



**ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
CONSOLIDADO
2022**

1. Introducción	3
2. Sobre el Grupo	4
2.1. Presentación	4
2.2. Nuestra historia	4
2.3. Líneas de negocio	7
2.4. Principales datos del Grupo	10
2.5. Comprometidos con la gestión	11
3. Análisis de materialidad y retos no financieros	13
3.1. Grupos de Interés y canales de comunicación	13
3.2. Análisis de materialidad	14
3.3. Riesgos e impactos significativos no financieros	18
3.4. Seguimiento de los retos en materia no financiera (2022)	19
3.5. Retos en materia no financiera	21
4. Información sobre cuestiones medioambientales	22
4.1. Gestión ambiental y cambio climático	22
4.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos	23
4.3. Uso sostenible de los recursos	24
5. Información relativa al personal	26
5.1. Empleo	26
5.2. Datos de plantilla	27
5.3. Organización del tiempo de trabajo	30
5.4. Seguridad y salud en el trabajo	32
5.5. Absentismo y siniestralidad	33
5.6. Formación y Desarrollo profesional	34
5.7. Acuerdos con entidades de formación	35
5.8. Igualdad, diversidad y accesibilidad universal	36
6. Sociedad	38
6.1. Compromiso social	38
6.2. Gestión de la Cadena de valor	41
6.2.1. Criterios de cercanía en la contratación	43
7. Compromiso ético y cumplimiento normativo	44
7.1. Respeto a los derechos humanos	44
7.2. Corrupción y soborno	44

7.3. Confidencialidad de la información documentada	46
8. Información fiscal	49
9. ANEXO I: Principios para la elaboración del informe	50
10. ANEXO II: Requerimientos de la ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. Estándares de global Reporting Initiative	52

1. Introducción

El presente Estado de Información no Financiera Consolidado (EINF), correspondiente al ejercicio 2022, comprendido entre el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022, se publica en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, al Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y a la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

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

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

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

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

2. Sobre el Grupo

2.1. Presentación

Electromecánica Naval e Industrial, S.A., EMENASA, es una empresa eléctrica de larga tradición y experiencia en la instalación y reparación naval. Desde sus inicios EMENASA ha ido evolucionando y adaptándose a los cambios del sector, apostando por la innovación y proporcionando siempre a sus clientes soluciones de la más alta calidad.

La actividad de EMENASA se remonta al 1956, año en que se crea un pequeño taller de reparaciones ubicado en el corazón del puerto pesquero de Vigo. Por aquel entonces, EMENASA trata y propone diferentes soluciones técnicas para los armadores locales de barcos pesqueros al tiempo que se produce una modernización en la flota.

Con el paso de los años, adaptándose a los cambios del sector y aceptando nuevos retos, EMENASA se introduce en nuevos mercados como los astilleros, grandes empresas navieras y en diferentes sectores como el eólico e hidroeléctrico. Así nacen nuevas empresas, que años más tarde se consolidarán como el GRUPO EMENASA.

2.2. Nuestra historia

1956 – INICIOS

Se crea un pequeño taller que da origen a EMENASA, Electromecánica Naval e Industrial S.A, ubicado en el corazón del puerto pesquero de Vigo se dedica, en un inicio, a la reparación de máquinas y pequeñas instalaciones eléctricas.

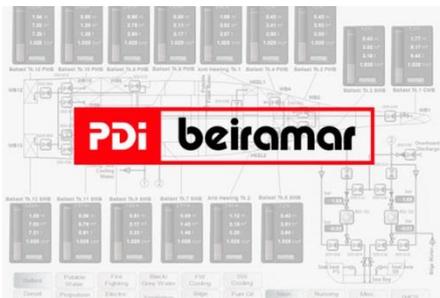


1978 · APERTURA A NUEVOS SECTORES

Los trabajos de reparación de máquinas eléctricas aumentan y EMENASA se introduce en nuevos sectores como el hidroeléctrico, eólico, etc. En 1978 EMENASA llega a un acuerdo con la empresa vasca Construcciones Electromecánicas Indar (Indar Electric, S.L.), convirtiéndose en distribuidor oficial de la firma.

1983 · CRECIMIENTO

El desarrollo de la industria naval y pesquera y la propia evolución de la empresa obliga a EMENASA a dotarse de más y mejores medios. Así, en el año 1983 EMENASA se traslada a unas instalaciones más amplias y mejor dotadas, que se corresponden con su ubicación actual.



1998 · NUEVA ETAPA

La importante renovación de la flota de arrastreros en Vigo a finales de los años ochenta y la creciente demanda de actividad de EMENASA, empuja a la empresa a dotarse de una de ingeniería. Con este marco de fondo en 1988 nace PDI Beiramar, ingeniería eléctrica encargada de desarrollar proyectos eléctricos y ofrecer respaldo técnico a EMENASA.

1999 – 2011 · EMENASA COMO REFERENCIA

EMENASA se consolida como instalador eléctrico de referencia en el sector naval en el norte de España gracias al respaldo técnico que le brinda su ingeniería. La empresa ofrece soluciones eléctricas llave en mano, lo que le permite realizar instalaciones en grandes buques como ferries, gaseros, oceanográficos y buques de apoyo a plataformas petrolíferas.





2014 · AMPLIANDO CAPACIDADES

El crecimiento constante en las actividades de mantenimiento y reparación de máquinas eléctricas conduce a EMENASA a duplicar el tamaño de sus instalaciones. En 2015 se inaugura una nueva nave equipada con los medios de producción más avanzados.

2015 · LA CONSOLIDACIÓN DEL GRUPO

La última empresa en formar parte del GRUPO EMENASA es EMENASA INDUSTRIA Y AUTOMATISMO S.A., que pilota toda la actividad de instalaciones en tierra, automatización de procesos y robótica, gracias a un amplio equipo de profesionales experimentados.



2.3. Líneas de negocio

A 31/12, el GRUPO EMENASA está conformado por 9 sociedades que trabajan en conjunto intercambiando know-how, tecnología y experiencia con el fin de ofrecer soluciones eficientes e innovadoras.

Situado en la ría de Vigo, constituye uno de los mayores grupos empresariales de la industria naval del sur de Europa, actuando además en el ámbito industrial y en el energético.

La experiencia acumulada durante más de medio siglo le permite acometer reparaciones y transformaciones de buques en las especialidades de electricidad, mecánica, hidráulica y electrónica, ofreciendo sus productos y servicios en los sectores de Mantenimiento Integral de buques, la ingeniería, la fabricación, la distribución y los servicios técnicos especializados.

Las diferentes sociedades del grupo destacan por la gran tradición en la industria y un numeroso equipo de profesionales altamente cualificados y con clara vocación de servicio al cliente.

A continuación, se presentan las principales sociedades que conforman el GRUPO EMENASA a 31/12:

ELECTROMECAÁNICA NAVAL E INDUSTRIAL, S.A., es una empresa eléctrica de larga tradición y experiencia en la instalación y reparación naval. En la actualidad, EMENASA lidera un sólido grupo empresarial formado por once empresas, capaces de ofrecer al mercado marino global soluciones que incluyen además de electricidad, automatización, mecánica e hidráulica.



BALIÑO, S.AU., fue creada en 1948 como un taller de mecanizado de calidad. Desde entonces, la empresa ha trabajado con grandes clientes, adquiriendo prestigio, y convirtiéndose en un proveedor seguro y fiable para los fabricantes más reconocidos de Europa.



BALIÑO cuenta con los medios productivos más avanzados y, por consiguiente, con la capacidad de abordar cualquier tipo de proyecto, independientemente de su envergadura. La continua renovación tecnológica, unida a la experiencia y know-how adquiridos durante su trayectoria, permiten a BALIÑO dar una atención precisa e inmediata a sus clientes.

FUNDIVISA, S.A., nace en 2006 con el espíritu de fabricar productos de fundición orientados a cumplir con los requisitos técnicos más exigentes del mercado. Muy especialmente orientada al mundo de la propulsión marina, producimos hélices, palas y núcleos terminados y listos para su uso. Las firmas de diseño de sistemas de propulsión más prestigiosas del mundo se encuentran entre nuestros clientes habituales.



Ubicada en la localidad de Vilagarcía de Arousa, a 50 Km. al norte de Vigo, principal puerto de mercancías del noroeste español, y comunicada por vía terrestre, marítima y aérea, nuestras instalaciones están dotadas de los más innovadores medios de producción.

El equipo humano dispone de la formación, experiencia y motivación necesarias para cumplir con el reto de la excelencia empresarial que nos hemos propuesto.

NÚÑEZ VIGO, S.L., se remonta al año 1908, cuando se funda Establecimientos Núñez. En 1991 pasa a llamarse Núñez Vigo y a formar parte del grupo Núñez junto con Coruña y Galicia. Todas ellas empresas de los hermanos Núñez y establecidas en La Coruña, Vigo y Palma de Mallorca. La empresa pasa a formar parte del GRUPO EMENASA en abril de 1991.



Desde 2003 está ubicada en la Avenida de Beiramar, Vigo. El crecimiento y desarrollo constante de la empresa, ha hecho que, en la actualidad, dispongamos de dos espacios con una superficie total de más de 1.200 m².

EMENASA INDUSTRIA Y AUTOMATISMO, S.A.U., es una de las últimas incorporaciones del GRUPO EMENASA. Se trata de una empresa con amplia experiencia en instalaciones industriales, ingeniería de procesos, automatización, robótica y sistemas de transporte que ofrece a sus clientes un servicio integral individualizado con soluciones tecnológicas innovadoras adaptadas a sus necesidades. Cuenta con una amplia experiencia en el mundo de los procesos industriales. Ofrecemos proyectos integrales individualizados que aportan soluciones tecnológicas innovadoras a las necesidades de nuestros clientes.



Se ofrecen proyectos integrales individualizados que aportan soluciones tecnológicas innovadoras a las necesidades de nuestros clientes, contando con experiencia en un amplio número de sectores.

ENA RADIO, S.L., Desde su creación en el año 2006, ENA RADIO ha ido creciendo hasta convertirse en una empresa de referencia en el sector de la electrónica naval, prestando servicios tanto en el ámbito nacional como internacional.



Esta proyección global no nos hace perder el foco en el naval gallego y su flota pesquera, al que siempre hemos estado muy vinculados.

Con base de operaciones en Vigo, contamos con profesionales que acumulan más de 25 años de experiencia en el sector. Suministramos, instalamos y ofrecemos servicio de los principales fabricantes de equipos electrónicos, que garantizan la seguridad y operatividad de los buques de nuestros clientes.

ENA RADIO está inscrita como empresa homologada por la DGMM (Dirección General de la Marina Mercante Española) para la instalación de equipos de radionavegación y radiocomunicación en cualquier tipo de buque.

MARINE INTEGRATED SOLUTIONS, S.L.U. MAIN SOLUTIONS, es una empresa especializada en el desarrollo de soluciones de ingeniería eléctrica para buques, haciendo especial énfasis en aquellas que impliquen un alto grado de complejidad. Tras 20 años de trayectoria, somos expertos en el diseño, programación y suministro de equipos como: detecciones de incendios, comunicaciones interiores, sistemas de automatización, controles de planta eléctrica (PMS) y sistemas de control para maquinillas de pesca.



Además, uniendo fuerzas con otras empresas del GRUPO EMENASA, ofrecemos al mercado marino global soluciones integradas de propulsión.

PROPULSIÓN Y GENERACIÓN, S.A. lleva más de 15 años de experiencia dedicados a generar soluciones eficientes y personalizadas en sistemas de propulsión y generación completos para todo tipo de buques. Con más de 500 proyectos finalizados satisfactoriamente, nos avala trabajar en conjunto con diferentes astilleros y armadores tanto nacionales como extranjeros.



Adquiriendo así una visión completa del mercado. Desde la pequeña propulsión de un barco taxi, hasta la planta de energía de una estación offshore, podemos recomendar las mejores opciones y configuraciones para su proyecto.

Como PROGENER Power Systems suministramos desde el motor marino a los sistemas de propulsión completos, desde la hélice hasta el sistema de control. Siempre clasificado por cualquiera de las sociedades de clasificación. Estamos homologados para trabajar con las empresas y astilleros más exigentes como Navantia, Bae Systems, ACP, la Autoridad del Canal de Panamá o SACM (Servicio de aguas de la Ciudad de México).

Distribuimos paquetes completos de tratamiento de agua a bordo. Tanto en tratamiento de agua de lastre, como generadores de agua dulce por evaporación u osmosis y tratamiento de tuberías de agua salada.

EMENASA LUSITANIA UNIPessoAL, L.D.A. esta empresa ubicada en Portugal amplía el radio de actuación de los servicios prestados por el GRUPO EMENASA. Se dedica al diseño, fabricación, integración, desarrollo de aplicaciones y programas, instalación, mantenimiento, reparación en y para instalaciones eléctricas, electrónicas y electromecánicas de control y distribución. Fabricación de cuadros, consolas y cualquier elemento de potencia como control, robotización, automatización de procesos de cualquier tipo en el sector industrial, ingeniería y fabricación de centros de transformación, instalaciones eléctricas en alta y baja tensión. Mantenimiento y reparaciones eléctricas y electromecánicas, así como de equipos y sistemas. Venta de material eléctrico y electrónico. Compra-venta y reparación de máquinas eléctricas navales e industriales y otras afines. Fabricación de instalaciones mecánicas, equipos y maquinaria. Instalaciones de sistemas de transporte, ascensores, mantenimiento y vías aéreas.

2.4. Principales datos del Grupo



2.5. Comprometidos con la gestión

El Grupo tiene un compromiso firme con la mejora continua, siendo una de las principales estrategias de su modelo de negocio. Una adecuada gestión del capital humano, así como de los procesos, los recursos materiales y económicos que disponemos, nos permite seguir manteniendo una posición privilegiada frente a la competencia.

Nuestra orientación al cliente nos impulsa a seguir mejorando cada día, atentos a las últimas novedades en el campo de la innovación y el desarrollo tecnológico, para ofrecer las mejores soluciones posibles. Para ello, definimos procedimientos internos y sistemáticas de actuación para una adecuada gestión de los proyectos. Esto, unido a nuestro equipo altamente cualificado, nuestro saber hacer y el empleo de las metodologías más innovadoras del sector, permite ofrecer los mejores resultados.

Tenemos el firme compromiso de alcanzar la máxima satisfacción de nuestros clientes en los productos y servicios ofrecidos, a través de relaciones comerciales donde se prioriza el diálogo, la transparencia y la confianza. Asimismo, cumplimos estrictamente la normativa y requisitos legales que son de obligado cumplimiento, en diversos ámbitos (calidad, eficiencia energética, medio ambiente, seguridad y salud, etc.) así como otros que hemos suscrito de forma voluntaria.

Como Grupo, disponemos de una política de gestión de carácter público para todos nuestros grupos de interés, y a la que se puede acceder a través de nuestra página web corporativa. En ella se recogen, entre otros, nuestra fiel implicación en la preservación del entorno natural, el desarrollo sostenible y el óptimo aprovechamiento de los recursos naturales, previniendo la contaminación y garantizando, asimismo, unas condiciones laborales seguras y saludables para todo nuestro personal. Además de las cuestiones ambientales y en materia preventiva, integramos a nuestras estrategias corporativas, otros aspectos diversos ligados al ámbito social y al buen gobierno corporativo. Todos ellos se desarrollarán de forma más extensa en el presente informe.

Si bien el Grupo aplica la política de gestión en todas las sociedades, algunas de las sociedades del Grupo, como **EMENASA, EMENASA INDUSTRIA, BALIÑO, ENARADIO y NUÑEZ VIGO**, cuentan con un sistema de gestión integrado de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales, conforme a las normas estándar internacionales ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 certificado por entidades externas de reconocido prestigio. A su vez, se dispone de un manual del sistema de gestión, donde se detallan los procedimientos que todas las compañías del Grupo deben cumplir. Todo ello para asegurar que el servicio prestado sea conforme a la calidad esperada, asegurando la preservación del medio ambiente y las óptimas condiciones de seguridad y del personal. Esto permite a los clientes depositar su confianza en los servicios prestados por todas las sociedades del Grupo.

POLÍTICA DE GESTIÓN

El principio básico del **GRUPO EMENASA**, como organización industrial en los sectores marino, energías renovables e industrial, es alcanzar el mayor nivel de competitividad y satisfacción total de sus clientes con productos conformes con la calidad requerida, trabajando en las máximas condiciones de seguridad y respetando la protección del medioambiente.

Para alcanzar este principio básico la alta dirección establece un sistema integrado para la gestión de la calidad, prevención de riesgos laborales y gestión ambiental, desarrollado conforme a los requisitos de normas internacionales y la legislación vigente aplicable. Este sistema de gestión se fundamenta en dos pilares estratégicos como son la mejora continua de la eficacia de la calidad, la gestión ambiental y la prevención de riesgos laborales y el compromiso por buscar la satisfacción de los clientes, siempre orientado a la consecución de los siguientes objetivos:

- Asegurar que todos los recursos necesarios se ponen a disposición del cumplimiento del compromiso contraído con las partes interesadas y que todos sus productos cumplen con todas las normas y las especificaciones técnicas acordadas con los clientes y las establecidas por la propia organización.
- Desarrollar un sistema eficaz que no se limite a detectar productos que no cumplen las exigencias, si no que permita evitar los fallos antes de que lleguen a producirse y minimizar así los costes.
- Implicar, motivar, comprometer y consultar al personal con objeto de buscar su participación en el desarrollo y aplicación del sistema de gestión, asegurándose de que es conocedor de la importancia del mismo.
- Mantener contactos permanentes, correctos y cordiales con las partes interesadas, con objeto de poder conocer el grado de satisfacción con nuestros productos y servicios y colaborar conjuntamente en su mejora.
- Aplicar nuevas tecnologías de fabricación, diseño y de sistemas informáticos para ofrecer soluciones profesionales a las necesidades del cliente.
- Asegurar que todas las actividades que se realizan en cada una de las empresas que componen el Grupo Emenasa cumplen con el compromiso de:
 - Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud de los trabajadores.
 - Eliminar peligros y reducir riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
 - Proteger el medio ambiente, prevenir la contaminación y fomentar el uso sostenible de recursos.
- Definir e implantar los programas de formación necesarios que permitan mantener un nivel de cualificación alto para el desarrollo de las actividades, así como el acceso a dichos programas a todo el personal con independencia de sus características personales (sexo, edad, etc...) oponiéndose a todos aquellos prejuicios culturales que entraran en conflicto con lo anteriormente expuesto.
- Asegurar un clima laboral propicio para que exista una relación constructiva y fructífera entre la empresa y sus trabajadores, respetando sus derechos laborales y el producto de una actividad sindical responsable.

La alta dirección tiene la autoridad y asume la responsabilidad de mantener este sistema de gestión, estableciendo las medidas necesarias para asegurar que la política es difundida a todas las áreas del Grupo Emenasa, así como a todas las partes interesadas y es entendida, se revisa y se mantiene al día. Así mismo la alta dirección dirige todos sus pasos hacia la mejora continua, con el establecimiento y revisión de objetivos de calidad, prevención de riesgos laborales y medioambiente.

Todas las actuaciones deben encaminarse en este sentido, con la participación activa de todos los miembros que componen la organización, como elemento imprescindible para la consecución de la mejora continua y los objetivos propuestos.

Carlos Alonso Vila, CEO Grupo Emenasa.

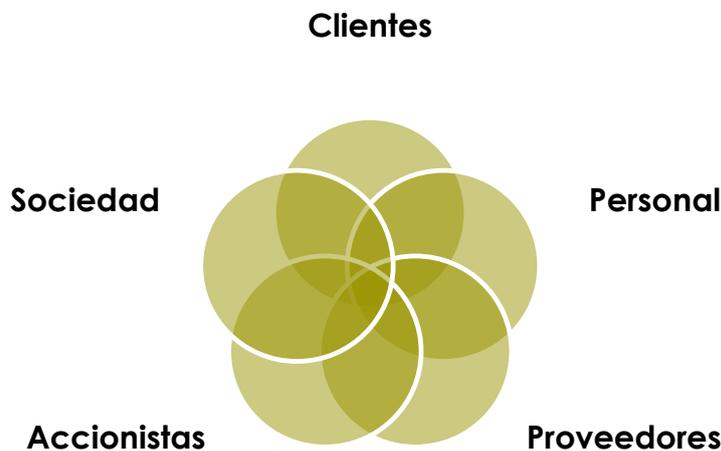
Vigo, abril 2020

3. Análisis de materialidad y retos no financieros

3.1. Grupos de Interés y canales de comunicación

GRUPO EMENASA identifica aquellos grupos de interés que considera más representativos para el Grupo, de forma que pueda conocer de forma más precisa sus necesidades y expectativas, identificando aquellas áreas que se consideren más prioritarias y sobre las que deberá actuar en consecuencia, centrando todos los recursos disponibles para lograr una mejora. Asimismo, sobre cada una de las partes interesadas identificadas, establece canales de comunicación que permitan un flujo de información bidireccional, que permita alcanzar el beneficio de ambas partes.

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



A través de las diferentes vías de comunicación, se garantiza el acceso a la información de las distintas partes interesadas, pudiendo así conocer sus necesidades de forma más directa y adaptada. A continuación, se relacionan los principales canales de comunicación existentes y los grupos de interés a los que afectan.

CANALES DE COMUNICACIÓN CON PARTES INTERESADAS	ACCIONISTAS	PERSONAL	CLIENTES	SOCIEDAD	PROVEEDORES
Página Web	●	●	●	●	●
Redes Sociales	●	●	●	●	●

CANALES DE COMUNICACIÓN CON PARTES INTERESADAS	ACCIONISTAS	PERSONAL	CLIENTES	SOCIEDAD	PROVEEDORES
Portal del empleado		●			
Grupo WhatsApp de empresa		●			
Líneas telefónicas y directorios corporativos	●	●	●	●	●
Correo electrónico corporativo		●			
Comité de seguridad y salud		●			
Tablones de anuncios		●			
Canal de denuncias		●			
Teams		●	●		●
Correo electrónico	●	●	●	●	●
Comunicaciones por escrito	●	●	●		●

3.2. Análisis de materialidad

GRUPO EMENASA realiza anualmente un análisis de materialidad a partir de la información recabada de los diferentes canales de comunicación. A partir de este análisis, se identifican y priorizan aquellas cuestiones relevantes (lo que se denominan "temas materiales") para el Grupo y sus partes interesadas. Estas cuestiones deben ser analizadas detalladamente dada su relevancia, puesto que no hacerlo puede llegar a suponer un riesgo para la sostenibilidad del Grupo.

Los temas materiales son aquellos aspectos que pueden afectar significativamente a la organización, de modo que el análisis detallado de estos temas permite identificar aquellas áreas o ámbitos más relevantes y que, por tanto, deben ser reportados atendiendo a la magnitud de sus impactos económicos, ambientales y sociales para el Grupo. El análisis de la materialidad permite alinear la estrategia de sostenibilidad del Grupo con la percepción y expectativas de sus grupos de interés.

Para llevar a cabo este análisis, se ha considerado la metodología propuesta por la guía de Global Reporting Initiative (GRI), y se han aplicado los principios de participación de los Grupos de Interés en el contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad. En el proceso de análisis se contemplan las siguientes etapas:

- **Identificación aspectos materiales:** para ello, se consideran las cuestiones que afectan, o puedan afectar, a la capacidad de la organización para crear valor, o que influyen, o pueden influir, sobre las expectativas de los grupos de interés. El estudio de la materialidad 2022 se ha desarrollado sobre 20 temas relevantes que han sido identificados a partir de análisis de estudios sectoriales e intersectoriales.
- **Evaluación de la importancia (priorización) de los temas relevantes:** considerando el peso relativo que tienen para el negocio y para cada uno de los grupos de interés.
- El proceso de **validación de los resultados** para asegurar la legitimidad y equilibrio de los temas relevantes y los aspectos materiales en base al alcance, cobertura y periodo de referencia de éstos.

Además, se ha realizado un análisis del entorno competitivo del Grupo. Este análisis ha permitido identificar aquellos aspectos, marcados por las tendencias, en la responsabilidad social empresarial en el sector de actividad y a lo largo de su cadena de valor, poniéndolos en comparación con las cadenas de valor de las actividades de la organización.

Los aspectos materiales considerados por el GRUPO EMENASA en el ejercicio 2022, en relación con sus correspondientes categorías de sostenibilidad, han sido los siguientes:

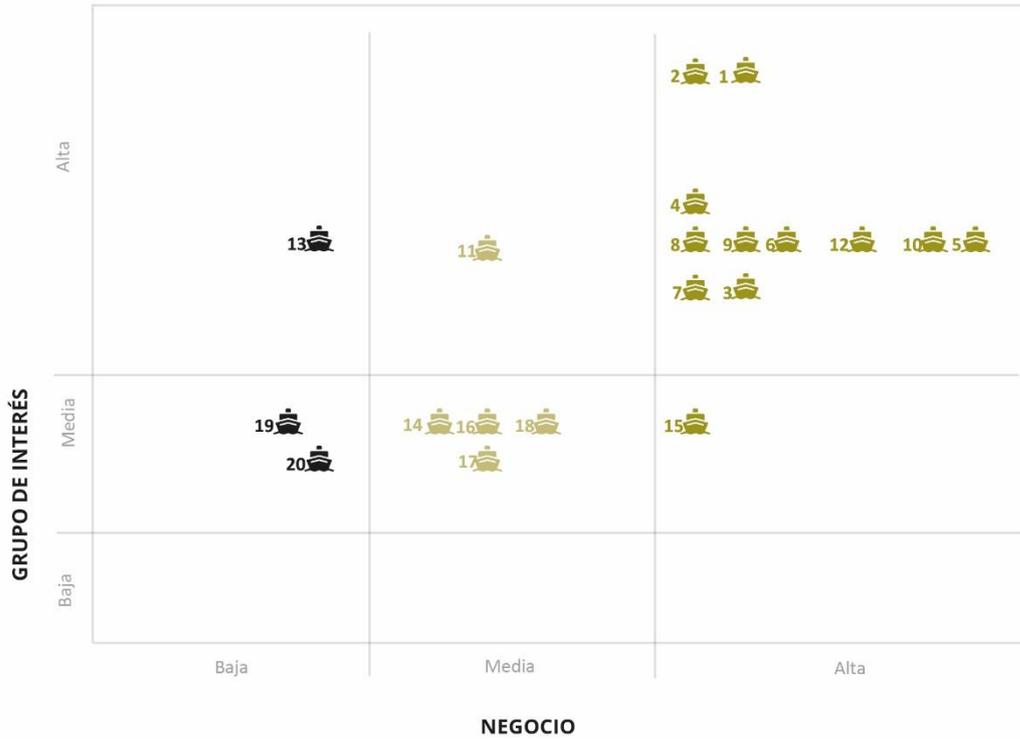
CATEGORÍAS	LISTA DE TEMAS
ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Comportamiento ético
ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Cumplimiento regulatorio
ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Igualdad, diversidad e inclusión
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE Y ACCIONISTA	Satisfacción del cliente
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE Y ACCIONISTA	Creación de valor para el accionista
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	Ciberseguridad y protección de datos
PROVEEDORES	Gestión de la cadena de suministro
I+D+i	Innovación y transformación digital
I+D+i	Nuevas energías renovables
RELACIONES LABORALES	Atracción y retención del talento
RELACIONES LABORALES	Seguridad y salud en el trabajo
RELACIONES LABORALES	Medidas de conciliación familiar
RELACIONES LABORALES	Satisfacción de las personas trabajadoras

CATEGORÍAS	LISTA DE TEMAS
IMPACTO SOCIAL	Contribución al desarrollo de las comunidades
IMPACTO SOCIAL	Precio de la energía
MEDIOAMBIENTE	Economía circular/consumo responsable
MEDIOAMBIENTE	Gestión de residuos
MEDIOAMBIENTE	Protección de la biodiversidad
MEDIOAMBIENTE	Reducción de emisión de CO2
MEDIOAMBIENTE	Eficiencia energética

La Matriz de Materialidad muestra la distribución relativa de la valoración de la relevancia de los aspectos materiales resultante del análisis de priorización de éstos realizados, en base a 3 categorías de relevancia: media, alta y muy alta.

- Un primer eje que representa la relevancia para los Grupos de Interés.
- Un segundo eje que representa la relevancia interna.

Gracias a la matriz de materialidad podemos identificar de forma sencilla y visual aquellos aspectos, vinculados a la sostenibilidad, que son entendidos como más relevantes tanto para el Grupo como para sus grupos de interés.



-  **RELEVANCIA CRÍTICA**
(Muy relevantes para la sociedad y negocio)
-  **TEMAS SENSIBLES PARA EL NEGOCIO**
(Relevancia media/alta para la sociedad y media/alta para el negocio)
-  **RELEVANCIA ALTA**
(Relevancia media/alta para la sociedad y media/baja para el negocio)
-  **RELEVANCIA MEDIA**
(Relevancia media para sociedad o relevancia baja para el negocio)
-  **RELEVANCIA BAJA**
(Relevancia baja para la sociedad y para el negocio)

1. Igualdad, diversidad e inclusión
2. Seguridad y salud en el trabajo
3. Comportamiento ético
4. Cumplimiento regulatorio
5. Satisfacción del cliente
6. Gestión de la cadena de suministro
7. Atracción y retención del talento
8. Medidas de conciliación familiar
9. Contribución al desarrollo de las comunidades
10. Economía circular/consumo responsable
11. Gestión de residuos
12. Protección de la biodiversidad
13. Reducción de emisión de CO2
14. Creación de valor para el accionista
15. Ciberseguridad y protección de datos
16. Innovación y transformación digital
17. Satisfacción de las personas trabajadoras
18. Precio de la energía
19. Nuevas energías renovables
20. Eficiencia energética

3.3. Riesgos e impactos significativos no financieros

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

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

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

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

3.4. Seguimiento de los retos en materia no financiera (2022)

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

ODS RELACIONADO	BLOQUES DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	OBJETIVO	SEGUIMIENTO 2022
	ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Difusión del canal de denuncias, así como del código de conducta.	El Código de Conducta del GRUPO EMENASA se publica en la página web de cada sociedad integrante. Asimismo, se comunica la existencia de un canal de denuncias o para efectuar consultas (codigoconducta@grupoemenasa.com)
		Desarrollo de un protocolo de garantías y obligaciones en el ámbito de los derechos digitales.	GRUPO EMENASA define una Política de Seguridad de la información en la que se incluyen distintos mecanismos y procedimientos de seguridad para prevenir y, evitar en la medida de lo posible, que la integridad, la disponibilidad y la confidencialidad de la información del Grupo y de los que se relacionan con nosotros, se vean comprometidos. De esta forma, se da cumplimiento a la normativa vigente sobre protección de datos y garantía de los derechos digitales.
		Desarrollo de un procedimiento de prevención acoso laboral.	Se continuará con este objetivo durante el año 2023
		Desarrollo de política de lucha contra la corrupción y el fraude del Grupo.	Se pospone para 2023
	DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Formación en materia de igualdad.	Colaboración con entidades externas de formación para la sensibilización del personal sobre igualdad de oportunidades (meses de noviembre/diciembre).
		Estudio en materia de igualdad retributiva.	Se pospone para 2023

ODS RELACIONADO	BLOQUES DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	OBJETIVO	SEGUIMIENTO 2022
		Estudio de valoración de categorías y puestos de trabajo de la compañía.	En desarrollo durante 2022. Se continuará en 2023 de forma paralela al desarrollo de los Planes de Igualdad pendientes de finalizar y registrar.
		Desarrollo plan de igualdad.	Se han creado Comités de Igualdad para varias de las sociedades del Grupo. Se continuará con el desarrollo de los Planes de igualdad durante 2023.
	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	Implantar pautas para mejorar la segregación de residuos.	Todas las sociedades del Grupo, especialmente las que tienen implantada la ISO 14001, realizan un seguimiento de los residuos generados, lo que permite la comparabilidad interanual e implementar mejoras con el fin de mejorar la segregación de residuos y promover la economía circular.
		Reducción de la generación de residuos peligrosos.	Durante 2022 se ha reducido la generación de residuos peligrosos con respecto a 2021.
		Seguimiento de consumos en combustible de vehículos.	Se continuará con esta sistemática durante el año 2023.

Nota: ODS (Objetivos de desarrollo sostenible)

3.5. Retos en materia no financiera

ODS RELACIONADO	BLOQUES DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	OBJETIVO PARA 2023
	DESARROLLO DE LAS PERSONAS	<p>Estudio de valoración de categorías y puestos de trabajo de la compañía.</p> <p>Finalizar los Planes de igualdad de Baliño, Fundivisa, Emenasa Industria y Automatismo y Electromecánica Naval e Industrial.</p> <p>Desarrollo de un procedimiento de prevención acoso laboral.</p>
	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	Seguimiento de consumos en combustible de vehículos.
	ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Desarrollo de política de lucha contra la corrupción y el fraude del Grupo.

4. Información sobre cuestiones medioambientales

4.1. Gestión ambiental y cambio climático

Comprometidos con minimizar nuestra afección al medio ambiente y mejorar tanto la eficiencia de nuestros procesos como la actividad realizada por nuestro personal, hemos incorporado la transición energética como uno de los ejes prioritarios sobre los que se basa nuestra hoja de ruta.

Nuestro know-how se basa en proporcionar un servicio y/o producto respetuoso con el medio ambiente, sin que ello repercuta significativamente en la calidad final, operando siempre bajo los principios de precaución y conservación del entorno natural.

Somos conscientes del impacto que nuestra actividad ocasiona en el entorno natural. Buscamos no solo mitigar nuestros impactos negativos, sino prevenir su materialización, mediante:

- El empleo de materiales y productos más fácilmente reciclables, así como recursos energéticamente más eficientes, que nos permitan reducir nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).
- El análisis y evaluación de los riesgos asociados al ámbito medioambiental: el análisis se realiza tanto en condiciones de normal funcionamiento como en situaciones de emergencia. Los riesgos identificados se vinculan a las pérdidas económicas (directas o indirectas) que pudieran derivarse de procesos internos inadecuados, errores humanos u cualquier otro factor externo, con su consecuente impacto económico, social, medioambiental y reputacional.
- Evaluación con carácter anual, del nivel de significancia de los principales aspectos ambientales. Se establecerán a su vez, las acciones preventivas y/o correctivas que se estimen necesarias y que permitan un adecuado seguimiento de dichos aspectos ambientales a lo largo de los años.

Para reforzar estas cuestiones, se incluye en el manual de gestión las sistemáticas que todas las sociedades del Grupo deben incorporar en su día a día, de modo que puedan identificar y mitigar los impactos ambientales asociados a su actividad. Asimismo, para aquellas sociedades certificadas bajo la norma ISO 14001, se definen responsables encargados de garantizar que estas metodologías se cumplen exhaustivamente y se dispone de un seguimiento y control adecuado.

Destinamos una parte importante de nuestros recursos económicos a servicios de asesoría y auditoría externa, que permitan asegurar las buenas prácticas ambientales que venimos realizando a lo largo de los años, así como otros servicios externos destinados al reciclaje y retirada de materiales contaminantes.

Entre los principales impactos ambientales detectados, se encuentran:

- Focos atmosféricos: en general las emisiones atmosféricas son difusas (puntos de soldadura, ensayos control de calidad,...), en los casos de existencia de focos atmosféricos al exterior no existe obligación de darlos de alta debido a las horas de funcionamiento salvo el caso de Fundivisa, empresa que dispone de focos atmosféricos dados de alta y a los que se les hace controles reglamentarios periódicos de sus emisiones.
- Ruido: se dispone de informe de mediciones de ruido ambiental en alguna de las empresas desde los años 2019 y 2020.

Cuando existen reclamaciones de carácter ambiental, se gestionan integradas en el ERP, dentro del módulo de no conformidades, para lo cual existe un procedimiento específico para el Grupo.

Respecto a las emisiones atmosféricas, hemos realizado el cálculo de nuestra huella de carbono durante los años 2021 y 2022. La huella de carbono es la herramienta que nos permite conocer cuál es nuestro impacto medioambiental en relación a la emisión de GEI, expresado en toneladas de CO2 equivalente. Para el cálculo, nos hemos basado en la herramienta y factores de emisión proporcionados por el MITERD (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico) en su última versión vigente (V.27)

Los datos relativos a los años 2021 y 2022 se detallan a continuación:

GRUPO EMENASA		
t CO2eq	2022	2021
Alcance 1	166,89	178,21
Alcance 2	1.330,95	1.065,26
Alcance 1+2	1.497,84	1.243,17

Nota: se ha realizado una revisión de los cálculos de 2021 y se han actualizado para facilitar la comparabilidad con respecto a 2022.

4.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos.

En GRUPO EMENASA adoptamos medidas encaminadas a reducir la generación de residuos asociados a nuestra actividad. Adoptamos los principios de la economía circular en nuestro día a día, incorporando buenas prácticas para una óptima gestión de los residuos producidos. De esta forma, cuando no sea posible evitar su generación, pueden ser transformados en nuevas materias primas o empleados como subproducto en la generación de nuevos recursos.

Un ejemplo puede verse en algunos de los residuos generados por el Grupo: los metales, escorias y polvillo de bronce. Estos son puestos a la venta, obteniendo una fuente adicional de ingresos, a la vez que conseguimos alargar la su vida útil.

Cada sociedad dispone de un control y seguimiento de los residuos generados como parte de su sistemática de control de los aspectos ambientales. Además, disponemos de acuerdos con empresas de recogida de residuos para su adecuada gestión, de acuerdo a la normativa vigente de aplicación.

Dada la gran diversidad de residuos generados por las distintas sociedades, se detallan a continuación aquellos que se han considerado más representativos a nivel de Grupo, durante los años 2021 y 2022:

RESIDUOS PELIGROSOS	2022	2021
Baterías usadas (Kg)	53	928
Disolventes (kg)	704	1.455
Pinturas y barnices (kg)	1.839	4.300
Absorbentes (kg)	13.826	9.390
Mezcla agua-hidrocarburos-lodos (kg)	30.412	31.620
Pilas (unidades)	458	46

Nota: se han actualizado los datos de 2021, para facilitar la comparabilidad con 2022.

RESIDUOS NO PELIGROSOS (Kg)	2022	2021
Papel y cartón	4.270	21.457
Plásticos	2.617	14.690
Restos metálicos	33.076	50.995
Virutas metálicas	132.020	ND
Madera	41.460	44.850
TOTAL	213.443	131.992

4.3. Uso sostenible de los recursos

Los principales consumos de las sociedades que forman parte del GRUPO EMENASA, están relacionados con la energía eléctrica, el agua y el consumo de papel. Estos consumos son controlados mediante sistemáticas internas que permiten una gestión sostenible.

Cada sociedad realiza un control sobre sus principales consumos, a excepción de los que son generados en las sociedades que, debido a su tamaño o actividad, no se puede ejercer

un control operativo, por desarrollarse la actividad en sedes o instalaciones que, en su mayoría, están en régimen de alquiler.

GRUPO EMENASA	2022	2021
Energía eléctrica (Kwh)	4.875.260	4.112.981
Agua (m ³)	7.908	5.794
Papel (kg)	9.139	2.054

ENERGÍA ELÉCTRICA

Dado que el consumo de energía es uno de los principales consumos del Grupo, cada sociedad aplica medidas para reducir su consumo energético, No obstante, al retomar el ritmo de actividad habitual durante 2022, se ha experimentado un aumento en el consumo energético con respecto a 2021, si bien incorporamos fuentes de energía renovables para mitigar nuestro impacto ambiental. Ya desde 2018 se han incorporado paneles solares en nuestros centros de trabajo. Esta medida nos permite reducir nuestra dependencia sobre este recurso, contribuyendo asimismo a reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.

CONSUMO DE AGUA

El consumo de agua deriva de la red municipal de abastecimiento y el agua residual se vierte a la red de alcantarillado en todas las instalaciones del GRUPO EMENASA. Cabe destacar que algunas empresas del Grupo comparten instalaciones y otras se ubican en instalaciones alquiladas por lo que no se tiene acceso a la información de consumos.

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

En relación con las materias primas y debido a la actividad de GRUPO EMENASA su consumo se centra principalmente en el bronce, siendo el dato de consumo para uso en el proceso de fabricación de 171.905,00 kg frente a 192.600,00 kg en 2021, para todo el Grupo.

CONSUMO COMBUSTIBLES FÓSILES

En GRUPO EMENASA, el consumo de combustibles fósiles deriva principalmente del que se puede hacer en las instalaciones.

GRUPO EMENASA	2022	2021
Gasoil (l)	60.885	65.291
Gas (l)	1.530	1.125
Propano (kg)	315	ND

5. Información relativa al personal

5.1. Empleo

En GRUPO EMENASA, velamos porque nuestro personal disponga de un trabajo de calidad, que le permita una estabilidad laboral a través del fomento de la contratación indefinida, siendo la modalidad de contrato más extendida entre nuestra plantilla. Asimismo, colaboramos con diversas entidades educativas y centros de formación, a través de los cuales, ofrecemos la posibilidad de realización de becas y prácticas laborales con la posibilidad de contratación posterior.

En cuanto a los procesos selectivos, las sociedades del Grupo disponen de sistemáticas para su adecuado desarrollo, realizándose generalmente a nivel interno, y recurriendo solo en casos muy específicos a entidades externas. Durante todas las etapas del proceso de selección, nos aseguramos que se garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación, asegurando por tanto que los candidatos son elegidos únicamente por sus capacidades y su valía para el puesto considerado.

Todas las personas que forman parte del Grupo están bajo el amparo del convenio colectivo de aplicación, atendiendo al sector y al servicio prestado (convenios del metal, comercio de metal e ingeniería y oficinas de estudios técnicos), a excepción de los puestos directivos, por disponer de un tipo de contratación adecuado a su cargo. Además, el personal dispone de una serie de beneficios sociales adicionales, que pueden variar según cada sociedad, pero que mejoran lo estipulado en los convenios de aplicación. Estos beneficios están destinados a la mejora de la calidad de vida del personal, reducir el absentismo y reforzar el sentimiento de pertenencia del GRUPO EMENASA. Entre las medidas recogidas se encuentran:

- Gestión de un Seguro de salud con condiciones económicas y de cobertura más ventajosas tanto para el personal como para sus familiares directos.
- Plus de navegación por cada noche que se pasa de pruebas navegando en un buque.
- Plus por dietas y desplazamientos.
- Plus por horas extras y horas extras nocturnas/fin de semana.
- Tarifa especial en los talleres de Northgate, proveedor de la empresa, para los trabajadores.
- Adquisición de material en las tiendas del grupo a precio de coste para los trabajadores.
- Descuentos adicionales en establecimientos colaboradores.
- Formación bonificada y acceso a formación tipo Master.
- Aplicación del artículo 7.p de la Ley del IRPF, beneficio fiscal siempre y cuando se cumplan los requisitos de aplicación.
- Flexibilidad horaria.
- Bolsa de horas.

5.2. Datos de plantilla

Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional

	TOTAL PERSONAS EMPLEADAS		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL
2022	328	53	381
2021	370	54	424

Nota: Todo el personal se encuentra en España

SOCIEDAD 2022	HOMBRE	MUJER	TOTAL
BALIÑO, S.A.U.	50	7	57
ELECTROMECAÁNICA NAVAL E INDUSTRIAL, S.A.	79	11	90
EMENASA INDUSTRIA Y AUTOMATISMO, S.A.	61	5	66
EMENASA LUSITANIA LDA	4	1	5
ENARADIO, SLU	13	3	16
FUNDIVISA, S.A.	86	13	99
MARINE INTEGRATED SOLUTIONS, S. L	12	2	14
NUÑEZ VIGO, S.L.U.	19	8	27
PROPULSION Y GENERACION, S.A.	4	3	7
TOTAL	328	53	381

Nota: no se reporta la segregación de personal para cada sociedad en 2021, al no disponer del dato.

EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD	2022			2021		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Menor de 30	33	6	39	39	8	47
Entre 30 y 50	229	41	270	249	40	289
Mayor de 50	66	6	72	82	6	88
TOTAL	328	53	381	370	54	424

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	2022			2021		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Directores generales y presidentes no ejecutivos (no consejeros)	-	2	2	2	2	4
Comerciales, vendedores y similares	10	1	11	9	1	10
Consejeros	2	-	2	2	-	2
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	8	25	33	6	19	25
Resto de personal cualificado	179	9	188	160	4	164
Resto de directores y gerentes	13	2	15	12	3	15
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	107	14	121	95	17	112
Trabajadores no cualificados, ocupaciones elementales	9	-	9	84	8	92
TOTAL	328	53	381	370	54	424

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATO	2022			2021		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Indefinido	265	47	312	332	47	379
Temporal	63	6	69	38	7	45
TOTAL	328	53	381	370	54	424

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD	2022			2021		
	INDEFINIDO	TEMPORAL	TOTAL	INDEFINIDO	TEMPORAL	TOTAL
Menor de 30	16	23	39	27	20	47
Entre 30 y 50	230	40	270	270	19	289
Mayor de 50	66	6	72	82	6	88
TOTAL	312	69	381	379	45	424

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	2022			2021		
	INDEFINIDO	TEMPORAL	TOTAL	INDEFINIDO	TEMPORAL	TOTAL
Altos directivos no consejeros	2	-	2	4	-	4
Comerciales, vendedores y similares	10	1	11	9	1	10
Consejeros	2	-	2	2	-	2
Empleados de tipo administrativo	32	1	33	23	2	25
Resto de personal cualificado	141	47	188	151	13	164
Resto de personal de dirección	15	-	15	15	-	15
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	102	19	121	108	4	112
Trabajadores no cualificados	8	1	9	67	25	92
TOTAL	69	312	381	379	45	424

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE JORNADA Y EDAD	2022			2021		
	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL
Menor de 30	39	-	39	47	-	47
Entre 30 y 50	269	1	270	287	2	289
Mayor de 50	66	6	72	84	4	88
TOTAL	374	7	381	418	6	424

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y TIPO DE JORNADA	2022			2021		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Completa	322	52	374	366	52	418
Parcial	6	1	7	4	2	6
TOTAL	328	53	381	370	54	424

DISTRIBUCIÓN DE JORNADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022			2021		
	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL
Altos directivos no consejeros	2	-	2	4	-	4
Comerciales, vendedores y similares	11	-	11	10	-	10
Consejeros	2	-	2	2	-	2
Empleados de tipo administrativo	31	2	33	23	2	25
Resto de personal cualificado	183	5	188	162	2	164
Resto de personal de dirección	15	-	15	15	-	15
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	121	-	121	110	2	112
Trabajadores no cualificados	9	-	9	92	-	92
TOTAL	374	7	381	418	6	424

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

NÚMERO DE DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2022			2021		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Resto de personal cualificado	6	-	6	4	1	5
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo	3	-	3	4	-	4
TOTAL	9	-	9	8	1	9

NÚMERO DE DESPIDOS POR EDAD	2022			2021		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Menor de 30	-	-	-	5	-	5
Entre 30 y 50	6	-	6	2	1	3
Mayor de 50	3	-	3	1	-	1
TOTAL	9	-	9	8	1	9

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

	2022			2021		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Promedio de retribución ponderada	36.897	28.332	35.705	28.950	25.677	28.533

RETRIBUCIÓN MEDIA POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL (€)	2022			2021		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Altos directivos no consejeros		66.448	66.448	194.627	58.271	126.449
Comerciales, vendedores y similares	45.514	28.162	43.936	49.641	15.486	46.226
Consejeros	166.081		166.081	143.335		143.335
Empleados de tipo administrativo	28.808	23.025	24.427	20.836	20.033	20.225
Resto de personal cualificado	31.139	21.556	30.680	23.884	17.652	23.732
Resto de personal de dirección	90.765	50.454	85.390	64.455	46.713	60.907
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y Prof. de apoyo	38.548	33.571	37.972	34.569	29.314	33.771
Trabajadores no cualificados, ocupaciones elementales	22.898		22.898	18.866	20.601	19.017

RETRIBUCIÓN MEDIA PONDERADA POR GÉNERO Y EDAD (€)	2022			2021		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Menor de 30	35.523	22.017	33.445	22.090	20.708	21.855
Entre 30 y 50	34.603	28.281	33.643	26.718	25.450	26.543
Mayor de 50	45.544	34.991	44.664	38.989	33.814	38.636

El Grupo presenta en 2022 una brecha salarial del 26%, frente al 11% en 2021, debido a las características del tipo de actividad de las sociedades que lo integran, no considerándose significativa a efectos de las garantías de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres para el desempeño de puestos de trabajo de la misma categoría o igual valor.

5.3. Organización del tiempo de trabajo

No se ha definido un horario común, sino que cada sociedad dispone de su propia jornada independiente, atendiendo al tipo de actividad que desarrolla, el departamento al que pertenezca, y la casuística de su personal. Por motivos de conciliación, algunas personas del Grupo disponen de jornada reducida o bien horario adaptado a sus condiciones personales. Asimismo, los horarios también se definen de acuerdo a los requisitos del cliente, dotándose en algunas de las sociedades del Grupo de cierta flexibilidad horaria, pudiendo

en algunos casos producirse variaciones puntuales de la jornada laboral por circunstancias de la producción. No obstante, se garantiza el total cumplimiento de la normativa y convenios de aplicación.

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

- EMENASA: En esta sociedad, en general el horario de trabajo es de jornada continua de mañana a excepción de los departamentos de administración y compras/almacén que tienen turnos rotativos para cubrir las tardes (de 08:00-13:00 y de 15:00-18:00). Según acuerdo firmado entre la empresa y el comité, se debe disponer de una persona en administración y una en almacén hasta las 18:00.
- BALIÑO: La sociedad tiene definidos diferentes horarios en función del departamento al que pertenece la persona. En el departamento de producción, el horario es rotativo semanal, de mañana o de tardes, con 10 minutos de solape para que haya comunicación entre las personas que ocupan el mismo puesto.

En el departamento de calidad y en el departamento de asistencia el personal trabaja en jornada continua de mañana, si bien el departamento de asistencia debe adaptar la jornada según necesidades del cliente cuando se desplazan a realizar los trabajos a otra ciudad, país. La mayoría del personal de oficinas tiene horario flexible de entrada y de salida con una hora para comer, aunque algunas personas realizan jornada continua de mañana.

- FUNDIVISA: En esta sociedad el personal de taller trabaja a tres turnos durante todo el año y el personal de oficina en jornada partida atendiendo a distintos horarios si el descanso para la comida se realiza en las propias instalaciones o se sale fuera.

En GRUPO EMENASA, nos aseguramos de que nuestro personal disponga de los periodos de descanso estipulados por normativa o según convenio de aplicación, asegurando el derecho al disfrute de su tiempo libre y a la no interrupción de su tiempo de descanso por motivos laborales. A pesar de no disponer una política de desconexión laboral definida, como Grupo nos aseguramos de establecer los protocolos y medidas necesarias para garantizar la intimidad de nuestro personal, permitiendo la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, reduciendo con ello su nivel de estrés y mejorando con ello su calidad de vida.

Entre las medidas incorporadas para facilitar la conciliación se encuentran, de forma general y sin que sean todas ellas extensibles a todas las sociedades del Grupo, las siguientes:

- Flexibilidad horaria en la entrada y la salida.
- Reducción de jornada (cuidado de familiares, hijos menores, etc).
- Adaptación de la jornada en determinados puestos.
- Posibilidad de cambio de turno entre compañeros o ajuste de horario.
- Permisos de maternidad/paternidad y disfrute de vacaciones tras dichos permisos.

- Jornada continua.
- Jornada intensiva los viernes.
- Sala de lactancia
- Permiso de lactancia acumulado independientemente de la situación laboral del otro progenitor.
- Acomodar las vacaciones laborales a las vacaciones escolares.
- Espacios habilitados como comedor.

5.4. Seguridad y salud en el trabajo

Garantizar la seguridad y salud de nuestros profesionales en su entorno laboral, es prioritario para el Grupo. Equipamos nuestras instalaciones con la infraestructura y medios necesarios para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables para nuestro personal, poniendo a su disposición los equipos de protección individual (EPI's) necesarios para garantizar su seguridad. No obstante, toda persona es responsable de velar por su propia seguridad, para velar por la protección tanto propia como de sus compañeros y compañeras, debiendo dar parte de cualquier situación que pueda suponer un riesgo, promoviendo así la implicación de todos en el mantenimiento de una cultura de la prevención a nivel de Grupo.

Para ello, se habilitan los medios necesarios que permitan la participación y representación de los trabajadores, así como el dialogo social, contando el personal con representación formal en aquellas sociedades a las que les aplica como requisito legal. A las restantes, se asegura en todo momento el establecimiento de cauces que permitan la comunicación con la dirección, gracias a la política de cercanía y transparencia que nos caracteriza. La representación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud se gestiona mediante dos figuras:

- Delegados de Prevención, designados por y entre los Delegados de Personal, elegidos por los trabajadores mediante sufragio libre, personal, secreto y directo. Designación realizada mediante registro en la Xunta de Galicia y notificada a la empresa mediante copia de dicho registro. Todos ellos dispondrán de los medios y formación en materia preventiva que sea necesaria para el correcto desempeño de sus funciones.
- Comité de Seguridad y Salud. En alguna de las sociedades se dispone de Comité de Seguridad y Salud, en los que participan representantes de la organización y de las personas trabajadoras y en los que se planifican y desarrollan las medidas preventivas necesarias para la mejora de nuestros entornos laborales mediante las reuniones periódicas que se realizan, al menos con carácter trimestral.

Asimismo, y de forma generalizada, las sociedades del Grupo delegan en los servicios de prevención ajenos, la realización de las especialidades técnicas y la medicina del trabajo y, en los casos en los que se requiera, para el apoyo y asesoramiento a los departamentos de prevención de riesgos laborales.

Respecto a la acción preventiva, se diseña, planifica, implementa y actualiza en cada uno de los centros de trabajo, asegurando en todo momento el cumplimiento normativo, tanto

por las figuras de responsabilidad definidas como por todos y cada uno de los integrantes del Grupo. Desde 2017, se dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo, aprobado por el CEO y actualizado en 2020 de acuerdo a la norma ISO 45001:2018. Dicho Plan incluye la organización de la empresa en materia de prevención, optándose por recurrir a contratar un servicio de prevención ajeno en materia de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y vigilancia de la salud en cada una de las sociedades.

Por otro lado, somos conscientes de la relevancia que adquiere la formación en materia preventiva para lograr una menor siniestralidad. Por ello, el personal recibe formación periódica, tanto en cuestiones generales como específicas de puesto de trabajo, asegurando que los procesos y operaciones realizadas y gestionadas por el Grupo, no comprometen la seguridad y salud de las personas.

5.5. Absentismo y siniestralidad

El control del absentismo laboral es clave para GRUPO EMENASA ya que tasas altas de absentismo generan un elevado coste, ya sea por el pago de la incapacidad temporal o por la contratación de personal temporal para cubrir esos vacíos.

Durante el año 2022 se ha producido un total de 94.946,50 horas de absentismo, frente a 60.452 horas (de los cuáles, 6.193 corresponden a mujeres y 54.259 a hombres). Cabe mencionar que durante el año 2022 se ha modificado la sistemática para el cálculo de las horas de absentismo, lo que facilita el registro, si bien se reportan a nivel global y no desagregadas por género como en 2021.

La siniestralidad en todo el GRUPO EMENASA es muy baja a tenor de los datos recogidos durante los años 2021 y 2022, confirmándose en este último ejercicio un total de 35 accidentes laborales en todas las sociedades del Grupo. En su mayoría (94%), han afectado al personal masculino.

GRUPO EMENASA	ACCIDENTES LABORALES		
	Femenino	Masculino	Total
2022	2	33	35
2021	0	37	37

No se han registrado enfermedades profesionales ni en 2022 ni en 2021.

Durante el 2021, se calculó el índice de gravedad y frecuencia de forma desagregada para cada una de las sociedades en las que se registraron bajas por accidentes laborales/enfermedades profesionales. En el caso de las empresas pequeñas no se registraron accidentes con baja en los últimos años por lo que los índices fueron 0.

Sociedad	INDICES DE SINIESTRALIDAD 2021	
	Índice de Frecuencia	Índice de Gravedad
ELECTROMECAÁNICA NAVAL E INDUSTRIAL, S.A. (EMENASA)	92,08	2,77
BALIÑO S.A.U.	64,78	0,38
NUÑEZ VIGO S.L.U	78,5	6,72

Este año 2022, se modificó el método de cálculo, de forma que se ha incorporado el dato consolidado a nivel de Grupo. Los resultados obtenidos se detallan a continuación:

	INDICES DE SINIESTRALIDAD 2022	
	Índice de Frecuencia	Índice de Gravedad
GRUPO EMENASA	5,96	0,59

5.6. Formación y Desarrollo profesional

La formación de nuestro personal es una de las líneas de actuación prioritarias para el Grupo. Concebimos la capacitación de nuestro personal como una oportunidad de crecimiento y mejora del desempeño de EMENASA, realizando acciones formativas tanto de carácter general como específico por puesto de trabajo, bien a través de medios internos o en colaboración con entidades externas de formación, a través de subvención o bonificación.

Con la formación adecuada, podemos prestar un mejor servicio a nuestros clientes, así como no solo mantener, sino mejorar, nuestro posicionamiento en el mercado. De igual forma, fomentamos la retención del talento, puesto que nuestro capital humano es uno de los activos más valorados por el Grupo. De forma general, las sociedades que forma parte del Grupo disponen de protocolos o procedimientos internos para gestionar la formación de nuestras personas, desde el proceso de acogida para el personal de nueva incorporación hasta la detección de necesidades formativas de nuestros profesionales, elaborándose de forma general un plan de formación anual.

A través de la capacitación de nuestros profesionales, pretendemos estimular a todo el personal en sus puestos de trabajo, para que puedan mantener una alta motivación en el desarrollo de su actividad diaria. En algunos casos, son los propios proveedores o fabricantes quienes imparten formación a nuestro personal sobre los productos con los que trabajan, con el fin de conocer en profundidad los productos con los que trabajamos, y poder prestar a nuestros clientes un servicio de la más alta calidad. De esta forma, y dada nuestra orientación al cliente, hace que cumplamos todos sus requisitos.

La formación abarca disciplinas muy diversas, no obstante, se presta especial importancia a la acción preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud, con el fin de asegurar el

cumplimiento de la legislación vigente, lograr una mayor implicación del personal en la ejecución de buenas prácticas laborales y mejorar los conocimientos del personal en esta materia, para reducir la siniestralidad.

Con carácter general se diferencian tres tipos de formación dentro del Grupo:

- Prevención de Riesgos Laborales (PRL), tanto de carácter general como específica de cada puesto de trabajo.
- Formación interna: destinada en su mayoría, aunque no de forma exclusiva, al personal de producción. En esta formación, se establece un periodo de acompañamiento en el cual se evalúa la adecuación de las competencias adquiridas por el personal, especialmente cuando existe un cambio en el manejo de maquinaria. De forma similar se desarrolla en el departamento de asistencia técnica, con un periodo de acompañamiento a la persona que va a ocupar un nuevo puesto de técnico. En cuanto al trabajo de campo, todo el personal que comience su trabajo en buques o turbinas lo hará inicialmente acompañado de otra persona.
- Formación externa: A través de entidades de formación o colaboradores. Este tipo de formación es solicitada en algunos casos por el responsable de departamento o por el propio beneficiario y otras veces promovida desde el departamento de RRHH o Financiero del Grupo.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	HORAS DE FORMACIÓN					
	2022			2021		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Altos directivos no consejeros	475	168,5	615,5	475	169	644
Comerciales, vendedores y similares	104,5	28,5	133	99	-	99
Empleados de tipo administrativo	0	133,5	133,5	-	134	134
Resto de personal cualificado	3409	185,5	3526,5	3.409	186	3.595
Resto de personal de dirección	52,5	7	59,5	47	7	54
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de apoyo	737	68	805	749	97	846
Trabajadores no cualificados	2466	30,5	2496,5	2.466	31	2.497
TOTALES	7244	621,5	7769,5	7.244	622	7.866

5.7. Acuerdos con entidades de formación

A través de nuestra actividad diaria, contribuimos al desarrollo de las personas más allá de nuestro propio personal, a través de acuerdos de colaboración con entidades educativas y universidades, centros de formación y centros especiales de empleo, para favorecer la

empleabilidad, así como el desarrollo tecnológico y económico de las comunidades locales situadas dentro de nuestro perímetro de influencia. A continuación, se detallan algunas de ellas:

Universidades

- Convenio para la realización de prácticas con la Universidad de Vigo
- Universidad Carlos III de Madrid

Centros educativos

- Paralaia (Moaña)
- Montecastelo (Vigo)
- Colegio Hogar (Vigo)
- Politécnico (Vigo)
- CEIP

Otras entidades

- Becas de colaboración con la Fundación Salcines, para el fomento de formación y la empleabilidad.
- Eurocontrol, Loxan Hune y TMA Consultoría y Formación: realización de cursos para TNB, cursos de convenio, formación para personal carretillero y para el uso de plataformas elevadora móvil de personal (PEMP)
- Verticalia Servicios de Formación y Consultoría S.L.
- Quirón prevención (SPA).
- Global Project Servicios y Formación, S.L.
- EGA Formación y Desarrollo, S.L.
- Festo Automation S.A.U.
- Formavigo, S.L.

5.8. Igualdad, diversidad y accesibilidad universal

Somos conscientes de la importancia de crear un entorno laboral diverso e inclusivo, donde toda persona tenga cabida. Rechazamos cualquier tipo de discriminación, ya sea por género, costumbres, orientación sexual, creencias religiosas, edad o cualquier otra característica, promoviendo la igualdad de oportunidades. Entre las medidas que hemos diseñado, se encuentra la definición de un Código de Conducta Empresarial corporativo de obligado cumplimiento para todo el personal del Grupo, en el que se detalla, entre otros, el rechazo ante cualquier conducta discriminatoria o manifestación de cualquier tipo de acoso. Este Código de conducta se encuentra publicado en la página web de EMENASA y de todas las sociedades del Grupo. Se detalla más información al respecto en el punto 7.2 de este informe.

En su mayoría, las sociedades del Grupo con más de 50 integrantes en su plantilla, disponen o están en proceso de adaptación de su Plan de Igualdad a la legislación vigente (RD 901/2020 sobre los planes de igualdad y su registro y RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres) durante el ejercicio 2022.

Asimismo, apostamos por la inclusión laboral de personas con algún tipo o grado de discapacidad, colaborando algunas de nuestras sociedades, con entidades que fomentan la empleabilidad de estas personas a través de la capacitación teórico-práctica en nuestros centros de trabajo, con posibilidad de incorporación posterior. A 31/12 contamos con un valor medio de 4,27 personas con discapacidad en nuestra plantilla, siendo un total de 3,81 para 2021.

Nuestros centros de trabajo están, en su mayoría, adaptados para que puedan ser utilizados por personas que dispongan de algún tipo de discapacidad, a través de la incorporación de ascensores para el acceso a niveles superiores, rampas que faciliten el acceso a las instalaciones o baños/vestuarios adaptados, tanto en oficinas como en taller. No obstante, cabe mencionar que tanto en las últimas reformas llevadas a cabo como en futuras, se tendrán en cuenta las necesidades del personal para su adecuada adaptación, evitando pasos elevados o barreras arquitectónicas que supongan una dificultad en nuestros centros de trabajo.

6. Sociedad

6.1. Compromiso social

GRUPO EMENASA se encuentra comprometido con la sociedad y las comunidades locales donde desarrolla su actividad. Algunas de las sociedades del Grupo participan en el desarrollo de proyectos de I+D+i, bien a nivel individual o bien en colaboración con otras entidades externas. Hasta el momento, no se ha desarrollado un departamento propio de I+D+i, sino que se ha optado por utilizar personal técnico propio de cada compañía que desarrolle un proyecto de este tipo, y en función de las características propias de cada proyecto.

Entre los principales proyectos desarrollados en los últimos años, destacamos:

- PROYECTO "SPECTUNA".
Proyecto previsto en 1.7 millones de euros, en el que participamos junto con ANFACO-CECOPECA (Asociación Nacional de Fabricantes de Conservas de Pescados) y que fue subvencionada un 65% por la Comunidad Económica Europea. El proyecto consistió en "el desarrollo de un proceso de visión artificial para el tratamiento de corte del atún". En este proyecto participan una media de 5 miembros de la plantilla de GRUPO EMENASA que representaron aproximadamente el 55% del coste del proyecto. Finalizó el 30 de junio de 2022 y ha supuesto una inversión total de 455.969€, habiendo recibido un importe total durante 2022 correspondiente a 179.915€.
- PROYECTO "MAQUINARIA 4.0".
Con un coste global subvencionable inicial previsto de 400 mil euros y con el 41.28% subvencionado por el IGAPE, el proyecto consistió en un "Sistema de medición online y sin contacto de los parámetros de humedad y grasa de una muestra representativa de lomos de atún cocido". Participaron 4 técnicos del Grupo cuyo coste estimado representó aproximadamente el 60% del coste. Este proyecto, finalizado el 30 junio de 2022, supuso la colaboración con una empresa privada externa y con ANFACO-CECOPECA. La inversión total ascendió a 399.429€, de los cuales, 162.099,48€ fueron cubiertos por una subvención recibida en 2022.
- Proyecto "UMI: future food factory 4P".
También se ejecuta en colaboración con ANFACO-CECOPECA, teniendo lugar su finalización en Mayo de 2022. El proyecto total ascendió a aproximadamente 1.8 millones de euros subvencionado en un 30% por GAIN (Agencia gallega de Innovación) y consistente en la "Consolidación de una unidad mixta de investigación creada en el año 2016, llevando la tecnología hiperespectral cara un producto final innovador". En este proyecto participaron entre 3 y 4 técnicos propios de la empresa del GRUPO EMENASA.

Además del desarrollo colaborativo de proyectos de investigación e innovación, colaboran activamente en diversos proyectos sociales y ambientales que contribuyen a la mejora y

desarrollo económico de nuestra comunidad, así como a la preservación del medio ambiente. Entre nuestras colaboraciones más importantes cabe destacar:

✓ FUNDACIÓN PROVIGO.

Tiene como misión promover el desarrollo socioeconómico de Vigo y su área metropolitana, en busca de consenso y dialogo, desde una visión estratégica que consolide actitudes proactivas. Se desarrolla y lleva a cabo un Plan Estratégico de Vigo y su Área Funcional que se articula a través de seis ejes esenciales que son; la dimensión y Centralidad Urbana, el bienestar y Calidad de Vida, la competitividad y desarrollo empresarial de la zona, la potenciación de conocimiento, innovación y cooperación, mejora en la gestión del mercado de trabajo local y fortalecimiento de la identidad e imagen del territorio vigués.

✓ Asociación de familias de personas con parálisis cerebral (APAMP).



La asociación tiene como objetivo contribuir al desarrollo del proyecto de vida de cada persona con parálisis cerebral o afín, prestando los apoyos necesarios, a ellos y a sus familias, y facilitando oportunidades para que puedan tomar sus propias decisiones y participar activamente en la sociedad. GRUPO EMENASA colabora con esta entidad a través de la adquisición de agendas que APAMP pone en venta para recaudar fondos.

✓ CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO DE PONTEVEDRA, VIGO Y VILLAGARCIA.

Tiene como objetivo la representación, promoción y defensa de los intereses generales del comercio, la industria, los servicios y la navegación. Asimismo, también realiza diferentes prestaciones de servicios a las empresas que ayudan a mejorar su competitividad. Este año 2022 colaboramos con ellos y junto con el Instituto Gallego de Promoción Económica (IGAPE) en la 30ª edición de la Feria SMM de Hamburgo. En esta feria, con más de 2.000 expositores, entre los que se encontraba GRUPO EMENASA, y más de 30.000 visitantes, se presentan los complejos desafíos a los que se enfrenta la industria marítima, así como la presentación de innovaciones revolucionarias, contribuyendo a la búsqueda de cooperación y creación de alizanzas.



✓ ASOCIACIÓN CLÚSTER NAVAL GALLEGO (ACLUNAGA).

Es la única asociación empresarial específica del sector naval en Galicia. Desde sus inicios es impulsada por la Consellería de Industria, Comercio e Innovación. Los objetivos de ACLUNAGA se centran en la mejora tecnológica y la investigación, la sofisticación



ASOCIACIÓN
CLÚSTER DEL
NAVAL GALLEGO

productiva y las mejoras de eficiencia, así como nuevos métodos de diseño de producción y calidad, formación y organización. Hoy en día, es el principal punto de encuentro de todo el entramado empresarial (y social) que participa en la

producción, en la generación de valor y en los servicios necesarios para atender las necesidades generadas en torno a la construcción naval.

✓ GASNAM

Se trata de una asociación ibérica de transporte sostenible que integra la cadena de valor del gas y el hidrógeno, para alcanzar los retos medioambientales, económicos y operacionales del transporte por tierra, mar y aire.



✓ CEAGA

La Fundación Cluster de Automoción y Movilidad de Galicia (CEAGA) promueve proyectos cooperativos de alto impacto para mejorar la competitividad de las empresas de la industria de automoción y movilidad de Galicia. Se trata de uno de los clusters mejor gestionados de la UE, disponiendo de la acreditación Glod Labor. Su visión es situar al Sector de Automoción de Galicia en una posición de liderazgo competitivo y sostenible a nivel global en el horizonte 2025, contribuyendo al progreso y a la calidad de vida del entorno cercano.



✓ VIGO SHIP REPAIR

Es un grupo de empresas dedicadas a la construcción y reparación naval, que promueven su actividad tanto a escala nacional como internacional con el apoyo del Puerto de Vigo y el resto de la comunidad portuaria. Se trata de una plataforma empresarial, situada en un enclave ideal en cuanto a recursos materiales y de servicios para los buques y sus tripulaciones, cuyo objetivo es proporcionar servicios de reparación y mantenimiento de buques a lo largo de toda la costa atlántica española.

✓ ANFACO-CECOPECA

Se trata de una asociación empresarial privada y sin ánimo de lucro que representa y defiende los intereses sectoriales del clúster marino y alimentario. GRUPO



EMENASA participa con esta asociación en la realización de estudios para comprobar si un sistema HSI funcionaría en sus negocios. Hyperspectral Imagen System (HSI) es una tecnología dentro de la fotónica avanzada que permite la determinación cualitativa y/o cuantitativa de la materia prima de forma rápida, con un elevado grado de precisión y de forma no destructiva. HSI está revolucionando algunos procesos, pero todavía no está preparada para operar con todas las exigencias de la industria manufacturera mar-alimentaria. ANFACO y EMENASA llevan años avanzando juntos de manera contundente para obtener un producto que se puede aplicar sin restricciones en la industria.

Asimismo, también hemos realizado otras acciones sociales a través del patrocinio deportivo del Real Club Celta de Vigo y Club de Fútbol de Arosa, de los cuales somos socios;

donaciones al banco de alimento de Vigo y a Cruz Roja; colaboraciones con asociaciones vecinales para el desarrollo de sus fiestas patronales.

6.2. Gestión de la Cadena de valor

En GRUPO EMENASA prestamos especial atención a nuestra cadena de valor, y velamos por una gestión íntegra como mecanismo para asegurar la mejor calidad de los productos y servicios que ponemos a disposición de nuestros clientes. Por ello, se tienen en cuenta todas las operaciones de compraventa que se desarrollan en el grupo, redirigiendo nuestros esfuerzos en mejorar el suministro y desarrollo de proveedores, en diversos ámbitos: calidad, medioambiente, responsabilidad social corporativa, servicios y costes. Todo ello, se desarrolla a través del más exhaustivo cumplimiento de la normativa vigente de aplicación, y en promoción de un entorno laboral que contribuya al establecimiento de un espacio de trabajo enriquecedor, ético, seguro e inspirador, que permita aunar sinergias y crear alianzas y relaciones comerciales duraderas.

En 2022 continuamos en la misma línea que en los ejercicios anteriores, con el objetivo de mantener relaciones a largo plazo con nuestros principales proveedores, con el fin de asegurar que los servicios ofrecidos son de la más alta calidad. Para ello, disponemos de sistemáticas de control que aplicamos a nuestros proveedores, y que nos permiten asegurar y mantener la calidad de nuestros productos y servicios. Para ello, de forma periódica, se comprueba que existen evidencias suficientes para garantizar que nuestra cadena de valor está fielmente comprometida con la gestión y la mejora continua, garantizando en todo momento que se mantiene su competitividad en cuanto a plazos de entrega y costes. Cuando nuestros clientes así lo solicitan, verificamos la existencia de los certificados de origen de los productos adquiridos para confirmar que existe una correcta trazabilidad de los materiales en todas y cada una de las etapas y procesos a lo largo de toda la cadena de valor. De esta forma, comprobamos que dispongan de los correspondientes certificados en materia de calidad, medio ambiente y aseguramiento de las óptimas condiciones laborales (9001, 14001,45001...).

En GRUPO EMENASA hemos definido un procedimiento de compras propio, cuyo objetivo es identificar aquellas herramientas que mejoren nuestros controles internos y el servicio que ofrecemos, además de asegurarnos la confidencialidad en las relaciones contractuales. Para ello se viene desarrollando una evaluación periódica de proveedores en la que se analiza y evalúan los comportamientos de nuestros suministradores tanto en materia de cumplimiento de plazos y costes como en materias de calidad y códigos de conducta. Durante 2022 se ha seguido avanzando con este sistema de evaluación.

Conscientes del actual contexto económico, hemos realizado un análisis de riesgos en cuanto a las relaciones con los proveedores. De este análisis, se han hemos identificado los siguientes riesgos para el Grupo:

- **Riesgo por falta de suministro de materiales clave.** Este riesgo conlleva el no poder hacer frente a las entregas pactadas con los clientes, en términos de plazo o calidad,

lo que puede dar lugar a no conformidades con el servicio o los productos suministrados

- **Riesgo de dependencia de proveedores clave:** la dependencia hacia un solo proveedor puede suponer un alto riesgo para el modelo de negocio de las distintas sociedades que integran el Grupo, por lo que es preciso disponer diversos proveedores altamente valorados, a los que poder recurrir en caso de necesidad.

Por ello, con el fin de evitar ambos riesgos, en GRUPO EMENASA hemos creado un panel de proveedores que nos permite disponer de más de un proveedor por tipo de producto/servicio a suministrar, así como un seguimiento a la situación fiscal/económica/legal del proveedor común para todo el Grupo.

Todos nuestros proveedores están sujetos a un proceso de evaluación, así como a una supervisión continuada. Adicionalmente, se realizan auditorías para comprobar que cumplen con los requisitos establecidos en nuestros acuerdos comerciales.

Entre los distintos mecanismos internos que hemos implantado para el control adecuado de nuestra cadena de valor, se encuentran:

Política de Compras: en ella se definen claramente las necesidades existentes en el Grupo y los requisitos que deben cumplir los proveedores, así como los productos y servicios o subcontrataciones. De esta forma, se trata de prevenir errores en la comunicación, que puedan suponer un deterioro en la calidad de las relaciones mantenidas.

Procedimiento para la evaluación y seguimiento de proveedores: considerándose desde el momento en que se notifica la necesidad de una compra, hasta el registro de la factura recibida del proveedor. En este caso, se valora grado de cumplimiento en los suministros/servicios prestados a la sociedad correspondiente, y se tendrán en cuenta las no conformidades registradas, analizándose las causas, gravedad, costes asociados y otros requisitos que se consideren en cada caso.

Cuando se produce el alta de un proveedor, éste debe contestar a un cuestionario compuesto por 4 apartados principales:

- ✓ Datos de la empresa del grupo solicitante del alta
- ✓ Datos generales del proveedor
- ✓ Diversas preguntas sobre su gestión de prevención de riesgos laborales
- ✓ Diversas preguntas sobre su gestión de calidad (justificación certificados ISO, entre otros).

Una vez cumplimentado dicho cuestionario, se realiza, en función de la criticidad del suministro, el análisis de homologación por parte de los departamentos de compras, calidad y finanzas y se procede a su evaluación: apto, apto en observación o no apto.

Asimismo, los proveedores, una vez homologados y en situación de alta en el Grupo, podrán ser bloqueados total o parcialmente, a solicitud de un responsable y con el visto bueno de Dirección de Administración y/o Gerencia, incluso puede ser bloqueado no sólo con efectos en una de las compañías del grupo, sino para todo el GRUPO EMENASA.

Tanto la política como el procedimiento, se aplican a las compras de productos, servicios y subcontrataciones que afecten a la calidad de los productos suministrados por las empresas del GRUPO EMENASA.

Código de Conducta en la política de compras: la política de compras del grupo establece las normas que el personal deberá cumplir y respetar a la hora de proceder a la homologación de proveedores, así como en la adjudicación de trabajos, suministros y servicios. Las diferentes sociedades que conforman el GRUPO EMENASA, pondrán los medios necesarios para evitar que intereses personales de sus empleados influyan decisivamente en todos los procesos de la compra.

El Grupo, basándose en su programa de compras responsables, realiza una evaluación continuada de sus proveedores y subcontratistas, sobre el cumplimiento de los requisitos medioambientales, de calidad y de seguridad laboral. Para ello existe un Comité de Conducta que actuará de forma independiente para garantizar la imparcialidad y consistencia de sus decisiones. Está integrado por directivos de diversas áreas como:

- Área corporativa de RRHH
- Área corporativa de Finanzas
- Consultoría externa

El personal del GRUPO EMENASA tiene el deber de informar al Comité de Conducta, cuando tengan indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad, violación de leyes, o de los principios establecidos en dicho código de conducta del Grupo.

6.2.1. Criterios de cercanía en la contratación

En GRUPO EMENASA queremos generar un impacto positivo en el tejido económico y social de los territorios en los que estamos presentes. Por ello, una forma de contribuir favorablemente es a través de la selección de proveedores que, en igualdad de condiciones con sus competidores, y en cumplimiento de los principios de buen gobierno, transparencia, y de ética en la empresa como pilares de su modelo de negocio, se encuentren ubicados en nuestro entorno de proximidad.

Por lo tanto, del total de compras realizadas por el grupo en el año 2022, el 79,65% fueron compras realizadas en España. Y ya dentro del ámbito nacional, el 51% de las compras nacionales fueron realizadas dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia, representando la provincia de Pontevedra el 92,6% de las compras dentro de dicha Comunidad.

Las cifras anteriores, debemos ponerlas en contexto: es decir, el GRUPO EMENASA tiene un carácter predominantemente exportador, muestra de ello es que el 52,65% de sus ventas son realizadas fuera del territorio nacional.

7. Compromiso ético y cumplimiento normativo

7.1. Respeto a los derechos humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos recoge en sus 30 artículos una serie de disposiciones relativas a los Derechos Humanos considerados básicos. Estos Derechos Humanos son de aplicación a todos los seres humanos sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición.

Por otro lado, GRUPO EMENASA cumple rigurosamente con las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionadas con el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Durante el ejercicio 2022, no se han recibido denuncias de vulneración de los derechos humanos en ninguna de las sociedades del Grupo, como viene siendo habitual en los últimos años.

7.2. Corrupción y soborno

GRUPO EMENASA desarrolla su actividad asegurando el pleno cumplimiento de la legislación aplicable en materia de prevención y lucha contra la corrupción. En el Código de Conducta Empresarial del Grupo se define el compromiso por parte del Grupo, así como la responsabilidad de la Dirección por velar que todos los colaboradores conozcan y respeten los principios que en él se recogen, tanto a nivel interno en cada una de las sociedades del Grupo, como en todas y cada una de las relaciones contractuales que se establezcan con los proveedores, subcontratistas, clientes o cualquier tercero que mantenga relaciones comerciales con el Grupo.

Este Código, aprobado por el CEO, y con última actualización en 2020, pretende servir como guía y orientar el comportamiento de todas las personas trabajadoras y colaboradoras del GRUPO EMENASA en el marco de su actividad profesional. Bajo estas premisas, todo el personal debe actuar bajo un comportamiento ético y honorable, rechazando cualquier práctica que pueda incurrir en un conflicto de interés fraude, posibles sobornos u otras conductas que no estén alineadas con el citado Código, estando el personal obligado a comunicar a sus respectivos superiores cuando estas ocurran, bien a sí mismos o a personas vinculados a ellos y al Grupo.

Las comunicaciones de denuncias de incumplimiento o consultas relativas a la interpretación o aplicación del Código de Conducta se pueden trasladar al comité de conducta a través de:

- Correo electrónico: codigoconducta@grupoemensa.com
- Dirección postal: Avenida Beiramar, 75, Vigo.

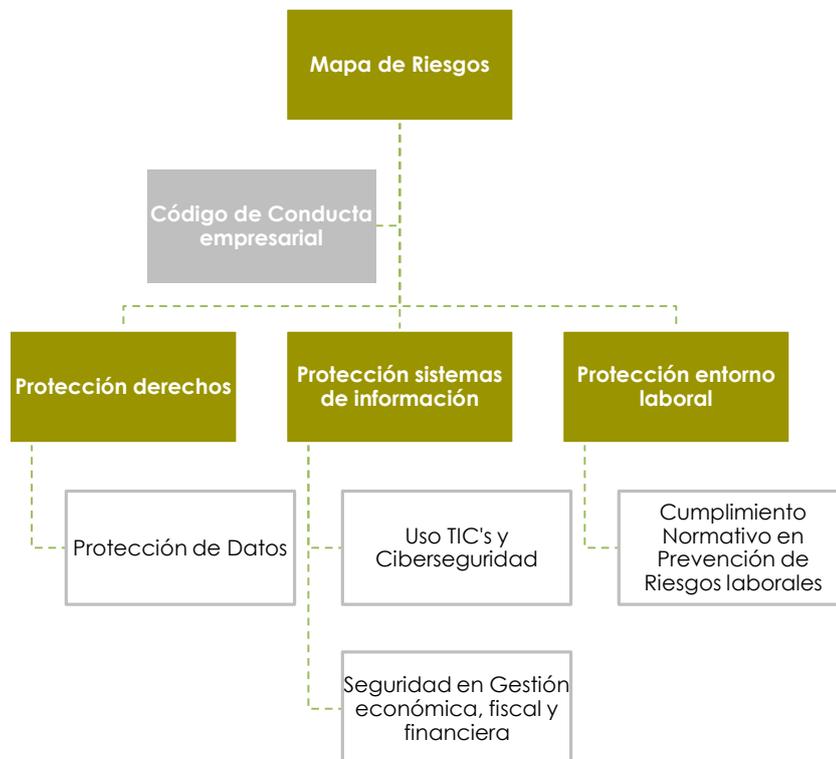
El comité de conducta asume el compromiso de resolver cualquier asunto que sea sometido a su competencia. Para poder dar por válida una denuncia deberán concurrir, como mínimo, los siguientes requisitos:

- Identidad del denunciante.
- Contenido de la denuncia y pruebas o indicios en que se apoye.
- Persona o personas a quienes se atribuyan los hechos denunciados.

El comité de conducta analizará la información presentada y hará las investigaciones pertinentes. Una vez evaluado su resultado, el comité determinará la admisibilidad o no de la denuncia y, si procede y resulta necesario, creará una comisión de expertos que complete la investigación, concluyendo el proceso con la propuesta de resolución que elevará al órgano de la Empresa a quien corresponde dictar la resolución que, como consecuencia de la incoación del expediente, se adopte. El personal tiene el deber de informar al comité de conducta cuando tengan indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad, violación de las leyes, o de los principios establecidos en el código de conducta del Grupo.

Las comunicaciones de denuncias de incumplimiento o consultas relativas a la interpretación o aplicación del código de conducta podrán hacerse llegar al comité de conducta quien debe resolver cualquier asunto que sea sometido a su competencia.

Por otro lado, el GRUPO EMENASA ha identificado el siguiente Mapa de Riesgos:



Con el fin de garantizar el cumplimiento del Código de conducta, se integrará un comité compuesto por directivos de las siguientes áreas:

- Área Corporativa de RR. HH.
- Área Corporativa de Finanzas.
- Consultoría externa.

El comité de conducta actuará de forma independiente para garantizar la imparcialidad y consistencia de sus decisiones.

El comité de conducta tendrá asignadas las siguientes funciones:

- Interpretar el código y resolver las consultas que se planteen.
- Recibir y evaluar comunicaciones relacionadas con la aplicación del código. En concreto, dictaminar en los casos de expediente laboral por violación del código.
- Tramitar las comunicaciones recibidas, y dictar una resolución.
- Proponer cuantas modificaciones, aclaraciones y normas de desarrollo requiera la aplicación del código.
- Elaborar regularmente informes sobre el nivel de cumplimiento del código de conducta, elevando las recomendaciones que considere necesarias para mejorar su contenido, facilitar su comprensión, o velar por su salvaguarda.

Durante el ejercicio 2021 y 2022 no se han recibido ninguna denuncia por este canal ni por ningún otro medio.

7.3. Confidencialidad de la información documentada

Todo el personal del GRUPO EMENASA que tenga acceso a la información documentada podrá consultar dicha información en cualquier momento, estando obligados a proteger la información confidencial o reservada de la que sean conocedores por razón de su puesto de trabajo, ya sea técnica, financiera, comercial o de cualquier otro carácter, y no usarla fuera del ámbito de su relación laboral, ni revelarla a terceros, con la única excepción de aquellas solicitudes de información que le sean exigidas por la autoridad judicial o administrativa en los términos legales previstos. En el caso de ser necesario el envío de procedimientos e instrucciones a partes interesadas externas, se consultará con el departamento de gestión la conveniencia de enviar este tipo de información documentada. En cualquier caso, para proceder al envío de esta documentación se solicitará la autorización por parte del Gerente, en el caso instrucciones específicas de empresa, y la autorización por parte del CEO, en el caso de procedimientos del Grupo.

Asimismo, desde el año 2018, las empresas del GRUPO EMENASA se han adaptado a la LOPD 3/2018 y RGPD 2016/679 relativos a la Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, habiéndose revisado en el anterior ejercicio el grado de cumplimiento respecto a dicha adaptación. En esta revisión, se llevó a cabo de forma aleatoria en las

empresas del grupo, incluyéndose al personal interno y externos (subcontratas), como proveedores y clientes, entre otros. Algunos de los aspectos evaluados incluyeron el modo de uso de los correos electrónicos, así como la existencia y aplicación adecuadas de las políticas de seguridad interna del Grupo y la evaluación de los riesgos detectados.

En cuanto a la protección de los sistemas de información, se diferencian 2 ámbitos fundamentales:

- Uso de TIC's y Ciberseguridad: dentro de la política de seguridad de la información definida por el Grupo, se definen los distintos mecanismos y procedimientos de seguridad que corresponden a cada tipo de información y canal de comunicación y registro, idóneos para prevenir y, en gran medida, evitar que la integridad, la disponibilidad y la confidencialidad de la información que disponemos a nivel de Grupo, así como las personas que se relacionan con nosotros, pueda verse comprometida.
- Seguridad en Gestión económica, fiscal y financiera: en GRUPO EMENASA se ha creado un departamento de Servicios Centrales que reportan directamente al CEO del grupo. Este departamento gestiona, analiza, controla y reporta el impacto económico y financiero de las actividades de las distintas empresas del Grupo. El control se realiza gracias a la aplicación de una serie de medidas, entre las que se encuentran:
 - Las órdenes de pago son firmadas por apoderados exclusivamente, en alguna de las compañías esta firma también es mancomunada. Tienen firma autorizada para realizar los pagos el director general y con limitaciones de importes, alguno de los gerentes para determinados tipos de transacciones.
 - Para la gestión de la cartera de inversión, los únicos autorizados son el director general y el CEO del Grupo, que se encargan de aprobar y autorizar dichas operaciones.
 - Los estados financieros del Grupo consolidado, se someten anualmente a auditoría externa, así como también son auditadas a nivel individual varias de las compañías. A su vez, periódicamente se realizan auditorías contables internas por parte del responsable de Gestión Económico-Financiera para analizar posibles errores y para seguimiento de los procedimientos de control interno.
 - Mensualmente se presentan los cierres contables y analíticos ante el CEO del Grupo y Departamento de Gestión Económico-Financiera, donde se analizan las posibles desviaciones presupuestarias, así como la actividad y resultados del mes.
 - Todas las facturas han de ser autorizadas por el responsable de Departamento y supervisadas por el Departamento de administración, antes de emitir y pasar a la firma los pagos correspondientes.
 - El presupuesto de ingresos y gastos y de inversión se elabora y presenta anualmente al CEO del Grupo quien, a su vez, reporta a la Dirección General para su aprobación
 - Implantamos una política de mínimos en el manejo de efectivo.

- Las contrataciones de servicios y las compras de mercancías a proveedores externos de importes significativos deben presentarse con, al menos, más de 1 presupuesto de compras, además de justificarse la necesidad de la operación y motivo de la elección final de la oferta (procedimiento de compras).
- En relación a aspectos laborales y fiscales, el GRUPO EMENASA, por un lado, en el ámbito laboral, además de la labor de supervisión y control ejercida por el Responsable de Recursos Humanos del Departamento de Servicios Centrales, tiene externalizada la gestión de nóminas y asesoramiento laboral de cualquier tipo; y en el ámbito fiscal, dispone de los servicios de una empresa externa especializada en asesoramiento tanto fiscal como contable.

8. Información fiscal

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

GRUPO EMENASA	2022	2021
Resultado antes de impuestos	-251.346,59	1.551.623
Resultados después de impuestos	46.668,76	1.145.880
Impuestos sobre beneficios	298.015,35	365.743
Subvenciones	-	-

9. ANEXO I: Principios para la elaboración del informe

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

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

01. MATERIALIDAD Y RIESGOS NO FINANCIEROS

02. RETOS NO FINANCIEROS

03. POLÍTICAS E INDICADORES

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

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

MATERIALIDAD

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

EXHAUSTIVIDAD

La práctica totalidad de los datos cuantitativos aportados en este informe se refieren al 100% de las sociedades incluidas en nuestro perímetro de consolidación en las que se dan las siguientes circunstancias: han contado con actividad y personal durante los ejercicios 2021 y 2022.

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

COMPARABILIDAD

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

organizaciones. En el presente informe incluye información comparativa interanual de los años 2021 y 2022.

PRECISIÓN

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

CLARIDAD

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

FIABILIDAD

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

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

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

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

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
Información General		
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura.	CAPÍTULO 2	GRI 2-1
Mercados en los que opera	CAPÍTULO 2	GRI 2-9
Objetivos y estrategia de la organización	CAPÍTULO 2	GRI 2-1
Principales factores y tendencias que pueden afectar en su futura evolución	CAPÍTULO 1	GRI 2-6
Marco de Reporting utilizado	CAPÍTULO 1 ANEXO I y II	GRI 2-23
Principio de materialidad	CAPÍTULO 3	GRI-2-24
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los riesgos relacionados a las actividades del grupo.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	CAPÍTULO 4	GRI 304-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	CAPÍTULO 4	GRI 2-25 GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	CAPÍTULO 4	GRI 2-23 GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	CAPÍTULO 4	GRI 3-3

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
Contaminación: Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	CAPÍTULO 4	GRI 2-25 GRI 3-3
Economía Circular		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Las sociedades que forman parte del GRUPO EMENASA no realizan actividades relacionadas con el sector alimentario, por lo que no cuentan con medidas específicas para la prevención y reducción de este tipo de residuos.	GRI 3-3
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	CAPÍTULO 4	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adaptados para mejorar la eficiencia de su uso	CAPÍTULO 4	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	CAPÍTULO 4	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia	CAPÍTULO 4	GRI 302-4
Cambio climático		
Emisiones de gases efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	CAPÍTULO 4	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	En cuanto a la adaptación de la actividad del Grupo al cambio climático, no se considera que exista una relación directa por la cual ésta pueda verse directamente afectada a corto plazo, por lo que	GRI 3-3

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
	no se han previsto acciones en este sentido.	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	No se reporta	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No se reporta	GRI 304-1 al GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Las instalaciones del GRUPO EMENASA no se encuentran en ningún área protegida, ni reservas, ni parques naturales, ni cercanos a los mismos, motivo por el cual la biodiversidad no se encuentra entre las causas de riesgos medioambientales del Grupo.	GRI 304-2 GRI 304-3
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	CAPÍTULO 5	GRI 2-7
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	CAPÍTULO 5	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	CAPÍTULO 5	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	CAPÍTULO 5	GRI 405-1 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	CAPÍTULO 5	
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a	CAPÍTULO 5	GRI 405-1

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepciones desagregada por sexo		
Implantación de políticas de desconexión laboral	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad	CAPÍTULO 5	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	CAPÍTULO 5	N/A
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	CAPÍTULO 5	GRI 403-3 GRI 403-4
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	CAPÍTULO 5	N/A
Relaciones sociales		
Organización del dialogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	CAPÍTULO 5	GRI 403-4
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	CAPÍTULO 5	GRI 2-30
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	CAPÍTULO 5	GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	CAPÍTULO 5	GRI 3-3 GRI 405-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	CAPÍTULO 5	GRI 2-27 GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	CAPÍTULO 5	GRI 3-3
Respeto de los derechos humanos		

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

Información solicitada por la ley 11/2018	Capítulo	Contenidos GRI seleccionados
		GRI 3-3
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	CAPÍTULO 6	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	CAPÍTULO 6	GRI 2-6 GRI 3-3
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	CAPÍTULO 6	GRI 2-6
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	CAPÍTULO 6	GRI 2-25 GRI 3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	CAPÍTULO 4	
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos por país	CAPÍTULO 7	GRI 201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados	CAPÍTULO 7	
Las subvenciones públicas recibidas	CAPÍTULO 7	

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