenamiento, distribución y uso del hidrógeno verde contribuirá a avanzar hacia la reorientación de la economía y de la sociedad de Andalucía que, afrontando grandes retos, como el cambio climático, al mismo tiempo haga de esos desafíos oportunidades, poniendo las bases de un crecimiento sostenible a largo plazo.

6.2 Subcontratación y proveedores

Con el fin de que Caldererías Indálicas pueda mantener su nivel de actividad y compromiso de calidad, dispone de una red extensa de proveedores que conocen la organización y son capaces de dar respuesta a los compromisos adquiridos. La relación que Caldererías Indálicas mantiene con sus proveedores, colaboradores y aliados estratégicos resulta fundamental para el adecuado funcionamiento de la Compañía y la consecución de sus objetivos, donde lo primordial es superar las expectativas de sus clientes.

Caldererías Indálicas entiende la relación con sus proveedores como de beneficio mutuo a largo plazo, en el que ambas partes obtienen el retorno esperado al inicio de la relación comercial. Es una relación basada en el comportamiento ético y en una confianza mutua. Caldererías Indálicas busca en estos aliados estratégicos a empresas que sean capaces de incrementar constantemente la calidad de su trabajo y que cuenten con la flexibilidad requerida en el entorno actual para hacer frente a los cambios que demanda el mercado. Por lo tanto, la política de selección de proveedores se fundamenta en la calidad, el precio, la variedad y la distribución de productos y servicios, y el respeto a los principios éticos, dentro de los límites que establecen las normas de independencia de Caldererías Indálicas.

La Compañía gestiona de manera centralizada y automatizada la relación con la mayor parte de sus proveedores, lo que hace que esta sea una gestión eficiente donde los procesos de calidad quedan asegurados. Caldererías Indálicas desarrolla su actividad en España y trabaja con proveedores locales. Por la naturaleza de su actividad, los principales proveedores de la Compañía son de espacio, tecnología, telefonía, material de oficina y servicios relacionados con la gestión de viajes.

Uno de los principios éticos del Grupo Caldererías Indálicas hace referencia a una cadena de suministros responsable, donde no se tolera ningún tipo de comportamiento ilícito o inmoral por parte de nuestros proveedores y contratistas.

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.

La política de Compras aplica a todas las compras que realiza el Grupo.

Los principales objetivos de la política son: transformar las compras en una función estratégica y potenciar su posicionamiento, adecuar los procesos y estructuras de compras a las necesidades del negocio, aportar valor a los clientes internos mejorando resultados sin reducir calidades y optimizar la gestión interna.

En este marco de actuación, prevalece en la operativa de compras establecer un marco de funcionamiento con los proveedores, que permita mantener con ellos relaciones comerciales basadas en unos principios de transparencia, independencia, actuación ética y objetividad en la evaluación y selección de proveedores, asegurando el cumplimiento de las normativas que resultan de aplicación al realizar una compra. Este elemento se logra promoviendo que los procesos de selección y evaluación de proveedores sean imparciales, objetivos, abiertos y transparentes, definiéndose para ello un esquema de toma de decisiones escalonado, que asegure un adecuado contraste en los análisis entre los diferentes intervinientes en el proceso, en especial en las compras de mayor importe.

El Grupo promueve el cumplimiento por parte de los proveedores de la legislación aplicable en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

A través de nuestro procedimiento interno de Compras P2.4 se registra en el documento R-P2.4-02 “Evaluación de proveedores y subcontratas”, en el que anualmente se evalúan los proveedores de acuerdo con varios criterios para tenerlos como referencia en la selección de los proveedores más adecuados.

Los criterios a evaluar son los indicados en la siguiente matriz, en la que se detallan los criterios de valoración y sus puntuaciones.

CRITERIO	VALOR					
	0	1	2	3	4	10
Cumplimentación de especificaciones y normativas (Nº de No Conformidades)	≥ 3	2	-	-	1	0
Cumplimentación de Plazos de suministro (% de retraso frente al plazo contractual)	≥ 26%	Entre 11% - 25%	Entre 6% - 10%	Entre 0% - 5%	CUMPLE	-
Respuesta y asesoramiento	MAL NIVEL DE RESPUESTA	MEDIO NIVEL DE RESPUESTA	MUY BUEN NIVEL DE RESPUESTA	-	-	-
Eficiencia/Agilidad ante cambio	MALA	MEDIA	MUY BUENA	-	-	-
Precio (% sobre la media)	ALTOS ≥10%	MEDIOS -10% A +10%	BAJOS ≤ -10%	-	-	-

De acuerdo a la puntuación obtenida respecto a la valoración de los distintos criterios, los proveedores se clasificarán de acuerdo con la tabla adjunta y de ésta surgirán una serie de acciones a realizar.

PUNTUACIÓN	RESULTADO	DECISIÓN
≥ 4	MUY BUENO	Proveedor excelente. Será considerado preferente.
3 ≤ x < 4	BUENO	Proveedor óptimo para seguir trabajando con él.
2 ≤ x ≤ 3	INTERMEDIO	Proveedor poco aconsejable. Se le hará partícipe de los defectos y/o puntos de mejora.
< 2	MALO	Proveedor no recomendable. Solo se considerará en caso de proveedor único o imposición de cliente. Se valorará la baja del proveedor en caso de continuidad a criterio del comité de Gestión de la empresa.

6.3 Clientes

El compromiso de calidad e integridad es la clave en el trato empresarial con los clientes.

La Compañía pone especial énfasis en contribuir a la mejora de la productividad, eficacia y eficiencia de las actividades de sus clientes.

Este enfoque lleva al Grupo a concebir su trabajo como una relación continua de colaboración y apoyo a la alta dirección de sus clientes en cualquiera de los campos relacionados con su actividad profesional.

Dentro de la metodología de trabajo, Caldererías Indáficas integra un proceso de evaluación de la calidad del servicio que presta y del nivel de satisfacción del cliente, comprometiéndose a medir de forma sistemática el grado de satisfacción que obtiene de los servicios en todos y cada uno de los clientes, y a solucionar todos los aspectos que se pongan de manifiesto durante el proceso.

7. Tabla de contenido de la Ley 11/2018 de Información no Financiera

Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio del grupo	Descripción del modelo de negocio.	GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-15	2. Modelo de Negocio
	Presencia geográfica.		
	Objetivos y estrategias.		
	Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura.		
Políticas y Gestión de Riesgos			
Políticas	Políticas que aplica la empresa, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2, GRI 103-3	3. Políticas y gestión de Calidad e Independencia
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades de la empresa, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-11, GRI 102-15, GRI 102-30	3. Políticas y gestión de riesgos

Información sobre cuestiones medioambientales			
General	Efectos de la actividad de la empresa en el medio ambiente, la salud y la seguridad.	GRI 102-15, GRI 102-29, GRI 102-31	5. Información sobre cuestiones medioambientales
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 102-11, GRI 102-29, GRI 102-30	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29	
	Aplicación del principio de precaución.	GRI 102-11	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	
Contaminación	Medidas para prevenir la contaminación.	GRI 103-2, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 305-5, GRI 305-7	5.1 Energía y Cambio Climático
Economía Circular y prevención y gestión de Circular	Medidas de prevención y gestión de residuos.	GRI 103-2, GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3, GRI 303-3, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3	5.2 Buenas prácticas ambientales para una Economía Circular
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua.	GRI 303-1	5.2 Buenas prácticas ambientales para una Economía Circular
	Consumo de materias primas.	GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3	
	Consumo, directo e indirecto de energía.	GRI 103-2, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.		
	Uso de energías renovables		
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-	5.1 Energía y Cambio Climático
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 201-2, GRI 305-5	
	Metas de reducción de emisiones GEI.	GRI 103-2	
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 103-2, GRI 304-3	No material
	Impactos causados por la actividad.	GRI 304-2	5.1 Energía y Cambio Climático

Información sobre cuestiones relativas al personal			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI103-2, GRI 103-3	4. Información sobre cuestiones relativas al personal
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 405-1	4. Información sobre cuestiones relativas al personal
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		
	Medidas de desconexión laboral.		
	Empleados con discapacidad.		4.3 Igualdad
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8, GRI 103-2	4.1 Atracción y desarrollo del talento
	Medidas para facilitar la conciliación.	GRI 103-2	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	4.2 Salud, seguridad e higiene laboral
Relaciones Sociales	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 102-41	El 100% del total de los empleados están cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva
Formación	Políticas de formación.	GRI 103-2, GRI 404-2	4.1 Atracción y desarrollo del talento
Igualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	GRI 103-2	4.3 Igualdad
	Planes de igualdad.		
	Medidas para promover el empleo		
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		
	Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.	GRI 103-2, GRI 406-1	

Información sobre el respeto de los Derechos Humanos			
Políticas	Enfoque de gestión	GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 412-2	3. Políticas y gestión de Calidad e Independencia
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	GRI 102-17, 103-2, GRI 419-1	3. Políticas y gestión de Calidad e Independencia
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.		

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	Enfoque de gestión	GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-2	3. Políticas y gestión de Calidad e Independencia
Corrupción y soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2	3. Políticas y gestión de Calidad e Independencia
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	Enfoque de gestión	GRI 103-2, GRI 103-3	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
Corrupción y soborno	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 413-1, GRI 413-2	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
	Impacto de la actividad de la sociedad en las desarrollo sostenible poblaciones locales y el territorio.		
	Relaciones mantenidas las comunidades locales.	GRI 102-43, GRI 413-1	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13, GRI 203-1, GRI 201-1	6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones EStGen la política de compras.	GRI 102-9, GRI 103-3, GRI 407-1, GRI 409-1, GRI 414-2	6.2 Subcontratación y proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 103-2, GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 417-1	6.3 Clientes
	Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 102-17, GRI 103-2, GRI 418-1	6.3 Clientes



Caldererías Indálicas hace referencia a Caldererías Indálicas, S.L.

Consulte la página <http://www.caldererias.es> si desea obtener una descripción detallada.

Caldererías Indálicas se dedica a la Fabricación, Suministros y Montaje de todo tipo de Calderería Industrial, Mantenimiento Integral, Instalaciones Industriales, Ingeniería y Diseño.

Caldererías aporta las mejores capacidades y un servicio de máxima calidad a sus clientes, ofreciéndoles la ayuda que necesitan para abordar los complejos desafíos a los que se enfrentan.

Esta publicación contiene exclusivamente información de carácter general de Caldererías Indálicas.

Caldererías Indálicas no será responsable de las pérdidas sufridas por cualquier persona que actúe basándose en esta publicación.

© 2023 Para más información, póngase en contacto con Caldererías Indálicas, S.L.