



**ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA
CONSOLIDADO
2021**

Introducción	4
1. Sobre el Grupo	5
1.1. Presentación.....	5
1.2. Nuestra historia.....	5
1.3. Líneas de negocio	8
1.4. Principales datos del Grupo	11
1.5. Comprometidos con la gestión.....	11
2. Análisis de materialidad y retos no financieros	13
2.1. Grupos de Interés y canales de comunicación.....	13
2.2. Análisis de materialidad	14
2.3. Riesgos e impactos significativos no financieros	18
2.4. Principales retos en materia no financiera.....	18
3. Información sobre cuestiones medioambientales	20
3.1. Gestión ambiental y cambio climático.....	20
3.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos.	21
3.3. Uso sostenible de los recursos	22
4. Información relativa al personal	24
4.1. Empleo.....	24
4.2. Datos de plantilla.....	24
El Grupo presenta una brecha salarial del 11%, 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.....	28
Organización del tiempo de trabajo.....	28
4.3. Seguridad y salud en el trabajo	29
4.4. Absentismo y siniestralidad.....	30
4.5. Formación y Desarrollo profesional	31
4.6. Acuerdos con entidades de formación	32
4.7. Igualdad, diversidad y accesibilidad universal	32
5. Sociedad.....	33
5.1. Compromiso social	33
5.2. Gestión de la Cadena de valor	35
6. Compromiso ético y cumplimiento normativo	38

6.1. Respeto a los derechos humanos	38
6.2. Corrupción y soborno.....	38
6.3. Confidencialidad de la información documentada.....	39
7. Información fiscal.....	40
ANEXO I: Principios para la elaboración del informe	41
ANEXO II: Requerimientos de la ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. Estándares de global Reporting Initiative	43

Introducción

El presente Estado de Información no Financiera (EINF) ha sido elaborado para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En concreto, la citada normativa establece para determinadas sociedades o Grupos de Sociedades, entre las que se encuentra el 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, y en el que se contendrá determinada información en torno a cuestiones medioambientales, sociales, así como relativas al personal, al respecto a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

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. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

A los efectos de dar cumplimiento a tal obligación, el Grupo ha elaborado el EINF que se presenta a continuación, cuyo contenido íntegro estará a disposición en la web corporativa.

1. Sobre el Grupo

1.1. 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.

1.2. 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.

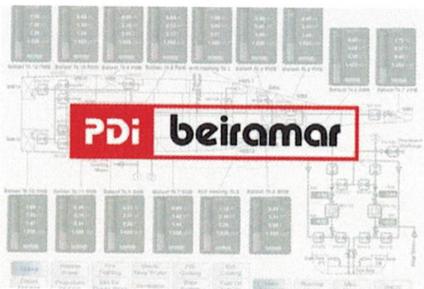


1978 · APERTURA A NUEVOS SECTORES

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.



1.3. 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.

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.

 NV nuñez vigo

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.

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.

 PG progener

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.

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

 ER ena radio

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.

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.

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.

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,

1.4. Principales datos del Grupo



1.5. Comprometidos con la gestión

Ser una organización referente en el sector naval después de tantos años de trayectoria requiere una firme apuesta por la mejora continua y la satisfacción de nuestros clientes. En Grupo EMENASA nos esforzamos cada día para mejorar tanto en la gestión de los procesos internos como en la ejecución de nuestros proyectos. Una buena gestión de los procesos, un equipo altamente cualificado y coordinado y nuestras metodologías punteras en el sector, son las señas de identidad de nuestro buen hacer.

Nuestra forma de actuar se fundamenta en el estricto cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable (calidad, medioambiente, uso y consumo de energía, eficiencia energética, seguridad y salud) y en el cumplimiento de otros requisitos voluntarios suscritos por el Grupo.

Así, Grupo EMENASA apuesta por una gestión respetuosa con el medioambiente y la preservación de los recursos naturales escasos, así como la prevención de la contaminación sin olvidar la necesidad de garantizar las mejores condiciones de seguridad y salud a nuestros trabajadores.

El Grupo asume la voluntad de integrar en su estrategia empresarial aquellos aspectos sociales, laborales, éticos y ambientales relacionados con la actividad que le es propia, mejorando de manera continua la eficacia de su Sistema de Gestión, promoviendo el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades entre su plantilla, manteniendo un claro compromiso con la prestación de servicios de calidad a sus clientes, el respeto por el medio ambiente y la contribución al desarrollo sostenible.

Varias de las sociedades del Grupo EMENASA disponen de un sistema integrado de gestión de calidad, medioambiente y seguridad y salud, conforme a los principales estándares internacionales en la materia y certificado por entidades externas de reconocido prestigio. El manual del sistema de gestión, define claramente los procedimientos que todas las compañías del grupo deben cumplir.

La política del sistema de gestión está a disposición de todos los grupos de interés en la página web 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

Si bien el Grupo aplica la política de gestión en todas las sociedades en EMENASA contamos 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 una entidad externa de reconocido prestigio. La base principal de la cultura de la empresa es la adecuada atención a los proyectos asegurando su conformidad con la calidad requerida. Siempre respetando el medio ambiente y desarrollando la actividad en las máximas condiciones de seguridad y salud para el personal. Todo esto permite a los clientes depositar su confianza en los servicios prestados no solo en EMENASA sino en todas las sociedades del Grupo.

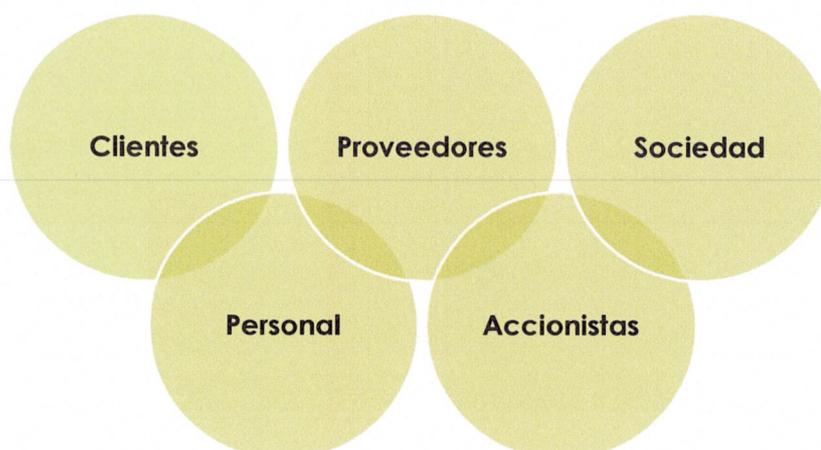


2. Análisis de materialidad y retos no financieros

2.1. Grupos de Interés y canales de comunicación

Grupo EMENASA ha identificado los siguientes grupos de interés como los más representativos para el Grupo y por tanto, sobre cuyas necesidades y expectativas se centrarán los esfuerzos de mejora y comunicación.

Se entiende como principales grupos de interés los siguientes:



Para garantizar una comunicación eficaz y fluida con nuestros grupos de interés, contamos con canales de comunicación que garantizan el acceso a la información de las distintas partes interesadas y permiten de esta forma, 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	●	●	●	●	●
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	●	●	●		●

2.2. Análisis de materialidad

Además de la información y datos recopilados en los diferentes canales de comunicación, durante el presente ejercicio se ha realizado el análisis de materialidad que ha permitido determinar y priorizar todos aquellos aspectos relevantes (temas materiales) manifestados por el Grupo EMENASA y los grupos de interés que, de no ser tenidos en cuenta, podrían suponer un riesgo para la sostenibilidad del mismo.

Se entiende por tema material aquel aspecto que puede afectar de forma sustancial, positiva o negativamente, a la capacidad de la organización para crear valor compartido en el corto, medio o largo plazo. El análisis de materialidad permite identificar aquellos aspectos que son materiales y que, por tanto, han de ser reportados de acuerdo con la importancia de sus impactos económicos, ambientales y sociales para el Grupo. El ejercicio de materialidad permite alinear la estrategia de sostenibilidad del Grupo con la percepción y expectativas de los grupos de interés.

Para llevar a cabo el análisis de materialidad se ha seguido la metodología propuesta por la guía de Global Reporting Initiative (GRI), y 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, haciendo foco en las cuestiones que afectan, o puedan afectar, 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 2021 se ha desarrollado sobre 15 temas relevantes que han sido identificados a partir de análisis de estudios sectoriales e intersectoriales.

1. 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.
2. 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 2021, 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
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
ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Igualdad, diversidad e inclusión
RECURSOS HUMANOS	Atracción y retención del talento
RECURSOS HUMANOS	Seguridad y salud en el trabajo
RECURSOS HUMANOS	Medidas de conciliación familiar
IMPACTO SOCIAL	Contribución al desarrollo de las comunidades
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 el negocio)


TEMAS SENSIBLES PARA EL NEGOCIO

(Muy relevantes para la sociedad y poco relevantes 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 media para el negocio)


RELEVANCIA BAJA

(Relevancia baja para la sociedad y para el negocio)

1. Comportamiento ético
2. Cumplimiento regulatorio
3. Satisfacción del usuario
4. Creación de valor para el accionista
5. Ciberseguridad y protección de datos
6. Igualdad, diversidad e inclusión
7. Atracción y retención del talento
8. Seguridad y salud en el trabajo
9. Medidas de conciliación familiar
10. Contribución al desarrollo de las comunidades
11. Economía circular/consumo responsable
12. Gestión de residuos
13. Protección de la biodiversidad
14. Reducción de emisión de CO2
15. Eficiencia energética

2.3. Riesgos e impactos significativos no financieros

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

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

RIESGOS NO FINANCIEROS	MEDIDAS PREVENTIVAS
RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación - Beneficios sociales para el personal - Código de conducta - Sistema de gestión de seguridad y salud
ETICA 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.

2.4. Principales retos en materia no financiera

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
	ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Difusión del canal de denuncias así como del código de conducta.
		Desarrollo de un protocolo de garantías y obligaciones en el ámbito de los derechos digitales
		Desarrollo de un procedimiento de prevención acoso laboral
		Desarrollo de política de lucha contra la corrupción y el fraude del Grupo
 	IGUALDAD DE GÉNERO	Formación en materia de igualdad
		Estudio en materia de igualdad retributiva
		Estudio de valoración de categorías y puestos de trabajo de la compañía
		Desarrollo plan de igualdad
	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	Implantar pautas para mejorar la segregación de residuos
		Reducción de la generación de residuos peligrosos
		Seguimiento de consumos en combustible de vehículos

Nota: ODS (Objetivos de desarrollo sostenible)

3. Información sobre cuestiones medioambientales

3.1. Gestión ambiental y cambio climático

El Grupo EMENASA mantiene como eje prioritario el impulso de su estrategia de transición energética y cambio climático. Para ello, la compañía analiza aquellos aspectos que, derivados de su actividad, tanto en situaciones normales como de emergencia, permitan reducir el impacto ambiental y promover el uso de materiales capaces de mejorar significativamente la eficiencia energética y, como resultado, reducir las emisiones de CO₂.

El Grupo EMENASA se compromete a respetar el medioambiente y desarrollar acciones que minimicen el impacto medioambiental que sus actividades pudieran ocasionar, siempre operando bajo los principios de precaución y conservación del entorno natural.

Los riesgos identificados en el ámbito medioambiental están vinculados con las pérdidas económicas (directas o indirectas) que pudieran derivarse de procesos internos inadecuados, errores humanos u otro suceso externo, con su consecuente impacto económico, social, medioambiental y reputacional.

En líneas generales, la actividad de cada una de las sociedades del Grupo, no tiene un efecto significativo en materia medioambiental, si bien la mayor parte de los materiales con los que trabaja, son reciclables prácticamente en su totalidad (por ejemplo, esto sucede con el bronce, acero inoxidable, etc.) contribuyendo de este modo al compromiso del Grupo con una gestión adecuada de sus residuos, teniendo en cuenta el ciclo de vida del producto y servicio.

En el manual de gestión se definen claramente los procedimientos que todas las sociedades del grupo deben cumplir con el fin de identificar y evaluar los posibles riesgos medioambientales derivados de sus actividades. Para ello, cada empresa dispone de un listado de los aspectos ambientales más importantes, que se evalúan anualmente para determinar los aspectos significativos sobre los que se establecen acciones de mejora y un mayor seguimiento en el año posterior.

Para todas las empresas del grupo certificadas conforme a los requisitos de la norma ISO 14001 existen responsables encargados de asegurar la implementación de los procesos de gestión ambiental. Estos responsables realizan el seguimiento y control de las actividades de las diferentes sociedades desde la perspectiva medioambiental encargándose del cumplimiento de la normativa y la búsqueda de mejoras.

El Grupo, en el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021 ha incurrido en más de 278 miles de euros por gastos de naturaleza medioambiental correspondientes, básicamente, a la retirada de materiales contaminantes y reciclaje de materiales, así como servicios de asesoría y auditoría de profesionales independientes.

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.

Finalmente, en tema de reclamaciones medioambientales, cuando se detectan, se gestionan integradas en el ERP, dentro del módulo de no conformidades, para lo cual existe un procedimiento de Grupo, tal y como hemos detallado en el bloque de cumplimiento normativo.

En relación con las emisiones a la atmosfera a continuación, se muestran los datos de emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) para el ejercicio 2021 en los Alcances 1+2 conforme a los métodos de cálculo y factores de conversión publicados por el MITERD (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico).

La huella de carbono es la herramienta para conocer cuál es el impacto medioambiental en la atmosfera de Grupo EMENASA en toneladas de CO₂ equivalente.

Medición de Huella de Carbono 2021

GRUPO EMENASA		
ALCANCE 1	58,29	t CO ₂ eq
ALCANCE 2	154	t CO ₂ eq
ALCANCE 1+2	212,29	t CO ₂ eq

3.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos.

La gestión adecuada de los residuos es una parte fundamental en el desarrollo de una economía sostenible, en la que lo importante no es sólo la reducción en la generación de residuos sino su transformación en materia prima o en subproductos para generar nuevos recursos. El Grupo EMENASA dispone de acuerdos con empresas de recogida de residuos para su adecuada gestión atendiendo a la normativa aplicable.

Pero a su vez, por la propia actividad de la mayor parte de las sociedades del grupo, se generan residuos y materiales susceptibles de reutilización que son introducidos de nuevo en el mercado mediante su venta a clientes evitando así la generación de residuos y alargando la vida útil de determinados materiales. Esta economía circular se produce, por ejemplo, con materiales como metales, escoria y polvillo de bronce, vendidos por más de 601 mil euros, contribuyendo de este modo a mejorar la eficiencia en el uso de las materias primas.

A continuación, se presentan los principales resultados de los residuos generados en el año 2021

RESIDUOS PELIGROSOS	CANTIDAD (Kg)
Baterías usadas	928
Disolventes	2.353
Pinturas y barnices	969
Absorbentes	7.482
Mezcla agua-hidrocarburos-lodos	31.620
TOTAL	43.352

RESIDUOS NO PELIGROSOS	CANTIDAD (Kg)
Papel y cartón	21.457
Plásticos	14.690
Restos metálicos	50.995
TOTAL	87.142

3.3. Uso sostenible de los recursos

El compromiso con el medio ambiente se materializa en el Grupo EMENASA a través de una gestión eficiente de la energía eléctrica, los materiales y una gestión sostenible del agua.

El control operativo sobre los consumos de recursos energéticos, materiales y agua realizados durante la ejecución de las actividades del Grupo EMENASA son asumidos por las distintas sociedades, a excepción de los generados en las sociedades en las que por su tamaño o actividad no se ejerce un control operativo sobre las sedes donde desarrollan su actividad al estar en su mayoría alquiladas a terceros.

GRUPO EMENASA	CONSUMO
Energía eléctrica (Kwh)	4.112.981
Agua (m ³)	5.794
Papel (kg)	2.054

ENERGÍA ELÉCTRICA

Apostamos por un consumo eficiente de la energía eléctrica en nuestros centros de trabajo. Desde el año 2018, se han instalado paneles fotovoltaicos en todos los centros de trabajo, con la finalidad de minorar la dependencia eléctrica y contribuir al uso responsable de los recursos energéticos.

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 192.600,00 Kg en 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	CONSUMO
Gasoil (litros)	65.291
Gas (litros)	1.125

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

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.

REDUCCIÓN DEL DESPERDICIO ALIMENTARIO

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.

4. Información relativa al personal

4.1. Empleo

La creación de un empleo estable y de calidad es un deber y una responsabilidad fundamental de Grupo EMENASA lo que se pone de manifiesto en que prácticamente el 90% de nuestros empleados cuentan con un contrato indefinido.

Cuando se detectan nuevas necesidades de personal, realizamos los procesos de selección internamente salvo en casos muy concretos, en los que se recurre a entidades externas especializadas. Grupo EMENASA no incluye requisitos excluyentes en los procesos de selección, atendiendo siempre al candidato de mayor valía.

Todos los empleados del Grupo EMENASA se encuentran al amparo del convenio colectivo correspondiente a la actividad de la empresa a la prestan sus servicios (convenios del metal, comercio de metal e ingeniería y oficinas de estudios técnicos) salvo el personal de dirección que dispone de un tipo de contratación en consonancia con su cargo.

Siendo el personal el activo más importante de Grupo EMENASA, teniendo en cuenta que el bienestar de los empleados se ha convertido en una herramienta estratégica, y siendo conscientes de que la calidad de vida, la reducción del estrés y la conciliación laboral son clave para aumentar la productividad de los empleados y su fidelidad, y para combatir el absentismo laboral, entre otras acciones ofrecemos al personal una serie de beneficios sociales entre los que destacan:

- 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
- 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.
- 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.

4.2. Datos de plantilla

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

	Hombre	Mujer	TOTAL
Total personas empleadas	370	54	424

De las 424 personas empleadas, 4 se encuentran en Portugal y el resto en España.

Empleados por rango de edad	Hombre	Mujer	TOTAL
Menor de 30	39	8	47
Entre 30 y 50	249	40	289
Mayor de 50	82	6	88

Distribución por género y categoría profesional	Hombre	Mujer	TOTAL
Altos directivos no consejeros	2	2	4
Comerciales, vendedores y similares	9	1	10
Consejeros	2		2
Empleados de tipo administrativo	6	19	25
Resto de personal cualificado	160	4	164
Resto de personal de dirección	12	3	15
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de apoyo	95	17	112
Trabajadores no cualificados	84	8	92

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	Hombre	Mujer	TOTAL
Indefinido	332	47	379
Temporal	38	7	45

Distribución por género y tipo de jornada	Hombre	Mujer	TOTAL
Completa	366	52	418
Parcial	4	2	6

Distribución por tipo de contrato y edad	Indefinido	Temporal	TOTAL
Menor de 30	27	20	47
Entre 30 y 50	270	19	289
Mayor de 50	82	6	88

Distribución de contrato por categoría profesional	Indefinido	Temporal	TOTAL
Altos directivos no consejeros	4		4
Comerciales, vendedores y similares	9	1	10
Consejeros	2		2
Empleados de tipo administrativo	23	2	25
Resto de personal cualificado	151	13	164
Resto de personal de dirección	15		15
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de apoyo	108	4	112
Trabajadores no cualificados	67	25	92

Distribución por tipo de jornada y edad	Completa	Parcial	TOTAL
Menor de 30	47		47
Entre 30 y 50	287	2	289
Mayor de 50	84	4	88

Distribución de jornada por categoría profesional	Completa	Parcial	TOTAL
Altos directivos no consejeros	4		4
Comerciales, vendedores y similares	10		10
Consejeros	2		2
Empleados de tipo administrativo	23	2	25
Resto de personal cualificado	162	2	164
Resto de personal de dirección	15		15
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de apoyo	110	2	112
Trabajadores no cualificados	92		92

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Número de despidos por categoría profesional	Hombre	Mujer	TOTAL
Resto de personal cualificado	4	1	5
Trabajadores no cualificados	4		4

Número de despidos por edad	Hombre	Mujer	TOTAL
Menor de 30	5		5
Entre 30 y 50	2	1	3
Mayor de 50	1		1

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

	Hombre	Mujer	TOTAL
Promedio de retribución ponderada	28.950	25.677	28.533

Retribución media por género y categoría profesional	Hombre	Mujer	TOTAL
Altos directivos no consejeros	194.627	58.271	126.449
Comerciales, vendedores y similares	49.641	15.486	46.226
Consejeros	143.335		143.335
Empleados de tipo administrativo	20.836	20.033	20.225
Resto de personal cualificado	23.884	17.652	23.732
Resto de personal de dirección	64.455	46.713	60.907
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de apoyo	34.569	29.314	33.771
Trabajadores no cualificados	18.866	20.601	19.017

Retribución media ponderada por género y edad	Hombre	Mujer	TOTAL
Menor de 30	22.090	20.708	21.855
Entre 30 y 50	26.718	25.450	26.543
Mayor de 50	38.989	33.814	38.636

El Grupo presenta una brecha salarial del 11%, 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.

Organización del tiempo de trabajo

Cada una de las sociedades que forman parte del Grupo EMENASA es independiente en cuanto a la gestión de la jornada y el horario laboral ya que depende no solo de su actividad sino también del departamento en el que se desarrolle el trabajo. Asimismo, para el establecimiento de la jornada laboral también se tienen en cuenta los requisitos del cliente lo que puede conllevar la adaptación de la jornada en determinados momentos, sin olvidar la aplicación de la normativa y convenios colectivos de cada sociedad.

La desconexión digital de los trabajadores es un mecanismo fundamental para proteger su intimidad, separar la vida privada del ámbito laboral, limitar las injerencias de las empresas en la vida de sus trabajadores, reducir el estrés y, en general, mejorar la calidad de vida de las personas.

Si bien en Grupo EMENASA no se ha definido una política de desconexión laboral como tal, si tiene establecidos programas de flexibilidad (maternidad, paternidad, reducción de jornada, etc.) a lo largo de la relación laboral empresa-personal y se han llevado a cabo acciones para potenciar el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de todas las personas que trabajan en las distintas sociedades que lo conforman. Asimismo, se procura la aplicación de buenas prácticas en cuanto al respecto de los descansos y la fijación de reuniones en horario laboral.

Algunas de las medidas llevadas a cabo para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral son las siguientes:

- Jornada continua
- Adaptación de la jornada en determinados puestos
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida
- Jornada intensiva los viernes
- Sala de lactancia
- Posibilidad de cambio de turno entre compañeros o ajuste de horario.
- Acomodar las vacaciones laborales a las vacaciones escolares.
- Disfrute de vacaciones tras el permiso de paternidad/maternidad.
- Permiso de lactancia acumulado independientemente de la situación laboral del otro progenitor.

Aquellas sociedades más representativas en cuanto a personal han establecido sus propios procedimientos para gestionar la organización del tiempo de trabajo atendiendo siempre a las necesidades de producción y al cumplimiento de los requisitos del cliente.

- 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. Según acuerdo firmado entre la empresa y el comité, se debe disponer de 2 personas 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 horario si el descanso para la comida se realiza en las propias instalaciones o se sale fuera.

4.3. Seguridad y salud en el trabajo

Para el Grupo EMENASA es una prioridad generar entornos de trabajo seguros y saludables, integrando la prevención de riesgos laborales en todos y cada uno de los procesos y operaciones desarrolladas por las distintas sociedades.

La protección de la salud de los empleados constituye un objetivo básico y prioritario y para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los distintos centros de trabajo mediante la que se pretende no solo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados, sino también fomentar una cultura de la prevención en la que se implique todo el Grupo.

El Grupo EMENASA dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el CEO el 03 de Julio de 2017 y actualizado con la implantación de la norma ISO 45001 el 23 de Noviembre de 2020, que 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.

Grupo EMENASA, garantiza el cumplimiento de la legislación en cuanto a la participación y representación de los trabajadores, así como el dialogo social. La plantilla del Grupo cuenta con representación formal en aquellas sociedades en las que conlleva un requisito legal. En todos los casos, no obstante, se garantiza el acceso a la dirección con 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.
- 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.

De forma general, se cuenta con servicios de prevención ajenos para la realización de las especialidades técnicas y la medicina del trabajo y, en los casos en los que se precisa, para el apoyo y asesoramiento a los departamentos de prevención de riesgos laborales.

4.4. 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.

Los datos de absentismo consolidado en 2021 han sido:

Nº HORAS DE ABSENTISMO		
Femenino	Masculino	Totales
6.193	54.259	60.452

La siniestralidad en todo el Grupo EMENASA es muy baja a tenor de los datos recogidos para 2021, confirmándose 37 accidentes en el total de sociedades del Grupo y todo sufridos por personal masculino. Asimismo, no se han registrado enfermedades profesionales en el periodo objeto del informe.

GRUPO EMENASA	ACCIDENTES/ LABORALES	
	Femenino	Masculino
	0	37

En relación con las enfermedades profesionales no se han identificado en ninguna de las sociedades del Grupo durante 2021

INDICES DE SINIESTRALIDAD		
Sociedad	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

En la información reportada para la sociedad Electromecánica Naval e Industrial, S.A. se tienen en cuenta datos integrados de Electromecánica Naval e Industrial, S.A. y Emenasa Montajes Navales, S.A..

En el caso de las empresas pequeñas no se registraron accidentes con baja en los últimos años por lo que los índices son 0.

4.5. Formación y Desarrollo profesional

Una de las prioridades en Grupo EMENASA en relación con la gestión de su capital humano es proporcionar a sus profesionales oportunidades de formación y mejora continua, con el propósito de que dichos profesionales sean considerados punto de referencia para el mercado y sus clientes. Concebimos la formación como una parte fundamental de nuestra estrategia y consideramos imprescindible estimular a todo el personal en el desarrollo de sus competencias, para poder mantener una alta motivación de nuestros trabajadores/as. Asimismo, nuestra orientación al cliente hace que cumplamos todos sus requisitos en materia de formación principalmente en materia de prevención de riesgos laborales.

Con carácter general se diferencian tres tipos de formación dentro del Grupo: Prevención de Riesgos Laborales (PRL), formación interna y formación externa.

La formación de PRL: se define y realiza acorde a la ERL de cada puesto de trabajo

La formación interna: este tipo de formación se da básicamente en producción. Se basa en un periodo de acompañamiento para garantizar la adquisición de competencias del personal cuando existe un cambio en el manejo de maquinaria. Lo mismo ocurre en el departamento de asistencia técnica, donde se realiza formación interna de acompañamiento a la persona que va a ocupar un nuevo puesto de técnico de ajuste, técnico de control de calidad. En cuanto al trabajo de campo también comienza a desarrollar trabajos en buques o turbinas siempre acompañado de otra persona.

La formación externa: impartida por consultores externos, es solicitada en algunos casos por el responsable de departamento o por el propio beneficiario y otras veces promovida desde RR HH o Financiero de Grupo.

HORAS DE FORMACIÓN			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Hombres	Mujeres	TOTAL
Altos directivos no consejeros	475	169	644
Comerciales, vendedores y similares	99		99
Empleados de tipo administrativo		134	134
Resto de personal cualificado	3.409	186	3.595
Resto de personal de dirección	47	7	54
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de apoyo	749	97	846
Trabajadores no cualificados	2.466	31	2.497
TOTALES	7.244	622	7.866

4.6. Acuerdos con entidades de formación

Ser útil a la sociedad mediante la creación y formación de talento humano, contribuir con el desarrollo tecnológico e impulsar la economía son solo algunos de los objetivos del Grupo para la consecución del bienestar general. Es por ello que, desde hace años, Grupo EMENASA colabora activamente con la formación mediante el establecimiento de acuerdos y convenios de colaboración con diferentes centros formativos y universidades específicos entre los que destacan:

- Universidad de Vigo para Convenio firmado con la Universidad de Vigo para la realización de prácticas del Máster Universitario en Finanzas
- Convenio firmado con la Universidad de Valladolid para la realización de prácticas del Grado en Finanzas, Banca y Seguros
- IES Politécnico de Vigo
- Centro de Formación Profesional Colegio Fundación Hogar Afundación Hogar
- IES Castelao
- IES Plurilingüe A Paralaia
- CIFP de Coia
- IES Gregorio Fernández
- Instituto Marítimo Pesqueiro do Atlántico

Como resultado de los convenios y acuerdos firmados con las entidades de formación las diferentes sociedades de Grupo EMENASA tienen la posibilidad de nutrirse de personal ya que una vez que el alumnado finaliza las prácticas o el módulo de formación en centro de trabajo tiene la posibilidad de incorporarse a nuestra plantilla.

4.7. Igualdad, diversidad y accesibilidad universal

En Grupo EMENASA se han establecido medidas específicas para fomentar la diversidad, la inclusión y la no discriminación de las personas trabajadoras. La práctica totalidad de las empresas del Grupo con más de 50 trabajadores han presentado ya el correspondiente plan de igualdad. En función de la planificación realizada para la adaptación a la legislación vigente en materia de igualdad el desarrollo de la documentación se extenderá a 2022.

Todas las sociedades del Grupo están incluidas en el código de conducta empresarial Grupo Emenasa, que tiene un protocolo contra el acoso y las políticas contra la discriminación.

En Grupo EMENASA apostamos por la inclusión laboral de personas con distintas capacidades. Por ello, facilitamos en la medida de lo posible la incorporación de personas con discapacidad en las distintas sociedades. A 31/12 contamos con 5 personas con discapacidad en nuestra plantilla.

En cuanto a la accesibilidad de nuestras instalaciones, en varias de las sociedades contamos con baños/vestuarios adaptados para personas con discapacidad tanto en oficinas como en taller, así como ascensor para acceder a los pisos superiores.

Asimismo, en las instalaciones que son necesarias se colocan rampas para facilitar el acceso del personal.

En cualquier caso en aquellas reformas de instalaciones que se han realizado se han tenido en cuenta estas necesidades y se evitan los pasos elevados y cualquier barrera arquitectónica que impidan o dificulten los accesos.

5. Sociedad

5.1. Compromiso social

Grupo EMENASA se ha implicado siempre en la búsqueda voluntaria del bien común y tiene el firme compromiso de devolver a la sociedad una parte de lo que recibe de ella.

Actualmente las distintas sociedades del grupo colaboran activamente en diversos proyectos sociales y ambientales que contribuyen a la mejora de nuestra comunidad y el 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 AUTISMO VIGO:** Asociación declarada de utilidad pública, cuya misión es ofrecer apoyo a las personas con autismo y a sus familias para mejorar su calidad de vida, protegiendo y planificando su futuro.
- ✓ **REAL CLUB CELTA DE VIGO y CLUB DE FÚTBOL AROSA:** Como socios de estos clubes deportivos, Grupo EMENASA colabora con la promoción del deporte.

- ✓ **ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN METALÚRGICA DEL NOROESTE (AIMEN):** es una asociación privada sin ánimo de lucro constituida en 1967 a iniciativa de un grupo de empresarios gallegos, cuya misión es contribuir a la mejora competitiva de la industria a través de la I+D+i, prestando servicios que se distinguen por ofrecer soluciones tecnológicas avanzadas, que aporten valor a productos y procesos industriales y ayuden a que el sector sea más competitivo.
- ✓ **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ENSAYOS NO DESTRUCTIVOS (AEND):** Asociación que tiene entre otros fines, promover el perfeccionamiento profesional y la formación permanente en el ámbito de los Ensayos No Destructivos, y facilitar la enseñanza de dichas técnicas a todos los niveles y para toda clase de entidades públicas y privadas, así como profesionales independientes.
- ✓ **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.
- ✓ **CÍRCULO DE EMPRESARIOS DE GALICIA:** Asociación que surgió con varios objetivos, entre ellos, el fomento de las relaciones interempresariales, para tomar el pulso a las necesidades reales y poner voz a las reivindicaciones de empresarios, directivos y ejecutivos. Entre sus misiones se encuentran conocer las inquietudes y opiniones, animando a jóvenes emprendedores a poner en común ideas, atrayendo a personalidades de distintos perfiles para conocer y darse a conocer, propiciando la cooperación entre empresarios, apoyando la innovación y la internacionalización, dando como resultado la aportación ideas a quien las quiera recoger.
- ✓ **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 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.
- ✓ **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PROFESIONALES DE COMPRAS, CONTRATACIÓN Y APROVISIONAMIENTOS (AERCE):** Asociación profesional sin ánimo de lucro cuyo objetivo es impulsar una gestión de compras sostenible que permita optimizar costes y aumentar la productividad de las empresas; promoviendo la creación de valor a través de la función de compras, facilitando las mejores herramientas para el desempeño de los profesionales del sector y contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad.

Asimismo EMENASA forma parte de ANFACO - CECOPECA (asociación empresarial privada y sin ánimo de lucro que representa y defiende los intereses sectoriales del clúster marino y alimentario) y 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 6 años avanzando juntos de manera contundente para obtener un producto que se puede aplicar sin restricciones en la industria.

INVESTIGACIÓN

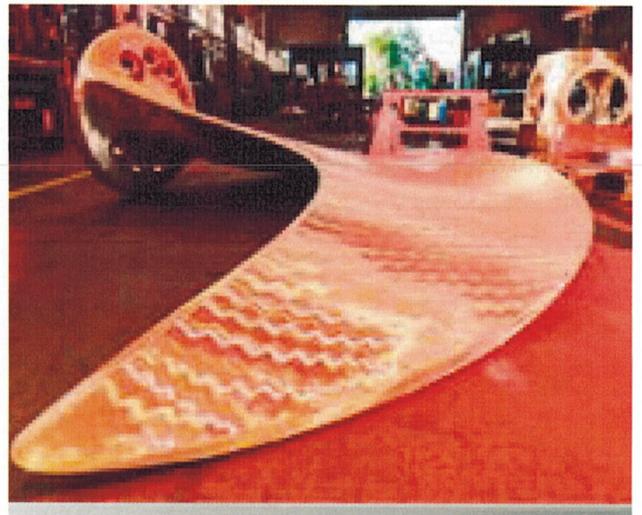
La UMI Anfac-Emenasa FFF4P está abierta a realizar estudios para las empresas que quieran comprobar si un sistema HSI funcionaría para sus productos o materias primas

Anfaco_Cecopesca y Emenasa destinan más de 1 830 000 euros a un proyecto de tecnología hiperespectral

5.2. Gestión de la Cadena de valor

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

Grupo EMENASA, tiene como objetivo mantener relaciones a largo plazo con sus principales proveedores, con el fin de desarrollar e impulsar que los servicios ofrecidos mantienen los máximos niveles de calidad. Dentro de nuestra sistemática de control operacional es práctica habitual que, con el fin de garantizar la calidad de nuestros productos y servicios, se soliciten a los proveedores evidencias de su compromiso con la gestión y la mejora continua, además de ser competitivos en costes y plazos de entrega. Así mismo, exigimos los certificados de origen de los productos adquiridos (si este fuese un requisito de nuestro cliente), de modo que exista trazabilidad de los materiales en toda la cadena de suministro.



Grupo EMENASA ha venido implantando un procedimiento de compras propio. El 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 2021 se ha avanzado con este sistema de evaluación y seguiremos mejorando su desarrollo en los próximos ejercicios.

Grupo EMENASA es consciente de los riesgos que conlleva el actual contexto económico en cuanto a las relaciones con los proveedores. Dentro del Grupo hemos identificado los siguientes riesgos:

- **Riesgo falta de suministro de materiales clave.** Es decir, la falta de suministro puede acarrear el riesgo de no poder hacer frente a las entregas pactadas con los clientes, en términos de plazo o calidad; y
- **Riesgo de dependencia de proveedores clave:** Para evitar los riesgos que generaría la dependencia a un solo proveedor.

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

Asimismo, dentro del grupo está establecida un sistema de evaluación, supervisión y auditorías a proveedores:

Procedimientos de evaluación:

Política de Compras. Se establece un sistema que garantice que la información para las compras está perfectamente definida, de cara a prevenir errores en la comunicación con nuestros proveedores. Asimismo, se define una sistemática de evaluación y seguimiento a los mismos desde el momento en que se notifica la necesidad de una compra hasta el registro de la factura recibida del proveedor. Dichos procedimientos 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.

Procedimiento de evaluación de proveedores. Este procedimiento describe la sistemática establecida para la evaluación de nuestros proveedores aplicable a todos los proveedores de productos y/o servicios que afecten directamente a la calidad del producto/servicio prestado al cliente por parte de las sociedades de nuestro grupo. La evaluación de proveedores se basará en la valoración del grado de cumplimiento en los suministros/servicios prestados a la sociedad, por tanto, se tendrán en cuenta las no conformidades registradas y se analizarán las causas, gravedad del incumplimiento, costes derivados y otros requisitos que se consideren en cada caso.

En el momento de 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.

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 y salud en el trabajo.

El personal del Grupo EMENASA tiene el deber de informar al Comité de Conducta, cuando tengan indicios razonables de haber cometido alguna irregularidad, violación de leyes, o de los principios establecidos en dicho código de conducta del Grupo (este tema está ampliamente desarrollado en el Manual del Código de Conducta empresarial que se comentará más adelante).

Criterios de cercanía en la contratación

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

Por lo tanto, del total de compras realizadas por el grupo en el año 2021, el 82,8% fueron compras realizadas en España. Y ya dentro del ámbito nacional, el 64% de las compras nacionales fueron realizadas dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia, representando la provincia de Pontevedra el 92,5% 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 58% de sus ventas son realizadas fuera del territorio nacional.

6. Compromiso ético y cumplimiento normativo

6.1. Respeto a los derechos humanos

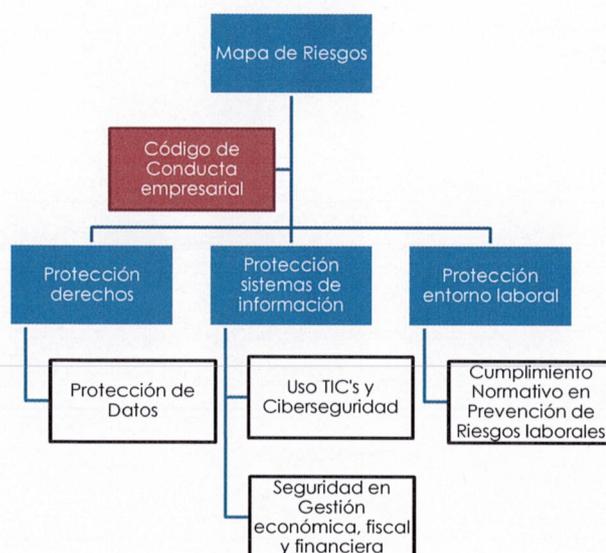
La Declaración Universal de los Derechos Humanos recoge en sus 30 artículos una serie de disposiciones relativas a los Derechos Humanos considerados básicos. Estos Derechos Humanos son de aplicación a todos los seres humanos sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o 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 2021, no se ha recibido ninguna denuncia de vulneración de los derechos humanos en ninguna de las empresas del Grupo como viene siendo habitual en los últimos años.

6.2. Corrupción y soborno

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



Para mitigar estos riesgos dentro de sus procedimientos de gestión, el Grupo EMENASA, aprobado por el CEO, ha desarrollado un Código de Conducta empresarial, cuya última revisión fue en Octubre de 2020 dirigido a todas las sociedades integrantes del Grupo y que pretende guiar y orientar el comportamiento de todas las personas trabajadoras y colaboradoras del Grupo EMENASA en el marco de su actividad profesional.

El código de conducta recoge el compromiso de todas las empresas del Grupo de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad

vigente, en todas las relaciones de la compañía con su personal, con sus clientes, con sus proveedores, y con la sociedad en general. Asimismo, los proveedores, subcontratistas, clientes y cualesquiera terceros que mantengan relaciones jurídicas con el Grupo quedarán amparados por los principios del presente código en cuanto les sean de aplicación.

Con el fin de garantizar el cumplimiento del código de conducta, existirá 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.

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.

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 este código de conducta del Grupo.

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

6.3. Confidencialidad de la información documentada

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, realizándose en el año 2021 una revisión del cumplimiento de dicha adaptación aleatoriamente en las empresas del grupo y que abarca tanto a datos de candidatos de empleo, empleados y empleados externos (subcontratas), como a proveedores y clientes o potenciales clientes e inclusive a información sobre videovigilancia en las instalaciones de la compañía. Esto incluye también el modo de uso de los

correos electrónicos. Todo esto acompañado de políticas de seguridad interna aplicadas por la empresa y evaluación de los riesgos detectados.

Grupo EMENASA ha definido en su política de seguridad de la información 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 del Grupo y de los que se relacionan con el Grupo se vean comprometidos.

7. 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.

• Resultado antes de impuestos	1.511.623
• Resultados después de impuestos	1.145.880
• Impuestos sobre beneficios	365.743

Durante el ejercicio 2021 ni se han recibido subvenciones ni se han efectuado donaciones adicionales a las actividades y colaboraciones detalladas en el punto 5.1.

ANEXO I: Principios para la elaboración del informe

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

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

01. MATERIALIDAD Y RIESGOS NO FINANCIEROS

02. RETOS NO FINANCIEROS

03. POLÍTICAS E INDICADORES

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

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

MATERIALIDAD

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

EXHAUSTIVIDAD

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

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 no se incluye información comparativa interanual, ya que se trata del primer ejercicio en el que la Ley 11/18 sobre Estados de Información No Financiera y Diversidad es aplicable al Grupo.

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.

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.

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 1	GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-3
Mercados en los que opera	CAPÍTULO 1	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategia de la organización	CAPÍTULO 1	GRI 102-15 GRI 102-16
Principales factores y tendencias que pueden afectar en su futura evolución	CAPÍTULO 1	GRI 102-15 GRI 102-16
Marco de Reporting utilizado	ANEXO I	GRI 102-54
Principio de materialidad	CAPÍTULO 2	GRI 102-40 GRI 102-42 al GRI 102-44 GRI 102-46 GRI 102-47
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 3	GRI 103-2
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 3	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	CAPÍTULO 3	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	CAPÍTULO 3	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	CAPÍTULO 3	GRI 102-11

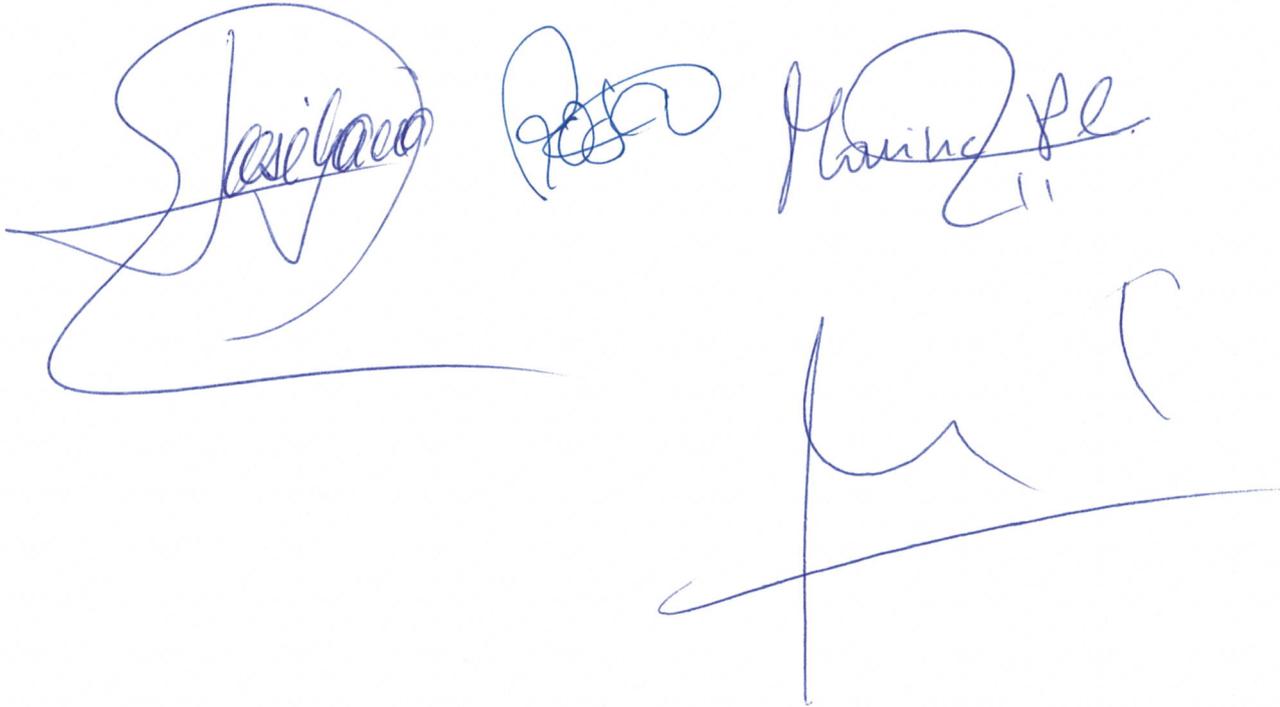
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		GRI 103-2
Contaminación: Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	CAPÍTULO 3	GRI 103-2
Economía Circular		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	CAPÍTULO 3	GRI 103-2 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	CAPÍTULO 3	GRI 103-2 GRI 306-2
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	CAPÍTULO 3	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adaptados para mejorar la eficiencia de su uso	CAPÍTULO 3	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	CAPÍTULO 3	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia	CAPÍTULO 3	GRI 103-2 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 3	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	No se reporta	GRI 103-2
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	CAPÍTULO 3	GRI 304-1 al GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	CAPÍTULO 3	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 4	GRI 103-2
Empleo		

Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	CAPÍTULO 4	GRI 102-7 GRI 102-8 GRI 405-1
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 4	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	CAPÍTULO 4	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	CAPÍTULO 4	GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	CAPÍTULO 4	GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepciones desagregada por sexo	CAPÍTULO 4	GRI 102-35
Implantación de políticas de desconexión laboral	CAPÍTULO 4	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	CAPÍTULO 4	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	CAPÍTULO 4	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	CAPÍTULO 4	GRI 403-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	CAPÍTULO 4	GRI 401-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	CAPÍTULO 4	GRI 403-1 AL 403-4
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	CAPÍTULO 4	GRI 403-2
Relaciones sociales		
Organización del dialogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	CAPÍTULO 4	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	CAPÍTULO 4	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	CAPÍTULO 4	GRI 403-4
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	CAPÍTULO 4	GRI 103-2

		GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	CAPÍTULO 4	GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	CAPÍTULO 4	GRI 103-2
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	CAPÍTULO 4	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	CAPÍTULO 4	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	CAPÍTULO 4	GRI 103-2
Respeto de los derechos humanos		
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 102-15 GRI 103-2
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 6	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	CAPÍTULO 6	GRI 103-2 GRI 406-1
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 6	GRI 103-2 GRI 407-7 GRI 408-1 GRI 409-1
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 6	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	CAPÍTULO 6	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2

		GRI 205-3
Medidas para luchas contra el blanqueo de capitales	CAPÍTULO 6	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	CAPÍTULO 7	GRI 102-13 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 5	GRI 102-15 GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	CAPÍTULO 5	GRI 103-2 GRI 203-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	CAPÍTULO 5	GRI 413-1 GRI 413-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del dialogo con estos	CAPÍTULO 5	GRI 102-43 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	CAPÍTULO 5	GRI 103-2 GRI 201-1
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	CAPÍTULO 5	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	CAPÍTULO 5	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	CAPÍTULO 5	GRI 102-9 GRI 308-2 GRI 414-2
Consumidores		
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	CAPÍTULO 6	GRI 103-2 GRI 418-1
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos por país	CAPÍTULO 7	GRI 201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados	CAPÍTULO 7	GRI 201-1

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.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and a signature on the right that appears to read 'Flamingo'.