



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Carta del CEO

#### Estimado lector,

Me gustaría comenzar agradeciendo especialmente su interés por este informe sobre el Estado de Información No Financiera en el que se detalla el desempeño realizado por la Compañía durante el año 2020.

Hablar del año 2020 implica inevitablemente hacer una especial mención al COVID-19 y al impacto que ha tenido en nuestra vida profesional y personal. Hemos tenido que adaptarnos, como empresa y como trabajadores, a los cambios que a lo largo del año han ido llegando y que aún continúan siendo protagonistas de nuestra vida. El impacto del COVID-19 en nuestra empresa ha sido considerable al provocar una drástica caída en la licitación y la contratación estimada para 2020, retrasos en los proyectos en curso debido, entre otros, a las restricciones en movilidad que seguimos sufriendo, y la suspensión de negociaciones con clientes para la reactivación de proyectos o de contratos existentes.

Esta extraordinaria situación nos llevó a presentar en la pasada Junta Ordinaria de Accionistas el nuevo Plan de Viabilidad de la Compañía que tiene como punto de partida la aprobación del apoyo financiero público temporal solicitado al Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas. Con este impulso inicial se ha diseñado el Plan cuyo objetivo final es el de relanzar la compañía afianzando los negocios tradicionales y creciendo de forma sostenible en negocios “verdes” y de inteligencia digital.

Ese significativo cambio de dirección afirma el compromiso de Duro Felguera con la sostenibilidad, la ética y el buen gobierno corporativo como el pilar sobre el que asentamos las relaciones con nuestros grupos de interés y la gestión del impacto en los lugares en los que realizamos nuestra actividad. En este sentido, parte de nuestra estrategia corporativa ha sido la asunción de objetivos socialmente responsables y sostenibles, velando siempre por el cumplimiento de las legislaciones de los territorios en los que desarrollamos nuestros proyectos asumiendo las mejores prácticas de gestión.

Dicho compromiso se oficializa con la defensa, cumplimiento y protección de los derechos fundamentales y las libertades públicas expresado de forma explícita en nuestro Código de Conducta. A través de este Código se ponen de manifiesto los principios de conducta corporativos que han de guiar el comportamiento y la toma de decisiones de quienes forman parte de Duro Felguera haciendo especial hincapié en la conciliación laboral, la igualdad de oportunidades, la ausencia de discriminación y el derecho a la formación y desarrollo profesional de los empleados. A fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos y reforzar el compromiso de la compañía con la ética y transparencia, todas las partes (empleados, miembros de la Organización y colaboradores) tienen el deber inexcusable de cumplir con el Código de Conducta.

En caso de que se detectara alguna vulneración, nuestro canal Línea Ética permite la presentación de incidencias derivadas de comportamientos o conductas irregulares que atenten contra el Código de Conducta y/o el Modelo de Prevención de Delitos corporativo. La plataforma, accesible interna y externamente, es gestionada de forma independiente para garantizar la objetividad, independencia e imparcialidad.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

En Duro Felguera continuamos avanzando en nuestro objetivo de desarrollar un modelo de negocio sostenible y para conseguirlo es fundamental realizar una detallada identificación de los riesgos en los sectores y actividades que se desarrollan en los ámbitos nacional e internacional. Nuestro sistema integral de gestión de riesgos homogéneo y de aplicación para toda la organización contribuye a conseguir los objetivos establecidos en el Plan de Viabilidad y a afianzar el compromiso de la Organización con los grupos de interés. A lo largo de 2020 se ha consolidado la aplicación de la gestión de riesgos de oportunidades, ofertas y proyectos. Se realiza, de esta manera, un control integral durante la vida de los proyectos desde su nacimiento, considerado como oportunidad, en la fase de oferta, de contratación, de ejecución, y hasta el cierre una vez terminado.

En el ámbito de la Seguridad y la Salud, 2020 ha sido un año marcado por los grandes desafíos que ha supuesto la pandemia, por esta razón el compromiso de Duro Felguera con la seguridad y salud laboral de sus empleados ha sido este año mayor que nunca. Desde el departamento de Seguridad y Salud se ha trabajado para coordinar a todos los niveles la gestión de las medidas a implantar para conseguir un entorno de trabajo seguro y minimizar el riesgo que supondría el COVID-19 en la organización. Nos alegra trasladar que este esfuerzo se ha visto reconocido externamente en octubre de 2020 con la Certificación V-Safe, emitida por TÜV Austria, donde se reconoce la gestión de Duro Felguera en las medidas COVID-19 como merecedora de tal certificación. Dentro de este complejo contexto cabe destacar también que hemos conseguido mantener nuestras certificaciones OHSAS 18001:2007 en las líneas de negocio de Duro Felguera.

Nuestra orientación a la Calidad es esencial. Duro Felguera entiende la excelencia en materia de calidad como base para la creación de valor para los grupos de interés. En marzo del 2020 Duro Felguera culminó un proceso de integración de los sistemas de calidad (ISO 9001) y medioambiente (ISO 14001) en un único sistema integrado. Con la integración de estos sistemas se ha conseguido aprovechar las sinergias del mantenimiento de ambos sistemas y la alineación con la nueva organización y estructura de la empresa, disponiendo la empresa de un único sistema de gestión.

En la estrategia de Duro Felguera en materia de Responsabilidad Social Corporativa destaca la contribución al desarrollo de las comunidades locales, nacionales e internacionales, y de los territorios en los que estamos presentes. La ejecución de nuestros proyectos va ligado al estricto respeto a las normas laborales de cada lugar, al firme compromiso de respeto al medioambiente y a nuestra participación en el desarrollo de la comunidad local. Durante el 2020 los efectos de la pandemia, que han generado restricciones de movilidad y parones en nuestros proyectos, han supuesto que el número de iniciativas haya mermado respecto a otros años. No obstante, nuestro compromiso y nuestro ánimo de contribuir al desarrollo de las comunidades en las que operamos en la ejecución de nuestros proyectos sigue intacto.

El año 2020 ha sido un año lleno de retos, pero estamos convencidos de estar en el camino correcto y de haber puesto todo nuestro empeño para superarlos. Gracias al esfuerzo, compromiso y trabajo de nuestro gran equipo, a nuestra experiencia y al apoyo de toda nuestra cadena de valor, conseguiremos que Duro Felguera siga adelante más fuerte que nunca.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### 1. Quienes somos

Con más de 160 años de experiencia en actividades industriales, Duro Felguera desarrolla actualmente proyectos integrales para la construcción de todo tipo de centrales de generación eléctrica, instalaciones para el tratamiento de minerales y el manejo de graneles, plantas para almacenamiento de combustibles y otras instalaciones en el sector de Oil & Gas. La Compañía lleva a cabo todo el proceso de los proyectos: ingeniería, suministro, montaje, puesta en marcha, operación y mantenimiento. En el campo de la fabricación, Duro Felguera diseña y fabrica grandes equipos a presión para la industria petroquímica y otros equipamientos industriales.

Recientemente se han desarrollado nuevos segmentos de negocio en renovables y sistemas inteligentes, sectores ambos de alto crecimiento, con el objetivo de crecer en negocios “verdes” y de “inteligencia digital”.

#### 1.1 Misión, visión y valores

##### Misión

Compañía especializada en la ejecución de proyectos “llave en mano” para instalaciones de generación de energía, industriales y de Oil & Gas; la prestación de servicios industriales; y la fabricación de equipos para la industria, con una clara orientación internacional de los negocios.

##### Visión

Crecimiento internacional en el área de los proyectos “llave en mano”, proporcionando a los clientes un servicio de calidad que resuelva sus necesidades en la construcción de instalaciones industriales; una rentabilidad sostenida a los accionistas y una oportunidad de desarrollo profesional para sus trabajadores.

##### Valores

- Satisfacción del cliente con el cumplimiento riguroso de nuestras obligaciones contractuales en plazo y calidad.
- Compromiso con nuestros accionistas, con el propósito de asegurarles el retorno adecuado a sus inversiones.
- Crecimiento sostenido a través del desarrollo tecnológico y la internacionalización.
- Reinversión en activos y desarrollo tecnológico que garantice una constante competitividad.
- Contribuir al desarrollo profesional y personal de nuestros empleados.
- Lealtad a nuestros socios y colaboradores.
- Integración con la comunidad, en el entorno social en que desarrollamos nuestro trabajo.
- Estricto respeto de la legislación en todos los países donde operamos.
- Respeto por el medioambiente, la seguridad laboral y la salud.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### 1.2 Modelo de negocio

Duro Felguera es una empresa especializada en la gestión de proyectos ajustados a las necesidades de sus clientes. Su actividad internacional requiere el análisis y la gestión de riesgos en realidades económicas, políticas y sociales muy diversas.

Las actividades de servicios especializados garantizan la excelencia en el desarrollo de los proyectos gestionados por las líneas de grandes proyectos. Duro Felguera goza también de una estructura flexible y de agilidad en la toma de decisiones, lo que le permite una rápida adaptación a los cambios que caracterizan el mercado en el que opera.

La Compañía articula sus principales actividades en torno a seis líneas de negocio sinérgicas: Energía, Mining & Handling, Oil & Gas, Servicios, Fabricación y Sistemas Inteligentes:

#### **DF Energía**

Ejecuta proyectos EPC siguiendo todas las fases del proceso para todo tipo de plantas industriales de generación eléctrica, desde centrales con turbina de gas, hasta térmicas convencionales, pasando por plantas de cogeneración, termosolares, fotovoltaicas, de biomasa o plantas de waste-to-energy, entre otras. La Compañía lleva más de 20 años ejecutando proyectos de generación eléctrica "llave en mano" en diversos países de Europa, Latinoamérica, Oriente Medio y África, sumando más de 23.000 MW de potencia instalada.

#### **DF Mining & Handling**

Especializada en la ejecución de proyectos EPC para las áreas de proceso de minerales (mining) y manejo de graneles sólidos (handling). Este segmento de negocio, con más de 40 años de experiencia, dispone de un amplio listado de referencias internacionales, así como tecnología y diseños propios. Cuenta con un equipo de profesionales multidisciplinar y altamente cualificado que le permite abarcar todas las fases que requieren este tipo de proyectos en el área de Mining & Handling.

#### **DF Oil & Gas**

Línea de negocio especializada en la ejecución de diferentes tipos de instalaciones en la modalidad "llave en mano" (EPC) para el sector del Oil & Gas. La Compañía ha desarrollado proyectos en diferentes países para relevantes grupos petroquímicos multinacionales. Cuenta con una alta especialización en la ingeniería y construcción de proyectos de almacenamiento de hidrocarburos, gases licuados y otros productos petroquímicos gracias a la amplia experiencia adquirida en este campo por su filial Felguera IHI.

#### **DF Servicios**

Especializada en diferentes disciplinas relacionadas con el montaje, puesta en marcha y operación y mantenimiento de instalaciones energéticas e industriales, esta línea de negocio está integrada por las filiales DF Operaciones y Montajes y DF Mompresa. Es en la actualidad una referencia en el mercado español y cuenta con una creciente presencia internacional.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Fabricación de bienes de equipo

Duro Felguera cuenta con talleres propios de fabricación de bienes de equipo bajo la denominación de DF Calderería Pesada, S.A. (DFCP), filial fundada en 1968. La Compañía está especializada en la fabricación de grandes recipientes a presión para el Oil & Gas, la industria petroquímica y el sector nuclear. Con más de 50 años de experiencia en el desarrollo de proyectos para los más diversos destinos internacionales, DFCP se ha convertido en uno de los fabricantes de recipientes a presión más importantes a nivel mundial por su capacidad de dar respuesta a las más exigentes necesidades del mercado.

### DF EPICOM

Especializada en el campo de la protección de las comunicaciones críticas, al más alto nivel de seguridad, para la Administración Española y organismos internacionales se ha convertido en la empresa de referencia del sector. Sus principales productos y servicios son criptosistemas para redes de comunicaciones (cifradores, centro de gestión y transportador de claves); soluciones seguras de VoIP (voz y vídeo); algoritmos de cifrado; módulos criptográficos; y aplicaciones de seguridad.

### Nuevas líneas de negocio

En 2020 se ha iniciado el proceso de desarrollo de nuevos segmentos de alto crecimiento. Surgen así las nuevas líneas de negocio cuyo objetivo es el de crecer en negocios “verdes” y de inteligencia digital:

### DF GREEN TECH

Con el objetivo de concentrar los activos y capacidades en energías renovables Duro Felguera ha constituido DF Green Tech. Se inicia un nuevo ciclo en el mercado de energía renovable en el que el enfoque pasa a estar en el desarrollo y promoción de proyectos de parques fotovoltaicos, asegurando los respectivos contratos de EPC y O&M, además de la creación de valor derivada de la alta demanda en el mercado por este tipo de activos en un mercado con una perspectiva de crecimiento notable en la próxima década.

### EÓLICA OFFSHORE

Aprovechando las extraordinarias capacidades de fabricación del Tallerón de DF Calderería Pesada y, atendiendo a un robusto crecimiento del mercado de la eólica offshore en Europa, Duro Felguera está apostando por la diversificación de productos, asegurando la sustentabilidad y el crecimiento de la línea de fabricación del Grupo. Siguiendo la tendencia de descarbonización acelerada de la energía que se está produciendo a nivel mundial, se fabricarán estructuras de cimentación para eólico offshore, utilizando para ello las capacidades y localización con las que la Compañía cuenta en DF Calderería Pesada.

### SISTEMAS INTELIGENTES

Duro Felguera ha procedido a la consolidación de EPICOM, Felguera TI y Sistemas Logísticos en una única área llamada Sistemas Inteligentes pensada para ofrecer una mejor oferta integral de productos y servicios en los segmentos actuales, además de para crecer en negocios y promover nuevos vectores de crecimiento, tanto segmentos como geografías.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### 1.3 Duro Felguera en el mundo

Duro Felguera está presente en los siguientes países con oficinas de representación comercial o mediante los proyectos que tiene en ejecución:

ARABIA SAUDÍ  
 ARGELIA  
 ARGENTINA  
 BAHREIN  
 BÉLGICA  
 BIELORRUSIA  
 BRASIL  
 BULGARIA  
 CANADÁ  
 CHILE  
 COLOMBIA  
 COSTA RICA  
 CROACIA  
 ESPAÑA  
 EAU (DUBÁI)  
 FRANCIA  
 INDIA  
 MARRUECOS  
 MÉXICO  
 PAÍSES BAJOS  
 PERÚ  
 POLONIA  
 QATAR  
 REINO UNIDO  
 RUMANÍA  
 SUDÁFRICA



### 1.4 Estrategia

Si algo ha caracterizado al año 2020 es la crisis de la COVID-19. La pandemia ha afectado de lleno a Duro Felguera con:

- Una caída drástica en la licitación, que ha afectado a la contratación en 2020 y ha obligado a la compañía a actualizar el plan estratégico.
- Retrasos en los proyectos en curso, por las restricciones de movilidad, aduaneras y en general de toda la actividad económica, con los consiguientes sobrecostes por alargar el plazo de los proyectos.
- Suspensión de contratos en curso, o incluso en un determinado proyecto la terminación del mismo.
- Suspensión de las negociaciones con clientes para la reactivación de proyectos.
- Caída en el valor de activos inmobiliarios que la compañía preveía vender en el ejercicio 2020.
- Retrasos en los cobros previstos de determinados clientes, lo que obliga al deterioro de determinados saldos a cobrar.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Duro Felguera está poniendo en práctica acciones para asegurar la continuidad de negocio. En este sentido, en la Junta General de Accionistas de 2020 se presentó el Plan de Viabilidad de la Compañía que se articula bajo 3 vectores:

- Aprobación del apoyo financiero público temporal solicitado al Fondo de Apoyo a la Solvencia para Empresas Estratégicas que permitirá a la compañía recuperar la confianza del mercado, incluyendo clientes, financiadores, socios y proveedores.
- Refinanciación de la deuda sindicada y nuevas líneas de financiación.
- Entrada de nuevos inversores.

Asimismo, pone el foco en:

- Afianzar los negocios tradicionales de Duro Felguera, históricamente rentables y estables.
- Crecer en negocios “verdes” y de inteligencia digital.

Duro Felguera ha tenido en cuenta para la elaboración de su Plan Estratégico que la evolución en su actividad se verá condicionada en el corto plazo por los múltiples riesgos e incertidumbres derivados de la prolongación de la pandemia de COVID-19.

A nivel geográfico, los mercados clave para la compañía serán España, Portugal, México, Perú, Colombia, Chile y Oriente Medio.

A nivel de producto, Duro Felguera está posicionado en un sector que es aún fuerte a nivel global, aunque la industria EPC es extremadamente competitiva, con mayores riesgos y complejidad en la propia ejecución de los proyectos.

En lo que respecta a los negocios tradicionales la estrategia de Duro Felguera es la de profundizar las relaciones con clientes recurrentes, apalancar alianzas para construir capacidades y crecer en Latam, a la vez que crecer en mercados no domésticos pero estables con alianzas locales, todo ello complementado con desarrollo de nuevos productos.

Las principales tendencias en el mercado pasan por el paulatino reemplazo de los combustibles fósiles por energía renovable, con una gran inversión en tecnologías renovables, solar y eólica mayormente. Adicionalmente, se prevé un crecimiento exponencial de la demanda de sistemas de encriptación en los próximos años. Es por ello necesario el desarrollo de nuevos segmentos de alto crecimiento, concretamente en:

- Renovables: con la creación de DF Green Tech. Nueva filial dedicada exclusivamente a dar impulso a las energías renovables, centralizando la gestión comercial y coordinando las capacidades actuales del grupo en este tipo de proyectos.
- Sistemas Inteligentes: Consolidación de capacidades en el ámbito tecnológico (EPICOM, Sistemas Logísticos y FTI) para promover el crecimiento y acceso a nuevos segmentos.

El crecimiento del sector renovable supone una oportunidad para Duro Felguera. El mercado de las energías renovables es próspero y la perspectiva para los próximos años



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

es prometedora. Duro Felguera debe convertirse en una empresa relevante con negocio recurrente en el sector de las energías renovables en España y Latinoamérica.

### 2. Buen Gobierno

Duro Felguera ha integrado en el funcionamiento de sus órganos de gobierno las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno de la CNMV, con el fin de estar alineado con las mejores prácticas del sector. En este sentido, establece como factores esenciales para la generación de valor la transparencia, la mejora de la eficiencia económica y el refuerzo de la confianza de los inversores. Por lo tanto, es primordial reforzar el sistema de gobierno, resultando indispensable mantener una evaluación y actualización constante de las normas que rigen su funcionamiento.

El ejercicio 2020 ha estado enfocado en continuar avanzando en la actualización y refuerzo de diferentes políticas y funciones corporativas. En concreto, en 2020 se ha informado a la Junta General de las modificaciones en el Reglamento del Consejo de Administración ya acordadas en junio de 2019, para su posterior inscripción en el Registro Mercantil.

#### 2.1 Estructura de la propiedad

##### Capital social de la Sociedad

Fecha de última modificación	Capital social (€)	Número de acciones	Número de derechos a voto
31/05/2019	4.800.000	96.000.000	96.000.000

*\*No existen distintas clases de acciones con diferentes derechos asociados.*

##### Titulares directos de participaciones significativas excluidos los consejeros

###### Ejercicio 2020

Nombre o denominación social del accionista	% derechos de voto atribuidos a las acciones directo
UBS Switzerland, AG	3,94
Morgan Stanley and CO International PLC	3,66
TSK Electrónica y Electricidad, S.A.	3,12

###### Ejercicio 2019

Nombre o denominación social del accionista	% derechos de voto atribuidos a las acciones directo
Global Portfolio Investments	7,57
ACEC	3,88
TSK Electrónica y Electricidad, S.A.	3,12





## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Durante el ejercicio 2020 no existen accionistas con derechos de voto a través de instrumentos financieros (tampoco durante el ejercicio anterior).

### Autocartera

No existe autocartera ni en el ejercicio 2020 ni en el 2019.

### Capital flotante estimado

Para el cálculo del capital flotante estimado se sigue el criterio de descontar del total capital social de la compañía la participación que ostentan los titulares directos e indirectos de participaciones significativas en la Sociedad, entendiéndose por tanto como capital flotante aquél que por su carácter eminentemente atomizado no está controlado por accionistas de forma estable.

#### Ejercicio 2020

Capital flotante estimado	89,28%
---------------------------	--------

#### Ejercicio 2019

Capital flotante estimado	85,43%
---------------------------	--------

## 2.2 Gobierno Corporativo

La **Política de Gobierno Corporativo** aprobada por el Consejo de Administración en diciembre de 2015 establece los criterios y principios que deben de servir de base al régimen de organización y funcionamiento de sus órganos de gobierno. Esta Política, publicada en la página Web de la Sociedad, se fundamenta en los valores corporativos, y se inspira en los principios y recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la CNMV.

Por ello, en el desarrollo del Gobierno Corporativo, Duro Felguera tiene en cuenta los siguientes principios y prácticas:

- » Funcionamiento eficiente y organizado del Consejo de Administración.
- » Diversidad en la composición del Consejo de Administración.
- » Actuación diligente y leal de los miembros del Consejo de Administración.
- » Prácticas de remuneración destinadas a promover la consecución del interés social.
- » Crecimiento sostenido a través de la satisfacción al cliente, el desarrollo tecnológico y la internacionalización, desarrollo de su actividad respetando el medioambiente, la seguridad laboral y la salud.
- » Compromiso y fomento de los derechos de los accionistas.
- » Cumplimiento de la Ley y asunción de las mejores prácticas de buen gobierno asumidas por la Compañía.
- » Compromiso con la transparencia.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

De igual modo, tanto el Consejo como las Comisiones se regulan por lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y el Reglamento Interno del Consejo de Administración.

### Consejo de Administración

El **Consejo de Administración** de la Sociedad es el máximo órgano de la toma de decisiones. Las principales responsabilidades del Consejo del Grupo consisten en definir, supervisar y hacer un seguimiento de las estrategias y directrices generales que deben seguir la Compañía y su Grupo, responder ante el accionista, proponer a la Junta General de Accionistas la distribución de dividendos y supervisar la gestión de la información financiera.

El Consejo de Administración de Duro Felguera, en el marco del ejercicio de sus facultades, reúne todos aquellos requisitos que exija la Ley y las normas internas de Duro Felguera. Tanto el Consejo como sus Comisiones (Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y Comisión de Nombramientos y Retribuciones) cuentan con un adecuado equilibrio en su composición, procurando la diversidad de género y de experiencias en su composición y en la de sus Comisiones; Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento y Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A fecha 31 de diciembre de 2020, el Consejo está integrado por cinco miembros, todos ellos independientes, y tres vacantes.

Nombre o denominación social del Consejero	Categoría	Cargo	Antigüedad en el cargo	Procedimiento de elección
Dña. Rosa Isabel Aza Conejo	Independiente	Presidenta	Desde el 30 de septiembre de 2019	Por cooptación del Consejo de Administración
D. José María Orihuela Uzal	Consejero Ejecutivo	Consejero Delegado	Desde 30 de noviembre de 2018	Por cooptación del Consejo de Administración
D. Jordi Sevilla Segura	Independiente	Vocal	Desde el 17 de abril de 2020	Por cooptación del Consejo de Administración
D. Valeriano Gómez Sánchez	Independiente	Vocal	Desde el 30 de enero de 2020	Por cooptación del Consejo de Administración
D. José Julián Massa Gutiérrez del Álamo	Independiente	Vocal	Desde el 30 de septiembre de 2019	Por cooptación del Consejo de Administración

A fecha 31 de diciembre de 2019, el Consejo estaba integrado por seis miembros, cuatro de ellos independientes, y dos vacantes.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Nombre o denominación social del Consejero	Categoría	Cargo	Antigüedad en el cargo	Procedimiento de elección
D. Acacio Faustino Rodríguez García	Externo otros	Presidente	Desde el 26 de abril de 2001	Acuerdo Junta General de Accionistas
D. José María Orihuela Uzal	Consejero Ejecutivo	Consejero Delegado	Desde 30 de noviembre de 2018	Por cooptación del Consejo de Administración
D. Ricardo de Guindos Latorre	Independiente	Vocal	Desde el 29 de marzo de 2018	Ratificación de cooptación por acuerdo Junta General de Accionistas
D. Ignacio Soria Vidal	Independiente	Vocal	Desde el 29 de marzo de 2018	Ratificación de cooptación por acuerdo Junta General de Accionistas
D. José Julián Massa Gutiérrez del Álamo	Independiente	Vocal	Desde el 30 de septiembre de 2019	Por cooptación del Consejo de Administración
Dña. Rosa Isabel Aza Conejo	Independiente	Vocal	Desde el 30 de septiembre de 2019	Por cooptación del Consejo de Administración

### **Consejeros Independientes**

Durante los ejercicios 2020 y 2019 ningún consejero independiente ha percibido de la sociedad ningún otro concepto en la remuneración que no sea la remuneración asociada a este cargo.

### **Diversidad en el Consejo**

La línea establecida en la Política de Gobierno Corporativo de la Sociedad dispone que, la Sociedad deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, y en particular, faciliten la selección de Consejeras.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sostiene en relación a la "Discriminación Positiva" que en la búsqueda del candidato que se adecue más al interés social se atenderá al perfil que más aporte profesionalmente a Duro Felguera independientemente de su género, edad o raza. Sin embargo, cuando se esté ante dos perfiles objetivamente similares, se resolverá en favor del género menos representado.

A cierre de ejercicio el Consejo tiene una representación femenina del 20% (16,66% a cierre del ejercicio 2019).



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Comisiones

#### Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento

A cierre de los ejercicios 2020 y 2019, la Comisión se encuentra compuesta por los siguientes vocales elegidos entre los Consejeros no ejecutivos por el Consejo de Administración:

#### Ejercicio 2020

Nombre	Cargo	Categoría
D. José Julián Massa Gutiérrez del Álamo	Vocal y Presidente	Independiente
D. Jordi Sevilla Segura	Vocal	Independiente
D. Valeriano Gómez Sánchez	Vocal	Independiente

#### Ejercicio 2019

Nombre	Cargo	Categoría
D. Ricardo de Guindos Latorre	Vocal y Presidente	Independiente
D. Ignacio Soria Vidal	Vocal	Independiente
D. José Julián Massa Gutiérrez del Álamo	Vocal	Independiente

Los miembros de la Comisión, y especialmente su Presidente, son designados teniendo en cuenta su conocimiento y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos.

La **Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento** se reúne cada vez que es convocada por su Presidente o cuando lo soliciten dos de sus miembros y, en todo caso, se deben reunir al menos cuatro veces al año, coincidiendo con los quince días posteriores al cierre de cada trimestre natural. En 2020, la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento se reunió en 12 ocasiones, habiéndolo hecho en 19 ocasiones durante el ejercicio 2019.

El 21 de junio de 2019, con base en el informe emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y en línea con las guías práctica de la CNMV para Comisiones de Auditoría y Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración acordó modificar el Reglamento del Consejo de Administración y aprobar un Reglamento propio tanto para la Comisión de Nombramientos y Retribuciones así como para la Comisión de Auditoría, pasando esta última a denominarse "Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento".

Las principales funciones de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimientos son:

- » Definir el procedimiento de selección del auditor de cuentas en el que se especificarán los criterios a tener en cuenta, entre otros, la capacitación, experiencia e independencia.
- » Informar a la Junta General de Accionistas, sobre las cuestiones que se planteen en relación con aquellas materias que sean competencia de la Comisión y, en particular, sobre el resultado de la auditoría explicando cómo ésta ha contribuido



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

a la integridad de la información financiera y la función que la Comisión ha desempeñado en ese proceso.

- » Supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad, la auditoría interna, cumplimiento normativo y los sistemas de gestión de riesgos, así como discutir con el auditor de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría, todo ello sin quebrantar su independencia. A tales efectos, y en su caso, se podrán presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración y el correspondiente plazo para su seguimiento.
- » En particular, la Sociedad contará con una unidad de control y gestión de riesgos, supervisada por esta Comisión, que tendrá, entre otras funciones, la de asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de control y gestión de riesgos y, en particular, que se identifican, gestionan y cuantifican adecuadamente todos los riesgos importantes que afecten a la Sociedad; la de supervisar activamente en la elaboración de la estrategia de riesgos y en las decisiones importantes sobre su gestión; así como velar por que los sistemas de control y gestión de riesgos mitiguen los riesgos adecuadamente en el marco de la política definida por el Consejo de Administración.
- » Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera y no financiera preceptiva relativa a la Sociedad y, en su caso, al Grupo, y presentar recomendaciones o propuestas al Consejo de Administración dirigidas a salvaguardar su integridad, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables.
- » Velar por la independencia de las funciones de auditoría interna, Riesgos y de la dirección de Cumplimiento que reportan a esta Comisión; proponer la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable del servicio de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; la orientación y sus planes de trabajo, asegurándose de que su actividad esté enfocada principalmente hacia los riesgos relevantes de la Sociedad; recibir información periódica sobre sus actividades; y verificar que los altos directivos tengan en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes.
- » Examen y revisión del plan anual de trabajo de las funciones de auditoría interna, Riesgos y Cumplimiento, así como los informes de las incidencias que se presenten en su desarrollo; y examen al final de cada ejercicio, de los informes de sus actividades.
- » Elevar al Consejo de Administración las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del auditor de cuentas, responsabilizándose del proceso de selección, de conformidad con lo previsto en la normativa comunitaria aplicable, así como las condiciones de su contratación y recabar regularmente de él información sobre el plan de auditoría y su ejecución, además de preservar su independencia en el ejercicio de sus funciones.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

- » Establecer las oportunas relaciones con el auditor externo para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan suponer una amenaza para su independencia, para su examen por la Comisión, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas, y, cuando proceda, la autorización de los servicios distintos de los prohibidos, en los términos contemplados en la normativa aplicable, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en las normas de auditoría. En todo caso, deberá recibir anualmente de los auditores externos la declaración de su independencia en relación con la entidad o entidades vinculadas a esta directa o indirectamente, así como la información detallada e individualizada de los servicios adicionales de cualquier clase prestados y los correspondientes honorarios percibidos de estas entidades por el auditor externo o por las personas o entidades vinculadas a este de acuerdo con lo dispuesto en la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas, asegurando que la Sociedad y el auditor externo respetan las normas vigentes sobre prestación de servicios distintos a los de auditoría, los límites a la concentración del negocio del auditor y, en general, las demás normas sobre independencia de los auditores.
- » Informar, con carácter previo, al Consejo de Administración sobre todas las materias previstas en la Ley, los presentes Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo y, en particular, sobre:
  - La información financiera que la Sociedad deba hacer pública periódicamente;
  - La información No financiera que la Sociedad deba hacer pública periódicamente,
  - La creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales; y
  - Las operaciones con partes vinculadas.  
El informe que, en su caso, emita la Comisión de Auditoría sobre las operaciones vinculadas, será objeto de publicación en la página web de la Sociedad con antelación suficiente a la Junta General Ordinaria.
  - Las operaciones estructurales y corporativas que proyecte realizar la Sociedad, sus condiciones económicas y su impacto contable y, en especial, en su caso, sobre la ecuación de canje propuesta.
- » Recibir de la Alta Dirección la justificación de las modificaciones de criterios y principios contables, así como su revisión.
- » Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar, de forma confidencial y, si resulta posible y se considera apropiado, anónima, las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la Sociedad.
- » La supervisión de los Códigos Internos de Conducta y del cumplimiento normativo que no esté atribuido expresamente a otra Comisión o al Consejo de Administración de la Sociedad.
- » La supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo de la Sociedad.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

- » Supervisar el cumplimiento de la política de responsabilidad social corporativa de la Sociedad.
- » La supervisión del proceso de reporte de la información no financiera y sobre diversidad, conforme a la normativa aplicable y a los estándares internacionales de referencia.
- » Cualquier otra que le encomiende el Consejo de Administración.

### Comisión de Nombramientos y Retribuciones

A fecha 31 de diciembre de 2020 y 2019, la Comisión cuenta con tres miembros:

#### Ejercicio 2020

Nombre	Cargo	Categoría
D. Valeriano Gómez Sánchez	Vocal y Presidente	Independiente
D. Jordi Sevilla Segura	Vocal	Independiente
D. José Julián Massa Gutiérrez del Álamo	Vocal	Independiente

#### Ejercicio 2019

Nombre	Cargo	Categoría
D. Ignacio Soria Vidal	Vocal y Presidente	Independiente
D. Ricardo de Guindos Latorre	Vocal	Independiente
Dña. Rosa Isabel Aza Conejo	Vocal	Independiente

Sus miembros han sido elegidos entre los Consejeros no ejecutivos, la mayoría de los cuales deben ser independientes. Los miembros de la Comisión, y de forma especial su Presidente, son designados teniendo en cuenta los conocimientos, aptitudes y experiencia de los Consejeros y cometidos de la Comisión.

La Comisión se reúne cada vez que su Presidente o la mayoría de sus miembros lo soliciten o cuando sea requerida su convocatoria por acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad. En 2020, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en 11 ocasiones, habiéndolo hecho en el mismo número de ocasiones en el ejercicio 2019.

Las principales funciones de la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** son:

- » En relación a los Consejeros y el Consejo de Administración:
  - Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido, y verificará anualmente el cumplimiento de la política de selección de Consejeros.
  - Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos Consejeros por la Junta General de Accionistas.
  - Informar las propuestas de nombramiento de los restantes Consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de Accionistas.
  - Examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y, en su caso, del Consejero Delegado de la Sociedad, formulando las propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
  - Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia.
  - Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y Altos Directivos de la Sociedad.
  - Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
  - Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.
  - Informar al Consejo de Administración sobre las propuestas de separación por incumplimiento de los deberes del consejero recogidos en la legislación y normativa interna en cada momento vigente o por incurrir de forma sobrevenida en alguna causa de separación o dimisión prevista en la normativa aplicable.
- » En relación al personal de Alta Dirección y las políticas de remuneración de directivos:
- Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y proponer al Consejo de Administración las condiciones básicas de sus contratos. A estos efectos, la Comisión deberá recibir de la Dirección, del Consejo de Administración o de sus comisiones, según proceda, la descripción del puesto a cubrir, las propuestas descriptivas de los candidatos, la propuesta de selección y las condiciones contractuales que se ofrecerán para cubrir el puesto que deberán ajustarse a la política de remuneraciones aplicada a los altos directivos, estando facultada para, si así lo estima necesario, entrevistar a los candidatos, solicitar ampliación de información y, en general, tomar aquellas acciones que considere necesarias para realizar su propuesta.
  - Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Ejecutiva o de Consejeros Delegados, velando por su observancia.
  - Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Altos Directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Altos Directivos de la Sociedad.





## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

- Verificar la información sobre remuneraciones de los Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
  - Verificar, cada vez que se produzcan modificaciones sustanciales en los contratos o vayan a producirse cambios en las políticas, que las condiciones de los contratos de la alta dirección son consistentes con las políticas retributivas vigentes.
  - Comprobar anualmente que las políticas de remuneraciones de los altos directivos se aplican adecuadamente, que no se realizan pagos que no estén previstos en ellas y proponer, en su caso, las medidas oportunas para recuperar los importes que pudieran corresponder.
  - Revisar periódicamente los programas generales de retribución de la plantilla del Grupo, valorando su adecuación y resultados.
- » La revisión y evaluación de las Políticas de Gobierno Corporativo, velando por que esas políticas se mantengan actualizadas y adecuadas a la normativa en vigor, pudiendo hacer las propuestas de revisión, modificación y mejora que considere convenientes.
  - » Elaboración, para someter al Consejo de Administración, el correspondiente informe anual de remuneración de consejeros (IARC) que deberá ser difundido en los términos previstos en la legislación en vigor.
  - » Cualquier otra que le encomiende el Consejo de Administración.

### Nombramiento y selección máximo órgano de gobierno

El Consejo de Administración aprobó en el año 2015 la Política de Nombramiento y Selección de Consejeros, disponible en la página Web corporativa del Grupo, por la cual se establece un ámbito subjetivo de aplicación ceñido a consejeros que sean personas físicas, y en el caso de candidatos a consejeros personas jurídicas, incluyendo las personas físicas que vayan a representarlas.

En relación al proceso y procedimiento, las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros independientes corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía y al propio Consejo de Administración en caso de consejeros dominicales, ejecutivos y otros externos.

### Remuneraciones

La Política de Remuneración de Consejeros es aprobada por la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La actual Política ha sido aprobada por la Junta General de Accionistas en su sesión de 15 de junio de 2018, y se encuentra vigente para los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

La Junta General de Accionistas en su sesión de 29 de octubre de 2020, ha aprobado la Política de Remuneración de Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Remuneración media de los Consejeros y de la Alta Dirección

Durante los ejercicios 2020 y 2019 las remuneraciones medias del Consejo de Administración y de la Alta Dirección desglosada por sexo en euros ha ascendido a:

#### **Ejercicio 2020**

	Total	Hombres	Mujeres
Consejeros <sup>1</sup>	119.921	127.571	83.515
Alta Dirección	193.646	221.091	128.877

#### **Ejercicio 2019**

	Total	Hombres	Mujeres
Consejeros <sup>2</sup>	115.700	137.648	40.162
Alta Dirección	217.681	228.990	148.538

- (i) La remuneración media del Consejero Delegado se incluye en "Consejeros".
- (ii) No incluye dietas por asistencia y/o pertenencia a Comisiones del Consejo.
- (iii) Las retribuciones medias se han calculado como una media aritmética teniendo en consideración el tiempo de permanencia en los cargos durante el ejercicio.
- (iv) Para el cálculo de las remuneraciones medias se tienen en consideración tanto las retribuciones fijas como en especie.
- (v) La plantilla de Alta Dirección está formada por todas y cada de las personas que han formado parte del Comité de Dirección a lo largo del año 2020 en función del tiempo de permanencia en el cargo. Se excluye al Consejero Delegado.

La diferencia del coste medio del apartado "hombres" entre 2020 y 2019 se debe a cambios del Presidente No ejecutivo, cargo que pasa a una Consejera, por lo que aumenta el diferencial de mujeres respecto al año anterior.

Respecto al personal directivo, el descenso se motiva fundamentalmente por la aplicación de las medidas de reducción salarial pactadas junto con el ERTE.

<sup>1</sup> Para más información consultar el Informe de Retribuciones de Consejeros del ejercicio 2020

<sup>2</sup> Para más información consultar el Informe de Retribuciones de Consejeros del ejercicio 2019.

**Desglose de la remuneración percibida por concepto**
**Ejercicio 2020**

Tipo de remuneración (%)	Consejeros	Alta Dirección
Fondos y planes de pensiones	0%	0%
Retribución fija	90,92%	98,73%
Retribución variable	0%	0%
Atenciones estatutarias (*)	7,91%	0%
Otros conceptos retributivos (**)	1,17%	1,27%

(\*) Dietas por asistencia y/o pertenencia a comisiones de consejo.

(\*\*) Retribución en especie.

**Ejercicio 2019**

Tipo de remuneración (%)	Consejeros	Alta Dirección
Fondos y planes de pensiones	0%	0%
Retribución fija	92,05%	98,47%
Retribución variable	0%	0%
Atenciones estatutarias (*)	7,53%	0%
Otros conceptos retributivos (**)	0,42%	1,53%

(\*) Dietas por asistencia y/o pertenencia a comisiones de consejo.

(\*\*) Retribución en especie.

### 3. Ética y cumplimiento normativo

Duro Felguera cuenta con una Política de Cumplimiento Normativo aprobada por el Consejo de Administración el 19 de diciembre de 2019, que establece las bases fundamentales de su Modelo de Prevención de Delitos, su compromiso de asentar una cultura de cumplimiento normativo que permita el desarrollo de una conducta profesional diligente, así como su firme condena ante la comisión de cualquier clase de ilícito, sin que en ningún caso se pueda justificar sobre la base de un beneficio para la organización.

A este respecto, Duro Felguera desarrolló e implementó un Manual de Prevención de Delitos aprobado el 23 de diciembre de 2015 que fue revisado y actualizado por última vez, el 19 de diciembre de 2019 y que constituye el marco de referencia del Modelo de Prevención de Delitos. Este Manual establece el modelo de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales de la Compañía. Por su parte, el Mapa de Riesgos Penales y Controles en los que se fundamenta dicho Modelo fue aprobado el 23 de diciembre de 2015, identificándose como riesgos más importantes de acuerdo a la actividad de la Compañía los referidos a (i) Descubrimiento y revelación de secretos: intimidad personal y familiar sabotaje y daños informáticos; y (ii) Delitos relativos al mercado y consumidores: espionaje industrial, violación de secreto empresarial y alteración en el precio de las cosas, además de los riesgos referidos a Corrupción, Cohecho y estafa. En la sesión del 18 de diciembre de 2020, el Consejo de Administración, tal y



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

como se indicará y detallará más adelante en este mismo apartado, ha aprobado la actualización del Modelo de Prevención de Delitos y, en concreto, del mapa de riesgos penales y controles.

Para el ejercicio del control debido en el marco de su actividad empresarial, Duro Felguera cuenta con unos mecanismos de control continuo y ha creado órganos encargados del control interno y, en particular, del seguimiento y del correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos.

El Consejo de Administración se constituye como el máximo órgano de gobierno y representación, por lo que es responsable de la implantación y vigilancia respecto de la aprobación y desarrollo de la política de gestión de riesgos de la Compañía. Mientras que, la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento es responsable, en materia de cumplimiento normativo, de la supervisión de los Códigos Internos de Conducta y del cumplimiento normativo que no esté atribuido expresamente a otra Comisión o al Consejo de Administración.

En este sentido, Duro Felguera ha adoptado un modelo descentralizado de control formado por tres líneas de defensa diferenciadas, que permite una asignación específica de responsabilidades.

La primera línea de defensa está constituida por la Alta Dirección, que es responsable de cumplir con las políticas y procedimientos establecidos por Duro Felguera, así como actuar de forma ética y responsable. En este sentido, es la encargada de mantener un entorno de control efectivo, velando por que sus áreas de responsabilidad actúen conforme a la legislación aplicable y al resto de normativa interna de aplicación, asimismo, le corresponde controlar que la implementación de los controles sea la óptima, supervisando que las distintas áreas los ejecuten de la forma correcta.

La segunda línea de defensa está constituida por el Comité de Cumplimiento, órgano colegiado de control, responsable del cumplimiento normativo específico en Duro Felguera. Al Comité de Cumplimiento le compete la supervisión periódica y seguimiento del Modelo de Prevención de Delitos implantado en Duro Felguera, a los efectos de que los principales riesgos penales se identifiquen, gestionen y se den a conocer en el ámbito interno adecuadamente. Este Comité ejecutará, en suma, las funciones a las que se hace referencia en el artículo 31 *bis*.2. 2ª del Código Penal.

El Comité de Cumplimiento cuenta con independencia y autonomía propia, y reporta directamente a la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, la que, a su vez, pone en conocimiento del Consejo de Administración el trabajo desarrollado por el mismo, así como los informes y otros documentos elaborados.

El Comité de Cumplimiento de Duro Felguera contará con el apoyo permanente del Director de Cumplimiento, que garantice el adecuado y eficaz cumplimiento de sus funciones, sin perjuicio de la asistencia que, con carácter recurrente o esporádico, pueda ser solicitada o prestada por otras Direcciones de la Compañía.

La ejecución del plan para la prevención de la comisión de delitos y, en general, de la política para la prevención de delitos corresponde al Director de Cumplimiento Normativo, informando directamente a la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Durante el primer semestre de 2020, el Comité de Cumplimiento se reunió en las fechas 26 de mayo de 2020, 4 de junio de 2020 y 8 de julio de 2020. Mientras que, en el segundo semestre de 2020, debido a la desvinculación de Duro Felguera de la mayoría de los integrantes del Comité de Cumplimiento y del propio Director de Cumplimiento Normativo, las funciones de *compliance* se delegan, temporalmente, en el Director Económico-Financiero con apoyo del equipo interno de Asesoría Jurídica y los asesores externos de la Compañía. No obstante, en la sesión de 18 de diciembre de 2020 del Consejo de Administración se aprobó la revisión y actualización del Modelo de Prevención de Delitos que, incluye, entre otros aspectos, la revisión de la configuración y funcionamiento del Órgano de Supervisión y Control (Comité de Cumplimiento y Director de Cumplimiento Normativo).

La función de Auditoría Interna, como tercera línea de defensa, apoya las labores de supervisión del Modelo de Prevención de Delitos. Auditoría Interna supervisará si los controles existentes son suficientes y eficaces, es decir, determinando si el entorno de control definido mitiga, o no, razonablemente, los riesgos penales identificados.

Durante el ejercicio 2020, la función de Auditoría Interna no ha ejecutado labores concretas sobre el modelo de cumplimiento.

Actualmente, la Compañía cuenta con un marco de actuación global que permite a todos los empleados identificar sus obligaciones legales. Este marco, que tiene como objeto reforzar la confianza de los grupos de interés depositada en Duro Felguera, está conformado por:

- Código de Conducta: que establece aquellos valores y principios que inspiran la actuación de Duro Felguera, y al que tiene acceso todo el Personal Sujeto, así como el resto de grupos de interés de la Compañía.
- Manual de Prevención de Delitos: que establece el modelo de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales implantado por Duro Felguera. Todo ello, en relación con el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas. Dicho Manual describe todo el Modelo de Gobierno en el ámbito de la prevención de delitos, identificando y definiendo la estructura y funciones de los órganos encargados del control interno, así como el seguimiento y correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos.
- Identificación de riesgos penales, así como de las políticas y controles generales y específicos mitigantes de los riesgos penales identificados.
- Metodología de evaluación e identificación de riesgos penales: que constituye el fundamento para la identificación de los riesgos penales en función de la actividad desarrollada por Duro Felguera, así como su evaluación y priorización.
- Formación en materia de cumplimiento y prevención de riesgos penales: dirigida a todo el Personal Sujeto.
- Norma de comunicación de incidencias e investigaciones internas: que determina el funcionamiento de la Línea Ética implantada en Duro Felguera.
- Norma de diligencia Debida con Terceras Partes: que determina la obligación de valorar el riesgo en el que puede incurrir Duro Felguera en las relaciones



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

comerciales con (i) mediadores comerciales; (ii) potenciales socios en contratos asociativos; y (iii) la contratación de asesores y consultores externos.

Adicionalmente, la Compañía cuenta con políticas y normas que dan cumplimiento a obligaciones legales y a necesidades normativas asociadas a la propia actividad de la Compañía que han sido mencionadas en el apartado 2 Buen Gobierno.

### 3.1 Código de conducta

En diciembre de 2018, el Consejo de Administración de Duro Felguera aprobó la última versión del **Código de Conducta** con la finalidad de asumir los requerimientos tanto de los grupos de interés como de los mercados en general. El Código es de obligatorio cumplimiento para todos los empleados, directivos y miembros del Consejo de Administración, así como para aquellas filiales y participadas que no dispongan de un código que cubra, como mínimo, los puntos establecidos en éste.

Cada persona de la organización es clave en la reputación de Duro Felguera a través de su conducta y de las relaciones que establece en su actividad diaria frente a nuestros grupos de interés. Por este motivo, el Código de Conducta resume que el comportamiento esperable de los empleados de la Compañía debe ser transparente, objetivo, íntegro, responsable, honrado y respetuoso. Asimismo, los principios y pautas de comportamiento descritas en el Código son:

- » Cumplimiento de la legalidad.
- » Respeto a las personas.
- » Relaciones con la administración y terceros.
- » Compromiso con el mercado.
- » Prevención del contrabando.
- » Compromiso con el medioambiente.
- » Protección de la información.
- » Transparencia financiera y contable.
- » Utilización responsable de los recursos y bienes.
- » Uso de las instalaciones.
- » Protección de derechos de propiedad intelectual e industrial de terceros.

Con el objetivo de que sea difundido adecuadamente, el Código de Conducta se encuentra a disposición de todos los empleados en la intranet corporativa de la Compañía y para todos los grupos de interés en la página web en su versión en español e inglés.

### Línea Ética

Tal y como se menciona en la Norma de comunicación de incidencias e investigaciones internas aprobada el 7 de septiembre de 2017 y revisada el 22 de julio de 2020 por el Consejo de Administración, Duro Felguera ha implantado una Línea Ética como un canal de comunicación que se pone a disposición de todo el Personal Sujeto y terceros con los que mantiene o pueda mantener relaciones de negocio, para que se puedan notificar incidencias relacionadas con conductas que puedan vulnerar las políticas corporativas de la Compañía, el Modelo de Prevención de Delitos, el Código de Conducta y demás normas internas, incluidas las de naturaleza financiera y contable y, en especial, aquellas que puedan ser constitutivas de delitos.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Todas las incidencias serán adecuadamente investigadas y/o gestionadas con todas las garantías legales y, especialmente, respetando, entre otros, los principios fundamentales de presunción de inocencia, confidencialidad y no represalias.

Para asegurar el estricto respeto de estos principios, la Compañía ha desarrollado un portal web al que se podrá acceder tanto a través de enlaces habilitados en la intranet y web corporativas, así como a través de la siguiente dirección: <https://lineaetica.durofelguera.com/>. En el sitio web habilitado a tal efecto, se encontrará tanto el formulario de comunicación de incidencias como aquella normativa aplicable. La tramitación de las denuncias está regulada en la Norma de comunicación de incidencias e investigaciones internas.

El Director de Cumplimiento se ocupa de la recepción de estas incidencias (o por quien corresponda cuando se trate de los supuestos especiales definidos en la Norma), y de realizar un análisis preliminar de los hechos comunicados, comunicando al Comité de Cumplimiento la procedencia de su admisión, o no, y el inicio del trámite de investigación en caso de así considerarlo.

Durante el proceso de investigación, el Instructor que, con carácter general, será el Director de Cumplimiento, salvo en caso de conflicto de interés, podrá contar con la colaboración de investigadores internos y/o externos. El proceso de investigación culminará con el traslado de la propuesta de resolución al órgano con poderes ejecutivos correspondiente, que decidirá conforme a la legislación vigente. Una vez consensuada la decisión, ésta será comunicada a los interesados y la incidencia se cerrará.

Por este canal también se podrán tramitar las consultas pertinentes en materia de cumplimiento normativo, cuya resolución corresponde, con carácter general, al Director de Cumplimiento Normativo.

Duro Felguera admite tanto consultas como comunicaciones de incidencias realizadas de forma anónima.

La Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, entre las facultades que tiene conferidas, es la encargada de supervisar el correcto funcionamiento de la Línea Ética.

A lo largo del ejercicio 2020 no se ha recibido incidencia alguna a través del canal Línea Ética.

La creación de un área independiente de cumplimiento normativo, en dependencia directa de la Comisión de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, ha reforzado el compromiso de la Compañía con la transparencia y la ética empresarial favoreciendo que todos los grupos de interés sean partícipes de una cultura corporativa basada en la integridad.

Como se ha indicado anteriormente, a partir de diciembre de 2020, las funciones del área de cumplimiento normativo se han venido desarrollando por el Director Económico-Financiero.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Medidas anticorrupción

Duro Felguera y su Grupo rechaza todo tipo de conducta relacionada con la corrupción, el fraude y el soborno. Por ello, establece medidas para evitar y combatir este tipo de situaciones, tales como el desarrollo de normativa y la implementación de un canal de denuncias, así como las obligaciones recogidas en el Código de Conducta aplicable a todos los empleados de Duro Felguera.

Durante el presente ejercicio, no se han recibido denuncias relacionadas con casos de corrupción.

Por otro lado, continúan abiertas determinadas diligencias previas en la Audiencia Nacional incoadas en septiembre de 2017, por un posible presunto delito de corrupción de autoridad o funcionario extranjero en contra de la Compañía, cuyo plazo para la instrucción de la causa se ha prorrogado hasta el 28 de julio de 2021, sin perjuicio de ulteriores prórrogas por periodos sucesivos de seis meses que pueden ser acordadas de conformidad con la Ley 2/2020, de 27 de julio, por la que se modifica el artículo 324 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Para más información, consultar la Nota 35 de las Cuentas Anuales Consolidadas de 2020.

Asimismo, en la sesión de 26 de febrero de 2020 el Consejo de Administración, a la vista de las investigaciones internas llevadas a cabo por un tercero experto, se aprobó interponer una querrela contra el anterior Presidente del Consejo de Administración por administración desleal y/o apropiación indebida que, en efecto, se interpuso en marzo 2020. Asimismo, en la referida sesión se aprobó que cualquier indicio de práctica fraudulenta cometido contra o en nombre de la Compañía sería inmediatamente combatido, fomentando la cultura de cumplimiento normativo en todos los niveles de la Sociedad, ordenándose varias líneas de investigación desde esa fecha.

Por otro lado, también se ha llevado a cabo por un tercero independiente en julio 2020 un informe sobre el análisis forense de algunos ordenadores de trabajadores, con motivo del alza de la cotización el pasado 8 de julio de 2020 y posible filtrado de información privilegiada.

Por todos estos motivos, desde el ejercicio 2017, se ha promovido y reforzado la cultura de cumplimiento del Grupo, llevándose a cabo una activa revisión y actualización de políticas y procedimientos en esta materia, entre los que se destacan por su importancia: (i) la Política Anticorrupción en proceso de aprobación; (ii) la Norma de Comunicación de Incidencias e Investigaciones Internas; (iii) la Norma de Diligencia Debida de Terceras Partes; (iv) la Política de Responsabilidad Social Corporativa aprobada el 23 de diciembre de 2015; (v) la Política de Control y Gestión de Riesgos aprobada el 23 de diciembre de 2015 y revisada por el Consejo de Administración el 20 de diciembre de 2018; y (vi) la NIG.03 Control y Gestión de Riesgos de Proyecto publicada el 11 de noviembre de 2019.

Asimismo, en su Código de Conducta, Duro Felguera prohíbe de forma estricta la corrupción en todas sus formas. En particular, está prohibido ofrecer, prometer o entregar, directa o indirectamente, algo de valor, con la finalidad de influir en el receptor para que realice o no realice algún acto en beneficio o como ventaja para la Compañía, otras sociedades del Grupo o cualquier tercero. No sólo está prohibido ofrecer, prometer





## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

o entregar algo de valor sino también pedirlo, aceptarlo o recibirlo como contraprestación por la realización o la no realización de alguna actuación en beneficio o como ventaja para cualquier tercero.

En ningún caso se podrán aceptar regalos monetarios o en especie, préstamos, beneficios individuales o actuaciones de terceras personas físicas o jurídicas relacionadas con actividades del Grupo que puedan provocar una pérdida de la independencia y de la ecuanimidad en las relaciones con los diferentes grupos de interés.

Desde el Grupo se fomenta la máxima colaboración y diligencia de todo el personal en cuantas actuaciones se lleven a cabo con las Administraciones Públicas, así como en inspecciones, requerimientos o intervenciones se estimen necesarias por parte de éstas u organismos reguladores. En la participación en procedimientos de concurso, licitación o adjudicación de contratos, Duro Felguera deberá abstenerse de influir, alterar, o tratar de influir o alterar el curso ordinario de dichos procesos, en vistas de la obtención de un resultado favorable o de unas condiciones más beneficiosas para el futuro adjudicatario o con objeto de modificar sustancialmente los requisitos, condiciones y criterios de la licitación o adjudicación del contrato en cuestión.

En lo que concierne al posicionamiento de Duro Felguera sobre contribuciones políticas, el Código de Conducta establece la prohibición de la realización de cualquier tipo de contribución, en nombre y por cuenta del Grupo, que constituya, o pueda llegar a constituir, afiliación o implicación política alguna. Por este motivo, no se conocen incumplimientos del Código en relación con contribuciones a partidos políticos.

Por otro lado, tal y como se establece en el Código de conducta, la Compañía manifiesta su firme compromiso de no realizar prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con Administraciones Públicas y Organismos Reguladores, operadores de mercado, proveedores, y demás grupos de interés, incluyendo las relativas al blanqueo de capitales provenientes de actividades ilícitas o criminales.

Asimismo, Duro Felguera cuenta con una Norma de Diligencia Debida de Terceras Partes aprobada por el Consejo de Administración en 19 de diciembre de 2019, que regula el procedimiento que debe seguirse por la Compañía para iniciar cualquier proceso de contratación o acuerdo de colaboración empresarial con terceros externos, requiriéndose para ello la realización de un proceso de análisis y estudio previo al inicio de relaciones profesionales o comerciales, minimizando una potencial transferencia de responsabilidad al Grupo como consecuencia de la materialización de un riesgo técnico, financiero o de cumplimiento.

Asimismo, en sesión de 18 de diciembre de 2020 del Consejo de Administración se aprobó la revisión de la NIG 08 Gestión y Uso de Herramientas de Información y Comunicaciones, a fin de adaptar la misma a los cambios tecnológicos aparecidos en los últimos años y que afectan a las herramientas de trabajo de toda la plantilla. En la misma sesión del Consejo de Administración, tal y como se ha indicado en ocasiones previas, se ha aprobado la revisión y actualización del Modelo de Prevención de Delitos en su conjunto con el objetivo de seguir reforzando y definiendo medidas internas que permitan evitar situaciones y conductas relacionadas con la corrupción, el fraude y el soborno.

### 3.3 Transparencia fiscal

Duro Felguera desarrolla su estrategia fiscal velando por la determinación, aprobación y aplicación de sistemas y mecanismos eficaces en materia de reducción de riesgos de naturaleza tributaria y fiscal. En este sentido, cabe destacar que Duro Felguera indica expresamente en la Nota 31 de la Memoria Consolidada del ejercicio 2020 las contingencias fiscales abiertas.

La Política Fiscal de la Compañía establece los principios que deben seguir todas las sociedades del grupo en materia de desempeño y transparencia fiscal. La política, aprobada por el Consejo de Administración en diciembre de 2015, tiene como prioridad la implantación de una estrategia fiscal responsable en el marco del interés social, la creación de valor sostenible y la reducción de los riesgos fiscales asociados a la actividad de Duro Felguera.

La Compañía basa sus prácticas en la transparencia y veracidad informativa, buena fe y cooperación con las administraciones tributarias, el principio de prudencia, el cumplimiento legal y la adecuación a las mejores prácticas. Los principios de actuación seguidos son:

- » Diseño de las estructuras fiscales absteniéndose de utilizar estructuras fiscales de carácter opaco y artificioso. Del mismo modo, Duro Felguera está comprometido con la lucha contra los paraísos fiscales y la evasión fiscal internacional.
- » Compromiso con el pago en plazo y forma de todas las obligaciones tributarias establecidas.
- » Colaboración con las administraciones tributarias, y aplicación fundamentada en Derecho de la normativa fiscal, considerando los factores de negocio que puedan incidir, con el fin de reducir las áreas de incertidumbre y minimizar los potenciales incumplimientos.
- » Gestión de los riesgos fiscales derivados de la interacción con el negocio, Duro Felguera realiza un análisis exhaustivo de los aspectos tributarios que estas conllevan.
- » Formación académica de los profesionales implicados que permita cumplir con la Estrategia Fiscal del Grupo y desarrollar prácticas encaminadas a la prevención y reducción de los riesgos fiscales en el diseño y desarrollo de sus actividades.

La Comisión de Auditoría es la responsable de supervisar la eficacia del control interno de la Compañía, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos fiscales. Asimismo, debe informar en la materia, con carácter previo, al Consejo de Administración.

El Consejo de Administración es el órgano de gobierno con mayor responsabilidad, encargado de la definición de la política y la estrategia fiscal de la Compañía.

Por otro lado, Duro Felguera aplica una política de precios de transferencia para todas las operaciones entre partes y entidades vinculadas, que garanticen la creación de valor, mediante funciones, activos y asunción de riesgos relacionados con el negocio.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Contribución fiscal

Duro Felguera presta una atención prioritaria al cumplimiento de sus obligaciones fiscales de acuerdo con las normas aplicables de cada país en el que opera.

En concreto, durante los ejercicios 2020 y 2019, los importes pagados en euros por Impuesto de Sociedades en cada uno de los países en los que opera ascienden a:

	2020	2019
Argelia	69	75
Bélgica	97.877	-
Bielorrusia	664.864	561.138
Canadá	-	462.729
Chile	45.988	102.840
Méjico	23.344	549.679
Perú	27.284	92.895
Rumania	51.460	443.949
<b>Total</b>	<b>910.885</b>	<b>2.213.305</b>

Los importes anteriores reflejan los impuestos efectivamente pagados. Los distintos países establecen normas sobre el momento del ingreso, que en muchas ocasiones difieren del momento del registro del gasto por impuesto, basado en el principio de devengo.

La variación entre los impuestos pagados en el 2020 respecto a los pagados en el ejercicio anterior se debe fundamentalmente a la reducción de actividad en Méjico, Canadá y Perú y a la ralentización del proyecto Iernut en Rumanía por causa del COVID-19. Destacar que en Rumania se realizan pagos a cuenta del Impuesto sobre Sociedades trimestrales en función de los resultados periódicos, regularizándose durante el mes de marzo del ejercicio siguiente el pago final que corresponda según el resultado final del ejercicio. En este sentido, dado el impacto que el COVID-19 ha tenido en el proyecto Iernut a partir del segundo trimestre de 2020, y a diferencia de lo ocurrido en 2019, el resultado de los pagos a cuenta del segundo y tercer trimestre de 2020 ha sido negativo.

### Subvenciones recibidas

Durante los ejercicios 2020 y 2019, no se han recibido ninguna subvención pública en las áreas de I+D+i, eficiencia energética, prevención de riesgos laborales o inversiones. Únicamente se han recibido bonificaciones en las cuotas de seguridad social por personal investigador por importe de 27.875 euros (47.480 euros en el ejercicio 2019) y por formación continua por un importe de 44.763 euros (70.188 euros en el ejercicio anterior). Adicionalmente, véase la Nota 21. Subvenciones de la Memoria Consolidada del ejercicio 2020.

## 4. Crecimiento sostenible

### 4.1 Principales indicadores económicos

La actividad del Grupo durante el ejercicio 2020 ha venido marcada por los efectos que la crisis sanitaria del Covid-19 ha tenido sobre sus operaciones desde mediados del mes de marzo, lo que ha imposibilitado mantener los resultados positivos alcanzados en el ejercicio 2019.

A pesar de que el Grupo puso todo su empeño desde el primer momento, adoptando las medidas preventivas indicadas tanto por la Organización Mundial de la Salud como por otras autoridades, priorizando la seguridad y salud de sus empleados, la virulencia con la que está azotando la pandemia en el entorno económico, ha impactado de forma muy significativa en el nivel de actividad del Grupo. La incertidumbre que para los potenciales clientes genera la decisión de acometer nuevas inversiones ha supuesto una desaceleración en la contratación esperada. Además, las restricciones sufridas tanto en términos de movilidad del personal como en el suministro de materiales en la ejecución de los proyectos en curso, han tenido una fuerte incidencia en los segmentos que concentran la ejecución de grandes proyectos: Energía, Mining&Handling y Oil&Gas. Sin embargo, los negocios de Servicios Especializados y Fabricación, a pesar de las restricciones, han conseguido alcanzar niveles de actividad similares al año anterior.

En este contexto, el Grupo Duro Felguera ha implementado una serie de medidas al objeto de superar la crisis, adaptándose a la nueva normalidad y planificando su futuro. En este sentido el Grupo está llevando a cabo acciones para asegurar la liquidez y continuidad del negocio, acciones para mejorar la rentabilidad y optimizar resultados y estableciendo una nueva estrategia.

Con el objeto de compensar el impacto que la emergencia sanitaria ha provocado, con fecha 28 de agosto de 2020 se presentó solicitud de apoyo financiero público temporal al Fondo de Apoyo a la Solvencia para Empresas Estratégicas (el Fondo) por importe de 120 millones de euros.

El Consejo de Ministros, en su reunión celebrada el día 9 de marzo de 2021, de conformidad a lo establecido en el artículo 2.6 del Real Decreto-Ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo, autorizó al Consejo Rector del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas (FASEE) la aprobación de la solicitud de ayuda pública temporal por el importe anteriormente indicado, tal y como se indica en la Nota 40 de Hechos Posteriores de la Memoria Consolidada.

Este apoyo financiero público temporal se enmarca dentro de un proceso de reestructuración global del Grupo que persigue el fortalecimiento de su posición financiera y patrimonial, que contempla asimismo como ejes, la refinanciación de la deuda sindicada actual de 85 millones de euros bajo ciertos términos y la obtención de una línea revolving de avales para cubrir las garantías necesarias en los siguientes dos años, así como la monetización de derechos de cobro.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

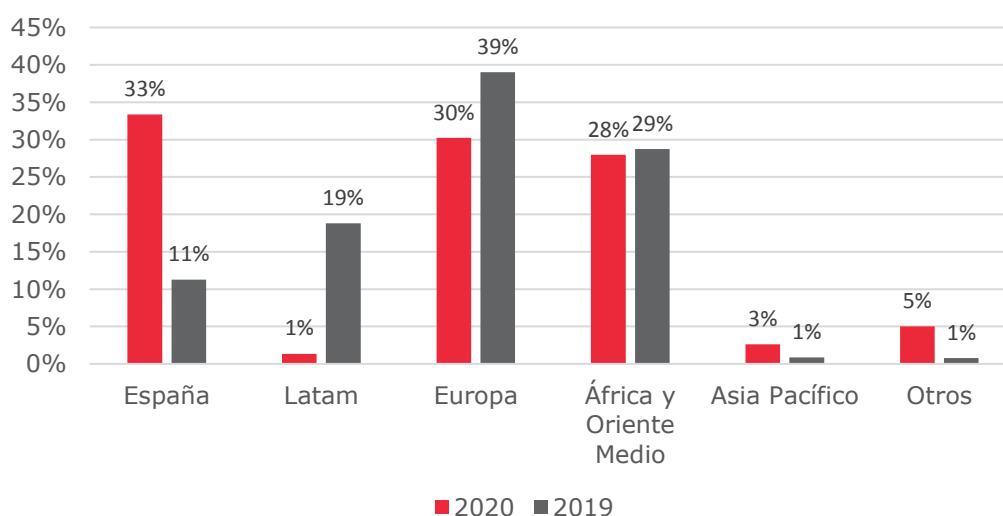
En relación al proceso de captación de inversores privados, se han recibido ofertas no vinculantes de potenciales inversores y se continúa recibiendo muestras de interés de otros potenciales inversores. Asimismo, el Principado de Asturias ha manifestado su intención inicial de realizar una aportación por importe de 6 millones de euros, con carácter adicional, pendiente de definir su concreción.

Principales indicadores económicos	2020	2019
Ingresos ordinarios	137.707	379.838
EBITDA	(137.974)	1.215
Fondo de maniobra	(203.867)	25.842
Contratación	78.635	105.480
Cartera	268.063	468.912
Ganancias por acciones básicas	(1,79)	0,0006
Ganancias por acciones diluidas	(1,68)	0,0006

El cuadro siguiente muestra el desglose de los ingresos de las actividades ordinarias al cierre del ejercicio de acuerdo con la distribución geográfica de las entidades que las originan, tal y como se presentan al Consejo de Administración.

Ingresos por área geográfica	2020	2019
España	45.970	42.777
Latam	1.854	71.445
Europa	41.628	150.304
África y Oriente Medio	38.487	109.145
Asia Pacífico	3.594	3.240
Otros	6.174	2.927
<b>TOTAL</b>	<b>137.707</b>	<b>379.838</b>

% Ingresos por área geográfica



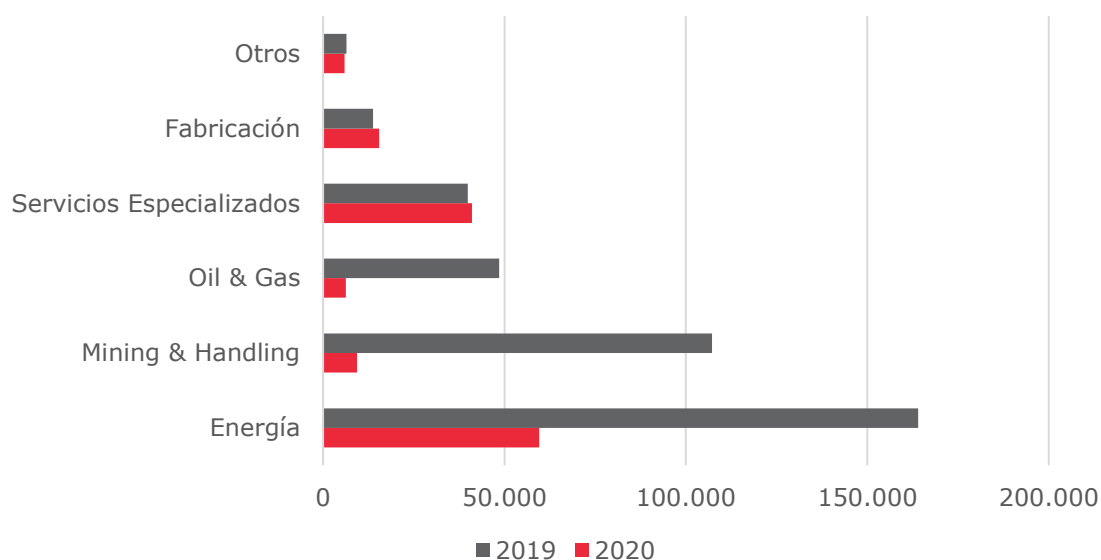


## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

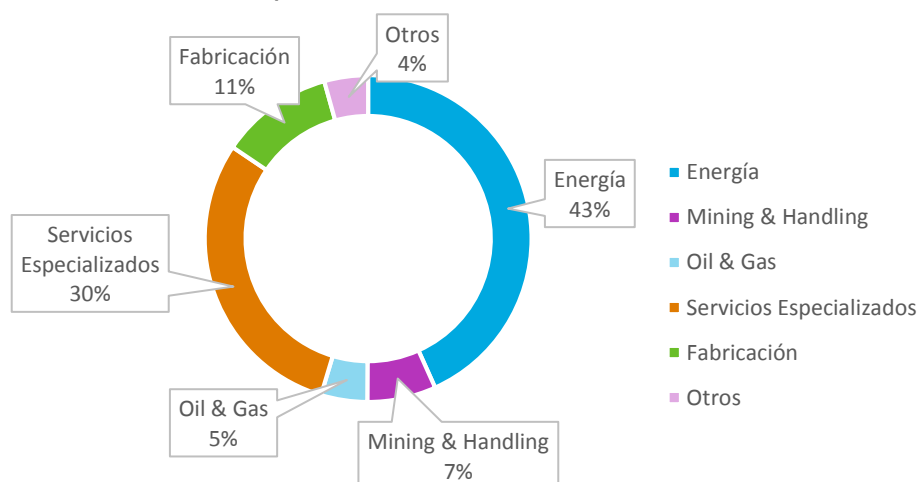
Cifra de negocio por categoría de actividad, gráficos para dos ejercicios y comparativo.

Líneas de negocio	2020	2019
Energía	59.597	164.034
Mining & Handling	9.373	107.191
Oil & Gas	6.300	48.496
Servicios Especializados	41.021	39.888
Fabricación	15.452	13.757
Otros	5.964	6.472
<b>TOTAL</b>	<b>137.707</b>	<b>379.838</b>

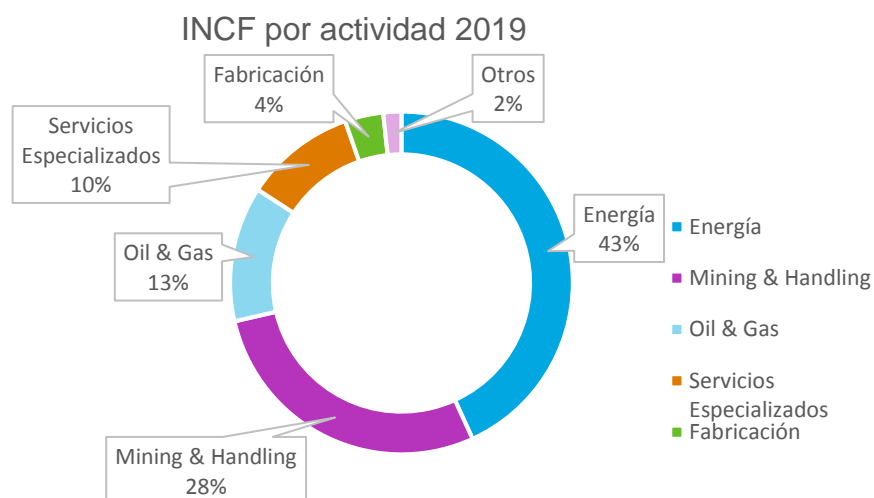
INCF por actividad



INCF por actividad 2020



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020



### Beneficios obtenidos por área geográfica

A continuación, se presenta el Beneficio Antes de Impuestos desglosado por país tanto de los ejercicios 2020 y 2019<sup>3</sup>:

País	2020	2019
España	(69.894)	(12.540)
Dubái	(34.635)	(15.231)
Argentina	(18.434)	(1.565)
Argelia	(17.064)	(409)
México	(14.512)	(1.721)
India	(11.376)	(4.945)
Rumanía	(2.759)	1.647
Brasil	(1.055)	(608)
Perú	(960)	13.454
Chile	(383)	3.374
Bélgica	395	1.221
Bielorrusia	2.768	1.894
Costa Rica	56	20.740
Otros	(655)	(632)
<b>TOTAL</b>	<b>(168.508)</b>	<b>4.679</b>

\*Cifras expresadas en miles de euros.

<sup>3</sup> En relación a la información del ejercicio 2019 se ha presentado un mayor desglose respecto al Estado de Información No Financiera formulado el ejercicio anterior para desagregar por país.

**Valor económico generado y valor económico distribuido**

Valor económico generado	2020	2019
Ingreso por ventas	137.707	379.838
Otros ingresos no financieros	592	32.618
Ingresos financieros	1.703	7.349
Participación en resultados de asociados	(14.426)	(5.278)
Ingresos por enajenación de activos	273	2.312
<b>Valor económico generado TOTAL</b>	<b>125.849</b>	<b>416.839</b>
Valor económico distribuido	2020	2019
Relaciones económicas con proveedores	99.248	306.037
Salarios y compensación total de los empleados	62.304	89.515
Pagos a proveedores de capital	-	-
Total impuestos por DF	(911)	(1.688)
Operaciones discontinuas	-	-
<b>Valor económico distribuido TOTAL</b>	<b>160.641</b>	<b>393.864</b>
<b>Valor retenido</b>	<b>(34.792)</b>	<b>22.975</b>

\*Cifras expresadas en miles de euros.

## 4.2 Gestión de riesgos

La naturaleza de los sectores en los que opera Duro Felguera y las diversas actividades que desarrolla en un marco internacional conllevan una serie de riesgos que la Compañía mantiene identificados y controlados, realizando las acciones necesarias para eliminar o minimizar los impactos negativos que la actividad genera. Duro Felguera apuesta por desarrollar un modelo de negocio sostenible, por lo que trabaja en gestionar los impactos sociales, ambientales y económicos más significativos, así como aquellos que podrían ejercer una influencia sustancial en las decisiones de los grupos de interés.

Como consecuencia, la Compañía cuenta con un sistema integral de gestión de riesgos homogéneo y de aplicación para toda la organización, con el fin de que los responsables puedan identificar, analizar, evaluar, gestionar y comunicar los riesgos asociados a la estrategia y a la operativa.

De este modo, Duro Felguera contribuye a conseguir los objetivos del Plan de Negocio y a afianzar el compromiso de la organización con los grupos de interés.





## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Modelo de gestión de riesgos

El sistema integral de gestión de riesgos, que se apoya en la metodología COSO ERM 2017 por el que se establecen los componentes esenciales de la administración de riesgos, se rige por la "Política de Control y Gestión de Riesgos", aprobada por el Consejo de Administración en 2018, en la que se establecen los principios y directrices básicas para el control y la gestión de los riesgos de toda naturaleza, a los que se enfrenta la Compañía, partiendo de la identificación de los principales riesgos de los negocios y promoviendo los sistemas de control interno y gestión más adecuados. En ella se establecen los siguientes principios básicos:

- **Promover la orientación a la gestión del riesgo** desde la definición de la estrategia hasta la toma de decisiones operativas.
- **Segregar y asignar responsabilidades**, así como garantizar los instrumentos más eficaces para la cobertura de riesgos.
- **Informar con transparencia sobre los riesgos del grupo y el funcionamiento de los sistemas de control.**
- **Asegurar el cumplimiento y actualización de las normas de gobierno corporativo** de acuerdo con las mejores prácticas.

La metodología del sistema de gestión de los riesgos se basa en las siguientes cinco etapas: identificación, análisis, evaluación, gestión, y comunicación de los riesgos asociados a la estrategia y a la operativa de Duro Felguera, asegurando un marco general de gestión de las amenazas e incertidumbres inherentes a los procesos del negocio y al entorno en el que opera el Grupo, siempre bajo una acción de monitorización.

### Gobierno de la gestión del riesgo

Por tratarse de un sistema integral, todas las personas de Duro Felguera tienen la responsabilidad de apoyar y promover la gestión de riesgos. En este sentido, la Política de Gestión de Riesgos establece las siguientes responsabilidades:

- **Consejo de Administración:** encargado de definir, actualizar y aprobar la Política de Control y Gestión de Riesgos y de fijar el apetito al riesgo.
- **Comisión de Auditoría:** supervisa y controla el sistema de gestión de riesgos, así mismo propone al Consejo para su análisis y consideración el apetito del riesgo.
- **Comité de Dirección:** promueve la identificación y evaluación de los riesgos en todos los niveles de la Compañía, asigna responsabilidades, confirma los resultados de las evaluaciones de riesgos y aprueba las acciones propuestas y ejecutadas por los gestores de los riesgos.
- **Dirección de Riesgos:** depende de la Comisión de Auditoría, a quien reporta directamente, da soporte al Consejo de Administración y al Comité de Dirección. Sus funciones son la de homogenizar, monitorizar y consolidar el sistema de riesgos.
- **Gestores de Riesgos:** participan activamente en la identificación, evaluación y propuesta de acciones en cuanto a la gestión de los riesgos.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Desarrollo del modelo de gestión de riesgos

Dentro de este modelo, y bajo los principios de la política de Control y Gestión de Riesgos, se diferencian dos áreas o niveles de control:

- **Control y Gestión de Riesgos Corporativos:** Son los riesgos generales asociados al conjunto del negocio de Duro Felguera.

Dada la transversalidad de este tipo de riesgo y su relevancia, no solo para la consecución de los objetivos del conjunto del negocio sino también para el futuro de la empresa, los Gestores de estos Riesgos son los miembros del Comité de Dirección.

- **Control y Gestión de Riesgos de Proyectos:** Son los riesgos propios de cada proyecto en particular, durante toda la vida de este desde la fase de la oportunidad comercial hasta el cierre del proyecto.

En este caso los Gestores de los Riesgos son los miembros del equipo de proyecto.

Dentro del área de **Control y Gestión de Riesgos Corporativos**, Duro Felguera tiene establecida la obligación de elaborar, actualizar y aprobar, con carácter como mínimo anual, el Mapa de Riesgos.

En este sentido, cabe destacar que, el principal punto de partida para la construcción del Mapa de Riesgos es el Plan Estratégico elaborado, revisado y aprobado por el Consejo de Administración. Debido a la difícil situación económico - financiera que atraviesa Duro Felguera, que incluye la búsqueda de nueva financiación, dicho Plan ha sido presentado en la Junta de Accionistas de la sesión de 29 de octubre de 2020 y, ha sufrido actualizaciones con el fin de incorporar las nuevas hipótesis financieras que se han estado negociando con las entidades financieras. Este aspecto unido a la reorganización del departamento que supuso la salida del Director de Riesgos a mediados del ejercicio 2020 y la ausencia de nombramiento por parte de la Compañía de un nuevo responsable en dicha función a cierre del ejercicio, han provocado que el mapa de riesgos se encuentre en proceso de elaboración, en concreto, se ha realizado una primera identificación de los riesgos que pueden afectar a la consecución del Plan Estratégico, si bien no se ha realizado una evaluación ni valoración de los mismos.

Estos riesgos identificados, conforme al modelo de gestión de riesgos diseñado y aprobado por el Grupo, se clasifican en cuatro categorías diferentes que se indican a continuación:

- » **Estratégicos:** riesgos asociados a los objetivos clave a largo plazo. Pueden surgir de las acciones de otros participantes clave del mercado (clientes, competidores, reguladores, inversores u otros), de los cambios en el entorno competitivo o del propio modelo de negocio. Se clasifican en esta categoría, riesgos vinculados con: mercado, presencia geográfica, socios, organizativo, disponibilidad de financiación y avales, cartera y riesgo reputacional.
- » **Operacionales:** riesgos asociados a las operaciones habituales que se llevan a cabo en Duro Felguera, incluyendo todos los riesgos relacionados con los procedimientos operativos y con el uso eficiente y efectivo de los recursos de la organización. En concreto, los principales riesgos que se consideran en esta



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

categoría son: ofertas y contratación, planificación de proyecto, compras y subcontratas, disponibilidad de recursos y equipos, ejecución y gestión del contrato, seguridad de los activos, seguridad laboral, sistemas de información y ciberseguridad, catástrofes, atracción y retención del talento, fraude y tecnología.

- » **Financieros:** riesgos relacionados con la gestión económico-financiera de Duro Felguera (liquidez, tipo de interés, deterioro de los activos financieros, tipo de cambio y riesgo de crédito) y con la información financiera. Estos riesgos mencionados son explicados con mayor profundidad en la Nota 3. Gestión del riesgo financiero, de la Memoria Consolidada adjunta de Duro Felguera.
- » **Cumplimiento:** riesgos de incumplimiento de la normativa externa e interna por parte de la Dirección o los empleados de la Sociedad, en concreto, la vinculada con el ámbito penal, fiscal, medioambiental, laboral, protección de datos y con el mercado de valores.

En lo que respecta a la consideración de la pandemia COVID-19 en el Mapa de Riesgos, cabe destacar que la Dirección ha considerado oportuno contemplar el efecto de la misma en cada uno de los riesgos identificados y reflejados en el mapa, pero sin aflorar un riesgo específico de la misma. Adicionalmente, con carácter complementario, la Dirección ha realizado un análisis y evaluación exhaustivo del impacto de la pandemia en Duro Felguera en la Nota 1.1. Efectos Covid-19 sobre la actividad del Grupo en el ejercicio de la Memoria Consolidada adjunta.

Una vez consensuada la identificación del inventario de riesgos con el Comité de Dirección, se procederá a la evaluación y priorización de los mismos. Con el objetivo de determinar los riesgos considerados como críticos para el Grupo y poder asignar responsables de la gestión de cada uno de ellos mediante la definición y seguimiento de los planes de acción y KPI's necesarios para tal efecto. Estos responsables de los Riesgos críticos serán miembros del Comité de Dirección en todos los casos.

Dentro del área de **Control y Gestión de los riesgos de Proyecto** se ha desarrollado e implantado la Norma Interna de Gestión: "NIG-03: Control y Gestión de Riesgos de Proyecto".

Esta norma define las responsabilidades y la metodología que, de forma homogénea, debe aplicarse, como un procedimiento más integrado en la gestión de los proyectos durante todo el ciclo de vida de los mismos que se ha dividido en cinco fases: oportunidad comercial, oferta, adjudicación, ejecución y cierre.

Se definen tres niveles de riesgo para cada oportunidad, oferta o proyecto, a medida que evoluciona la oportunidad hacia oferta y posteriormente a proyecto es necesario actualizar dicha evaluación en función de la mayor información obtenida. En función del nivel de riesgo se define el nivel de aprobación necesaria para cada oportunidad, oferta o proyecto. El nivel de riesgo depende por un lado del tipo de contrato, y por otro de ciertos parámetros que valoran el riesgo. Según el tipo de contrato se clasifican tres tipos en función del alcance (suministros, servicios, o contratos llave en mano en modalidad EPC), y la cifra de negocio. Los principales parámetros usados en la valoración del riesgo son principalmente los relacionados con el cliente, país, socio si procede, cifra de negocio, coste de oferta, flujo de caja esperado, necesidad de aval de oferta, necesidad de inversión



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

de capital o participación si la requiere, requerimiento de garantía de la casa matriz, limitación de responsabilidad del contrato y complejidad del proyecto.

Una vez determinado el nivel de riesgo de la oportunidad se obtiene el nivel de aprobación requerido. Para oportunidades en el caso del nivel inferior de riesgo, dicha aprobación corresponde al Director Comercial Corporativo. Si el nivel de riesgo es intermedio la aprobación corresponde al Director Comercial Corporativo, siendo necesario contar con la aprobación del Consejero Delegado de los parámetros que han elevado el riesgo a intermedio. Si el nivel de riesgo es elevado será necesaria la aprobación por parte del Consejero Delegado.

Con posterioridad a la aprobación de la oportunidad, comienza la fase de preparación de oferta y es necesario realizar un análisis de riesgos y oportunidades de la oferta para las diferentes áreas implicadas (ingeniería, aprovisionamientos, planificación, gestión contractual, construcción, financiero y fiscal, jurídico, RRHH, calidad, medioambiente y prevención) y se obtendrá de nuevo el nivel de riesgo de la oferta. En función del nivel de riesgo obtenido la aprobación podrá corresponder al Director Comercial Corporativo en el nivel inferior, y a medida que se incrementa el nivel de riesgo será necesaria la aprobación por parte del Comité de Dirección, del Consejero Delegado y en el caso último ser necesaria la aprobación del Consejo de Administración.

Una vez comienza la fase de ejecución del proyecto, en caso de adjudicación de la oferta y firma del contrato, el control y gestión de los riesgos debe estar integrada en la Dirección de proyecto. Se consideran seis procesos básicos en la dirección de proyectos vinculados al control y la gestión de los riesgos del proyecto: planificación de la gestión de riesgos, identificación de los riesgos, análisis cualitativo y cuantitativo de riesgos, planificación de respuesta a los riesgos y control de los riesgos.

Para facilitar la integración de estos seis procesos en las actividades de la dirección de proyecto, y mantener una uniformidad de proceso, se usa una plantilla común para realizar la taxonomía de riesgos de cada proyecto. Durante la ejecución del proyecto, la Dirección de Proyecto debe realizar de forma continua, el seguimiento de las amenazas, de las oportunidades y de los planes de acción para gestionarlos, reportando a través del informe de taxonomía de riesgos que será revisado por el Director de Riesgos, el Director de Producción y el Director de Control de Gestión. La periodicidad de revisión de los riesgos de los proyectos se define en función de su nivel de riesgo, siendo para el nivel inferior semestral, para el nivel intermedio trimestral y para el nivel superior mensual. Una vez que se supere el 95% de avance del proyecto se puede realizar el informe de cierre de riesgos del proyecto.

Respecto a los proyectos en marcha, el principal riesgo a gestionar y considerar por Duro Felguera durante el ejercicio 2020 ha sido el provocado como consecuencia del COVID-19. Tal y como se indica en el apartado 1.4 Estrategia, la pandemia ha generado tanto retrasos en proyectos en curso como la paralización de las negociaciones con clientes para la reactivación de determinados proyectos que se encontraban suspendidos.

Por tanto, como consecuencia del contexto actual, se han materializado determinados riesgos operativos vinculados con la planificación de los proyectos, las compras y subcontratación y seguridad laboral, entre otros, que han tenido que ser gestionados de acuerdo a la situación de cada país. En concreto, cabe destacar las medidas implementadas en el ámbito de Seguridad y Salud, explicadas en detalle en el apartado



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

5.3, y la evaluación y gestión contractual con los clientes de las situaciones derivadas de la pandemia.

### 5. Gestión responsable

#### 5.1 Nuestro enfoque de gestión

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) significa para Duro Felguera un compromiso con la sostenibilidad, la ética y las buenas prácticas. Por ello, la estrategia corporativa relativa a la RSC está orientada a conseguir un modelo de negocio, estrategias y objetivos empresariales sostenibles y socialmente responsables.

Del mismo modo, la Compañía persigue la mejora de la competitividad mediante la asunción de prácticas de gestión basadas en la innovación, la eficiencia y la sostenibilidad, fomentando la aplicación de los principios de igualdad, transparencia y confianza en las relaciones con sus grupos de interés.

El marco de gestión de la RSC en Duro Felguera se articula a través de la política de Responsabilidad Social Corporativa, del Código de conducta y de los compromisos voluntarios adquiridos.

#### Política de RSC

La política de RSC de la Compañía establece los principios básicos y el marco general de actuación. Sirve de base a la estrategia y a las prácticas de responsabilidad corporativa y a los compromisos asumidos con sus principales grupos de interés.

Los principios generales que rigen el desempeño en RSC de Duro Felguera son:

- **Respeto al medio ambiente** en la ejecución de todos los proyectos.
- **Estricta política de seguridad y prevención** velando por el bienestar de los profesionales, de las instalaciones y en la ejecución de sus obras.
- **Políticas de calidad** tendentes a la mejora continua de los procesos.
- **Formación continua** para los empleados.
- **Contratación de jóvenes profesionales.**
- **Transparencia** en las relaciones con nuestros **accionistas e inversores.**
- **Diálogo continuo con los agentes sociales** desde el punto de vista laboral.
- Promoción del **desarrollo de las comunidades locales.**
- Participación y colaboración con **organizaciones locales** sociales, culturales y deportivas.
- **Cumplimiento, supervisión y seguimiento** de la legislación vigente, las normas internas de la Compañía y las prácticas de buen gobierno corporativo asumidas por Duro Felguera.
- **Cooperación con las autoridades y organismos reguladores.**

La política de Responsabilidad Social Corporativa de Duro Felguera está públicamente disponible en la página web de la compañía.

**Diálogo con la cadena de valor y los grupos de interés**

El diálogo con la cadena de valor, entendida como las partes involucradas en el proceso productivo, sirve para compartir los compromisos adquiridos en la política de RSC y ayuda a compartir estrategias a la vez que fortalece la actividad. La transferencia de las buenas prácticas de RSC se hace a través de códigos de conducta con proveedores.



Un diálogo fluido con los grupos de interés es fundamental para crear un clima de confianza que perdure en el tiempo y en las diferentes geografías en las que Duro Felguera desarrolla su negocio.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Los canales de comunicación identificados en el año 2020 por cada grupo de interés son los siguientes:

Grupo de interés	Canal de comunicación
Empleados propios	Buzón de sugerencias Intranet Dirección de recursos humanos Correo electrónico
Subcontratas y proveedores	Encuestas de calidad Presentaciones periódicas Contacto directo vía telefónica y e-mail Visitas a las instalaciones (hasta marzo 2020) Visitas e inspecciones realizadas por DF
Clientes	Reuniones y conversaciones periódicas Jornadas y conferencias Encuestas Web corporativa
Accionistas e inversores	Departamento de relación con inversores: contacto on line y/o telefónico Formulario de contacto en la web corporativa
Sociedad civil y Comunidades locales	Web corporativa Informe anual Medios de comunicación Redes sociales (LinkedIn y Twitter) Comunicación con organizaciones locales Asociaciones empresariales Organismos públicos y privados
Medios de comunicación	Web Corporativa Informe Anual Medios de comunicación Organizaciones locales Asociaciones empresariales Organismos públicos y privados
Administraciones y autoridades competentes	Relaciones institucionales Comunicaciones legales

### Análisis de materialidad

El análisis de materialidad es la herramienta que permite identificar los asuntos más relevantes para las compañías y sus grupos de interés. En base al resultado del análisis, se establecen las prioridades de actuación y los contenidos que se presentan en el informe.

El análisis de materialidad del ejercicio de 2020 de Duro Felguera se ha realizado teniendo en cuenta<sup>4</sup> las siguientes fases:



#### Identificación

En el análisis externo se han analizado informes de los principales competidores, las noticias y contenido publicado por los medios de comunicación, requisitos de los principales clientes en la materia, información de los principales analistas en materia de

<sup>4</sup> El análisis de materialidad realizado por DF ha considerado el doble concepto de materialidad, es decir, no sólo ha contemplado el impacto de las cuestiones no financieras sobre la entidad, sino también el impacto de la sociedad sobre las cuestiones no financieras.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Sostenibilidad, tendencias y normativas emergentes en materia de sostenibilidad y los propios requerimientos de la normativa de información no financiera.

En el análisis interno se han analizado fuentes internas tales como el Plan de Viabilidad, el inventario de riesgos corporativos indicado en el apartado 4.2 del presente documento, la visión y valores de Duro Felguera, el Código de Conducta, las principales políticas, normas internas y manuales aprobadas por el Grupo, así como entrevistas realizadas a los principales responsables de área de Duro Felguera.

El análisis de materialidad en Duro Felguera se efectúa y actualiza con carácter anual si bien tiene en cuenta un horizonte temporal alineado con el Plan Estratégico (2020- 2025) en tanto en cuanto es una de las fuentes empleadas para el análisis interno, tal y como se ha mencionado en el párrafo anterior.

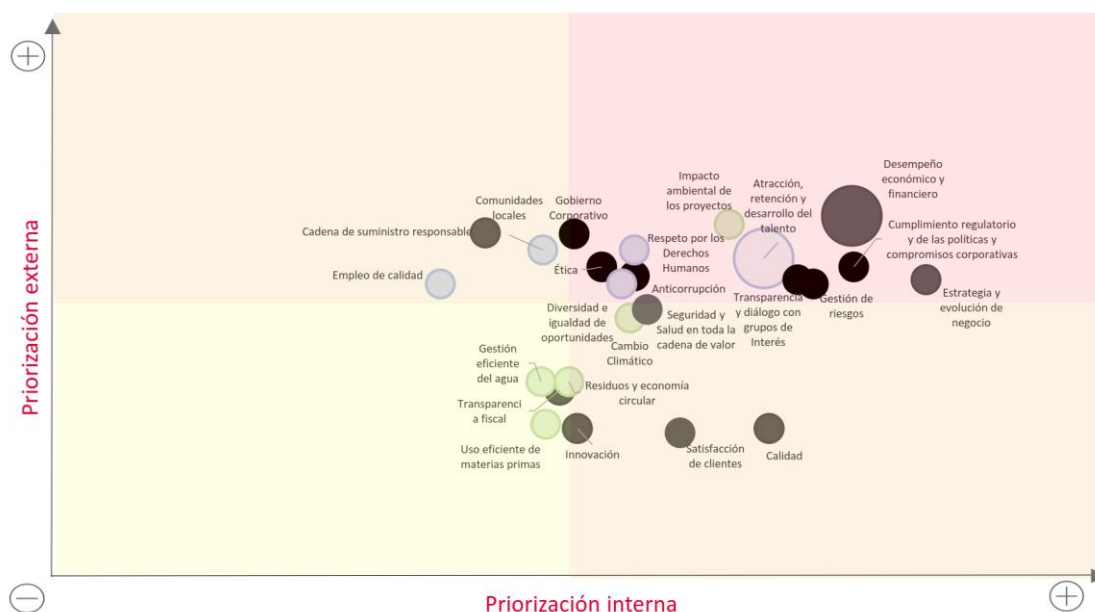
### **Priorización**

Como resultado de este análisis, se obtuvieron 27 temas relevantes sobre los que se realizó una valoración donde se ponderaban las diferentes fuentes de información según su importancia para la empresa y para sus grupos de interés.

### **Validación**

La priorización se ha validado internamente en el Área de Responsabilidad Social Corporativa de Duro Felguera contrastando la relevancia de los asuntos materiales y su peso en relación con los objetivos del Grupo.

Finalmente, se ha elaborado la Matriz de Materialidad según los dos ejes de relevancia en base a la priorización externa e interna:

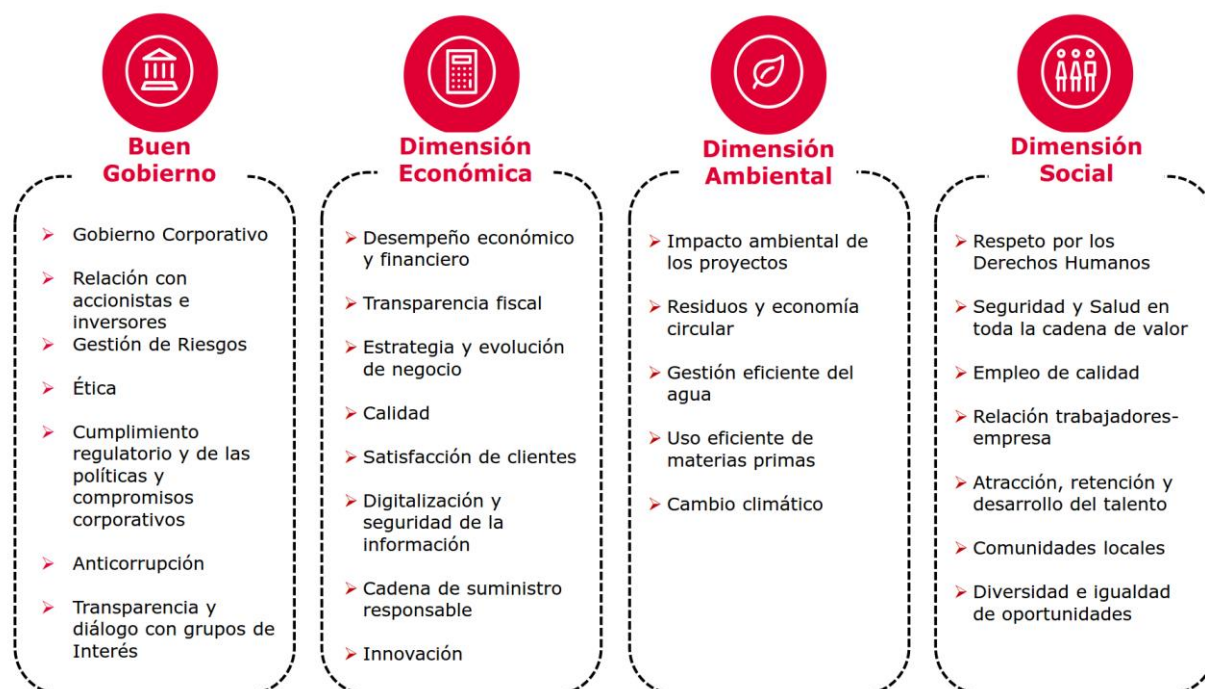




## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Temas materiales

A continuación, se muestran los 27 temas materiales que se han obtenido como resultado del análisis:






### Contribución a los objetivos de desarrollo sostenible

El compromiso de Duro Felguera se reafirma con la adopción de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible y los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Este compromiso se ha tenido en cuenta en la fase de identificación del análisis de materialidad.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Los principales ODS de aplicación y la contribución de Duro Felguera a su consecución son:

ODS	Meta	Aspecto Material	Enfoque de Duro Felguera
 <p><b>3</b> SALUD Y BIENESTAR</p>	Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades	Seguridad y Salud en toda la cadena de valor	<p>Firme compromiso con la salud de los empleados y colaboradores que se concreta en 2020 con la creación del Comité de Seguimiento del COVID-19 y la implantación del Plan de Contingencia Covid19 para la gestión de la pandemia</p> <p>Certificaciones OHSAS 18001:2007 de todas las líneas de negocio y auditorías internas y certificación V-Safe por la gestión gestión en las medidas Covid19</p> <p>Medidas de conciliación y organización del tiempo</p>
 <p><b>4</b> EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	Promover oportunidades de aprendizaje	<p>Relación trabajadores-empresa</p> <p>Empleo de calidad</p> <p>Atracción, retención y desarrollo del talento</p> <p>Diversidad e igualdad de oportunidades</p>	<p>Compromiso con la formación de los trabajadores fomentando y facilitando a lo largo de 2020 la formación on-line</p> <p>Convenios con Universidades y Centros de Formación Profesional para ofrecer periodos de prácticas a sus estudiantes</p> <p>Programa interno de prácticas para hij@s de trabajador@s</p>
 <p><b>16</b> PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible	<p>Gobierno Corporativo</p> <p>Ética</p> <p>Cumplimiento regulatorio y de las políticas y compromisos corporativos</p> <p>Anticorrupción</p> <p>Transparencia</p> <p>Respeto por los Derechos Humanos</p>	<p>A través del Código de Conducta que recoge los principios de conducta corporativos que han de guiar el comportamiento y la toma de decisiones de quienes forman parte de Duro Felguera</p> <p>Con la implantación y actualización de políticas y procedimientos poniendo el foco en la Política Anticorrupción en proceso de aprobación, la Norma de Comunicación de Incidencias e Investigaciones Internas, la Norma de Diligencia Debida de Terceras Partes, la Política de Responsabilidad Social Corporativa, la Política de Control y Gestión de Riesgos, y la NIG.03 Control y Gestión de Riesgos de Proyecto y el protocolo de actuación contra el acoso sexual y moral.</p> <p>Disponiendo del canal Línea Ética que permite la presentación de incidencias derivadas de comportamientos o conductas irregulares que atenten contra el Código de Conducta</p>

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Además de los anteriores, que son objetivos, metas y acciones que se están llevando a cabo en la actualidad, el Plan Estratégico 2020-2025 recoge el compromiso futuro adquirido por Duro Felguera con la Agenda 2030 identificando como prioritarios los siguientes ODS:

ODS	Meta	Aspecto Material	Enfoque de Duro Felguera
<p><b>7</b> ENERGÍA ASEQUIBLE Y NOCONTAMINANTE</p>	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna	<p>Estrategia y evolución del negocio</p> <p>Impacto ambiental de los proyectos</p>	<p>Mediante la firme apuesta por las renovables con la creación y lanzamiento de la filial DF Green Tech</p> <p>Contribuyendo a la descarbonización de la economía</p>
<p><b>9</b> INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	Promover la industrialización sostenible	<p>Innovación</p> <p>Digitalización y seguridad en la información</p> <p>Calidad</p>	<p>Posicionándose en el sector de las renovables a través de la fabricación de productos, proyectos y servicios que aseguren la sostenibilidad</p> <p>Afianzando el compromiso con la innovación y el progreso tecnológico como elementos clave para desarrollar soluciones duraderas para hacer frente al desafío económico y medioambiental</p>
<p><b>12</b> PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	Garantizar modalidades de producción y consumo responsables	<p>Residuos y economía circular</p> <p>Cadena de suministro responsable</p>	<p>Mediante el desarrollo y aplicación de criterios de Economía Circular durante todo el ciclo de vida de los proyectos</p> <p>Mejorando el enfoque del Ciclo de Vida de los productos</p> <p>Trabajar para conseguir el objetivo "Cero residuos a vertedero"</p>
<p><b>13</b> ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	Adoptar medidas que contribuyan a combatir el cambio climático y sus efectos	<p>Cambio climático</p> <p>Uso eficiente del agua</p> <p>Uso eficiente de las materias primas</p>	<p>Estudio de mejoras en la eficiencia energética mediante auditorías e implantación de sistemas de gestión según ISO 50001</p> <p>Obtención del certificado ISO TS-14072 para la Huella Ambiental</p> <p>Fomentar la elección de proveedores locales y compras circulares</p> <p>Incentivando actuaciones de sensibilización a los trabajadores</p>

### 5.2 Gestión del Talento

Duro Felguera recoge el compromiso con los empleados en la Política de RSC en la que se establecen una serie de directrices que rigen la relación:

- » Prohibición de cualquier tipo de discriminación.
- » Respeto de la libertad de asociación y negociación colectiva.
- » Apoyo y compromiso en la aplicación de las políticas públicas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades y para el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito.
- » Selección y promoción de sus profesionales teniendo en cuenta los criterios de mérito y capacidad.

De igual modo, en el Código de Conducta se establece el respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas de los empleados de Duro Felguera a través de los siguientes pilares:

- **Conciliación laboral:** facilitación del equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, promoviendo las medidas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de los mismos para alcanzar el desarrollo integral de la persona.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

- **Igualdad de oportunidades:** promoción del desarrollo profesional y personal de todo el Personal, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.
- **Ausencia de discriminación:** Los Profesionales de Duro Felguera deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. El Grupo no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional y rechaza cualquier manifestación de acoso, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.
- **Formación:** Todos los Profesionales deben participar de manera activa en los planes de formación que Duro Felguera pone a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarios con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a los clientes, a los accionistas de la Compañía y a la sociedad en general.

La gestión de las personas en Duro Felguera está orientada a proporcionar las bases para un crecimiento ordenado y sólido a través de la gestión del talento y del compromiso de sus profesionales. Para ello, se trabaja en establecer tanto las condiciones laborales y retributivas, como el desarrollo de la persona de una forma cercana, ágil y directa para asegurar que su actuación logre la consecución de los resultados empresariales.

Asimismo, Duro Felguera trabaja en establecer e implantar Sistemas de Gestión de Personas que permitan una dirección moderna, ágil y flexible con el fin de fomentar y desarrollar el talento de los equipos. La Dirección de Recursos Humanos de la Compañía es la encargada de establecer las políticas y sistemas de gestión de personas acordes a la estrategia empresarial.

### Expediente de Regulación de Empleo (ERTE) 2020

Con fecha 14 de abril de 2020 se llegó a un acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, para la aplicación de un ERTE derivado de causas productivas ocasionadas por la pandemia del COVID-19. Dicha medida de suspensión de contratos se aplicaba a la mayoría de los trabajadores del Grupo, estando excluidas de la misma las filiales Duro Felguera Calderería Pesada, EPICOM y Felguera Tecnologías de la Información.

Dicha medida afectó de forma potencial a un total de 672 trabajadores, si bien de forma simultánea podía ser aplicada sobre 464 trabajadores. Asimismo, aun cuando la medida tenía un período de duración del 14 abril al 20 de octubre, ningún trabajador podía estar afectado por la misma por más de cinco meses.

Posteriormente, y debido a la persistencia de la pandemia, se ha iniciado la negociación con la Representación Legal de los Trabajadores de un nuevo ERTE en diciembre (véase apartado 6 de Hechos Posteriores).

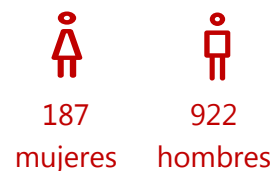
Adicionalmente a lo anterior, el Comité de Dirección y equipo directivo se aplicó una reducción mensual del 20% del salario durante la duración del ERTE.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Distribución de la plantilla a cierre de ejercicio

Al terminar 2020, Duro Felguera contaba con un equipo de 1.109 empleados (1.321 empleados en el 2019) en todo el Grupo, y una antigüedad media de 9,80 años (8,30 años en 2019).



Empleados por sexo	2020	2019	Desv % 2020 - 2019 Sobre total
Hombres	922	1.115	-17,31%
Mujeres	187	206	-9,22%
<b>TOTAL</b>	<b>1.109</b>	<b>1.321</b>	<b>-16,05%</b>

Empleados por edad	2020	2019	Desv % 2020 - 2019 sobre total
Grupo < 30 años	31	74	-58,11%
Grupo 30-50 años	706	873	-19,13%
Grupo > 50 años	372	374	-0,53%
<b>TOTAL</b>	<b>1.109</b>	<b>1.321</b>	<b>-16,05%</b>

Empleados por categoría	2020	2019	Desv % 2020 - 2019 sobre total
Alta Dirección	6	9	-33,33%
Dirección	16	19	-15,79%
Mandos Intermedios	119	152	-22,37%
Técnicos	472	577	-18,02%
Posiciones de apoyo	69	76	-9,21%
Personal Operario	427	488	-12,50%
<b>TOTAL</b>	<b>1.109</b>	<b>1.321</b>	<b>-16,05%</b>

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Empleados contratados por país	2020	2019	Desv % 2020-2019 sobre total
Argelia	34	85	-60,00%
Argentina	0	2	-100,00%
Australia	0	1	-100,00%
Bélgica	0	2	-100,00%
Bielorrusia	9	10	-10,00%
Brasil	2	2	0,00%
Chile	1	1	0,00%
Colombia	3	3	0,00%
Costa Rica	1	3	-66,67%
Dubái	4	23	-82,61%
España	1.034	1.165	-11,24%
India	5	7	-28,57%
México	8	7	14,29%
Perú	4	7	-42,86%
Rumania	4	3	33,33%
<b>TOTAL</b>	<b>1.109</b>	<b>1.321</b>	<b>16,05%</b>

Esta cifra supone una reducción en términos absolutos del 16,05% respecto a la plantilla de 2019 debida a la pandemia COVID-19 que afectó y afecta de manera considerable a la economía mundial. En concreto, destacar la reducción en el personal menor de 30 años (58% menos que a cierre de 2019), principalmente derivado de la finalización de proyectos o paralización de los mismos a causa de los efectos del COVID-19. La reducción se ha notado especialmente en los proyectos internacionales donde había una tasa importante de empleados menores de 30 años.

### Distribución de la plantilla por región geográfica y género

La diversidad geográfica es un aspecto muy relevante para Duro Felguera, debido a su presencia internacional. La Dirección de Recursos Humanos impulsa y da soporte al Servicio de Movilidad Internacional en el que se incluye tanto al personal contratado en España, como al personal de terceros países.

La finalidad de este servicio es la de facilitar la expatriación e impatriación, así como los trámites y condiciones de los desplazamientos internacionales del personal de Duro Felguera, velando por el cumplimiento de las particularidades y normas a aplicar en cada caso.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Ejercicio 2020

Región <sup>5</sup>	Mujeres	Hombres	Total
África	1	33	34
América	6	13	19
Asia	2	7	9
España	168	866	1.034
Resto de Europa	10	3	13
<b>TOTAL</b>	<b>187</b>	<b>922</b>	<b>1.109</b>

### Ejercicio 2019

Región <sup>6</sup>	Mujeres	Hombres	Total
África	10	75	85
América	8	17	25
Asia	5	25	30
España	174	991	1.165
Oceanía	0	1	1
Resto de Europa	9	6	15
<b>TOTAL</b>	<b>206</b>	<b>1.115</b>	<b>1.321</b>

<sup>5</sup> En todos los cuadros en los que se mencionan regiones geográficas de 2020 se incluyen los siguientes países:

África: incluye Argelia

América incluye: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Perú y México

Asia incluye: Dubái e India.

Resto de Europa incluye: Bélgica, Bielorrusia y Rumanía

<sup>6</sup> En todos los cuadros en los que se mencionan regiones geográficas de 2019 se incluyen los siguientes países:

África: incluye Argelia

América incluye: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Perú, Venezuela y México

Asia incluye: Dubái e India.

Oceanía: incluye Australia e Indonesia

Resto de Europa incluye: Bélgica, Bielorrusia y Rumanía



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Distribución de la plantilla por categoría y edad

Finalmente, a cierre de los ejercicios 2020 y 2019 la distribución por categoría y edad de la plantilla total de Duro Felguera es la siguiente:

#### Ejercicio 2020

Categoría	Grupo < 30 años		Grupo 30-50 años		Grupo > 50 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alta Dirección	-	-	0,72%	0,35%	0,00%	0,91%
Dirección	-	-	1,44%	0,53%	7,32%	2,42%
Mandos Intermedios	-	-	10,07%	9,70%	12,20%	13,60%
Técnicos	71,43%	41,67%	68,35%	38,45%	43,90%	38,07%
Posiciones de apoyo	14,29%	20,83%	17,99%	3,00%	36,59%	1,81%
Personal Operario	14,29%	37,50%	1,44%	47,97%	-	43,20%
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

#### Ejercicio 2019

Categoría	Grupo < 30 años		Grupo 30-50 años		Grupo > 50 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alta Dirección	-	-	1,26%	0,42%	-	1,17%
Dirección	-	-	1,89%	0,84%	6,25%	2,34%
Mandos Intermedios	-	-	12,58%	10,50%	15,63%	15,20%
Técnicos	66,67%	45,76%	66,67%	39,08%	34,38%	42,11%
Posiciones de apoyo	33,33%	11,86%	16,98%	2,38%	43,75%	1,75%
Personal Operario	-	42,37%	0,63%	46,78%	-	37,43%
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

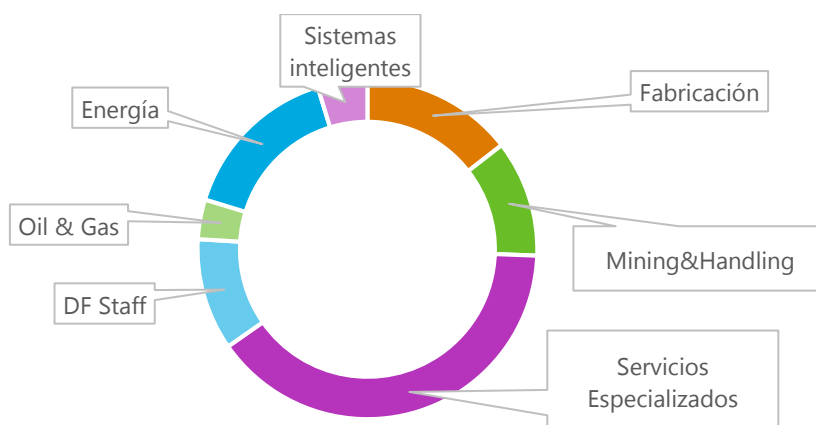


## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

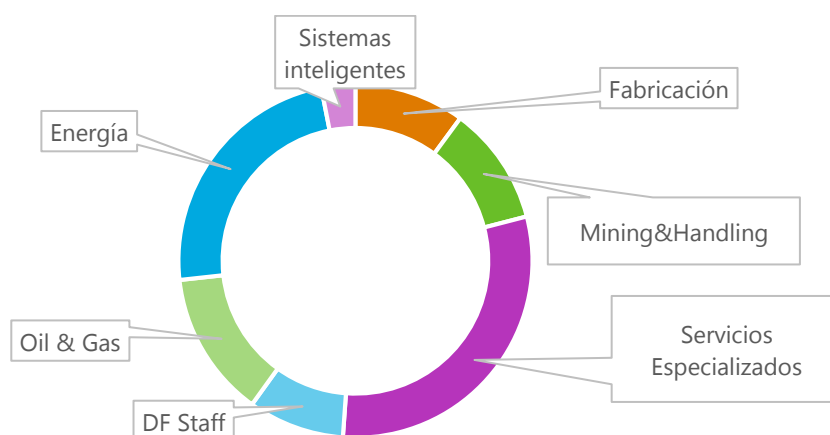
### Plantilla media por negocios

Asimismo, la plantilla media<sup>7</sup> se distribuye según las necesidades de cada negocio y de su actividad. Durante los ejercicios 2020 y 2019 la distribución ha sido la siguiente:

#### Ejercicio 2020



#### Ejercicio 2019



### Promedio anual por modalidad de contrato

Respecto a la estabilidad laboral es importante destacar que el 64% del total de nuestro personal, considerando el dato de plantilla media, tiene contratos laborales indefinidos frente al 55% en 2019 (63% teniendo en cuenta la plantilla media de 2020 con efecto ERTE).

A continuación, se muestra la distribución de los contratos indefinidos y temporales en base a la plantilla media de los ejercicios 2020 y 2019. Como se puede comprobar se ha producido una disminución de la plantilla media (24%) derivada de la coyuntura económica producida por la pandemia (COVID-19).

<sup>7</sup> El cálculo de la plantilla media de 2020 ha considerado el efecto del ERTE, es decir, se ha incluido para cada empleado el tiempo realmente trabajado durante el ejercicio, descontando el periodo no trabajado por estar afectado por el ERTE.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Ejercicio 2020 (sin efecto ERTE<sup>8</sup>)

Tipo de Contrato	Grupo < 30 años		Grupo 30-50 años		Grupo > 50 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Contrato Indefinido	0	6	118	348	41	242
Contrato Temporal	7	24	28	254	0	105
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>30</b>	<b>146</b>	<b>602</b>	<b>41</b>	<b>347</b>

### Ejercicio 2020 (con efecto ERTE<sup>9</sup>)

Tipo de Contrato	Grupo < 30 años		Grupo 30-50 años		Grupo > 50 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Contrato Indefinido	0	5	101	322	36	221
Contrato Temporal	6	24	26	244	0	98
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>127</b>	<b>566</b>	<b>36</b>	<b>319</b>

### Ejercicio 2019<sup>10</sup>

Tipo de Contrato	Grupo < 30 años		Grupo 30-50 años		Grupo > 50 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Contrato Indefinido	4	10	138	419	33	240
Contrato Temporal	13	58	53	420	4	155
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>68</b>	<b>191</b>	<b>839</b>	<b>37</b>	<b>395</b>

<sup>8</sup> Para el cálculo de la plantilla media de 2020 sin ERTE, se ha considerado el tiempo realmente contratado por el trabajador, con independencia de que haya estado en ERTE o no en algún momento del ejercicio.

<sup>9</sup> Para el cálculo la plantilla media de 2020 con ERTE se ha incluido para cada empleado el tiempo realmente trabajado durante el ejercicio, descontando el periodo no trabajado por estar afecto al ERTE.

<sup>10</sup> En el Estado de Información No Financiera formulado en el ejercicio 2019 no se daba información respecto al promedio anual por modalidad de contrato, si bien, en su lugar, se incluía el mismo nivel de desglose, pero para la plantilla a 31 de diciembre de 2019. Este ejercicio, se ha considerado relevante incorporar información respecto del promedio anual de 2019 para facilitar el análisis comparativo.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Promedio anual por modalidad de contrato por categoría profesional

Ejercicio 2020 (sin efecto ERTE<sup>8</sup>)

Categoría	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total
Alta Dirección	8	0	8
Dirección	19	0	19
Mandos intermedios	120	11	131
Técnicos	379	125	504
Posiciones de apoyo	51	20	71
Personal operario	178	262	440
<b>TOTAL</b>	<b>755</b>	<b>418</b>	<b>1.173</b>

Ejercicio 2020 (con efecto ERTE<sup>9</sup>)

Categoría	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total
Alta Dirección	8	0	8
Dirección	19	0	19
Mandos intermedios	115	11	125
Técnicos	329	118	448
Posiciones de apoyo	42	19	61
Personal operario	172	250	422
<b>TOTAL</b>	<b>685</b>	<b>398</b>	<b>1.083</b>

Ejercicio 2019<sup>10</sup>

Categoría	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total
Alta Dirección	8	0	8
Dirección	23	0	23
Mandos intermedios	150	27	177
Técnicos	432	313	745
Posiciones de apoyo	50	45	95
Personal operario	181	318	499
<b>TOTAL</b>	<b>844</b>	<b>703</b>	<b>1.547</b>



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Promedio anual por modalidad de contrato por región geográfica

Ejercicio 2020 (sin efecto ERTE)

Región	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total 2020
África	0	38	38
América	13	9	22
Asia	4	14	18
España	738	343	1.081
Oceanía	0	0	0
Resto de Europa	0	14	14
<b>TOTAL</b>	<b>755</b>	<b>418</b>	<b>1.173</b>

Ejercicio 2020 (con efecto ERTE<sup>9</sup>)

Región	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total 2020
África	0	38	38
América	13	9	22
Asia	4	14	18
España	668	323	991
Oceanía	0	0	0
Resto de Europa	0	14	14
<b>TOTAL</b>	<b>685</b>	<b>398</b>	<b>1.083</b>

Ejercicio 2019<sup>10</sup>

Región	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total 2020
África	0	99	99
América	32	62	94
Asia	14	26	40
España	797	497	1.294
Oceanía	1	3	4
Resto de Europa	0	16	16
<b>TOTAL</b>	<b>844</b>	<b>703</b>	<b>1.547</b>

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Promedio de contratos nuevos

A continuación, se presenta la información relativa al promedio de contratos nuevos en los ejercicios 2020 y 2019<sup>11</sup>:

#### Ejercicio 2020

Promedio de Contratos Nuevos (2019)	Género						TOTAL	
	Contrato Indefinido		Contrato Temporal		Contrato Tiempo Parcial			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
	115	28	293	18	1	0	454	
	Edad							
	Tipo contrato	Grupo < 30 años		Grupo 30-50 años		Grupo > 50 años		TOTAL
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
	Indefinido	1	4	27	72	0	39	143
	Temporal	3	23	14	195	1	75	311
	Parcial	0	1	0	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>266</b>	<b>1</b>	<b>114</b>	<b>454</b>	
Categoría								
	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Contrato tiempo Parcial	Total				
Alta Dirección	3	0	0	3				
Dirección	5	0	0	5				
Mandos intermedios	36	5	0	41				
Técnicos	85	119	0	205				
Posiciones de apoyo	4	9	1	14				
Personal operario	9	178	0	187				
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>311</b>	<b>1</b>	<b>454</b>				

<sup>11</sup> En su mayoría, los contratos nuevos de los ejercicios 2020 y 2019 son temporales y están vinculados a la realización de proyectos concretos.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Ejercicio 2019

Promedio de Contratos Nuevos (2019)	Género						TOTAL	
	Contrato Indefinido		Contrato Temporal		Contrato Tiempo Parcial			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
	115	28	293	18	1	0	454	
	Edad							
	Tipo contrato	Grupo < 30 años		Grupo 30-50 años		Grupo > 50 años		TOTAL
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
	Indefinido	1	4	27	72	0	39	143
	Temporal	3	23	14	195	1	75	311
	Parcial	0	1	0	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>266</b>	<b>1</b>	<b>114</b>	<b>454</b>	
Categoría								
	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Contrato tiempo Parcial	Total				
Alta Dirección	3	0	0	3				
Dirección	5	0	0	5				
Mandos intermedios	36	5	0	41				
Técnicos	85	119	0	205				
Posiciones de apoyo	4	9	1	14				
Personal operario	9	178	0	187				
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>311</b>	<b>1</b>	<b>454</b>				

### Política Retributiva

La política retributiva de la empresa viene definida por los convenios que le son de aplicación. No obstante, a aquellos empleados cuya retribución está pactada de manera individual se les puede aplicar, si procede, una revisión salarial anual.

Para el cálculo de la remuneración media se ha tenido en cuenta la retribución fija de los empleados fijos y temporales, ya que no ha habido retribución variable en el último año, así como la plantilla media de la sociedad en los años 2020 y 2019 teniendo en cuenta los efectos del ERTE aprobado y que ha afectado a la plantilla en el ejercicio 2020 en los términos indicados en el apartado "Expediente de Regulación de Empleo (ERTE) 2020" y sin tenerlos en cuenta.

Sin efecto ERTE<sup>12</sup>

	Mujeres	Hombres
Remuneración media 2020	33.561,55 €	38.325,62 €
Remuneración media 2019 <sup>13</sup>	33.052,03 €	35.966,67 €
<b>Desv % 2020 – 2019</b>	<b>1,54%</b>	<b>6,56%</b>

<sup>12</sup> Para el cálculo de la remuneración media de 2020 sin efecto ERTE se ha partido de la plantilla a cierre del ejercicio sin tener en cuenta el personal de Alta Dirección y sin descontar el periodo en el que cada trabajador ha estado afectado por el ERTE, es decir, considerando el salario anualizado de cada empleado. Este mismo criterio se ha seguido para el cálculo de 2019.

<sup>13</sup> Cabe destacar que en el Estado de Información No Financiera formulado en el ejercicio 2019 se incluía en las tablas de remuneración media la información referente a la Alta Dirección. Sin embargo, durante el ejercicio 2020 y, con el objetivo de facilitar la comprensión al lector, se ha decidido excluir de dichas tablas tanto en los datos de 2020 como de 2019, ya que la información referente a la remuneración de la Alta Dirección es objeto de desglose en el apartado 2.2 Gobierno Corporativo: Remuneraciones.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Con efecto ERTE<sup>14</sup>

	Mujeres	Hombres
Remuneración media 2020	26.683,90 €	27.779,67 €
Remuneración media 2019	24.472,82 €	26.118,71 €
<b>Desv % 2020 – 2019</b>	9,03%	6,36%

La desviación salarial viene dada por la baja de aproximadamente un 48% de empleados locales a fin de año.

La brecha salarial en la compañía es del 12,43 % sin tener en cuenta el ERTE<sup>8</sup> (8,10% en el ejercicio 2019) y del 3,94% teniendo en cuenta el ERTE<sup>10</sup> (6,30% en el ejercicio anterior). Para el cálculo de la brecha salarial este año se ha restado la remuneración media (plantilla media) de las mujeres con la de los hombres, y luego dividido por la remuneración media de los hombres (plantilla media).

La diferencia salarial que se muestra en los resultados tiene su explicación en dos factores clave característicos del sector de Duro Felguera. Por un lado, la composición histórica de género de la Compañía por la que existe una mayor antigüedad media de hombres frente a mujeres y, por otro lado, por el sector al que pertenece Duro Felguera que se traduce en una mayor presencia de hombres en la categoría de operarios, lo que dispara el dato de la brecha.

Sin efecto ERTE<sup>12</sup>

	Grupo < 30 años	Grupo 30-50 años	Grupo > 50 años
Remuneración media 2020	21.174,74 €	34.526,62 €	43.993,12 €
Remuneración media 2019 <sup>13</sup>	20.375,64 €	34.501,43 €	40.915,25 €
<b>Desv % 2020 – 2019</b>	3,92%	0,07%	7,52%

Con efecto ERTE<sup>14</sup>

	Grupo < 30 años	Grupo 30-50 años	Grupo > 50 años
Remuneración media 2020	10.746,95 €	26.086,50 €	32.267,69 €
Remuneración media 2019	8.745,33 €	24.687,77 €	32.048,08 €
<b>Desv % 2020 – 2019</b>	22,89%	5,67%	0,69 %

La desviación en la retribución media del “grupo menores de 30 años” viene derivada de la baja de empleados locales en los proyectos internacionales.

Para el cálculo se ha tenido en cuenta los salarios del personal medio de los años 2019 y 2020.

<sup>14</sup> Para el cálculo la remuneración media de 2020 con efecto ERTE se ha incluido para cada empleado la remuneración realmente devengada durante el ejercicio, descontando el periodo no trabajado por estar afecto al ERTE y, partiendo para dicho cálculo de la plantilla media del ejercicio, con independencia de que permanezcan o no contratados a 31.12.2020. Este mismo criterio se ha seguido para el cálculo de 2019.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Sin efecto ERTE<sup>12</sup>

	Dirección	Mandos Intermedios	Técnicos	Posiciones de Apoyo	Personal Operario
Remuneración media 2020	84.575,68€	60.944,49€	37.063,16€	23.947,05€	28.945,49€
Remuneración media 2019 <sup>13</sup>	110.199,97€	62.253,75€	35.479,69€	22.435,24€	26.353,39€

Con efecto ERTE<sup>14</sup>

	Dirección	Mandos Intermedios	Técnicos	Posiciones de Apoyo	Personal Operario
Remuneración media 2020	83.815,06€	50.864,67€	27.998,46€	17.657,17€	19.203,17 €
Remuneración media 2019	99.039,52	49.035,61€	24.675,52€	14.044,28€	18.290,56€

### Distribución de los despidos por género, edad y categoría

En los cuadros siguientes se indica el número de despidos que se produjeron en el Grupo los ejercicios 2020 y 2019 desglosados por género, edad y categoría, así como la tasa de rotación. Se incluyen despidos objetivos y disciplinarios. Cabe destacar que en 2020 la media de rotación en las empresas con domicilio social en España del Grupo fue de un 5,83% frente al 15,06% en el ejercicio anterior.

#### Ejercicio 2020

	Mujeres	Hombres	Total 2020
Número de Despidos	1	14	15
Tasa de Rotación Voluntaria	4,68%	6,04%	5,83%

#### Ejercicio 2019

	Mujeres	Hombres	Total
Número de Despidos	4	15	19
Tasa de Rotación Voluntaria	18,93%	14,35%	15,06%

	Grupo < 30 años	Grupo 30-50 años	Grupo > 50 años
Tasa de Rotación Voluntaria 2020	11,55%	7,65%	2,13%
Tasa de Rotación Voluntaria 2019	21,62%	17,64%	7,75%





## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

	Grupo < 30 años	Grupo 30 - 50 años	Grupo > 50 años	TOTAL
Número de Despidos 2020	0	6	9	15
Número de Despidos 2019	0	11	8	19
<b>Desv % 20-19 sobre total</b>	0,00%	-45,45 %	12,50%	-21,05%

Categoría	2020	2019
Alta Dirección	3	2
Dirección	5	1
Mandos Intermedios	2	5
Técnicos	5	6
Posiciones de apoyo	0	3
Personal Operario	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>19</b>

### Actuaciones ante el COVID-19

Con ocasión de la pandemia sanitaria, se creó un Comité de seguimiento DF para el COVID-19, el cual estaba integrado por miembros de la Dirección de diferentes departamentos y Representantes Legales de los Trabajadores. Dicho Comité analizaba la evolución del COVID-19 y estudiaba las diferentes medidas a tomar.

Así, desde principios de marzo se instauraron una serie de medidas organizativas siempre bajo la premisa de velar por la seguridad y salud de los empleados, de tal manera que una vez determinado el estado de alarma en España el 14 de marzo, casi la totalidad de los trabajadores estaban en situación de trabajo a distancia, exceptuándose aquellos que por la particularidad de su trabajo no podían realizar el mismo; estos últimos pasaron a desarrollar su trabajo con las máximas medidas de seguridad, y siempre priorizando su seguridad y salud.

Cuando la situación sanitaria del país lo permitió, se produjo una reincorporación paulatina de determinados trabajadores al trabajo presencial, pero adoptándose diferentes medidas organizativas. Así, entre otras, se realizó una reorganización de la jornada presencial quedando, por ejemplo, reducida a seis horas diarias realizadas de forma continuada en las oficinas centrales, se reorganizaron los puestos de trabajo de tal manera que se respetara la distancia mínima de seguridad; se facilitó toda la información del COVID-19 a los trabajadores a través de diferentes medios; se creó una oficina para la gestión y solución de problemas de los trabajadores (INFOCOVID); se priorizó la aplicación del Plan MECUIDA para los trabajadores.

Con posterioridad, y en función de la evolución de la pandemia y de las actuaciones del Comité de seguimiento DF para el COVID-19, se han tomado diferentes decisiones organizativas compaginando el teletrabajo con el trabajo presencial, pero siempre priorizando la seguridad y salud de los trabajadores.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Comunicación con los empleados

Duro Felguera considera a sus trabajadores como agentes clave en el desempeño de su actividad. Por ello, las sociedades Duro Felguera, S.A., DF Operaciones y Montajes, S.A.U., Duro Felguera Calderería Pesada, S.A.U. y Felguera Tecnologías de la Información, S.A., disponen de Representación Legal de los Trabajadores (RLT) y mantienen reuniones con frecuencia, como mínimo trimestral, con el fin de facilitar información relativa a la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, su situación económica, la evolución reciente y probable de sus actividades, la producción y ventas, las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, las estadísticas sobre los accidentes de trabajo, ..., es decir, se trata de facilitar toda la información que se considera relevante para el equipo que conforma Duro Felguera. Asimismo, siempre que una de las partes lo solicite, se pueden organizar reuniones adicionales para tratar temas en concreto que se requieran.

Con el fin de acercar aún más la información a los trabajadores, en el 2020 se implementó un proyecto de comunicación interna bajo la imagen DF En Compañía que, a través de envíos generales vía mail, hace llegar a todos los empleados información relevante de la Compañía, así como información general de funcionamiento. La implantación de esta herramienta ha sido de gran utilidad, por ejemplo, para transmitir información a todos los trabajadores de manera rápida y transparente en relación a la pandemia COVID-19. Sin duda, ha tenido gran aceptación entre todos los empleados de la Compañía.

### Gestión del Talento en Duro Felguera

Duro Felguera mantiene un compromiso permanente con el talento de los profesionales que están haciendo posible el crecimiento y la internacionalización de la Compañía a través de diferentes sistemas integrados de gestión del talento que permiten la fidelización, atracción, capacitación y desarrollo profesional de las personas en nuestra organización.

#### Fidelización y atracción del talento

Duro Felguera a través de su procedimiento de Selección Interna cuenta con una excelente herramienta para promover la fidelización y el desarrollo del talento dentro de la propia organización. Da la oportunidad, a empresa y colaboradores, de aprovechar la experiencia y el conocimiento de nuestros profesionales en otras áreas o posiciones de la empresa en las que les resulte atractivo continuar su desarrollo profesional. La Dirección de Recursos Humanos hace públicas las vacantes susceptibles de cobertura interna para que los colaboradores que consideren que tienen formación y cualidades acordes a la posición ofertada, así como interés en un cambio o evolución profesional, puedan aplicar a dicha vacante.

Por otra parte, en lo que se refiere al procedimiento de Selección Externa, Duro Felguera apuesta por la atracción de nuevos profesionales a través de su presencia en redes sociales, principalmente en LinkedIn, además de en su propia web gracias al área específica "Trabaja con nosotros" que nos hace ser efectivos en la captación de nuevo talento de alta especialización profesional y trayectoria internacional para incorporar a los equipos de trabajo, principalmente en proyectos internacionales y tecnológicos.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Capacitación y desarrollo profesional

Uno de los objetivos principales de la Dirección de Recursos humanos es planificar la capacitación y el desarrollo profesional de los empleados para contribuir a la consecución de los objetivos empresariales.

Duro Felguera lleva más de 25 años comprometida con la formación de sus trabajadores y accediendo a las ayudas estatales a la formación. La gestión de la formación realizada a cargo de la empresa se realiza a través de la herramienta FORMA-T que nos permite hacer el control y seguimiento de tres fases claves del proceso formativo, como son: realización, certificación y evaluación de la eficacia de la formación.

Duro Felguera realiza planes de formación anuales consensuados con la Dirección y las necesidades de la plantilla en cada una de las empresas del Grupo. En base a esto, en 2020 se han impartido un total de 4.298 horas a 240 empleados, lo que supone una media de formación de los empleados de 3,88 horas/empleado (7,5 horas/empleado en el ejercicio 2019).

Durante el año 2020 se realizaron más de 16.079 horas de sesiones informativas relacionadas con seguridad y prevención de riesgos laborales en diferentes emplazamientos y obras, principalmente a personal operario.

#### Ejercicio 2020

Nivel del Puesto	Nº Empleados Formados		Horas de Formación	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Dirección	2	-	108	-
Mandos Intermedios	9	2	438	63
Personal Operario	174	-	2.706	-
Técnicos	43	10	756	229
<b>TOTAL 2020</b>	<b>228</b>	<b>12</b>	<b>4.008</b>	<b>292</b>

#### Ejercicio 2019

Nivel del Puesto	Nº Empleados Formados		Horas de Formación	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Dirección	8	3	119	32
Mandos Intermedios	76	26	1.200	354
Personal Operario	48	-	836	-
Posiciones de Apoyo	11	28	123	248
Técnicos	229	76	5.454	1.541
<b>TOTAL 2019</b>	<b>372</b>	<b>133</b>	<b>7.732</b>	<b>2.175</b>

Mención especial merecen los cambios y adaptaciones que ha sufrido la formación presencial en el año 2020 con motivo de la pandemia COVID-19. La declaración del estado de alarma incorporó medidas específicas de contención en el ámbito educativo y de la formación, entre las que se encontraron la suspensión de la actividad formativa presencial en el ámbito de la formación profesional para el empleo, si bien contempló el



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

mantenimiento de las actividades educativas a través de las modalidades e-learning y aula virtual. Este motivo, así como la afectación del ERTE en la plantilla han sido las principales causas de la reducción del número de horas de formación de 2020 respecto al ejercicio anterior.

Destacar el incremento de número de operarios formados y el número de horas de formación realizadas por este colectivo, respecto al año anterior, teniendo en cuenta, además, que este es un colectivo considerado prioritario en los programas nacionales de formación para el empleo. El motivo de este incremento se explica porque durante la situación de confinamiento se potenció la realización de formación gratuita y de modalidad e-learning que puso a disposición de la empresa la mutua laboral con la que trabaja el Grupo para que personal operario de obra realizara formación en el área de prevención de riesgos laborales. Así, Duro Felguera ha sido capaz de incrementar la formación en prevención de este colectivo, rentabilizando al mismo tiempo los costes de formación. La disminución en el número de mujeres formadas y la minoración de horas de formación realizadas por este colectivo se explica por dos motivos. El primero de ellos, porque el mayor esfuerzo formativo en este grupo se hizo en el año anterior, en el que se formaron un total de 133 mujeres lo que implica una menor necesidad formativa y, el segundo motivo, por el número de mujeres en plantilla en 2020, un total de 187, habiéndose formado en el año 2020 un 6,41% de este colectivo.

### Programa interno de prácticas para hij@s de trabajador@s

En el año 2020 Duro Felguera ha puesto en marcha su "Programa interno de prácticas para hij@s de trabajador@s" con el objetivo de facilitar el acceso a prácticas curriculares a los hij@s de sus emplead@s. Este programa está dirigido a estudiantes tanto universitarios como de Formación Profesional que, estando en su último año de estudios, necesitan realizar el periodo de prácticas o el Trabajo Fin de Grado para poder finalizar la titulación que estén cursando.

Este programa tiene especial significación e importancia este año ya que el acceso a este tipo de prácticas se ha visto especialmente dificultado por la situación de pandemia COVID-19. Con esta iniciativa, la empresa pretende facilitar el acceso a este tipo de prácticas formativas, al menos, a los hij@s de sus emplead@s, procurando así que puedan finalizar su formación reglada.

### Medidas de conciliación y organización del tiempo

La Compañía cumple con todas las exigencias legales en cuanto a permisos de paternidad y maternidad. Adicionalmente, Duro Felguera dispone de un acuerdo sobre flexibilidad horaria. A través de esta iniciativa, pone a disposición del trabajador medios telemáticos para realizar sus funciones y flexibilidad horaria para la realización de la jornada laboral. Del mismo modo, toda la plantilla dispone de la posibilidad de adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales mediante la flexibilidad del horario de entrada, comida y salida.

La práctica totalidad de los empleados de Duro Felguera están sujetos a convenio colectivo (93,2%)<sup>15</sup>, a excepción de los empleados considerados como Alta Dirección y de los trabajadores locales contratados en países extranjeros, que están sujetos a la legislación local de aplicación.

---

<sup>15</sup> Dado que la práctica totalidad de los empleados está sujeto a convenio colectivo (93,2%), no se considera material para el Grupo el desglose del porcentaje de los no cubiertos por país.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

A la mayoría de los empleados del Grupo se les aplica el convenio colectivo de industria del metal del Principado de Asturias. No obstante, hay otras filiales con convenios colectivos diferentes de aplicación: así por ejemplo Duro Felguera Calderería Pesada tiene convenio propio de empresa que se encuentra actualmente en período de negociación para su renovación; a DF Mompresa se le aplica el convenio colectivo de montaje y empresas auxiliares del Principado de Asturias; y Felguera Tecnología de la Información está bajo el convenio de oficinas y despachos del Principado de Asturias. Por otro lado, el personal local contratado en Brasil y Rumanía está sujeto a convenio colectivo y, al resto de personal local contratado en países extranjeros, se les aplica la legislación local en vigor. En cualquier caso, se igualan o mejoran las condiciones en materia de jornada, retribución y organización respecto a la legislación de aplicación.

Como consecuencia de lo anterior, la jornada anual de la mayoría de los empleados del Grupo es igual a la del convenio colectivo de aplicación mayoritaria (industria del sector del metal del Principado de Asturias) que se concreta en 1.736 horas. Como se ha señalado con anterioridad, hay otros trabajadores que tienen una jornada diferente (aunque muy cercana a la cifra anterior), debido a que pertenecen a unas filiales a los que se les aplica otro convenio diferente.

La jornada diaria es partida, con un cómputo de 8,75 h/día, excepto los meses de julio y agosto y los viernes laborables de todo el año en los que se hace una jornada continua con un cómputo de 6 h/día.

Durante los días de jornada partida el horario es flexible de tal manera que la entrada se realiza entre las 8:00 y 9:00 horas, la comida entre las 13:30 y 15:30 horas y la salida a partir de las 17:30 horas una vez cubierta la jornada diaria. Dicha flexibilidad de entrada y salida también se aplica en los días de jornada continua siendo la entrada entre las 8:00 y 9:00 horas y la salida entre las 14:00 y las 15:00 horas. Asimismo, existe un compromiso con la Representación Legal de los Trabajadores para establecer una jornada semanal flexible, de tal manera que por razones de conciliación laboral el trabajador pueda realizar el total de las horas semanales de su jornada en una distribución diaria diferente a la marcada en el calendario laboral, todo ello para favorecer la conciliación laboral de los trabajadores.

Duro Felguera hace un seguimiento del absentismo que se produce en la compañía. Las horas de absentismo total del año 2020 son 129.352<sup>16</sup> horas frente a 107.056 horas del 2019. El incremento de horas de absentismo viene dado en su mayoría por el efecto del COVID-19. El absentismo lo constituye todas las ausencias al trabajo, en días laborables, cualquiera que sea su causa, excluyendo las vacaciones y los días de puente y descanso para regularizar la jornada en cómputo anual. Para calcular dichas horas se ha multiplicado por 8.

Por último, cabe destacar que, en cuanto al periodo mínimo de preaviso en relación con cambios operacionales, los plazos que maneja Duro Felguera son los contemplados en la legislación aplicable.

---

<sup>16</sup> Las sociedades sobre las que se hace seguimiento en relación a las horas de absentismo son todas las que se encuentran en España. No se han considerado en el cálculo horas de absentismo vinculadas con cuarentenas vinculadas al COVID-19.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### Diversidad e igualdad de oportunidades

Duro Felguera entiende la diversidad como una oportunidad para identificar, desarrollar y promover el talento. Por ello, se incorpora como una pieza clave tanto en la Política de RSC como en el Código de Conducta. Actualmente, la presencia de las mujeres en Duro Felguera es del 16,86 %, esto es debido al contexto del sector, el cual suele tener mayor presencia de hombres que de mujeres. Duro Felguera promueve la diversidad de género, a través de la incorporación de mujeres en la plantilla, por ello el sistema de contratación y promoción de los trabajadores se basa en la meritocracia.

Se trata de una palanca clave en el fomento de la diversidad puesto que al estar todos los trabajadores bajo la misma regulación no es posible hacer diferencias por género.

En línea con lo anterior, la Compañía cuenta con un Plan de igualdad que actualmente se encuentra en proceso de renovación. El 29 de noviembre de 2019 se constituyó formalmente la Comisión de Igualdad siendo éste el órgano competente para elaborar el Plan de Igualdad, estando constituido por miembros del Comité de Empresa y representantes de la Empresa. Durante el año 2020 se han llevado a cabo reuniones de esa Comisión de Igualdad para completar la citada renovación, si bien la situación de la pandemia mundial ha retrasado la consecución del citado objetivo.

En relación con la presencia de empleados con discapacidad, a cierre de ejercicio Duro Felguera contaba con 7 personas en la Sociedad Duro Felguera S.A. frente a los 6 del año anterior. Por otro lado, DF Calderería Pesada con una plantilla de 158 empleados, está en trámite de obtención del certificado de excepcionalidad.

El edificio de oficinas del Parque Científico Tecnológico de Gijón está adaptado a la legislación en cuanto a la accesibilidad universal de las instalaciones, por lo que dispone, entre otras medidas, de ascensores para personal con movilidad reducida, baños y plazas de aparcamiento reservadas para minusválidos.

### Ausencia de discriminación

Duro Felguera dispone de un protocolo de actuación contra el acoso sexual y acoso moral, renovado ya en mayo de 2017, donde se incluyen los principios de no discriminación por razones de género recogidos en el artículo 32 del Convenio Colectivo del Metal del Principado de Asturias. Cabe destacar que, este protocolo ha sido realizado de forma conjunta con la representación legal de los trabajadores.

Todos los trabajadores tienen a su disposición dos medios para denunciar este tipo de casos:

- Un canal ético a través del cual pueden poner denuncias o comunicar sospechas en la materia.
- La comunicación a la Dirección de Recursos Humanos, bien a través del departamento de RRHH de cada entidad o directamente con la Dirección, así mismo existe la posibilidad de comunicárselo a un miembro de la representación de los trabajadores que lo notificará al departamento de Recursos Humanos.

### 5.3 Seguridad y Salud<sup>17</sup>

Al igual que en otras áreas de la organización, es imposible escapar a la repercusión de la pandemia en la gestión de H&S de Duro Felguera. Es más, precisamente por la naturaleza de afectación a la salud de la enfermedad, han sido los medios y recursos de este departamento los encargados de coordinar, a todos los niveles, al resto de áreas en la gestión de la pandemia.

Desde un principio se evidenció el daño que supondría la pandemia a la organización, con lo que se tomaron medidas desde un principio. Ya a principios de marzo, se constituyó el Comité de Seguimiento Covid, órgano de gestión y asesoramiento a la Dirección, integrado por representantes de todas las direcciones corporativas y contando también con la participación de los empleados a través de sus representantes legales.

En el seno de este Comité de Seguimiento Covid, se establecieron las medidas generales de actuación a través del Plan de Contingencia COVID-19, planes de actuación específicos en obras, centros y proyectos, Guías para el seguimiento de casos y contactos, así como Guías para desplazamientos internacionales.

Las directrices contenidas en estos documentos fueron trasladadas automáticamente a todos los centros y proyectos de Duro Felguera, donde unas veces directamente y otras, en coordinación con los clientes, supusieron cambios sustanciales en la organización de los trabajos, intentado mantener, en la medida de lo posible, los compromisos de Duro Felguera con sus clientes.

Pero por encima de todo, está el compromiso del Grupo con la salud de los empleados y colaboradores. Se han realizado esfuerzos muy importantes en la adquisición de medios de protección, sobre todo en el origen de la pandemia, cuando la demanda de estos equipos aumentó exponencialmente, de manera que era imposible seguir los cursos habituales de aprovisionamiento y la disponibilidad en el mercado habitual era nula.

Desde Duro Felguera se han intensificado y ampliado conciertos con entidades especializadas en medicina del trabajo, realizando cuando ha sido necesarios cribados, test y pruebas complementarias, para conocer en todo momento el alcance de la pandemia dentro de la plantilla. Se han realizado estudios médicos de todos los trabajadores con patologías previas, para determinar el grado de vulnerabilidad a la enfermedad. Asimismo, los miembros del Comité de Seguimiento del COVID-19 han estado coordinados con los servicios públicos de salud, para hacer seguimiento de casos y contactos estrechos de los mismos.

Duro Felguera se alegra de poder trasladar que este esfuerzo realizado se ha visto reconocido externamente en octubre 2020 con la Certificación V-Safe, emitida por TÜV Austria, donde se reconoce que la gestión de Duro Felguera en las medidas COVID-19 es merecedora de tal certificación.

Adicionalmente, Duro Felguera durante el ejercicio 2020 ha iniciado la elaboración de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que, previsiblemente será aprobado a inicios

---

<sup>17</sup> Toda la información reportada sigue el criterio fijado en la Directiva 89/391/EEC, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. ESAW: EUROPEAN STATISTICS ON ACCIDENTS AT WORK. En este criterio no se incluyen: accidentes in itinere, recaídas, ni accidentes con baja con duración menor a tres días.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

del ejercicio 2021 y que estará a disposición de las partes interesadas en la Web Corporativa y en la Intranet.

Dentro de este complejo contexto y, en relación con temas concretos y específicos de seguridad y salud, Duro Felguera ha conseguido mantener las certificaciones OHSAS 18001:2007 de todas las líneas de negocio<sup>18</sup> y ha continuado con la ejecución de auditorías internas de los proyectos considerados en su plan del ejercicio (Iernut y Jebel Alí, entre otros). Asimismo, dada la situación actual, se ha decidido posponer para el año 2021 la migración del sistema a la norma ISO 45001:2018.

A lo largo de los ejercicios 2020 y 2019, no ha habido accidentes de trabajo con víctimas mortales, en ningún emplazamiento o país.

A continuación, se presenta el detalle cuantitativo de siniestralidad de los ejercicios 2020 y 2019:

	Empleados propios	
	2020	2019
Accidentes con baja <sup>19</sup>	31	32
Índice de frecuencia <sup>20</sup>	14,70	11,33
Índice de gravedad <sup>21</sup>	0,78	0,83
Enfermedades profesionales <sup>22</sup>	3	4

Asimismo, Duro Felguera ha identificado que el índice de frecuencia en el personal subcontratado es de 1,25<sup>23</sup> (1,83 en el ejercicio 2019).

Respecto a 2019, disminuye en uno el número de accidentes con baja, si bien el número de horas trabajadas ha descendido derivado principalmente del ERTE acordado como consecuencia de la pandemia COVID-19, con lo que el índice de frecuencia (cociente entre accidentes y horas trabajadas) sufre un ligero repunte. Baja el índice de gravedad (cociente entre jornadas perdidas por accidente y horas trabajadas), con lo que se concluye que los accidentes han sido de menor consideración que los acaecidos en 2019.

Toda la información relativa a Seguridad y Salud ha sido puesta a disposición de los representantes de los trabajadores en esta materia, a través de los Comités de Seguridad y Salud. En la actualidad existen tres Comités de Seguridad y Salud constituidos en empresas pertenecientes a Duro Felguera: Duro Felguera Operaciones y Montajes (4

<sup>18</sup> A excepción de la sociedad DF Oil & Gas.

<sup>19</sup> 31 accidentes de personal nacional (personal nacional 31 en 2019). Todos los accidentados tanto en 2020 como en 2019 son hombres.

<sup>20</sup> Personal nacional en 2020: 30 accidentes en España, 1 accidente en Bélgica.

Personal nacional en 2019: 28 accidentes en España, 2 accidentes en Bélgica, 1 accidente en Argelia. Personal local en 2019: 1 en Argentina.

<sup>21</sup> Índice de frecuencia: Representa el número de accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral por millón de horas trabajadas. En el dato de 2020 se tiene en cuenta la reducción de horas generada por el ERTE.

<sup>22</sup> Índice de gravedad: Representa el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas. En el dato de 2020 se tiene en cuenta la reducción de horas generada por el ERTE.

<sup>23</sup> Todas las enfermedades profesionales con baja de 2020 y 2019 se han producido en hombres y en España.

Nota en 2020: 3 accidentes / 2.390.405 horas trabajadas x 1.000.000

Nota en 2019: 12 accidentes / 6.567.381 horas trabajadas x 1.000.000





## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

reuniones ordinarias), Duro Felguera Calderería Pesada, S.A. (5 reuniones ordinarias y 4 extraordinarias por COVID-19) y Duro Felguera, S.A. (2 reuniones ordinarias).

En el apartado de Higiene Industrial, se han realizado 32 actuaciones en las distintas unidades y centros de Duro Felguera, sobre una población representativa de 78 empleados y sustentado por 116 analíticas. Así mismo, se han realizado 21 muestreos ambientales, no personales, que complementan las mediciones directas y aportan los argumentos necesarios para evaluar en su conjunto los entornos laborales en los que se desarrollan los trabajos.

Dentro de las condiciones de pandemia, se han realizado un total de 1.180 exámenes de salud bajo los protocolos preventivos establecidos. Estos exámenes de salud han sido complementados, cuando así se ha requerido, por 60 analíticas específicas y 53 pruebas diagnósticas.

Dentro del contexto específico de COVID-19, se han realizado 74 estudios de contactos estrechos, 51 informes de valoración de vulnerabilidad al COVID-19, y un total de 410 pruebas y test relacionadas con la detección de COVID-19.

### 5.4 Medio Ambiente

La actividad de Duro Felguera depende del medio ambiente, por ello, desde la Compañía se trabaja para minimizar los impactos ambientales asociados a sus actividades, integrando la variable ambiental a su gestión empresarial estratégica.

Como compañía global Duro Felguera desarrolla distintos tipos de procesos, desde la gestión de proyectos EPC, la prestación de servicios, o incluso la fabricación de bienes de equipo en su taller de DF Calderería Pesada. Sin olvidar la propia actividad de ingeniería que desarrolla en sus oficinas centrales.

Todos los riesgos ambientales asociados al desarrollo de estas actividades están controlados mediante la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental certificado y se identifican y evalúan por cada uno de los proyectos en los que está inmerso el Grupo. Durante el ejercicio 2020, debido tanto a la paralización y cancelación de proyectos relevantes que se encontraban en curso como al COVID-19, los riesgos medioambientales y el impacto de la actividad del Grupo sobre los mismos no se han considerado significativos.

Para la realización de un correcto control operacional en las distintas actividades de un proyecto, se evalúan los aspectos ambientales y sus impactos asociados; a continuación, se señalan los más recurrentes a tener en cuenta con el fin de minimizar el impacto ambiental sobre el entorno:

Actividad	Aspecto	Impacto	Actuación
Manejo de productos químicos en la ejecución de unidades de obras.	Emisiones al aire de gases y vapores.  Derrames al suelo/agua Generación de residuos peligrosos y no peligrosos.	Alteración calidad aire.  Alteración calidad del suelo/cauces de aguas.	Vigilar que los recipientes se mantengan cerrados y correctamente almacenados, asegurando que al final de su vida útil se gestionan adecuadamente.
Accidentes ambientales.	Derrames al suelo/agua.  Emisión de gases de combustión Emisión de gases de extinción de incendios	Alteración calidad del suelo/cauces de aguas.  Alteración de la calidad del aire	Impartir formación de las pautas a seguir para dar respuesta adecuada ante una emergencia.

En cuanto al efecto previsible de las actividades de Duro Felguera en el medio ambiente, destacar que el último plan estratégico aprobado para los ejercicios 2020- 2025 apuesta por el desarrollo de nuevas líneas de negocio sostenibles para apoyar la transición energética, posicionando a Duro Felguera como empresa de referencia en renovables. Adicionalmente, en el mismo se manifiesta su compromiso con la sostenibilidad como parte del ADN del Grupo, aplicándolo a la forma de operar de Duro Felguera para reducir tanto las emisiones como el consumo de papel, agua o energía.

### **Política de Medio ambiente**

Durante el año 2020 se han integrado los Sistemas de Gestión Ambiental y Calidad tras un ambicioso proceso que comenzó en diciembre de 2019, con la firma de la Política de Calidad y Medio Ambiente corporativa para todo el grupo y finalizó en marzo, con la obtención del Certificado según ISO 14001 y 9001 corporativo, cuyo alcance integra el 100% de los negocios y filiales de la compañía. Tanto la Política como los Certificados ISO están disponibles en la intranet de Duro Felguera.

Con esta política se busca crear un marco común en materia ambiental y de calidad, que posibilite la coordinación de los diferentes planes y medidas existentes, respetando la autonomía y particularidades de todos los segmentos de negocio.

### **Gestión ambiental**

El departamento de medio ambiente en Duro Felguera es una disciplina transversal que está integrada en todos los procesos de la Compañía, esto se traduce en sólido cumplimiento legal que garantiza la inexistencia de multas o sanciones durante el año 2020. Véase Nota 39.c) de la Memoria Consolidada adjunta de 2020.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

En dependencia de la Dirección Corporativa de Calidad y Medio ambiente, su función es dar respuesta y asesoramiento técnico en materia ambiental a todas las actividades del grupo. Desde la fase comercial, identificando potenciales riesgos asociados a futuras ofertas, a la ejecución de sus proyectos/servicios, asegurando un correcto desempeño ambiental en todas las fases del mismo: diseño, construcción y fabricación, operación y mantenimiento.

Para ello Duro Felguera dispone de personal propio cualificado que desde las oficinas centrales coordina y controla que el desarrollo de estas actividades vaya en línea con la estrategia ambiental corporativa. Este control se realiza mediante visitas a las obras en ejecución y la realización de auditorías internas periódicas.

Durante el año 2020, por motivo de la pandemia, sólo se han realizado visitas a obra hasta el mes de febrero. Posteriormente, estos controles se han realizado de manera telemática.

Además del personal de oficinas centrales, en los proyectos EPC de mayor tamaño, existen recursos vinculados al departamento de medio ambiente (Técnicos) que controlan el desempeño ambiental de las empresas subcontratistas presentes en obra, mediante la realización de auditorías donde se controlan aspectos ambientales como: gestión de residuos, respuesta ante emergencias ambientales (gestión de vertidos) o gestión de emisiones (control de mantenimiento de vehículos).

Debido al elevado porcentaje de subcontratación que supone la gestión de un proyecto EPC, la compañía ha desarrollado un procedimiento operacional específico para el control ambiental de subcontratistas, donde se asegura que el desempeño ambiental de todas las empresas que trabajan en proyectos de Duro Felguera, cumple con sus mismos estándares.

### **Gestión eficiente de los recursos naturales**

Dentro del Sistema de Gestión Ambiental corporativo, se integran procedimientos específicos que describen el control operacional de los impactos ambientales significativos.

En concreto el DF-PO-004 es el Procedimiento operacional implantado para el control de los recursos naturales. Es de aplicación a los recursos que hayan sido identificados como aspectos ambientales necesarios para la realización de las actividades y servicios de Duro Felguera, principalmente: electricidad, agua y combustibles.

De esta manera, una vez identificados todos los consumos, se lleva a cabo un control de éstos y se establece un seguimiento anual de indicadores con cálculo mensual o trimestral.

En todos sus centros fijos (Oficinas centrales, Herramental y DFPC) se realiza un registro mensual de agua, electricidad e insumos (papel y combustibles, donde aplique).

En la gestión de proyectos, las medidas de control de recursos naturales se exigen a los subcontratistas presentes en obra mediante las inspecciones y auditorías previamente comentadas en el apartado de Gestión ambiental.

En lo que respecta a los consumos en oficinas, el departamento de medio ambiente ha elaborado un Manual de Buenas Prácticas ambientales, cuyo contenido difunde a través de campañas de sensibilización ambiental tales como charlas informativas y la colocación de carteles explicativos en las distintas zonas de los edificios.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Durante el año 2020, y debido a la pandemia, sólo se ha realizado una charla informativa presencial en el edificio. Para sustituir las charlas presenciales, se ha difundido el Manual a través de la intranet corporativa.

### Consumo de agua

Si bien se realiza un control del consumo directo de agua en todos sus centros fijos (Oficinas centrales, Herramental y DF Calderería Pesada) no se considera un aspecto relevante sobre el cual la actividad de Duro Felguera tenga una influencia directa, ya que todos los centros mencionados están conectados a las redes municipales de saneamiento, no considerándose significativo su impacto sobre el medio hídrico.

En 2020 se han consumido un total de 7.924 m<sup>3</sup> de agua, desglosados de la siguiente forma: 2.144 m<sup>3</sup> en los centros fijos (Parque Científico Tecnológico de Gijón y Almacén de Herramental en Llanera) y 5.780 m<sup>3</sup> en el taller de DF Calderería Pesada.

m3	2020		2019		% Variación	
	Oficinas	DF Calderería Pesada <sup>24</sup>	Oficinas	DF Calderería Pesada	Oficinas	DF Calderería Pesada
Agua	2.144	5.780	2.537	7.933	-15%	-27%

Esta reducción en el consumo de agua se explica debido a la ausencia de personal en las oficinas (teletrabajo) y la disminución/cancelación de carga de trabajo.

La Compañía desarrolla muchos de sus proyectos dentro de las instalaciones de sus clientes (refinerías, plantas de energía) por lo que el seguimiento de sus consumos suele estar gestionado directamente por ellos mismo, no teniendo Duro Felguera influencia directa sobre los mismos.

### Consumo de materias primas

Durante el año 2020 DF Calderería Pesada (taller de fabricación de la compañía) ha adquirido 1.846 toneladas de material laminado metálico (2.972 toneladas en el ejercicio 2019). La reducción del consumo se debe principalmente al tipo de obras que Duro Felguera ha desarrollado durante el 2020 y a las propias especificaciones que los clientes han realizado sobre las mismas (grosos de los equipos, tamaños...).

La parte sobrante de este proceso de fabricación se almacena para su potencial reutilización en nuevas fabricaciones o procesos auxiliares. Para reducir el consumo de estas materias primas DF Calderería Pesada estudia desde la etapa inicial de diseño, la posibilidad de reutilización de este material de stock, siempre que los estándares de calidad, códigos de fabricación y el cliente final, lo permitan. Además, es proactiva promoviendo modificaciones y propuestas al cliente para optimizar la cantidad total de materiales empleados.

<sup>24</sup> El consumo de agua del ejercicio 2020 se ha realizado mediante estimación al no disponerse de la factura de diciembre en el plazo necesario.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Una vez que este material de stock ya no es operativo debido a las dimensiones finales, se destina a reciclaje, entrando de nuevo en el ciclo de vida de la materia prima para obtener nuevos productos metálicos.

En el año 2020 se han destinado a reciclaje 213.64 toneladas de residuos metálicos.

### Residuos y economía circular

La estrategia de manejo y gestión de residuos en Duro Felguera está orientada a la reducción, reutilización y reciclaje de los residuos generados durante el desarrollo de sus actividades.

La gestión de los residuos se realiza considerando el marco legal ambiental local de cada proyecto, las políticas y procedimientos de Duro Felguera y los posibles métodos de disposición final para cada tipo de residuo generado.

Cabe destacar, que en todas las actividades de Duro Felguera (oficinas, proyectos y fabricación) se realiza una adecuada segregación y gestión de sus residuos, prestando especial atención a los residuos peligrosos por su naturaleza contaminante. Para ello dentro del Sistema de Gestión Ambiental de Duro Felguera, se ha implementado un procedimiento operacional específico DF-PO-002 que describe la sistemática para una correcta gestión de residuos y señalización ambiental.

Los residuos generados y gestionados en 2020 y 2019 por la actividad de Duro Felguera, desglosados por unidad de negocio, son los que se indican a continuación:

<i>Kilogramos</i>	Residuos peligrosos 2020	Residuos peligrosos 2019 <sup>25</sup>	% Variación
DF Servicios	198	2.568	-92%
Calderería Pesada	3.565	2.201	62%
<b>Total</b>	<b>3.763</b>	<b>4.769</b>	<b>-21%</b>

<i>Kilogramos</i>	Residuos no peligrosos 2020	Residuos no peligrosos 2019 <sup>25</sup>	% Variación
DF Servicios	5.640	7.970	-29%
Calderería Pesada	181.820	154.880	17%
<b>Total</b>	<b>187.460</b>	<b>162.850</b>	<b>15%</b>

<sup>25</sup> Los datos incluidos en las de residuos tanto peligrosos como no peligrosos de 2019 no coinciden con el Estado de Información No Financiera formulado en el ejercicio anterior, habiéndose excluido la línea de energía, de M&H y de Felguera IHI, cuyos residuos son controlados y gestionados por el cliente y, DF no tiene un control directo sobre los mismos. Cabe destacar que, a pesar de esta circunstancia y, como consecuencia del compromiso de DF con el medio ambiente, el Grupo solicita y obtiene datos regularmente por parte del cliente de los residuos generados y lleva a cabo un seguimiento y monitorización exhaustiva de los mismos.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

En DF Calderería Pesada, la actividad no se ha visto afectada por la pandemia y la variación positiva de generación de residuos se asocia al tipo de proyectos realizados durante el ejercicio y las fases de producción de los mismos (en las fases finales donde se realizan ensayos, la generación de residuos se incrementa).

En concreto, los residuos no peligrosos de DF Calderería Pesada tienen como destino final autorizado la planta de reciclaje de COGERSA (gestor de tratamiento autorizado por el Principado de Asturias).

En relación con la gestión de los residuos generados en los negocios restantes, Duro Felguera, en cumplimiento con la legislación aplicable, gestiona los residuos peligrosos y no peligrosos con gestores de residuos autorizados.

### Cambio climático

Duro Felguera mantiene un firme compromiso en la lucha contra el cambio climático. Por este motivo trabaja en el seguimiento y minimización de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) derivadas de su actividad.

#### Emisiones directas

Si bien, Duro Felguera no posee procesos productivos con especial relevancia en emisiones directas (alcance 1) sí depende del consumo de combustibles fósiles para el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, el uso de gas natural para el calentamiento en oficinas.

Además, en sus instalaciones de Herramental (almacén de herramientas y logística) y DF Calderería Pesada (taller de fabricación) se utilizan también combustibles como el gasóleo y la gasolina para vehículos y maquinaria.

	Consumo de combustibles 2020		
	Oficinas	DF Calderería Pesada	Unidad
Gas Natural	774.954	1.509.435	Kwh
Gasóleo	716	57.180	litros
Gasolina	-	649	litros

Durante el año 2020 las emisiones directas procedentes del consumo de combustibles suponen 579 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente.

	Consumo de combustibles 2019		
	Oficinas	DF Calderería Pesada	Unidad
Gas Natural	840.879	1.014.076	Kwh
Gasóleo	1.514	54.764	litros
Gasolina	-	826	litros

Durante el año 2019 las emisiones directas procedentes del consumo de combustibles suponen 490 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

A continuación, la variación porcentual del consumo de CO2 procedente de emisiones directas a lo largo de los años:

	CO2 Equivalente (kg) 2020 <sup>26</sup>		CO2 Equivalente (kg) 2019		% Variación	
	Oficinas	DF Calderería Pesada	Oficinas	DF Calderería Pesada	Oficinas	DF Calderería Pesada
Gas Natural	141.042	274.717	153.040	184.562	-8%	49%
Gasóleo	1.785	160.004	3.774	147.297	-53%	9%
Gasolina	-	1.400	-	1.782	-	-21%

La reducción de las emisiones en las Oficinas se debe al contexto pandémico actual. Sin embargo, ha habido un aumento en las emisiones de Gas Natural y Gasóleo por parte de DF Calderería Pesada debido a la tipología de las órdenes de trabajo realizadas durante el año 2020, muy relacionada con los tratamientos térmicos, soldaduras o acabados especificados por los clientes.

### Emisiones indirectas

Las actividades de Duro Felguera que contribuyen a la generación de emisiones indirectas (alcance 2) son aquellas relacionadas con el consumo eléctrico.

	Consumo energético 2020 (kWh)	
	Oficinas	DF Calderería Pesada
Electricidad	1.386.300	1.862.728

	Consumo energético 2019 (kWh)	
	Oficinas	DF Calderería Pesada
Electricidad	1.134.009	1.906.688

Durante el año 2020 las emisiones indirectas procedentes del consumo de electricidad suponen 650 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente (608 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente en 2019).

<sup>26</sup> Fuente de los factores de emisión empleados para el cálculo del CO2 equivalente de 2019 y 2020: Ministerio para la transición ecológica (Gobierno de España), versión 15 – junio 2020.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

A continuación, se muestra la comparativa porcentual del consumo de CO2 procedente de emisiones indirectas a lo largo de los años:

	CO2 Equivalente (kg)		CO2 Equivalente (kg)		% Variación	
	2020 <sup>25</sup>		2019		Oficinas	DF Calderería Pesada
	Oficinas	DF Calderería Pesada	Oficinas	DF Calderería Pesada		
Electricidad	277.260	372.545	226.802	381.338	22%	-2%

En el año 2020 la Compañía reporta las emisiones derivadas del consumo de combustibles y consumo de electricidad en sus oficinas centrales y en DF Calderería Pesada, ya que las emisiones derivadas en el resto de actividades (proyectos) no se consideran relevantes por desarrollarse en las instalaciones de los clientes, no teniendo control directo de los consumos y las facturas.

Emisiones derivadas de la actividad de Duro Felguera: 1.229 toneladas de CO2 eq. (1.099 toneladas de CO2 eq. En 2019).

### Sensibilización ambiental

Durante 2020, debido a la situación del COVID-19, se han realizado menos charlas de sensibilización presenciales, tanto en oficinas como en proyectos. No obstante, consciente de la importancia que supone difundir y dar a conocer la estrategia ambiental del grupo se han llevado a cabo las siguientes iniciativas:

- » Difusión del Manual de Buenas prácticas ambientales a través de comunicados en la intranet corporativa.
- » Creación de un buzón de sugerencias ambiental, para recibir las propuestas de los trabajadores.
- » Charlas de inducción por parte del técnico de Medioambiente de obra al personal que acceda a la actividad (sólo hasta febrero 2020).
- » Campañas de sensibilización ambiental; cartelera informativa/divulgativa sobre buenas prácticas de reducción y ahorro de consumos (luz, agua, papel).

### Emergencias ambientales

Duro Felguera desarrolla Planes de Emergencias Ambientales específicos para cada una de sus actividades (oficinas, proyectos y fabricación) con el fin de dar a conocer los pasos para identificar y responder a posibles accidentes y situaciones de emergencia ambiental.

Para ello se comprueba periódicamente la eficacia de los Planes de Emergencia, mediante la realización de simulacros de emergencias ambientales.

En caso de no ser posible la realización de simulacros, DF realiza actividades formativas de entrenamiento, que pueden consistir en charlas o cursos de formación para dar a conocer las pautas de actuación del Plan de Emergencias Ambiental.





## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Durante el año 2020 y debido al impacto del COVID-19 en todas las actividades productivas, no se han realizado simulacros y sólo se han desarrollado acciones formativas en oficinas centrales.

### 5.5 Calidad

Como ya se mencionó en el apartado de Medioambiente, en marzo del 2020 Duro Felguera culminó un proceso de integración de los sistemas de calidad (ISO 9001) y medioambiente (ISO 14001) en un único sistema integrado.

Con la integración de estos sistemas se ha conseguido aprovechar las sinergias del mantenimiento de ambos sistemas y la alineación con la nueva organización y estructura de la empresa, disponiendo la empresa de un único sistema de gestión aplicable a cualquiera de sus múltiples productos.

Duro Felguera entiende la excelencia en materia de calidad como base para la creación de valor para los grupos de interés, entre los que destacan sus Clientes, sus socios y sus proveedores y subcontratistas. Por ello, ha aprobado y publicado una Política de Calidad y Medioambiente corporativa donde se establecen los principios estratégicos a seguir:

- Compromiso de conocer, cumplir y hacer cumplir todos los requisitos aplicables y expectativas de los Clientes.
- Asegurar la compatibilidad del rendimiento económico de los proyectos con la satisfacción de los Clientes.
- Potenciar la cultura de la mejora continua y la excelencia en la gestión con el objetivo de incrementar la competitividad y la creación de valor para las partes interesadas.
- Fomentar la implicación de los empleados y mantener canales de comunicación con todas partes interesadas.

El desarrollo de esta Política se realiza mediante la definición y mantenimiento de un Sistema de Gestión de la Calidad aplicable a todos los productos de Duro Felguera.

#### **Sistema de Gestión de Calidad**

Duro Felguera dispone de un Sistema de Gestión de Calidad (SGC) según la norma ISO 9001:2015 aplicable a todos sus productos, negocios y filiales que considera al Cliente, la mejora continua y el pensamiento basado en riesgos como palancas clave para alcanzar la excelencia profesional. Este Sistema de Gestión de Calidad está certificado de acuerdo a la ISO9001:2015 por Lloyd's Register con una antigüedad en su certificación desde la década de los 90s.

Por medio del SGC se asegura del cumplimiento de todos los requisitos contractuales y legales aplicables a sus productos. La base del SGC de Duro Felguera es la identificación y control de sus procesos, la identificación y control de sus riesgos, así como que la disposición de los recursos necesarios para su operación eficaz.

Los procesos quedan descritos mediante procedimientos e instrucciones de trabajo donde se identifican responsabilidades, métodos de seguimiento e indicadores para su control. El



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

seguimiento continuo de los procesos y la identificación temprana de factores de riesgo conlleva a la definición de objetivos de calidad para la mejora continua.

Son procesos críticos para la actividad de DF:

- » Proceso Comercial
- » Proceso de Ingeniería
- » Proceso de Gestión y Control de la Calidad
- » Proceso de Gestión Ambiental
- » Proceso de Seguridad y Salud
- » Proceso de Herramental y Control de Equipos de Medida
- » Proceso de Dirección y Ejecución de Proyectos
- » Proceso de Postventa
- » Proceso de Control y Gestión de Riesgos de Proyecto
- » Proceso de Gestión de Recursos
- » Procesos de Sistema

Los tradicionales esfuerzos de la organización de DF en materia de calidad han resultado en que hoy en día, el nombre de Duro Felguera esté asociado en el mercado a un cierto standard de calidad en cuyo mantenimiento y mejora está comprometida toda su organización liderada por la Dirección de DF.

### Satisfacción del Cliente

De acuerdo a los principios de la Política de Calidad, Duro Felguera considera la satisfacción de Cliente compatible con el rendimiento económico de sus proyectos. La satisfacción del Cliente pasa no sólo por el cumplimiento estricto de los requisitos especificados, sino también por la identificación y cumplimiento de sus expectativas. Para ello, DF define y mantiene durante todas las fases de ejecución de los proyectos, canales de comunicación por medio de los cuales detectar su grado de satisfacción para la toma de acciones correctivas.

Las comunicaciones con el Cliente durante la fase de oferta están centralizadas en el departamento Comercial y durante la ejecución de los proyectos en el Director de Proyecto. Con ello se consigue una interlocución única que facilita la captación del grado de satisfacción.

Adicionalmente al departamento Comercial, la Dirección de Proyecto y la Dirección de DF se mantienen en todo momento accesibles al Cliente y otras partes interesadas para la resolución de cualquier inquietud relativa al cumplimiento de los compromisos contractuales o legales aplicables.

Para el control del grado de satisfacción del cliente, DF dispone de un indicador que agrega las posibles reclamaciones de los clientes, los resultados de encuestas de satisfacción y la percepción particular de los Directores de Proyecto.

Las posibles reclamaciones del Cliente son registradas en el Sistema de Gestión de la Calidad y atendidas con diligencia por la organización de DF. El registro de reclamaciones de cliente es analizado en las reuniones de Revisión por la Dirección para la determinación de las acciones de mejora continua que procedan. Durante el año 2020 no ha habido ningún registro de reclamación de Cliente. A su vez los sistemas de Control de Calidad implantados de inspección durante la fabricación y las diferentes fases de un Proyecto EPC,



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

permiten detectar no conformidades, que son solventadas antes de la entrega del producto al Cliente. Estas no conformidades son usadas como una de las fuentes de información en línea con el objetivo de mejora continua.

Durante el año 2020 se ha puesto en marcha un nuevo sistema de captación del grado de satisfacción del cliente mediante formularios Microsoft Office los cuales son rellenados de forma simple y anónima por los clientes.

### Seguridad y Salud del Producto o Servicio

Ningún producto o servicio industrial suministrado por DF supondrá un riesgo para la salud o seguridad de los clientes, trabajadores o público en general en contacto directo o indirecto con el producto o servicio en condiciones de uso normales, o razonablemente previsibles, durante toda su vida útil.

Para conseguir el anterior objetivo, DF cumplirá estrictamente con todas las legislaciones aplicables en materia de diseño, construcción y ensayo, así como el cumplimiento de todas aquellas buenas prácticas que protejan al usuario final del producto o servicio.

Los riesgos compatibles con el uso del producto o servicio y considerados como admisibles dentro de un nivel aceptable de protección de la salud y seguridad de las personas, serán informados y señalizados sobre el propio producto o instalación utilizando las barreras o medios de retención necesarios para minimizar los riesgos.

## 5.6 Derechos humanos

Duro Felguera mantiene un firme compromiso con la defensa, cumplimiento y protección de los derechos humanos y las libertades públicas expresado de forma explícita en varias políticas corporativas y normas internas de gestión, en concreto a través del Código de Conducta y la Política de Responsabilidad Social Corporativa, ambos documentos de obligatorio cumplimiento para sus empleados directos.

El **Código de Conducta** establece el marco de su compromiso con el respeto a los derechos fundamentales y las libertades públicas, haciendo especial hincapié en la igualdad de oportunidades, la ausencia de discriminación, la conciliación laboral y el derecho a la formación. Estos compromisos se corresponden con los artículos primero, séptimo, vigésimo, vigésimo cuarto y vigésimo sexto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Para garantizar la transparencia y facilitar que los integrantes de los grupos de interés de Duro Felguera puedan informar de aquellas conductas irregulares o malas prácticas que atenten contra el Código de Conducta y/o su Modelo de Prevención de Delitos, en 2018 se puso en funcionamiento el canal Línea Ética que se ha explicado con mayor detalle en el apartado 3.1 Código de conducta del presente documento. En el ejercicio 2020 no se han registrado denuncias ni incidencias relacionadas con la vulneración de los Derechos Humanos.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

La **Política de Responsabilidad Social Corporativa** desarrolla los compromisos adquiridos por la Compañía en el Código de Conducta, con la responsabilidad de mantener en todas sus actividades su compromiso con la defensa y protección de los derechos humanos y libertades públicas y, en particular:

- Rechazará cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.
- Garantizará el respeto profesional y la colaboración mutua de los profesionales de la Compañía y de las empresas o entidades colaboradoras externas, propiciando un trato cordial y respetuoso y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.
- Tendrá como prioridad el desarrollo integral de la persona y facilitará el equilibrio entre la vida profesional y personal.
- Reconocerá los derechos de las minorías étnicas en los países donde desarrolle sus operaciones, rechazando el trabajo infantil y, en general, cualquier otra forma de explotación.
- Garantizará el respeto de la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género, edad, discapacidad o cualquier otra circunstancia, fomentando en todo momento la diversidad, la inclusión social y un entorno laboral adecuado, digno y profesional.
- Contratará a aquellos proveedores que respeten los derechos humanos y cumplan con los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional de los territorios en los que operen.

España, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), recoge en su legislación, desde la Constitución Española hasta el Estatuto de los Trabajadores, los 8 convenios fundamentales de la OIT que agrupan cuatro categorías: Libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; Abolición del trabajo infantil; Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación que Duro Felguera, como grupo empresarial español, ha de respetar y cumplir.

La actividad de Duro Felguera se desarrolla en países e industrias muy diversas y la Compañía se compromete a respetar, allí donde trabaja y ajustándose al cumplimiento de los requisitos que las legislaciones locales establecen en estos aspectos, tanto los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos en la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos en el trabajo, como los demás convenios fundamentales de la OIT.

Este compromiso se formaliza en nuestro Código de Conducta, en el que se recogen los principios éticos que guían el comportamiento y la toma de decisiones de Duro Felguera y que se basan, entre otros principios, en el cumplimiento de la legislación vigente en todas sus actividades, así como en el respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

La protección se extiende a toda la cadena de valor. Como medida de prevención de cualquier riesgo que pueda implicar vulneración de derechos humanos, se requiere que los proveedores y subcontratistas suscriban una cláusula en los contratos donde se exige que, en todos los territorios en los cuales se encuentre establecido y/ o desarrolle sus actividades, respete los principios establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como los Convenios y Recomendaciones de la OIT, especialmente los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos por la OIT, en relación con el ámbito laboral y la Declaración tripartita sobre las empresas Multinacionales y la política social de la OIT.

Asimismo, se exige a los proveedores y subcontratas declarar que se les ha hecho entrega del Código de Conducta de DF y que se comprometen a respetar el mismo, así como a cumplir sus obligaciones vinculadas con los Derechos Humanos recogidas en la cláusula del contrato. En caso de incumplimiento, DF podrá evaluar la adopción de las medidas necesarias, pudiendo reclamar indemnizaciones y/ o daños y perjuicios e incluso la resolución unilateralmente del contrato.

En este sentido, en el ejercicio 2020 no se han registrado denuncias de vulneración de derechos humanos por parte de los proveedores, ni se han identificado riesgos de que se produzcan casos de trabajo infantil o forzoso u obligatorio por parte de ninguno de los proveedores o subcontratistas de DF ni cualquier otra cuestión relativa a la vulneración de Derechos Humanos en ninguno de los países en los que ha desarrollado su actividad en este periodo.

### 5.7 Cadena de suministro

Duro Felguera considera la buena gestión y el control de la cadena de suministro como un elemento clave para optimizar al máximo su actividad. Para ello, el Departamento de Compras de la Compañía aplica criterios de transparencia y trazabilidad en todas sus operaciones.

Duro Felguera diferencia dos tipos de proveedores dependiendo de la finalidad para la que sean contratados:

- » **Corporativos:** para dar cobertura a las necesidades corporativas. Entre estos proveedores se englobarían los siguientes servicios y suministros: servicios de seguridad, limpieza, mantenimiento, suministros de papelería, equipos informáticos, servicios de asesoría, etc.
- » **Proyectos:** en el caso de necesidades en los proyectos que realiza. En este caso los proveedores pueden ser: servicios de ingeniería, suministro equipos electromecánicos, suministro de materiales bulk, servicios de obra civil, subcontratas de montaje electromecánico, servicios de apoyo en obra, entre otros.

Los procedimientos y normas en vigor aseguran que todos los proveedores sean tratados y evaluados en igualdad de condiciones, teniendo en cuenta los criterios definidos en cada proyecto en todos los procesos de compras.

Desde una perspectiva de Responsabilidad Social Corporativa Duro Felguera, en su Política de RSC y Código de Conducta, apartado II.3.6 "Nuestros clientes y proveedores",



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

establece las directrices básicas en las relaciones que la Compañía establece con sus proveedores:

- **Adopción de prácticas responsables en la gestión de la cadena de suministro**, a través de la difusión de iniciativas sostenibles.
- **Impulso de la responsabilidad social de los proveedores**, procurando que todos los proveedores de la Compañía cumplan con los principios y valores de Duro Felguera en materia de ética empresarial, prácticas laborales, salud y seguridad, medio ambiente, calidad y seguridad de los productos y servicios comercializados.
- **Contratación de aquellos proveedores que respeten los derechos humanos** y cumplan con los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional de los territorios en los que operen.
- **Fomento de la objetividad, la veracidad y la transparencia** como principios rectores de las relaciones entre la Compañía y sus proveedores.
- **Refuerzo de la imagen ambiental** de la Compañía y su grupo de cara a sus proveedores.
- **Cumplimiento y aplicación de las disposiciones del Código de Conducta de la Compañía**, así como de los reglamentos y prácticas de seguridad con proveedores que estén en vigor en la Compañía.

### Gestión de riesgos en la cadena de suministro

Los riesgos en la cadena de suministro están relacionados con compras y subcontratación, es decir, los productos y servicios externos contratados derivados de indisponibilidad de empresas o profesionales adecuados, de una selección inadecuada, de la falta de capacidad financiera o técnica del subcontratista para hacer frente a las obligaciones que ha contraído que pueden conllevar a su vez retrasos, sobrecostos en las obras o fallos de calidad.

Estos riesgos se minimizan llevando a cabo una evaluación de los proveedores, un seguimiento exhaustivo del avance de los trabajos y realizando un seguimiento del desempeño. En fase de obra se practican labores de supervisión, inspección y auditoría.

Con la finalidad de prevenir los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos, se requiere a los proveedores y subcontratistas que suscriban una cláusula en los contratos donde se les exige que acepten los compromisos establecidos en la Política de Responsabilidad Social Corporativa y en el Código de Conducta de Duro Felguera.

Uno de los retos establecidos en materia de transparencia y respeto al Código de Conducta de Duro Felguera sigue siendo para 2020 la eliminación de cualquier tipo de regalo u obsequio por parte de los proveedores.

Por otro lado, en cuanto a la protección al medio ambiente y sus riesgos asociados, el Departamento de Compras traslada a los proveedores toda la información técnica relevante que los departamentos de ingeniería y proyecto suministran para asegurar el cumplimiento de los requisitos medioambientales correspondientes.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Cuando se realizan auditorías de calidad, se revisan también los requerimientos contractuales y el cumplimiento de la normativa interna de la Compañía, especialmente el Código Ético.

### **Evaluación a proveedores**

Uno de los objetivos en la gestión de la cadena de suministro es asegurar que los proveedores cumplan con los estándares de excelencia y calidad requeridos en el sector. Para ello Duro Felguera cuenta con una herramienta que permite evaluar a sus posibles proveedores antes de ser contratados, lo que permite anticiparse a posibles riesgos en la cadena de suministro (tanto desde un punto de vista financiero, como de cumplimiento de plazos, calidad de los productos suministrados y respeto al medio ambiente).

Tras la realización de la evaluación se determina si puede llegar o no a existir una relación contractual con el proveedor. En el caso de que se celebre un contrato, el proveedor será objeto de procesos de evaluación y seguimiento, si así se considera necesario. Este tipo de vigilancia se realiza en todo el proceso de su fabricación en función de la criticidad del producto, con inspecciones de los principales hitos de fabricación y visitas de activación, en donde se verifican tanto la calidad del producto suministrado, como el cumplimiento de plazos de entrega. Al final del proceso se emite la correspondiente autorización de envío cuando el producto cumple con lo requerido en los contratos firmados.

Los resultados de las diferentes inspecciones y visitas de activación, son tenidas en cuenta para reevaluación y seguimiento de los suministradores de DF.

Hasta el momento no se han identificado proveedores que supongan un riesgo significativo para los principios y compromisos que defiende DF.

Durante el 2020 no se realizó ningún proceso de evaluación a nuevos proveedores ya que por el avance de los proyectos no fueron necesarios nuevos contratos de suministros principales o servicios críticos y no se apreciaron riesgos evidentes con ningún proveedor ya contratado que así lo requiriera.

### **Seguridad y Salud en la cadena de suministro**

Duro Felguera dedica especial atención al seguimiento de las condiciones de seguridad y salud en la actuación de los proveedores y subcontratistas asegurando que se cumplan tanto los estándares de seguridad y salud propios como aquellos exigidos por la legislación de aplicación.

Dicho seguimiento se concreta con inspecciones específicas de HSE que buscan garantizar un entorno de trabajo seguro para nuestros equipos y colaboradores, con el seguimiento de las contrataciones en campo supervisando durante la ejecución de la obra y de forma directa el desempeño de los trabajos en materia de seguridad y salud y con el asesoramiento a nuestros subcontratistas en dicha materia cuando sea necesario.

## 5.8 Innovación

Duro Felguera otorga a la innovación tecnológica un papel principal en su modelo de negocio. No obstante, este año, y al igual que en otras áreas, la innovación en la compañía se ha visto afectada por la pandemia de la COVID-19 retrasando tanto proyectos en curso como el arranque de nuevos retos.

Así pues, se puede considerar 2020 como un año de tránsito hacia nuevos proyectos encaminados principalmente hacia energías renovables y centrados en Hidrógeno Verde. A lo largo del año se han realizado tareas de búsqueda de socios y de oportunidades para arrancar nuevos proyectos en 2021.

En cuanto a proyectos realizados en 2020, destacan los siguientes:

- » **Desarrollo de nuevos procesos productivos para la fabricación y suministro de equipos de dimensiones superiores (SYAGEE)**

Cuyo objetivo es el desarrollo de nuevas capacidades técnicas que permitan a DF Calderería Pesada la fabricación de equipos de dimensiones superiores. Durante este año, se cerró el tercero de los cuatro hitos que componen el proyecto, alcanzándose un avance del 80%.

- » **Nuevo sistema automático de carga lateral de camiones – Nalón NCL**

Este proyecto se acabó con éxito en 2020 con la finalización de las pruebas del prototipo y su instalación final en un entorno de trabajo real, en el que se encuentra funcionando con éxito a fecha de hoy.

## 5.9 Relación con la comunidad

Desde una perspectiva de responsabilidad social, Duro Felguera asume como uno de sus principios de actuación la colaboración en el desarrollo de las comunidades locales, nacionales e internacionales, como uno de sus grupos de interés y de los territorios en los que realiza su actividad.

Para ello, Duro Felguera persigue generar con su actividad impactos positivos para las comunidades, al tiempo que establece medidas de prevención, gestión y mitigación de los posibles impactos negativos derivados de su actividad. En concreto, presta especial atención a cuatro áreas:

- **Estricto cumplimiento de la legislación vigente, las normas internas de la Compañía, las prácticas de buen gobierno corporativo asumidas por Duro Felguera**, así como todos los requisitos exigidos por nuestros clientes; fomentando la cooperación con las autoridades competentes.
- **Cumplimiento estricto de las medidas medioambientales que son de aplicación**, para prevenir posibles impactos negativos al entorno natural, con actuaciones de control como monitores ambientales continuos.





## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

- **Ayuda al crecimiento de las comunidades locales**, principalmente a través de la contratación de proveedores locales en los casos en que las condiciones de buena ejecución de proyectos lo permitan.
- **Contratación de personal local**, en la medida que sea posible, cumpliendo siempre con la normativa internacional, así como la que sea de aplicación en el país donde se ejecute la operación. La Compañía considera la seguridad y salud de sus empleados como parte de su labor social, destinando recursos y acciones a la prevención de accidentes laborales y la promoción de la seguridad y salud en todas sus actividades.

La Política de RSC recoge el compromiso de Duro Felguera con el desarrollo económico y social de las comunidades locales mediante la realización de actuaciones que causen un impacto positivo en la sociedad, desarrollando una labor de acción social, el fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i), así como la cooperación con las comunidades locales.

### Programas y acuerdos a nivel nacional

#### Programa de mentorazgo

En el año 2020 desde el área Recursos Humanos se ha seguido colaborando con la iniciativa "Enfoca Talento" que promueve el Ayuntamiento de Avilés cuyo objetivo principal es formar y orientar laboralmente a mujeres que, por diferentes motivos, se han quedado fuera del mercado laboral acompañándolas en su búsqueda de empleo e inserción en el mercado laboral. La colaboración de Duro Felguera se concreta, en función de la demanda, en poner a disposición de esta iniciativa a sus profesionales para que actúen como mentores y orientadores de las mujeres participantes en el programa. La orientación de DF se concreta en realizar la revisión del curriculum vitae, ayudar en la preparación de entrevistas de selección, dar a conocer formación complementaria que puede facilitar su inserción en el mercado laboral. Otro modo de colaboración es ofrecer que las participantes interesadas realicen "catas de oficios" en la empresa, en las áreas que les resulten de interés, para conocer qué trabajo pueden llegar a realizar, cuáles son las herramientas tecnológicas utilizadas, qué competencias se buscan en los profesionales, principalmente.

#### Acuerdos con centros educativos

Duro Felguera tiene diferentes convenios con centros educativos para que alumnos recién titulados o en último año de estudios puedan hacer un periodo de prácticas en la empresa.

En el caso de estudios universitarios tenemos dos modalidades de colaboración. Por una parte, los estudiantes recién titulados pueden hacer un año de beca, con una dotación económica mensual y alta en Seguridad Social y, por otra parte, los estudiantes de último año pueden hacer su asignatura de prácticas en Duro Felguera ya que es una asignatura obligatoria que necesitan para obtener su titulación.

En el caso de los Centros de Formación Profesional los estudiantes de último año pueden cursar en Duro Felguera su asignatura de Formación en Centro de Trabajo (FCT) que se imparte durante el último trimestre escolar.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Algunos de los centros con los que Duro Felguera tiene acuerdos son la Universidad de Oviedo, Fundación Universidad-Empresa de Madrid, Universidad de Valladolid, Universidad de Castilla la Mancha y varios Centros de Formación Profesional de Asturias.

### Acciones con la comunidad local

Con el ánimo de contribuir al desarrollo de las comunidades en las que opera en la ejecución de sus proyectos Duro Felguera mantiene un diálogo fluido con los grupos de interés locales, colaborando en medidas de diversa naturaleza como donaciones de material o acuerdos de contratación de mano de obra local. Cabe destacar que en el modelo de negocio de Duro Felguera suele ser el cliente final quien establece las relaciones con la comunidad, ocupándose éste, en la mayoría de los casos, de las diferentes acciones de desarrollo social y protección medioambiental, entre las que se incluyen las evaluaciones de impacto ambiental, vinculadas a este tipo de proyectos.

A lo largo de 2020, el COVID-19 ha ocasionado un gran impacto en el desarrollo de los proyectos de Duro Felguera teniendo como resultado un parón en la actividad debido a restricciones de movilidad y aduaneras. Al mismo tiempo, el grado de avance de muchos de los proyectos de la Compañía ha supuesto que el número de iniciativas haya mermado con respecto a otros años. Sin embargo, cabe destacar:

#### Donaciones de material en Perú

Durante el desarrollo de los diversos proyectos que Duro Felguera ha llevado a cabo en Perú se almacenó un gran número de material de oficina que, una vez terminada la actividad, se decidió donar a una escuela rural local de la Comunidad Educativa IEI nº 469 - CHILCA.

Entre el material donado hay sillas, mesas, y otro mobiliario de oficina que servirá para contribuir con el bienestar de los estudiantes y trabajadores.

#### Iniciativas y asociaciones

En 2020, Duro Felguera mantiene alianzas responsables y estratégicas de diversa índole con diferentes asociaciones, organizaciones y fundaciones de ámbito regional, nacional e internacional de cara a mejorar el diálogo con sus principales grupos de interés.

En el año 2020 el total de las aportaciones hechas a asociaciones ha sido de 35.552 euros:

- » FADE - Federación Asturiana de Empresarios
- » Asociación Empresarios y Usuarios de Valnalón
- » Club Español de la Energía
- » Fundación Idonial
- » Polo del Acero
- » Asociación Española de Ensayos No Destructivos
- » Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo
- » ASEMPOSIL - Asociación de Empresarios del Polígono de Silvota
- » Fundación Laboral de la Construcción



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### 6. Hechos posteriores

Desde el 31 de diciembre de 2020 hasta la fecha de formulación de cuentas anuales consolidadas han tenido lugar los siguientes acontecimientos significativos:

- **Expediente de Regulación de Empleo (ERTE) 2021**

Con fecha 7 de enero de 2021 entró en vigor un nuevo Expediente de Regulación Temporal de Empleo por causas productivas al amparo del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en las sociedades Duro Felguera, S.A. (DFSA), DF Operaciones y Montajes, S.A.U. (DFOM), DF Mompresa, S.A.U. (MOMPRESA), Felguera IHI, S.A.U. (FIHI) y Duro Felguera Oil & Gas, S.A.U.

La duración del expediente se extenderá hasta el 31 de mayo de 2021 y podría afectar de forma simultánea como máximo a 425 trabajadores al día, con un periodo máximo de afectación por trabajador de 4 meses. En cualquier caso, el grado de afectación del ERTE durante los meses de enero, febrero y marzo del año 2021 ha sido de 44, 69 y 89 empleados respectivamente, muy por debajo de las previsiones. Como medida adicional al ERTE, el Grupo tiene intención de implementar una reducción del 20% del salario de los miembros del Comité de Dirección y empleados con salario superior a 100 miles de euros, durante la vigencia del mismo.

Esta medida se adopta tras haberse iniciado un periodo de consultas con la representación de los trabajadores, sin haberse alcanzado un acuerdo al rechazar éstos la propuesta de la Sociedad, aplicándose las últimas condiciones ofrecidas a la Comisión Negociadora.

- **Renovación de los Certificados de Autorización ASME U, U2 y National Board para la fabricación de esferas de acuerdo al Código ASME Sección VIII División 1 y 2**

En línea con el mantenimiento del standard de calidad de producto adecuado al nivel de los mercados objetivos de Duro Felguera, y con el compromiso de la compañía por la sostenibilidad, Felguera IHI S.A. en enero de 2021 ha renovado los Certificados de Autorización ASME U, U2 y National Board para la fabricación de esferas de acuerdo al Código ASME Sección VIII División 1 y 2. Estos certificados son válidos hasta marzo del 2024.

- **DF GREEN TECH, socio fundador de la Asociación Mexicana del Hidrógeno**

En marzo de 2021 DF Green Tech, junto a otras empresas líderes en el sector energético, funda la Asociación Mexicana del Hidrógeno (AMH) para impulsar la industria del Hidrógeno en México, articulando estrategias y acciones de manera organizada y eficiente y cuyo principal objetivo es tener en México una industria del Hidrógeno bien desarrollada.

Véase, adicionalmente, la Nota 40. Hechos Posteriores de la Memoria Consolidada Adjunta del ejercicio 2020.



## **ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020**

### **7. Sobre este Informe**

El presente documento es el Informe de gestión consolidado del Grupo e incluye la información referente a las exigencias normativas que se establecen en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este Informe recoge las actividades llevadas a cabo en todas las sociedades del Grupo, sobre cuestiones medioambientales, relativas al personal, a la Sociedad, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como también en relación con su posicionamiento estratégico, de desarrollo y de mercado. La información presentada hace referencia al ejercicio 2020 comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre del mismo año. La información contenida referente al ejercicio 2019 se presenta a efectos comparativos.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

### 8. Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

A continuación, se presenta el detalle de los requerimientos exigidos por la ley 11/2018 del 28 de diciembre y su asociación correspondiente a los Global Reporting Initiative (GRI) reportados por Duro Felguera:

Asuntos Generales		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Modelo de Negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 102-1 Nombre de la organización GRI 102-2.a Actividades, marcas, productos y servicios	1.1 Misión, visión y valores 1.2 Modelo de negocio 1.4 Estrategia	-
		GRI 102-3 Ubicación de la sede central	-	Duro Felguera S.A. Parque Científico Tecnológico, C/ Ada Byron, 90, 33203 Gijón, Asturias (España)
		GRI 102-4 Localización de las actividades	1.3 Duro Felguera en el mundo	-
		GRI 102-18.a Estructura de gobierno GRI 102-22.a.iii Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	2.2 Gobierno Corporativo	-
		GRI 102-7.a.iii Tamaño de la organización	4.1 Principales indicadores económicos	-
General	Marco de reporting	GRI 102-40 Listado de grupos de interés GRI 102-47 Lista de temas materiales	5.1 Nuestro enfoque de gestión	-

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020**

Enfoque de gestión	Políticas que aplica el grupo, 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 Enfoque de gestión y componentes	2.2 Gobierno Corporativo 3. Ética y Cumplimiento normativo 4.2 Gestión de Riesgos: Modelo de gestión de riesgos y Gobierno de la gestión del riesgo 5.1 Nuestro enfoque de gestión: Política de RSC 5.2 Gestión del talento 5.3 Seguridad y Salud 5.4 Medio Ambiente: Política de Medio ambiente 5.5 Calidad 5.7 Cadena de suministro 5.9 Relación con la Comunidad	-
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	3. Ética y Cumplimiento normativo 4.2 Gestión de Riesgos 5.4 Medio Ambiente 5.7 Cadena de suministro: Gestión de riesgos en la cadena de suministros Informe Anual de Gobierno Corporativo, Apartado E. Sistemas de control y gestión de riesgos y Apartado F. Sistemas internos de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de emisión de la información financiera (SCIIF)	En lo que respecta a los riesgos ambientales y, tal y como se menciona en el apartado 5.4., debido a la situación de pandemia durante el año 2020, principalmente, Duro Felguera ha visto reducida en gran medida su actividad, por tanto, los riesgos e impactos ambientales durante el ejercicio no se consideran relevantes.
<b>Cuestiones medioambientales</b>		<b>Marco de referencia</b>	<b>Apartado</b>	<b>Observaciones</b>
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	5.4 Medio Ambiente	-



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 103-2.a El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-2.c El enfoque de gestión y sus componentes	5.4 Medio Ambiente: Política de Medio ambiente	-
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 103-2.a El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-2.c El enfoque de gestión y sus componentes	5.4 Medio Ambiente: Gestión ambiental	-
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	5.4 Medio Ambiente	El sistema de gestión ambiental de DF está enfocado a la identificación y evaluación de riesgos. Es un requisito de la ISO 14.001/2015.
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	5.4 Medio Ambiente: Gestión ambiental Nota 25 Provisiones para otros pasivos y gastos de provisiones de las Cuentas Anuales Consolidadas 2020	-
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	-	-	Por la actividad y sector de Duro Felguera la contaminación acústica y lumínica no son aspectos relevantes a considerar. En cuanto a las medidas de prevención, reducción o reparación de las emisiones, éstas no son relevantes para el proceso productivo de Duro Felguera por lo que, durante el ejercicio 2020 no se han llevado a cabo medidas concretas.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 103-2.a El enfoque de gestión y sus componentes (con visión al GRI 306 Residuos)	5.4 Medio Ambiente: Residuos y economía circular	Durante el ejercicio 2020 Duro Felguera no ha implantado ninguna medida específica en este sentido más allá de la estrategia de gestión continua de residuos que tiene definida y que se menciona en el apartado 5.4.
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	-	Duro Felguera no tiene ninguna actividad relacionada con alimentación por lo que este requerimiento no se considera material para el Grupo
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	-	5.4 Medio Ambiente: Consumo de agua	-
	Consumo de materias primas	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	5.4 Medio Ambiente: Consumo de materias primas	Los datos proporcionados son de la unidad de negocio de Duro Felguera Calderería Pesada. En el resto de unidades de negocio de Duro Felguera se realiza la gestión de proyectos desde el punto de vista del diseño, por tanto, las unidades de obra más significativas de consumo de materiales (obra civil y estructuras) se subcontratan en su totalidad, no teniendo acceso a los datos de los subcontratistas.
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2.a El enfoque de gestión y sus componentes	5.4 Medio Ambiente: Consumo de materias primas	En el taller de fabricación (Duro Felguera Calderería Pesada) se reutilizan los sobrantes de chapa (recortes). Esta cantidad de material de stock es reducida debido a que se realiza un cálculo específico previo al proceso de compra, para que esta resulte lo más óptima y ajustada posible a las necesidades de la fabricación.





## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

	Consumo, directo e indirecto, de energía	-	5.4 Medio Ambiente: Cambio climático	-
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética; Uso de energías renovables	-	-	En el taller de fabricación (Duro Felguera Calderería Pesada) se llevó a cabo una auditoría de eficiencia energética en el año 2016. En 2020 se realizó la auditoría pero no se dispone todavía del informe ya que debido a la pandemia se han ralentizado todos los procesos. No obstante se dispone de una prórroga en el plazo, precisamente a causa de ese motivo.
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	-	5.4 Medio Ambiente: Cambio climático	La actividad de DF no genera emisiones de gases de efecto invernadero más allá de las contabilizadas en en cálculo de toneladas de CO2 aportadas
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	-	-	Durante el ejercicio 2020 no se han llevado a cabo medidas concretas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.
	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	-	-	Duro Felguera no tiene establecidas metas de reducción de emisiones de GEI concretas debido a que no considera que las emisiones sean relevantes en el proceso productivo del Grupo.
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	-	-	Duro Felguera no realiza actividades que puedan afectar a la biodiversidad por lo que este aspecto no es material para el Grupo.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-	-	Duro Felguera no realiza actividades en áreas protegidas.

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020**

Cuestiones sociales y relativas al personal		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7.a.i Tamaño de la organización GRI 102-8.a Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 102-8.b Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1.b Diversidad de los órganos de gobierno y la plantilla	5.2 Gestión del talento: Distribución de la plantilla a cierre de ejercicio, Distribución de la plantilla por región geográfica y género y Distribución de la plantilla por categoría y edad.  Informe Anual de Gobierno Corporativo Apartado C. Estructura de la administración de la sociedad	-
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	-	-	A 31 de diciembre de 2020 solo una persona tiene jornada parcial en el Grupo, es decir, el 0,1%, por lo que no se considera un desglose material para el Grupo (tampoco en 2019).
	Promedio anual por modalidad de contrato (indefinidos, temporales y a tipo parcial) por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 405-1.b Diversidad de los órganos de gobierno y la plantilla	5.2 Gestión del talento: Promedio anual por modalidad de contrato, Promedio anual por modalidad de contrato por categoría profesional, Promedio anual por modalidad de contrato por región geográfica y Promedio de contratos nuevos.  Informe Anual de Gobierno Corporativo Apartado C. Estructura de la administración de la sociedad	-
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	-	5.2 Gestión del talento: Distribución de los despidos por género, edad y categoría	-
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	-	5.2 Gestión del talento: Política Retributiva	-



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

	Brecha salarial	-	5.2 Gestión del talento: Política Retributiva	-
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	-	5.2 Gestión del talento: Política Retributiva y Medidas de conciliación y organización del tiempo	-
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	-	2.2 Gobierno Corporativo: Remuneraciones	-
	Implantación de políticas de desconexión laboral	-	5.2 Gestión del talento: Introducción y Medidas de conciliación y organización del tiempo de trabajo.	-
	Empleados con discapacidad	-	5.2 Gestión del talento: Diversidad e igualdad de oportunidades	-
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2.a Enfoque de gestión y sus componentes	5.2 Gestión del talento: Introducción, Actuaciones ante el COVID-19 y Medidas de conciliación y organización del tiempo de trabajo.	-
	Número de horas de absentismo	-	5.2 Gestión del talento: Medidas de conciliación y organización del tiempo de trabajo.	-
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	-	5.2 Gestión del talento: Introducción y Medidas de conciliación y organización del tiempo de trabajo.	-



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes (con visión al GRI 403 Salud y Seguridad)	5.2 Gestión del talento: Actuaciones ante el COVID-19 y Comunicación con los empleados 5.3 Seguridad y Salud	-
	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	403-9.a.i Lesiones por accidente laboral	5.3 Seguridad y Salud	-
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 103-2.a Enfoque de gestión y sus componentes	5.2 Gestión del talento: Introducción y Comunicación con los empleados	-
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	5.2 Gestión del talento: Medidas de conciliación y organización del tiempo de trabajo.	-
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	-	5.2 Gestión del talento: Medidas de conciliación y organización del tiempo de trabajo.	-
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	-	5.2 Gestión del talento: Gestión del Talento en Duro Felguera: Capacitación y desarrollo profesional	DF no tiene una política de formación formalmente aprobada ni circularizada entre los empleados que forman parte del Grupo. Sin embargo, tal y como se indica en el apartado 5.2 Gestión del Talento, está comprometido con la planificación de la capacitación y el desarrollo profesional de sus trabajadores, aspecto que se refleja en las horas de formación impartidas durante el ejercicio 2020 a pesar de la difícil situación económico- financiera que atraviesa el Grupo y del ERTE derivado de la pandemia COVID-19

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 103-2.a Enfoque de gestión y sus componentes (con visión al GRI 404 Formación y educación).	5.2 Gestión del talento: Gestión del Talento en Duro Felguera: Capacitación y desarrollo profesional	-
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	5.2 Gestión del talento: Diversidad e igualdad de oportunidades	-
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	-	2.2 Gobierno Corporativo: Diversidad en el Consejo 5.2 Gestión del talento: Introducción y Diversidad e igualdad de oportunidades 5.6 Derechos Humanos Informe Anual de Gobierno Corporativo Apartado C. Estructura de la administración de la sociedad	-
	Planes de igualdad	-	5.2 Gestión del talento: Diversidad e igualdad de oportunidades	-
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2.a Enfoque de gestión y sus componentes (con visión al GRI 401 Empleo)	5.2 Gestión del talento: Gestión del Talento en Duro Felguera: Fidelización y atracción del talento 5.2 Gestión del talento: Programa interno de prácticas para hij@s de trabajador@s 5.9 Relación con la comunidad: Programas y acuerdos a nivel nacional: Acuerdos con centros educativos	-
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	-	5.2 Gestión del talento: Introducción y Ausencia de discriminación 5.6 Derechos Humanos	-
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	5.2 Gestión del talento: Diversidad e igualdad de oportunidades	-

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	-	5.2 Gestión del talento: Introducción y Ausencia de discriminación 5.6 Derechos Humanos	-
Derechos Humanos		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 103-2.a Enfoque de gestión y sus componentes (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	3. Ética y Cumplimiento Normativo 5.6 Derechos Humanos 5.7 Cadena de suministro: Gestión de riesgos en la cadena de suministro	-
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	3. Ética y Cumplimiento Normativo 5.6 Derechos Humanos 5.7 Cadena de suministro: Gestión de riesgos en la cadena de suministro	-
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	102-17 Mecanismos para la consulta y la resolución de dudas sobre ética	5.6 Derechos Humanos	-
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales 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 y la abolición efectiva del trabajo infantil.	-	5.2 Gestión del talento: Introducción y Ausencia de discriminación 5.6 Derechos Humanos	Duro Felguera no ha identificado riesgos vinculados con la ausencia de respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva, el trabajo forzoso u obligatorio y/ o el trabajo infantil ni en sus operaciones ni en la de los proveedores y subcontratistas con los que trabaja. No obstante, dispone de las herramientas necesarias para poder mitigar dichos riesgos, principalmente, la Línea Ética.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Corrupción y blanqueo de capitales		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Corrupción y blanqueo de capitales	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-17 Mecanismos para la consulta y la resolución de dudas sobre ética GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	3. Ética y cumplimiento normativo  Nota 35. Contingencias de las Cuentas Anuales Consolidadas de 2020	-
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	102-17 Mecanismos para la consulta y la resolución de dudas sobre ética GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	3. Ética y cumplimiento normativo	-
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-	-	Durante los ejercicios 2020 y 2019, dada la difícil situación que atraviesa el Grupo, no se han realizado aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
Información sobre la sociedad		Marco de referencia	Apartado	Observaciones
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	-	4.1 Principales indicadores económicos 5.9 Relación con la comunidad	-
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	-	5.9 Relación con la comunidad	-
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	-	3.3 Transparencia fiscal 5.1 Nuestro enfoque de gestión: Diálogo con la cadena de valor y los grupos de interés 5.9 Relación con la comunidad	-
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	5.9 Relación con la comunidad: Iniciativas y asociaciones	-



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	-	5.6 Derechos Humanos 5.7 Cadena de suministro	-
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-2.a Enfoque de gestión y sus componentes (con visión a los GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores y GRI 414 Evaluación social de proveedores)	5.6 Derechos Humanos 5.7 Cadena de suministro	-
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	-	5.7 Cadena de suministro: Evaluación a proveedores	-
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	-	5.5 Calidad: Seguridad y Salud del Producto o Servicio	-
	Sistemas de reclamación	GRI 103-2.a Enfoque de gestión y sus componentes	5.5 Calidad: Satisfacción del cliente	-
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	-	5.5 Calidad: Satisfacción del cliente	No constan multas o sanciones derivadas de litigios o procedimientos administrativos de naturaleza ambiental, de marketing y etiquetaje, de seguridad y de privacidad finalizados por resolución de carácter firme en el año, de importe relevante para el Grupo Duro Felguera. Ver Nota 35 de las Cuentas Anuales Consolidadas de 2020.
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4.b.vi Presentación de informes país por país	4.1 Principales indicadores económicos	-
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4.b.viii Presentación de informes país por país	3.3 Transparencia fiscal	-
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4.a.3 Asistencia financiera recibida del gobierno	3.3 Transparencia fiscal	-



# **Duro Felguera, S.A. y Sociedades Dependientes**

Informe de verificación  
independiente del Estado de  
Información No Financiera  
Consolidado correspondiente al  
ejercicio finalizado al 31 de  
diciembre de 2020

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE DURO FELGUERA, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2020**

A los accionistas de DURO FELGUERA, 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 Financiero Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020, de DURO FELGUERA, S.A., y sociedades dependientes (en adelante Duro Felguera o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión adjunto del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión 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 la "Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)" incluida en el Informe de Gestión adjunto.

---

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de DURO FELGUERA, S.A. 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, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)" del Informe de Gestión.

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.

Los administradores de DURO FELGUERA son también responsables 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 comportamiento profesional.

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.

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

En un trabajo de aseguramiento limitado 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 que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de DURO FELGUERA 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 2020 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado del EINF “Análisis de materialidad”, considerando también los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- 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 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de DURO FELGUERA.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 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, así como aquellos otros criterios descritos de

acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla de referencia de Requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)” del Informe de Gestión.

### Otras cuestiones

Con fecha 22 de mayo de 2021 otros verificadores emitieron su informe de verificación independiente del Estado de Información no Financiera consolidado de Duro Felguera, S.A. y Sociedades dependientes del ejercicio 2019 en el que expresaron una conclusión favorable.

### Uso y distribución

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.

DELOITTE, S.L.

Alicia Izaga

16 de abril 2021

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2021 Núm. 01/21/07540  
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones