

2025 VII MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

"Comprometidos con el futuro"



ISMAEL
QUESADA



Índice.

PRESENTACIÓN

3

**SOBRE ESTA
MEMORIA**

4

**DOBLE
MATERIALIDAD**

5

**PLAN DIRECTOR
DE SOSTENIBILIDAD**

7

**DESEMPEÑO
ECONÓMICO**

9

**PERFIL
CORPORATIVO**

11

**ÉTICA Y
BUEN GOBIERNO**

13

**COMPROMISO
CON LAS PERSONAS**

15

**IMPACTO
SOCIAL**

18

**GESTIÓN DE
IMPACTOS
AMBIENTALES**

20

**CONTRIBUCIÓN
A LOS ODS**

24

**ÍNDICE DE
INDICADORES GRI**

26

**ÍNDICE DE
CONTENIDOS VSME**

29

1- Presentación.

Es para mí un orgullo presentar la Memoria de Sostenibilidad de Ismael Quesada correspondiente al ejercicio 2025. Este documento, que editamos anualmente como parte de nuestro firme compromiso con la transparencia y el diálogo, recoge nuestros avances, retos y compromisos en materia económica, ambiental, social y de buen gobierno.

El ejercicio 2025 ha seguido estando marcado por un entorno global complejo, caracterizado por la volatilidad de los mercados, un marco regulatorio cada vez más exigente en materia climática y unas cadenas de suministro globales sometidas a constantes desafíos geopolíticos. La urgencia de la acción global nos recuerda que nos encontramos en un momento crítico para alcanzar las metas de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Sin embargo, la empresa debe reinventarse continuamente; hoy, no solo nuestro entorno avanza de forma incansable, sino que nuestros clientes nos exigen cada día más innovación, más sostenibilidad y mejores servicios.

A pesar de este contexto, en Ismael Quesada no nos hemos detenido. Como empresa familiar con más de sesenta años de trayectoria, hemos demostrado una vez más nuestra resiliencia, consolidando un modelo de negocio que equilibra el éxito y la rentabilidad económica con nuestra profunda responsabilidad hacia la sociedad y el medio ambiente. Hemos mantenido intacta nuestra mayor fortaleza: la capacidad de generar confianza, apoyándonos en nuestros pilares fundamentales de calidad total, integridad y honestidad.

Durante este último año, hemos seguido reforzando nuestro modelo basado en la innovación sostenible y la economía circular. Nos enorgullece revalidar el sello EcoVadis Silver y mantener nuestro reconocimiento como Entidad Valenciana Socialmente Responsable. Además, hemos dado pasos firmes en nuestra acción climática, lo cual se materializa en el cálculo y registro de la huella de

carbono ante el MITECO y la obtención del sello pertinente, un hito que avala nuestra trayectoria real de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y nuestro enfoque proactivo hacia la descarbonización.

Sabemos que nuestra responsabilidad trasciende la generación de valor económico. Por ello, seguimos apostando por nuestra gente, promoviendo el talento y la seguridad laboral en nuestro equipo, y manteniendo un vínculo inquebrantable con la comunidad de Elche y las alianzas estratégicas que nos permiten generar un impacto social positivo y duradero.



Miramos hacia adelante con determinación y optimismo. Estamos convencidos de que la sostenibilidad no es solo una herramienta imprescindible para encarar el futuro, sino el eje transformador desde el cual seguiremos creando valor compartido para nuestros clientes, empleados, la sociedad y el planeta.

Gracias por acompañarnos y ser parte de este importante viaje.



Cristina Quesada,
Directora General.

2- Sobre esta memoria.

Transparencia y rendición de cuentas.

El presente informe de sostenibilidad, correspondiente al ejercicio 2025, tiene como principal propósito satisfacer las necesidades de información corporativa de Ismael Quesada y materializar así nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas. A través de este documento, ofrecemos una visión detallada y equilibrada de nuestros impactos y de las acciones implementadas para abordarlos de manera efectiva.

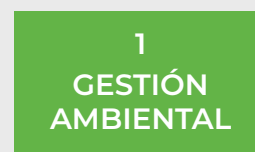
A lo largo del ejercicio, hemos evaluado y reportado exhaustivamente nuestro desempeño en las áreas económica, social, ambiental y de gobierno corporativo, ilustrando cómo nuestras acciones son coherentes con un enfoque de responsabilidad corporativa y la firmeza de nuestros valores.

Dando continuidad a una trayectoria de reporte de más de cinco años, esta memoria presenta nuestro desempeño en línea con los Estándares Universales de la Global Reporting Initiative (GRI) de 2021, así como de acuerdo con las directrices del Registro de Entidades Valencianas Socialmente Responsables. Su publicación tiene carácter anual y, en esta ocasión, la información aquí contenida no ha sido sometida a verificación externa.

Este documento también profundiza en nuestra relación con los grupos de interés, destacando el esfuerzo continuo de Ismael Quesada por comprender y responder a sus legítimas expectativas. Nuestro enfoque estratégico en relación con la sostenibilidad se articula en torno a tres pilares fundamentales:

1. La mejora constante de nuestra gestión ambiental, priorizando la reducción de emisiones y la lucha contra el cambio climático.
2. La consolidación de una cadena de suministro robusta, basada en la calidad total, la integridad y la capacidad de generar confianza para anticipar y satisfacer las necesidades de nuestros clientes.
3. Un sólido compromiso social, enfocado en el cuidado y bienestar de nuestros empleados y en la creación de valor compartido para la sociedad de Elche.

Para cualquier consulta, aportación o solicitud de información adicional sobre el contenido de esta memoria, pueden contactarnos a través de la dirección electrónica canaletico@ismaelquesada.com, donde atenderemos sus comunicaciones a la mayor brevedad.



3- Doble materialidad.

Análisis de doble materialidad y asuntos relevantes.

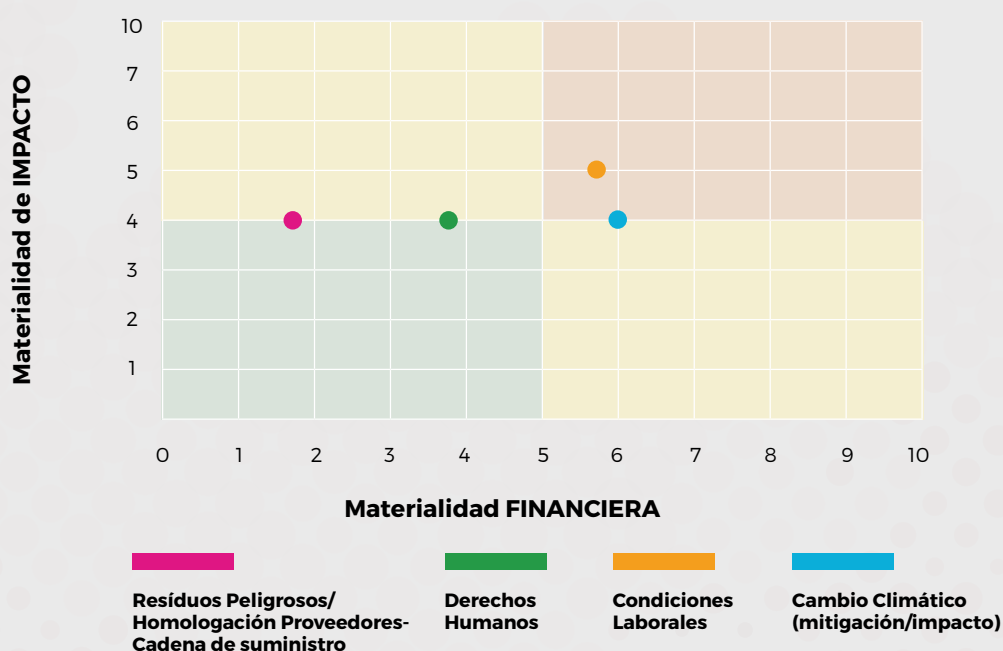
En 2025 Ismael Quesada ha iniciado un nuevo ciclo de planificación, tanto para la estrategia general de la compañía como en relación con la sostenibilidad. Este proceso de reflexión y propuesta se ha llevado a cabo a partir de la identificación y gestión de los asuntos más críticos para la empresa, que en esta ocasión ha evolucionado para adoptar un enfoque más riguroso y exhaustivo, en línea con las directrices promovidas por la Comisión Europea. A este respecto, la doble materialidad se ha erigido como el principio central no solo de nuestro nuevo reporte de sostenibilidad, sino también de nuestra propia planificación y gestión interna. Este enfoque avanzado nos permite y nos exige evaluar qué temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) son verdaderamente relevantes para Ismael Quesada, asegurando que sean abordados de manera prioritaria y transparente.

Bajo este marco, un asunto adquiere la condición de “material” cuando resulta significativo desde al menos una de las dos perspectivas siguientes:

- **Materialidad financiera** (perspectiva de afuera hacia adentro): evalúa cómo los factores de sostenibilidad externos (como pueden ser los efectos del cambio climático o la aparición de nuevas regulaciones) crean riesgos u oportunidades que impactan directamente en el valor financiero y la viabilidad económica de la empresa.
- **Materialidad de impacto** (perspectiva de adentro hacia afuera): analiza cómo las actividades y operaciones de nuestra empresa impactan de manera significativa en el medio ambiente y en las personas (incluyendo a las comunidades locales y a los trabajadores) a lo largo de nuestra cadena de valor.

Este enfoque bidireccional asegura que nuestros informes y planes corporativos integren, de manera equilibrada, tanto la protección del valor de la empresa como nuestra responsabilidad activa en la transición hacia una economía sostenible.

Para llevar a cabo la identificación de nuestros asuntos materiales, Ismael Quesada ha realizado una valoración exhaustiva de 50 ítems ambientales, sociales y de gobierno



corporativo. Este análisis ha abarcado áreas tan diversas como el cambio climático, la contaminación, el agua y los recursos marinos, la biodiversidad y los ecosistemas o la economía circular. En el ámbito social y de gobernanza, se han evaluado factores relativos al personal propio, a los trabajadores de la cadena de valor, a los colectivos afectados, a los consumidores y usuarios finales, así como a la conducta empresarial, entre otros.

Para la selección de esta lista de posibles cuestiones de sostenibilidad, hemos tomado como referencia las directrices propuestas por la norma voluntaria de presentación de información de sostenibilidad para pequeñas y medianas empresas (VSME) de la Comisión Europea. La adopción de esta base metodológica, complementaria a los estándares que utilizamos habitualmente, nos permite estar a la vanguardia de las mejores prácticas de reporte a nivel europeo.

Fruto de todo este proceso analítico se ha elaborado una Matriz de Doble Materialidad, en la que se han cruzado las valoraciones de impacto frente a las valoraciones financieras. Como resultado directo de este ejercicio, hemos identificado cinco asuntos críticos que alcanzan la condición de materiales y que, por tanto, guiarán de forma prioritaria nuestra hoja de ruta:

1. Condiciones laborales: garantizar un entorno de trabajo humano, así como avanzar en la seguridad, la salud y el bienestar laboral de todo nuestro equipo.

2. Cambio climático (mitigación y adaptación): es un reto transversal que recoge el que es nuestro horizonte definido desde hace años, la meta de alcanzar el Net Zero en 2030. Eso implica medir nuestra huella de carbono y ejecutar planes de acción climática robustos.

3. Derechos Humanos: asegurar el respeto absoluto a las garantías fundamentales de las personas tanto en nuestra cadena de valor como en todas nuestras esferas de influencia.

4. Residuos peligrosos: minimizar al máximo su generación y avanzar hacia modelos de economía circular que permitan la valorización de los residuos existentes.

5. Homologación de proveedores y cadena de suministro: aplicar procesos de diligencia debida e incorporar criterios de aprovisionamiento responsable (sociales, ambientales y de derechos humanos) a lo largo de toda nuestra cadena de valor.



4- Plan Director de Sostenibilidad.

IQ Sostenible.

En el marco del nuevo ciclo de planificación estratégica de la compañía, los asuntos materiales determinados por el análisis de doble materialidad no son meramente informativos, sino que constituyen la base sobre la cual hemos construido nuestro Plan Director de Sostenibilidad IQ Sostenible. , un plan que nace enraizado a los valores de la compañía y que busca generar impactos positivos en el planeta y la sociedad, así como en la cadena de valor, a través de la creación y consolidación de alianzas y con un eje transversal que impone el buen gobierno, una comunicación directa, eficaz y transparente hacia los grupos de interés. El Plan Director de Sostenibilidad de Ismael Quesada persigue un objetivo general claro: mantener la posición competitiva de la compañía en el mercado al mismo tiempo que reforzar la apuesta y compromiso como empresa que se identifica con un desempeño marcadamente sostenible.

Para lograr esta meta, la estrategia se articula de forma estructurada en torno a cinco pilares fundamentales. Cuatro de estos pilares representan las áreas básicas de actuación de la empresa, mientras que el quinto actúa como el cimiento transversal que sostiene y da credibilidad a toda la estrategia. Cada pilar se despliega en una serie de ejes estratégicos que marcan el foco de las futuras iniciativas:



1. PILAR PLANETA. Este pilar agrupa los esfuerzos de la compañía para minimizar su impacto ecológico y proteger el entorno natural. Se divide en dos ejes estratégicos fundamentales:



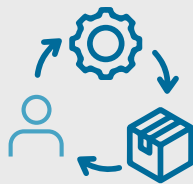
- Cambio Climático (mitigación y adaptación): está orientado a reducir la huella de carbono de las operaciones y asegurar que la empresa está preparada para los retos que plantea la emergencia climática.
- Residuos peligrosos: enfocado en la gestión eficiente de los recursos, la minimización en la generación de residuos y el avance hacia un modelo de economía circular.

2. PILAR PERSONAS. El equipo humano es el motor de la organización. Este pilar busca garantizar un entorno de trabajo saludable y enriquecedor y fomentar el desarrollo de los empleados mediante dos ejes estratégicos:



- Condiciones laborales óptimas, capaces de asegurar el bienestar, la seguridad y la salud en el trabajo para el equipo humano.
- Crecimiento profesional: reúne acciones capaces de impulsar el desarrollo de las capacidades y el talento interno.

3. PILAR CADENA DE VALOR. La consideración de que la responsabilidad de Ismael Quesada va más allá de lo que suponen sus propias instalaciones, nos lleva a extender a los socios comerciales una forma de hacer compatible con nuestros principios y valores. Por ello, este pilar desarrolla acciones en torno a dos ejes de actuación:



- Análisis y gestión de impactos en la cadena de valor, de manera que se apliquen procesos de debida diligencia ambiental, social y de derechos humanos a lo largo de toda la cadena de suministro.
- Aprovisionamiento responsable que asegure que las compras de bienes y servicios integren criterios sostenibles alineados con los de la compañía.

4. PILAR ALIANZAS PARA LA SOSTENIBILIDAD. A partir del reconocimiento de que los desafíos globales requieren soluciones compartidas con otros actores, este pilar fomenta la colaboración a través de tres ejes estratégicos:



- Presencia en el entorno local: mantener y potenciar la contribución y participación de la empresa en su comunidad más cercana para comprender y gestionar un impacto positivo directo.
- Estrategia de alianzas: establecer sinergias con entidades y agentes del sector comprometidos con el desarrollo sostenible.
- Liderazgo en sostenibilidad: fomentar una participación activa de la empresa como referente responsable en la industria.

5. PILAR DE BUEN GOBIERNO, COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA. Este es el pilar base que fundamenta y legitima a todos los demás de manera transversal, en tanto que asegura que la empresa se gestiona de forma ética. Sus tres ejes estratégicos son:



- Mantener la apuesta por la transparencia y rendición de cuentas. Esto garantiza que la comunicación del desempeño sostenible sea pública, clara y alineada con los principales estándares de reporte.
- Verificación del desempeño en sostenibilidad, con apoyo en sellos y certificaciones de terceros que permitan validar los logros alcanzados y transmitirlos nítidamente a los grupos de interés.
- Mejorar la lucha contra la corrupción, el acoso y otras conductas. Así se consolidarán los mecanismos éticos internos para asegurar la integridad tanto en las actividades comerciales como en el resto de actividad de la empresa.



5- Desempeño económico.

Apuesta por el Crecimiento.

La generación de valor compartido es uno de los principios rectores de Ismael Quesada. Con nuestra actividad comercial y de distribución, no solo buscamos la viabilidad y rentabilidad empresarial, sino que contribuimos a mejorar la calidad de vida de nuestros clientes, proveedores, empleados y, en general, de todos nuestros grupos de interés. La creación de valor revierte así en beneficio tangible para la sociedad en su conjunto. Nuestro impacto positivo se extiende al ámbito económico y social, lo que reafirma nuestro firme compromiso con el desarrollo de la economía y la prosperidad de los territorios en los que operamos.

A continuación, se detalla la generación y distribución del valor económico de la compañía durante los últimos tres ejercicios:



■ Valor Económico Directo Generado (euros)

La generación de valor económico directo en 2025 se ha situado en 13.240.345 euros, una cifra que no logra igualar la extraordinaria cifra de facturación experimentada en 2024, pero que, sin embargo, se mantiene a poca distancia a pesar de un contexto de incertidumbre internacional. También es reseñable que, a diferencia de los dos ejercicios anteriores, en 2025 la compañía ha recibido asistencia financiera por parte de la administración (subvenciones, incentivos o créditos fiscales) por un valor de 3.645,95 euros.

11.380.951	13.401.356	13.240.345
2023	2024	2025

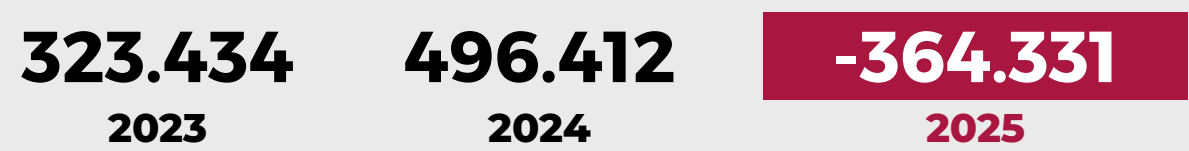
■ Valor Económico Distribuido (euros)

En 2025, el valor económico distribuido ascendió a 13.604.676 euros, una cifra que supera los ingresos facturados. Hay un incremento notable de los costes operacionales (pago de materiales, instalaciones y servicios), derivado de un entorno económico exigente, así como del inicio de la nueva apuesta de Ismael Quesada, sustanciada en una nueva línea de negocio vinculada a la comercialización de ingredientes cosméticos. Nuevas apuestas implican inversiones y nuevos riesgos. También ese nuevo proyecto empresarial se acompaña de nuevas incorporaciones en materia de personal, lo que ha exigido incrementar la partida destinada a salarios y beneficios sociales (que ha alcanzado los 686.699 euros). Se han mantenido, sin embargo, las inversiones directas en la comunidad local, en línea con las colaboraciones de ejercicios anteriores.

Asimismo, eficiencia de la estructura financiera sigue siendo robusta, de modo que los pagos a proveedores de capital se han reducido significativamente y han pasado de 121.210 euros en 2024 a 49.797 euros en 2025.

Año	Costes operacionales	Salarios y beneficios empleados	Pagos a Proveedores de Capital	Pagos a Gobierno (impuestos, IBI...)	Inversiones en la Comunidad
					
2023	10.122.766	631.969	173.074	127.908	1.800
2024	11.971.769	659.534	121.210	150.631	1.800
2025	12.726.638	686.699	49.797	139.742	1.800

■ Valor Económico Retenido (euros)



El Valor Económico Retenido (calculado como la diferencia entre el Valor Generado y el Distribuido) en 2025 ha arrojado un saldo negativo de -364.331 euros. Este dato ilustra que Ismael Quesada ha absorbido internamente el fuerte incremento de los costes operativos, priorizando el sostenimiento de su cadena de valor y el poder adquisitivo de sus empleados por encima de la retención de liquidez de la propia empresa. La nueva apuesta por la línea de negocio de ingredientes cosméticos, así como otras inversiones acometidas por la empresa son las responsables de este comportamiento.



6- Perfil Corporativo.

Propósito y Órganos de Gobierno.

Fundada en 1960 y con sede en Elche (Alicante), Ismael Quesada es una empresa familiar con más de seis décadas de trayectoria, dedicada a la distribución especializada de productos químicos y materias primas. La compañía se sustenta en una estructura organizativa que demuestra una notable capacidad para responder a las exigencias de una gestión avanzada, transparente y responsable.

Junta de
Accionistas

Consejo de
Administración

Dirección General y
Comité de Dirección

La gobernanza de la compañía se asienta sobre una estructura de gobierno y dirección que se articula jerárquica y funcionalmente en los siguientes órganos:

- **Junta de accionistas**, que actúa como el máximo órgano decisorio de la compañía y está integrado por la propiedad.
- **Consejo de administración**. Es el órgano sobre el que recae la dirección estratégica y la supervisión de la gestión corporativa. Asimismo, asume la plena responsabilidad sobre la integridad y elaboración de los informes de sostenibilidad. Está presidido por Ismael Quesada, fundador de la empresa.
- **Dirección general y comité de dirección**. La gestión operativa y la implementación de las directrices estratégicas son responsabilidad del comité de dirección, al frente del cual está la Directora General, Cristina Quesada, que representa la continuidad y la visión de la segunda generación familiar. Este comité ofrece asistencia integral al Consejo, al que proporciona la información necesaria para la toma de decisiones informadas.

El modelo de negocio de Ismael Quesada está orientado al business-to-business (B2B) y su enfoque estratégico se basa en operar con diligencia y calidad para generar confianza y valor a largo plazo. En 2025 Ismael Quesada ha dado un paso estratégico, al ampliar su oferta y estructurar su operativa en dos grandes divisiones:

- **División Industrial (caucho y adhesivos)**: es el pilar tradicional de la compañía, centrado en el abastecimiento de insumos químicos procedentes del mercado nacional e internacional para satisfacer las demandas específicas de la industria manufacturera de mezclas y productos derivados del caucho.
- **División Personal Care**: la experiencia acumulada en la gestión de materias primas nos permite introducirnos en un nuevo ámbito de especialización dirigido a la industria cosmética. A través de esta división, ofrecemos una selección de principios activos innovadores y eficaces (como aceites, extractos botánicos, algas, colágenos recombinantes y péptidos). Nuestro objetivo es facilitar soluciones que respondan a las exigencias del sector y aporten valor a cada formulación.



Para garantizar que nuestra red de suministro (que se extiende por regiones como Taiwán, China, Corea del Sur, India e Italia, además de España) funcione con la máxima eficiencia, nuestra estructura organizativa se apoya de manera coordinada en cuatro departamentos clave:

1. Compras, responsable de la adquisición de materias primas y de la gestión de proveedores.
2. Comercial, que se encarga de la relación directa con los clientes y el desarrollo de nuevas oportunidades de mercado.
3. Calidad, es garante de que todos nuestros procesos y productos cumplen con los más rigurosos estándares y se someten a un proceso de mejora continua con el cliente en el foco.
4. Logística y almacén, que asegura la gestión eficiente de los flujos de entrada y salida materiales y la entrega conforme a las necesidades oportuna para maximizar la satisfacción de los clientes.



7- Ética y Buen Gobierno.

Valores transformadores dentro de un exigente marco de integridad.

Ismael Quesada, a lo largo de sus muchos años de existencia, ha consolidado su firme adhesión a un conjunto de valores corporativos que guían su desempeño y definen su identidad. Estos valores, fuertemente arraigados desde la dirección de la compañía, impregnan toda la actividad empresarial y se transmiten a través de su equipo humano. La calidad total, la integridad y la honestidad son los pilares fundamentales que sustentan la gestión de la compañía y orientan su enfoque hacia la excelencia, la ética y la responsabilidad.

16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS



CALIDAD TOTAL



INTEGRIDAD



HONESTIDAD

La calidad total

La calidad total es un valor intrínseco a Ismael Quesada, que ha guiado el comportamiento de la compañía desde sus inicios y constituye uno de sus compromisos más valiosos hacia sus clientes. La búsqueda de la excelencia en el servicio se sitúa en el centro de la estrategia empresarial. Para garantizar la calidad en todos los procesos y operaciones, la empresa cuenta con un sistema de gestión certificado conforme a la norma ISO 9001:2015, una muestra inequívoca tanto de su orientación al cliente como de su apuesta por la mejora continua y el cumplimiento de los más altos estándares.



La integridad y la honestidad

Por su parte, la integridad y la honestidad se traducen en un firme compromiso con el cumplimiento normativo, la transparencia, la lealtad y la adopción de los más altos estándares éticos, tanto dentro de la organización como en las relaciones con terceros.

Para asegurar que estos valores no sean solo una declaración de intenciones, sino que se traduzcan en pautas de comportamiento reales, la compañía cuenta con un Código Ético y de Conducta. Este documento rige la actuación de todo el equipo profesional y se hace extensivo a las relaciones con todas las personas y entidades colaboradoras.

El cumplimiento normativo y el fomento de estas buenas prácticas están supervisados por el Comité de Ética y Sostenibilidad, órgano encargado de rendir cuentas directamente ante el Consejo de Administración y de velar por el buen uso de este código.

Para garantizar su efectividad, la empresa pone a disposición de sus grupos de interés un canal de denuncias estrictamente confidencial a través de la dirección electrónica canaletico@ismaelquesada.com. Este canal está habilitado para comunicar cualquier posible infracción penal, civil, mercantil, administrativa o tributaria. La empresa garantiza una protección absoluta contra cualquier tipo de represalia, amparando tanto a la persona denunciante como a facilitadores, familiares o compañeros de trabajo. El procedimiento de investigación asegura la audiencia de todas las partes implicadas y establece un plazo máximo de resolución de 15 días hábiles.

Este marco de gobernanza se sustenta en instrumentos éticos que se renuevan conforme se incrementa el nivel de exigencia. Algunas de estas herramientas son las siguientes:



1. Política Anticorrupción y Soborno, que alinea expresamente a la empresa con las metas del ODS 16 (Paz y Justicia), declara una postura de “tolerancia cero” ante cualquier forma de corrupción, extorsión o malversación de fondos. La política rechaza categóricamente la práctica del soborno y prohíbe los pagos de facilitación, establece además límites y condiciones estrictas para los regalos institucionales. Este compromiso vincula a todos los niveles jerárquicos de la compañía y a quienes intermedien o participen en negocios con ella.



2. Política Laboral y de Derechos Humanos, la compañía materializa su compromiso con los derechos reconocidos en la legislación internacional y los acuerdos de la ONU y la OCDE. Entre sus directrices destacan el rechazo absoluto al trabajo forzoso e infantil, el respeto a la libertad de expresión, asociación y negociación colectiva, el fomento del empleo estable y la garantía de ofrecer una remuneración justa que asegure la dignidad de las personas.



3. Política de Compras Responsables. Es un instrumento destinado a expresar que la responsabilidad de la compañía trasciende sus propias instalaciones. Esta política actúa en sintonía con el Código de Conducta de Proveedores. Estas directrices exigen que toda la cadena de suministro colabore bajo criterios de respeto ambiental, compromiso social y estricto cumplimiento legal. Se asegura que los procesos de selección de proveedores se basen en la objetividad y la igualdad de oportunidades. Como elemento destacado, la política incorpora requerimientos de ciberseguridad, obliga a los proveedores a manejar de forma segura los datos de Ismael Quesada e intensifica la protección frente a accesos no autorizados.

4. Igualdad, diversidad y tolerancia cero frente al acoso. Se fomenta la consolidación de un entorno equitativo y respetuoso a través de tres herramientas fundamentales:



- **Protocolo de selección de personal**, una herramienta que establece la metodología a utilizar por la compañía. Se basa en la perspectiva de género y de integración de la diversidad para asegurar que el reclutamiento sea transparente, objetivo y libre de sesgos.

- **Acuerdo de medidas de igualdad y conciliación**, alineado con el ODS 5, asume que, aunque el reducido tamaño de la plantilla no exija legalmente un plan de igualdad, es vital disponer de medidas concretas (flexibilidad y retribución objetiva). Estas acciones se consideran una “remuneración emocional” destinada a disminuir el absentismo, fomentar el liderazgo femenino y fidelizar el talento.

- **Protocolo frente al Acoso Sexual y por razón de sexo**, da respuesta al Convenio 190 de la OIT y se aplica de forma integral a todo el personal, incluyendo personal subcontratado y de prácticas. El texto amplía el alcance de la protección, abarca expresamente el ciberacoso y la violencia en el ámbito digital. Ante cualquier reclamación, se constituye una Comisión Instructora específica, que debe reunirse y emitir resolución en un plazo determinado. Como medida cautelar inmediata, el protocolo prevé la separación física de la presunta persona acosadora de la víctima.

Gracias a la solidez de este entramado normativo y al compromiso de todo el equipo, Ismael Quesada desarrolla su actividad con plena seguridad jurídica y ética. Como reflejo de ello, a lo largo de 2025 no se han registrado conflictos legales ni se ha tenido conocimiento de ningún incidente o denuncia relacionada con casos de corrupción, soborno, vulneración de derechos humanos o acoso laboral.

8- Compromiso con las personas.

Bienestar, estabilidad y derechos.

Con una sólida trayectoria como empresa familiar, Ismael Quesada reconoce que el capital humano es el motor y el activo primordial de la organización. Nuestro éxito a largo plazo está intrínsecamente ligado al bienestar, el desarrollo y la protección de nuestro equipo. Por ello, la gestión de personas se fundamenta en el respeto a la dignidad individual, el fomento de un entorno inclusivo y la apuesta por la estabilidad laboral. Se ha mencionado en el apartado anterior el sólido marco de gobierno corporativo en relación con las personas trabajadoras.

El compromiso con el empleo de calidad se refleja directamente en las magnitudes de nuestro equipo. A cierre de 2025, la plantilla directa de Ismael Quesada está formada por 10 personas (5 mujeres y 5 hombres). Adicionalmente, operan en nuestras instalaciones 3 personas procedentes de subcontratas (hombres todos).

Plantilla 2023-2025 (nº personas)

	2023			2024			2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Contratos fijos	2	6	8	2	6	8	4	5	9
Jornada parcial	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Subcontratas/ETT en instalaciones	-	-	0	-	1	1	-	3	3

La apuesta por la estabilidad del personal de plantilla es total: el 100% de nuestro personal propio cuenta con un contrato indefinido. En cuanto a la jornada, 8 personas trabajan a tiempo completo y únicamente una persona (mujer) lo hace a tiempo parcial.

Durante 2025 la empresa ha seguido dinamizando el empleo con 2 nuevas contrataciones (una mujer y un hombre, ambos menores de 50 años). Esta integración de nuevo talento complementa a un equipo caracterizado por su madurez y experiencia: el 56% de la plantilla es mayor de 50 años, el 33% tiene entre 30 y 50 años, y un 11% es menor de 30 años.

Nuevas contrataciones 2023-2025

	2023		2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nuevas incorporaciones (n.º)	0	0	0	1	1	1
Menores de 30 años	-	-	-	1	1	-
Entre 30 y 50 años	-	-	-	-	-	1
Tasa de rotación (%)	-	-	-	-	-	-



Indicadores salariales y de igualdad 2023-2025

Indicador	2023	2024	2025
Mediana del salario anual bruto (€)	31.000	32.000	33.000
% puestos directivos / jefatura ocupados por mujeres	50%	50%	50%
Ratio remuneración mujeres / hombres (%)	40%	41%	45%
Ratio salario inicial / salario mínimo	1,5x	1,5x	1,5x
Ratio compensación total persona mejor pagada / mediana	4,2x	4,1x	4,1x
% altos ejecutivos contratados en comunidad local	100%	100%	100%



En materia de igualdad, cabe destacar que el 50% de los puestos directivos o de jefatura están ocupados por mujeres. La compañía fija sus salarios basándose en la responsabilidad y trayectoria, utilizando como referencia el convenio colectivo de mayoristas de productos químicos. La mediana del salario anual bruto de la plantilla ha seguido una senda de crecimiento constante, situándose en 33.000 euros en 2025 (frente a los 32.000€ de 2024 y los 31.000€ de 2023).



Uno de los saltos más espectaculares en 2025 ha sido la inversión en el talento interno a través de la capacitación. El promedio de horas de formación por persona empleada ha alcanzado las 73 horas anuales (frente a las 32 horas de 2024). Desglosado por género, los hombres han recibido una media de 85 horas y las mujeres 52 horas de formación, lo que contribuye a consolidar el aprendizaje continuo como vehículo de competitividad para la compañía.

Formación (horas promedio) 2023-2025

	2023	2024	2025
Promedio de horas de formación por persona	30	32	73
— Por mujer	171	37	52
— Por hombre	95	31	85
— Categoría 1	195	142	85
— Categoría 4	30	33	210
— Categoría 5	27	32	83
— Categoría 7	31	3	203
— Categoría 10	16	17	1

Diversidad de la plantilla por franja de edad 2023-2025

	2023	2024	2025
% menores de 30 años	10%	10%	11%
% entre 30 y 50 años	20%	20%	33%
% mayores de 50 años	70%	70%	56%
— Categoría 4	30	33	210
— Categoría 5	27	32	83
— Categoría 7	31	3	203
— Categoría 10	16	17	1

La integración de la prevención de riesgos laborales es absoluta en todas nuestras operaciones. En 2025, con un total de 18.570 horas trabajadas, el índice de siniestralidad ha sido nulo: no se ha registrado ningún accidente de trabajo (ni mortal, ni grave, ni leve) ni ninguna enfermedad profesional.

Siniestralidad laboral 2023-2025

	2023	2024	2025
Total horas trabajadas	16.512	16.512	18.570
Accidentes de trabajo mortales	0	0	0
Accidentes de trabajo graves	0	0	0
Accidentes de trabajo leves	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0

Para ir más allá de la estricta prevención física, Ismael Quesada fomenta el bienestar general y el equilibrio de su equipo. Todo el personal cuenta con un seguro de accidentes y, como medida adicional de promoción de la salud, la empresa asume el 50% de la cuota del seguro médico privado para aquellas personas empleadas que deseen acogerse a él. También en el ámbito de la salud, Ismael Quesada ofrece a toda la plantilla la posibilidad de suscribir un seguro de salud, contribuyendo la empresa con el 50% de la cuota. Este beneficio busca facilitar el acceso de las personas empleadas a servicios médicos de calidad, promoviendo su bienestar físico y mental.



9- Impacto social.

Sumamos comunidad.

En Ismael Quesada somos plenamente conscientes de que nuestra responsabilidad empresarial trasciende la mera generación de rentabilidad económica. Nuestro propósito es extender nuestro impacto positivo al entorno social y a la comunidad local en la que operamos, dejar una huella social profunda y transformadora. Para lograrlo, articulamos nuestro compromiso a través de diversas iniciativas que incluyen alianzas estratégicas empresariales, inversiones económicas directas y la involucración activa de nuestro equipo humano en proyectos de bienestar y acción social.

La colaboración es un pilar fundamental para promover el desarrollo sostenible y dar respuesta a los desafíos de nuestro sector. Por ello, tejemos alianzas a nivel territorial orientadas a generar riqueza, bienestar y fomentar un entorno empresarial dinámico.

Una de las vías más directas con las que impulsamos la economía local es a través de nuestra política de compras: priorizamos activamente la colaboración con la cadena de suministro nacional, destinando de forma estable el 10% del volumen económico de nuestras adquisiciones a empresas y proveedores ubicados en España. Esta decisión estratégica refuerza el tejido productivo local y fomenta la generación de empleo de proximidad.



Asimismo, mantenemos una presencia activa en los principales foros de nuestro ámbito de actuación. En 2025, hemos consolidado nuestro compromiso sectorial participando por segundo año consecutivo en la feria Plastics & Rubber en Barcelona, un espacio clave para fortalecer relaciones comerciales, explorar nuevas tendencias y compartir conocimientos con clientes y compañeros del sector.

La compañía materializa su vocación de crear una comunidad fuerte, justa y solidaria mediante inversiones directas en proyectos de carácter social, cultural y medioambiental en los que se implica directamente y a los que contribuye. A través de sólidas alianzas con organizaciones del Tercer Sector, canalizamos este compromiso para maximizar nuestro impacto positivo en la comunidad.

Entre nuestras colaboraciones e iniciativas más destacadas del ejercicio 2025 se encuentran:

- Apoyo a la infancia vulnerable a través de la Fundación Un Abrazo de Luz. Estamos especialmente orgullosos de nuestra implicación continua con esta iniciativa radicada en Elche, que ofrece un respaldo vital a niños y niñas en situación de vulnerabilidad. Durante 2025 hemos reforzado este vínculo destinando una parte de nuestro presupuesto de regalos corporativos de



Navidad a un donativo directo para la fundación. Además, hemos fomentado el voluntariado corporativo y cultural con la organización en diciembre un taller de panderetas impartido por la artista ilicitana Dulce Quesada («Dolça»). En esta actividad tan especial, cada menor pudo crear y decorar su propia pandereta, lo que supuso integrar el fomento de la creatividad artística con el apoyo emocional.

- Apoyo a la cultura y el arraigo local. Creemos en la importancia de preservar y enriquecer las tradiciones de nuestra comunidad. Por ello, en 2025 hemos renovado nuestro histórico apoyo publicitario a celebraciones profundamente enraizadas en Elche, como la Venida de la Virgen. Como muestra de este estrecho vínculo, Ismael Quesada contribuye anualmente cediendo un dibujo original de la citada artista «Dolça» para ilustrar la revista oficial de la entidad.

- Desayunos que nos unen. La creación de valor compartido comienza desde dentro de la propia organización. Creemos que el bienestar laboral no solo se construye con grandes proyectos corporativos, sino a través de la convivencia. En 2025 hemos consolidado una valiosa iniciativa impulsada por el propio equipo: el primer viernes de cada mes, una pareja de compañeros prepara el desayuno para toda la plantilla. Lo que comenzó como una pauta nutricional enfocada en el consumo de fruta fresca ha evolucionado, de forma natural, hacia una auténtica muestra de talento y generosidad mediante la elaboración de recetas tradicionales. Más allá de la gastronomía, esta tradición se ha consolidado como un espacio irremplazable para desconectar del ritmo diario, conversar y fortalecer los lazos humanos que nos unen como equipo y demuestra que el cuidado mutuo es una parte intrínseca de nuestra cultura empresarial.

- También relevante es la colaboración con el Museo Escolar Puçol, un proyecto educativo-museístico que se desarrolla desde 1968 en la escuela unitaria de la pedanía rural de Puçol, en Elche y cuya principal actividad es la educación de escolares utilizando el patrimonio y la cultura local como recursos didácticos, al tiempo que conserva y pone en valor dichos recursos con su labor museística.



En el ámbito de la competencia justa y vertebración del tejido empresarial también actuamos. El firme compromiso de Ismael Quesada con la integridad se traslada a su comportamiento en el mercado. La compañía promueve activamente prácticas comerciales transparentes y éticas, defendiendo una competencia justa y equilibrada que rechaza cualquier conducta desleal. Para garantizar este entorno y dar respuesta a los grandes retos de la sociedad, creemos en el poder de las alianzas y el diálogo constructivo entre el sector público y privado.

Por ello, actuamos como dinamizadores del tejido productivo y mantenemos una participación directa y proactiva en asociaciones de referencia. Esta integración en foros clave refleja nuestra voluntad de fortalecer la industria y contribuir al progreso de nuestra comunidad. Entre las organizaciones a las que pertenecemos destacan la Asociación de Empresas Familiares de Alicante (AEFA), el Círculo Empresarial de Elche y Comarca (CEDELCO), Quimacova, el Consorcio Nacional de Industriales del Caucho y la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE).

10- Gestión de impactos ambientales.

Circularidad y descarbonización.

Ismael Quesada reconoce la urgencia de abordar los desafíos ambientales globales. Nuestro firme compromiso es adoptar patrones de desarrollo que no comprometan los equilibrios naturales ni agoten los recursos de los ecosistemas. El pilar fundamental de nuestra gestión es un riguroso Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001:2015. Este sistema nos proporciona el marco estructurado para identificar, evaluar y minimizar de manera continua el impacto de nuestras operaciones y de esta forma asegurar el cumplimiento de los más altos estándares internacionales.

Como garantía adicional de nuestra protección al entorno, certificamos que nuestras instalaciones no se encuentran ubicadas dentro ni de forma adyacente a áreas protegidas o de alto valor ecológico, y durante el ejercicio 2025 no se ha registrado ningún derrame o fuga significativa.

A pesar de comercializar grandes volúmenes de productos, mantenemos una política estricta de eficiencia y racionalización en el uso de materiales (especialmente aquellos destinados al envasado). Nuestra estrategia de aprovisionamiento sostenible se basa en dos premisas: la minimización del consumo y la priorización absoluta de materiales reciclados o de origen renovable para poder eliminar definitivamente la dependencia de materiales no renovables:



CONSUMO DE MATERIALES (kg)	2023	2024	2025
Peso total de materiales utilizados	708,00	382,76	551
Materiales renovables	292,00	183,53	204
Materiales de origen reciclado	416,00	199,22	0
Materiales no renovables	0	0	347

Durante 2025, hemos logrado una extraordinaria reducción del 30,5% en el peso total de los materiales utilizados respecto al año anterior (pasando de 551,2 a 382,76 kg). Este hito demuestra el éxito de nuestras políticas de optimización logística y nuestro firme avance hacia un modelo de economía circular.



En Ismael Quesada aplicamos la jerarquía de gestión de residuos: priorizamos la prevención y reducción en origen, seguidas de la reutilización y el reciclaje. Se evitan expresamente y en todo momento las soluciones de vertido o incineración.

GENERACIÓN DE RESÍDUOS (kg)	2023	2024	2025
Residuos No Peligrosos	626	959	379
— Papel y cartón	402	761	230
— Plásticos	224	198	149
Residuos Peligrosos	0	1.726	399
— Productos químicos caducados	0	1.538	220
— Material absorbente contaminado	0	0	179
— Adhesivos y sellantes	0	188	0
TOTAL RESIDUOS GENERADOS	626	2.685	778

El ejercicio 2025 ha marcado un punto de inflexión en nuestra gestión de residuos, logrando una reducción drástica del 71% en el volumen total generado respecto a 2024 (descendiendo de 2.685 kg a solo 778 kg). Es especialmente destacable la caída en la generación de residuos peligrosos (fundamentalmente productos químicos caducados, que han pasado de 1.538 kg a 220 kg), fruto de un control de inventario mucho más exhaustivo. Además, en coherencia con nuestros principios circulares, el 100% de nuestros residuos no peligrosos (379 kg de papel, cartón y plástico) se destinan íntegramente a operaciones de reciclaje.

La protección de los recursos naturales exige una monitorización constante de nuestros consumos hídricos y energéticos.

El agua consumida en nuestras instalaciones proviene en su totalidad de la red general de suministro. Durante 2025, el consumo (y consecuente vertido) ha sido de 615 m³, lo que representa una notable reducción del 28,9% frente a los 865 m³ registrados en 2024.

CONSUMO DE AGUA 2022-2025 (m³)

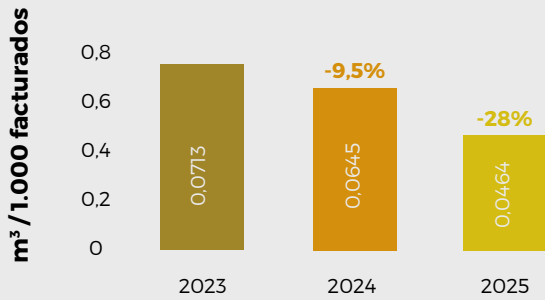
	2022	2023	2024	2025
Consumo total (m³)	773	812	865	615
Vertido total (m³)	773	812	865	615
Variación consumo vs año anterior (%)	—	+5,0%	+6,5%	-28,9%

Puesto en relación con la facturación, la intensidad en el uso del agua dibuja una curva descendente en la que la eficiencia se incrementa y se reduce el consumo por unidad económica.



Nuestro consumo eléctrico en 2025 se situó en 19.698 kWh. En cuanto a los combustibles fósiles para nuestra flota y operativa, hemos logrado reducir drásticamente el consumo, utilizando únicamente 45,71 litros de gasolina (frente a los 232L de 2024) y 1.279,71 litros de gasoil (frente a los 2.416L de 2024). La aplicación de medidas de eficiencia energética permite que, aunque en 2025 se produce un incremento en los consumos eléctricos, procedentes siempre de fuentes renovables, el descenso en consumos de combustibles fósiles es muy notable.

Intensidad Hídrica | m³ por cada 1.000 facturados

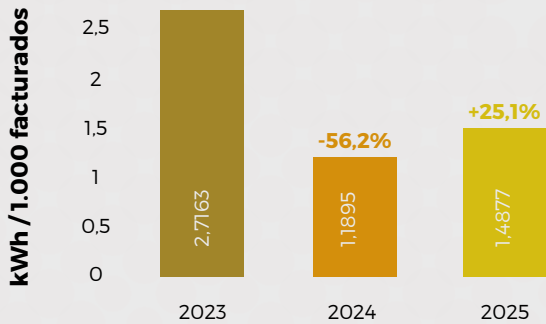


CONSUMO DE ENERGÍA 2022-2025 (m³)

	2023	2024	2025
Electricidad (kWh)	30.914	15.941	19.698
Gasolina (litros)	336,52	232,43	45,71
Gasóil (litros)	2.523,85	2.416,53	1.279,71
Reducción consumo energético vs año anterior (%)	-1,2%	-48,4%	+23,6%
Fuentes renovables	Sí (solar)	Sí (solar)	Sí (solar)

Puesto en relación con la facturación, la intensidad en el uso de la energía mantiene la estabilidad (un leve incremento) expresivo de la eficiencia energética que caracteriza a la compañía.

Intensidad Hídrica | kWh por cada 1.000 facturados



El consumo de agua en Ismael Quesada está vinculado a actividades auxiliares y de limpieza fundamentalmente. No se emplea para el proceso productivo, de manera que el consumo es muy reducido. En todo caso, se ha registrado un ligero aumento respecto al año precedente. La procedencia de esta agua es, en su totalidad, de la red de abastecimiento municipal. De la misma forma, las aguas residuales son gestionadas a través de la red de saneamiento municipal y por su naturaleza no requieren de un tratamiento especial adicional.

El desafío global de la crisis climática requiere una actuación decidida. Ismael Quesada está activamente comprometida con la descarbonización de sus operaciones, manteniendo inalterable el objetivo estratégico de alcanzar el Cero Neto (Net Zero) en 2030.



Avalados por el sello oficial del Ministerio para la Transición Ecológica, que certifica nuestra trayectoria real de mitigación y compensación, en 2025 hemos vuelto a batir nuestros propios registros históricos.



Durante 2025, las emisiones directas (Alcance 1) de Ismael Quesada se han situado en tan solo 3,32 toneladas de CO₂ equivalente. Esta cifra espectacular supone una reducción del 49,62% respecto al año anterior y un desplome del 63,15% frente a nuestro año base (2020). Este logro ha sido posible gracias a la continua optimización de las rutas comerciales y logísticas, así como a la progresiva racionalización de nuestra flota de vehículos (pasando de 6 vehículos en 2020 a 4 vehículos en 2025).

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

	2020	2023	2024	2025
Emisiones de Alcance 1 (Tn CO ₂ eq.)	9,01	7,09	6,59	3,32
Vehículos en flota	6 veh.	5 veh.	5 veh.	4 veh.
Reducción vs año base 2020 (%)	—	-21,3%	-26,9%	-63,2%
Emisiones de Alcance 2 (Tn CO ₂ eq.)	0	0	0	0

Las emisiones de Alcance 2 permanecen nulas en tanto que la energía procedente de la red tiene garantía de origen y cero emisiones y además la empresa cuenta con una planta de energía fotovoltaica para autoconsumo.

En Ismael Quesada seguimos convencidos de que nuestro crecimiento empresarial no está reñido con el respeto al planeta, y continuaremos participando activamente en iniciativas como la “Comunidad por el Clima” para compartir buenas prácticas y acelerar la transición hacia una economía totalmente descarbonizada.



11- Contribución a los ODS.

La actividad de Ismael Quesada contribuye positivamente a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. A continuación se presenta el detalle de los ODS en los que la empresa genera impacto directo y las principales acciones que los sustentan:

OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE

 ISMAEL QUESADA



	ODS 1	Fin de la Pobreza	Apoyo a la infancia vulnerable (Fundación Un Abrazo de Luz), inversiones en la comunidad local de Elche.
	ODS 3	Salud y Bienestar	Seguro médico privado (50% coste a cargo de la empresa), seguro de accidentes, cero accidentes laborales en 2025.
	ODS 4	Educación de Calidad	73 horas de formación por persona en 2025 (vs 32 en 2024). Aprendizaje continuo como motor de competitividad.
	ODS 5	Igualdad de Género	50% de puestos directivos ocupados por mujeres. Medidas de conciliación. Protocolo de acoso sexual (0 denuncias).
	ODS 6	Agua Limpia y Saneamiento	Reducción del consumo de agua del 28,9% en 2025 (de 865 a 615 m³). Agua procedente únicamente de red de suministro.
	ODS 7	Energía Asequible y No Contaminante	Reducción del consumo energético del 23,56%. Drástica reducción de combustibles fósiles en flota (-80% gasolina).



	ODS 8	Trabajo Decente y Crecimiento	100% contratos indefinidos. Salario mediano 33.000€ (+3% vs 2024). 2 nuevas contrataciones. 0 accidentes laborales.
	ODS 10	Reducción de las Desigualdades	Integración de diversidad, protocolo de selección sin sesgos, promoción de personas con discapacidad.
	ODS 11	Ciudades y Comunidades Sostenibles	1.800€ anuales en inversiones en la comunidad de Elche. Apoyo a tradiciones culturales y alianzas territoriales.
	ODS 12	Producción y Consumo Responsables	Reducción 30,5% materiales. Reducción 71% residuos. 100% residuos no peligrosos reciclados. 0 materiales no renovables.
	ODS 13	Acción por el Clima	Reducción 63% emisiones vs año base 2020. Sello Calculo-Reduzco-Compensó (MITECO). Objetivo Net Zero 2030.
	ODS 16	Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	Política anticorrupción, Código Ético, respeto DDHH alineado con OIT y ONU. 0 incidentes de corrupción.
	ODS 17	Alianzas para lograr los Objetivos	EcoVadis Silver, Registro Entidades VSR, participación en Plastics & Rubber, Comunidad por el Clima.



12- Índice de indicadores GRI.



El presente informe ha sido elaborado de acuerdo con los GRI Standards, aplicando los estándares temáticos relevantes para el sector industrial. A continuación se presenta el índice de contenidos GRI:

ESTÁNDAR GRI	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PÁG.	VERIFICADO
INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN				
GRI 2	2-1	Nombre, forma jurídica y estructura de la organización	11	Sí
GRI 2	2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad	11	Sí
GRI 2	2-3	Período de reporte, frecuencia y fecha de publicación	4	Sí
GRI 2	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	11	Sí
GRI 2	2-7	Empleados de plantilla propia	15	Sí
GRI 2	2-8	Trabajadores no empleados (subcontratas y ETT)	15	Sí
GRI 2	2-9	Estructura y composición de los órganos de gobierno	11	Sí
GRI 2	2-20	Proceso para determinar la remuneración	16	Sí
GRI 2	2-21	Ratio de compensación total anual	16	Sí
GRI 2	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3	Sí
GRI 2	2-23	Compromisos de política (código ético, DDHH, anticorrupción)	12	Sí
GRI 2	2-25	Procesos para remediar impactos negativos	12	Sí
GRI 2	2-26	Canal de denuncias y mecanismos de consulta	12	Sí
GRI 2	2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	12	Sí
GRI 2	2-28	Pertenencia a asociaciones e iniciativas externas	11	Sí
GRI 2	2-29	Enfoque para la participación de grupos de interés	4	Sí
GRI 2	2-30	Convenios colectivos aplicables	15	Sí
MATERIALIDAD — ASUNTOS RELEVANTES				
GRI 3	3-1	Proceso para determinar los asuntos materiales	5	Sí
GRI 3	3-2	Lista de asuntos materiales identificados	5	Sí
GRI 3	3-3	Gestión de los asuntos materiales (plan director)	7	Sí

ESTÁNDAR GRI	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PÁG.	VERIFICADO
DESEMPEÑO ECONÓMICO				
GRI 201	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	9	Sí
GRI 201	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	9	Sí
GRI 202	202-1	Ratio del salario inicial por género respecto al salario mínimo	16	Sí
INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN				
GRI 202	202-2	Proporción de altos directivos contratados en la comunidad local	16	Sí
GRI 203	203-1	Inversiones en la comunidad e impacto social	18	Sí
GRI 204	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	12	Sí
GRI 205	205-1	Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	12	Sí
GRI 205	205-2	Comunicación y formación sobre políticas anticorrupción	12	Sí
GRI 202	202-1	Ratio del salario inicial por género respecto al salario mínimo	16	Sí
MEDIO AMBIENTE				
GRI 202	202-2	Proporción de altos directivos contratados en la comunidad local	16	Sí
GRI 203	203-1	Inversiones en la comunidad e impacto social	18	Sí
GRI 204	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	12	Sí
GRI 205	205-1	Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	12	Sí
GRI 205	205-2	Comunicación y formación sobre políticas anticorrupción	12	Sí
GRI 301	301-1	Materiales usados por peso o volumen	20	Sí
GRI 301	301-2	Insumos de materiales reciclados	20	Sí
GRI 302	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	23	Sí
GRI 302	302-4	Reducción del consumo de energía	23	Sí
GRI 303	303-3	Agua extraída por fuente	22	Sí
GRI 303	303-4	Vertido de agua	22	Sí
GRI 305	305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	24	Sí
GRI 305	305-2	Emisiones indirectas de GEI por energía (Alcance 2)	24	Sí
GRI 305	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	24	Sí

ESTÁNDAR GRI	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PÁG.	VERIFICADO
GRI 306	306-3	Residuos generados por tipo y método de tratamiento	22	Sí
GRI 306	306-4	Residuos desviados de la eliminación (reciclaje)	22	Sí
GRI 306	306-5	Residuos dirigidos a la eliminación	22	Sí
GRI 308	308-1	Nuevos proveedores evaluados mediante criterios ambientales	12	Sí
SOCIAL — PERSONAS Y COMUNIDAD				
GRI 401	401-1	Nuevas contrataciones y rotación de personal	15	Sí
GRI 401	401-2	Prestaciones para empleados a tiempo completo	15	Sí
GRI 401	401-3	Permiso parental	15	Sí
GRI 403	403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	17	Sí
GRI 403	403-5	Formación en materia de salud y seguridad laboral	17	Sí
GRI 403	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores (seguro médico, bienestar)	17	Sí
GRI 403	403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	17	Sí
GRI 403	403-10	Enfermedades profesionales	17	Sí
GRI 404	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	16	Sí
GRI 404	404-2	Programas de mejora de aptitudes y de transición laboral	16	Sí
GRI 405	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y composición de la plantilla	12, 15	Sí
INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN				
GRI 406	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas	12	Sí
GRI 407	407-1	Libertad de asociación y negociación colectiva	12	Sí
GRI 413	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local	18	Sí
GRI 414	414-1	Nuevos proveedores evaluados mediante criterios sociales	12	Sí
ALIANZAS Y RECONOCIMIENTOS				
GRI 2	2-28	Pertenencia a asociaciones sectoriales (CNIC, Quimacova, AEIC, SEQC)	18	Sí
—	EcoVadis	Puntuación Silver en evaluación de sostenibilidad de proveedores	18	Sí
—	VSR	Entidad Valenciana Socialmente Responsable (Registro Oficial)	18	Sí
—	MITECO	Sello Calculo-Reduzco-Compensco (Ministerio Transición Ecológica)	24	Sí

13- Índice de contenidos VSME.

Este índice recoge los indicadores del estándar VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs) de la Comisión Europea, que Ismael Quesada ha tomado como referencia metodológica complementaria a los Estándares GRI. Se presentan tanto los indicadores del Módulo Básico (obligatorio para todas las PYMES que reportan en este marco) como los del Módulo Completo (voluntario, para empresas con mayor madurez en reporte), junto con la página del informe donde se aborda cada cuestión.



Ref. VSME	MÓDULO	Descripción del indicador	Página	VERIFICADO
MÓDULO BÁSICO — Información obligatoria para todas las PYMES				
B1	Básico	Base para la elaboración: nombre, forma jurídica, estructura, sedes, actividades, NACE, volumen de negocios, balance, geolocalización de emplazamientos, certificaciones de sostenibilidad	4, 11	Sí
B2	Básico	Prácticas, políticas e iniciativas de sostenibilidad (cambio climático, contaminación, agua, biodiversidad, economía circular, personal, cadena de valor, conducta empresarial)	7, 12	Sí
B3	Básico	Energía y emisiones GEI: consumo total de energía (kWh), emisiones de Alcance 1 y 2 (tCO ₂ eq), intensidad de emisiones GEI	23, 24	Sí
B4	Básico	Contaminación: vertidos y emisiones significativas a la atmósfera, agua y suelo; derrames accidentales	22	Sí
B5	Básico	Biodiversidad: instalaciones en o próximas a áreas protegidas o de alto valor ecológico	20	Sí
B6	Básico	Agua: volumen total extraído por fuente, consumo total, vertidos, zonas con estrés hídrico	22	Sí
B7	Básico	Recursos y economía circular: materiales usados (renovables / no renovables / reciclados), residuos generados y tratamiento, principios de economía circular aplicados	21, 22	Sí
B8	Básico	Trabajadores — características generales: número de empleados por tipo de contrato, género y jornada; trabajadores no empleados en instalaciones propias	15	Sí

Ref. VSME	MÓDULO	Descripción del indicador	Página	VERIFICADO
B9	Básico	Trabajadores — salud y seguridad: tasa de accidentes registrables (por 200.000 horas), accidentes mortales, enfermedades profesionales	17	Sí
B10	Básico	Trabajadores — retribución y formación: ratio salario inicial / SMI, existencia de convenio colectivo, media de horas de formación por empleado	15, 16	Sí
B11	Básico	Conducta empresarial: número de condenas por corrupción o soborno, importe total de multas anticorrupción / antisoborno	12	Sí
MÓDULO COMPLETO — Información adicional voluntaria				
C1	Completo	Estrategia de sostenibilidad: modelo de negocio, cadena de valor, integración de la sostenibilidad en la estrategia	7, 11	Sí
C2	Completo	Intereses y puntos de vista de los grupos de interés: identificación, participación y gestión de expectativas	4	Sí
C3	Completo	Metas de reducción de GEI y plan de transición climática: objetivos cuantitativos, cronograma, medidas de reducción implementadas	24	Sí
C4	Completo	Riesgos climáticos: identificación de peligros físicos y de transición, horizonte temporal, actuaciones de adaptación, efectos adversos potenciales	7, 24	Sí
C5	Completo	Características adicionales de los trabajadores: datos detallados por edad, género, categoría; tasa de rotación; permiso parental	15	Sí
C6	Completo	Políticas y procesos de DDHH: código de conducta para personal propio (trabajo infantil, trabajo forzoso, trata de personas, discriminación, prevención de accidentes), mecanismo de reclamaciones	12	Sí
C7	Completo	Incidentes graves de DDHH: incidentes confirmados en plantilla propia y cadena de valor (trabajo infantil, forzoso, discriminación), actuaciones en marcha	12	Sí
C8	Completo	Ingresos procedentes de actividades controvertidas / exclusión de índices de sostenibilidad	9	Sí
C9	Completo	Diversidad de género en el órgano de gobierno: número y proporción de mujeres y hombres en el Consejo de Administración y alta dirección	11, 12	Sí



ISMAEL
QUESADA

