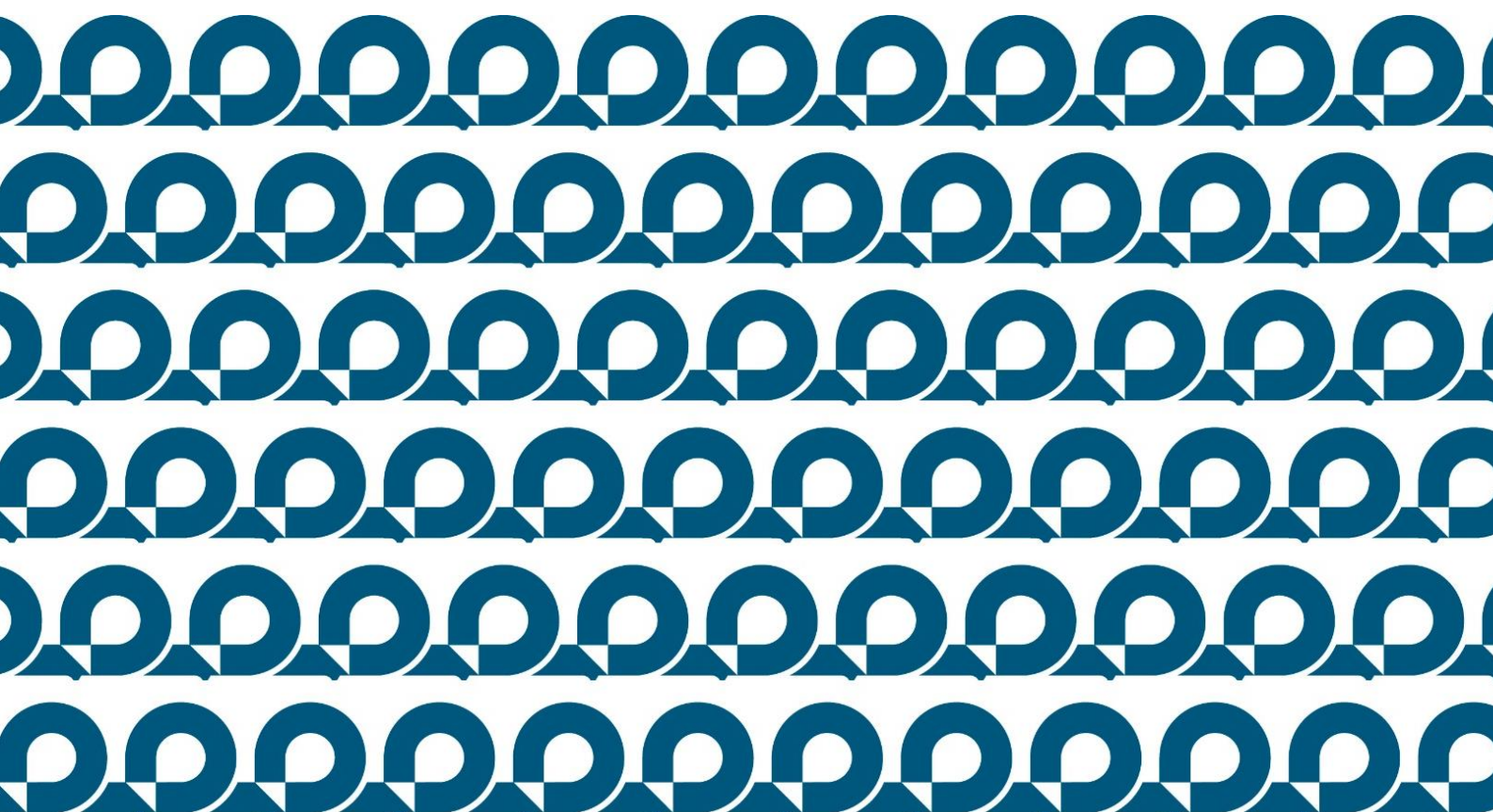




**INFORME SOBRE EL ESTADO DE
INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE
NUEVA PESCANOVA, S.L., Y
SOCIEDADES DEPENDIENTES, DEL
EJERCICIO DE TRES MESES
TERMINADO EL 31 DE MARZO DE 2021**



I. INTRODUCCIÓN	5
II. CUESTIONES GENERALES SOBRE ESTE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO DE TRES MESES TERMINADO EL 31 DE MARZO DE 2021.....	6
1. Modelo de negocio	6
1.1 Descripción general y principales mercados	6
1.2 Entorno empresarial, marco competitivo y tendencias de futuro.....	8
1.3 Organización y estructura del Grupo Nueva Pescanova.....	12
2. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	13
2.1 Materialidad	13
2.2 Programas de Actuación.....	16
2.2.1 Programa de Actuación Responsable.....	16
2.2.2 Programa de Sostenibilidad ‘Pescanova Blue’	17
2.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	18
2.4 Reconocimiento.....	19
3. Ética empresarial, integridad institucional y cumplimiento normativo	19
4. Políticas del Grupo relativas al Estado de Información No Financiera.....	20
5. Riesgos relacionados con las materias incluidas en la Información No Financiera	21
III. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	23
1. Cuestiones Generales	23
2. Uso sostenible de los recursos	24
2.1 Uso racional del agua.....	25
2.2 Consumo de materias primas y eficiencia	26
2.3 Consumo de energía, eficiencia energética y uso de energías renovables.....	27
3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	28
3.1 Generación de residuos en el Grupo Nueva Pescanova	28
3.2 Medidas de prevención, reciclaje y reutilización de residuos.....	29
3.3 Otras formas de recuperación y eliminación de residuos	29
3.4 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	29
4. Cambio climático	29
5. Protección de la biodiversidad.....	32
5.1 Preservación y restauración de la biodiversidad.....	32
5.2 Potenciales impactos sobre áreas protegidas.....	34
6. Otros aspectos de contaminación.....	35
IV. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS A NUESTRAS PERSONAS	36
1. Empleo	36
1.1 Empleados	36

1.2	Modalidades de contrato de trabajo	38
1.3	Despidos	39
1.4	Remuneraciones medias de la plantilla	39
1.5	Brecha salarial	42
1.6	Remuneraciones medias de los miembros del Consejo y la Alta Dirección	44
1.7	Desconexión laboral.....	44
1.8	Personas con discapacidad.....	45
2.	Organización del trabajo.....	45
2.1	Tiempo de trabajo.....	45
2.2	Absentismo	46
2.3	Conciliación y ejercicio corresponsable de ambos progenitores	46
3.	Salud y seguridad	47
3.1	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	47
3.2	Accidentes de trabajo y enfermedad profesional	51
4.	Relaciones sociales.....	52
4.1	Diálogo social.....	52
4.2	Convenios colectivos.....	52
4.3	Salud y seguridad laboral en los convenios colectivos.....	52
5.	Desarrollo y Gestión del Talento.....	54
5.1	Formación y aprendizaje.....	54
5.2	Promoción Interna	55
5.3	Valoración del desempeño	55
5.4	Sucesión	55
5.5	Horas de formación.....	55
6.	Igualdad	56
6.1	Promoción de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres	56
6.2	Planes de igualdad.....	57
6.3	Medidas adoptadas para promover el empleo	57
6.4	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	58
6.5	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	60
6.6	Lucha contra la discriminación y gestión de la diversidad	61
V.	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.....	61
1.	Introducción.....	61
2.	Políticas internas	61
3.	Procedimientos de diligencia debida y prevención.....	62
3.1	Formación y sensibilización	62
3.2	Comunicados e Intranet Corporativa <i>PESCANET</i>	63
3.3	Declaraciones Responsables Anuales en materia de Cumplimiento.....	63

3.4	Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético	64
3.5	Declaración Responsable de la Carta Ética y Social del Proveedor	64
3.6	Canal de Cumplimiento.....	65
3.7	Canal Ético del Proveedor	65
VI. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS		66
1.	Introducción.....	66
2.	Políticas internas	66
3.	Procedimientos de diligencia debida y prevención.....	67
3.1	Formación y sensibilización	67
3.2	Comunicados, Intranet Corporativa <i>PESCANET</i> y campañas de sensibilización	68
3.3	Declaraciones Responsables Anuales en materia de Cumplimiento.....	68
3.4	Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético	69
3.5	Declaración Responsable de la Carta Ética y Social del Proveedor	69
3.6	Canal de Cumplimiento.....	69
3.7	Canal Ético del Proveedor	69
4.	Aportaciones a asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	70
VII. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS		70
1.	Introducción.....	70
2.	Desarrollo sostenible.....	70
2.1	Empleo y desarrollo local.....	70
2.2	Poblaciones locales y territorio.....	71
2.3	Comunidades locales y vías de diálogo	73
2.4	Asociación y patrocinio.....	73
3	Subcontratación y proveedores.....	74
3.1	Cuestiones sociales, de igualdad de género, ambientales, de responsabilidad social y ambiental.....	74
3.2	Supervisión y auditorías de proveedores	75
4	Consumidores.....	75
4.1	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.....	76
4.2	Sistema de reclamación, quejas y su resolución.....	81
4.3	Privacidad y protección de datos personales	83
5	Información fiscal.....	84
5.1	Resultados obtenidos	84
5.2	Impuestos	84
5.3	Subvenciones públicas.....	84
ANEXO I. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE		85

I. INTRODUCCIÓN

El Informe sobre el Estado de Información no Financiera (en adelante, el Informe) del Grupo Nueva Pescanova (en adelante, el Grupo), ha sido formulado por el Consejo de Administración de la sociedad dominante (Nueva Pescanova, S.L.), en los términos y con los contenidos consignados en el Código de Comercio y en la Ley de Sociedades de Capital conforme a la reforma operada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modificó 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; formando parte del Informe de Gestión correspondiente al ***ejercicio social de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021*** de las Cuentas Anuales Consolidadas de Nueva Pescanova, S.L.

El motivo por el que este Informe se refiera únicamente a un ***periodo transitorio de tres meses*** (de 1 de enero a 31 de marzo de 2021) se debe al cambio de ejercicio social aprobado por la Junta General Extraordinaria de Socios de Nueva Pescanova, S.L. Así, mediante acuerdo de la Junta General Extraordinaria de Socios de 23 de febrero de 2021 se modificó, entre otros, el artículo 28 de los Estatutos Sociales (“Ejercicio Social y cuentas anuales”) en el sentido de que el “*ejercicio social se iniciará el 1 de abril de cada año y se cerrará el 31 de marzo del año posterior*”¹.

De este modo, como quiera que las últimas Cuentas Anuales Consolidadas de Nueva Pescanova, S.L., y sociedades dependientes, se referían al ejercicio 2020 (esto es, de 1 de enero a 31 de diciembre del año 2020), a fin de adaptarse al nuevo ejercicio social acordado estatutariamente, es por lo que se emite este Informe referido exclusivamente a los tres primeros meses del ejercicio 2021, de tal forma que el próximo Informe se referirá ya al nuevo ejercicio social del Grupo; esto es, del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022.

Este Informe recoge información relativa a cuestiones medioambientales, sociales, relativas a las personas (esto es, a nuestros profesionales), a los derechos humanos, a la lucha contra la corrupción y al soborno, así como otra información sobre el Grupo, de acuerdo con los requisitos establecidos en la reforma del Código de Comercio y la Ley de Sociedades de Capital producida con la entrada en vigor de la citada Ley 11/2018 y teniendo en consideración el marco internacional *Global Reporting Initiative* (GRI). De conformidad con dicha normativa, el Informe ha sido objeto de verificación por un externo independiente, KPMG Asesores, S.L.

El alcance de la información recogida en el presente Informe engloba a todas las sociedades dependientes de Nueva Pescanova, S.L., incluidas en el perímetro de consolidación, según se describe oportunamente en las Cuentas Anuales Consolidadas.

¹ En concreto, el artículo 28 de los Estatutos Sociales de Nueva Pescanova, S.L., quedó redactado como sigue tras la modificación aprobada por la Junta General Extraordinaria de 23 de febrero de 2021: “*El ejercicio social se iniciará el 1 de abril de cada año y se cerrará el 31 de marzo del año posterior. En los tres primeros meses siguientes a su cierre el órgano de administración formulará las cuentas anuales, la propuesta de aplicación del resultado y, en su caso, el informe de gestión. Las cuentas de cada año, la gestión social, y la propuesta de aplicación del resultado deberán ser aprobadas por la Junta General antes de concluir el sexto mes del siguiente ejercicio. Cualquier socio o socios que representen, al menos, el cinco por ciento del capital social tendrán derecho a consultar, en el tiempo que medie entre la convocatoria y la celebración de la Junta, por sí o en unión de persona perita, las cuentas de la sociedad, con todos los documentos que sirvan de antecedente o soporte siempre y cuando la sociedad no haya sometido a verificación, de manera voluntaria u obligatoria, sus cuentas anuales*”.

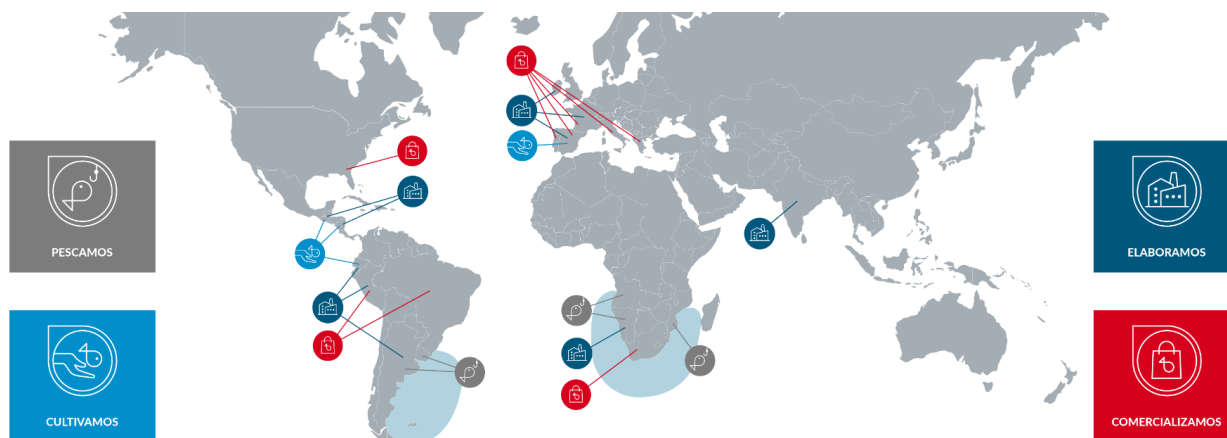
II. CUESTIONES GENERALES SOBRE ESTE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO DE TRES MESES TERMINADO EL 31 DE MARZO DE 2021

1. Modelo de negocio

1.1 Descripción general y principales mercados

El Grupo Nueva Pescanova es una multinacional española especializada en la pesca, cultivo, elaboración y comercialización de productos del mar que nació para revolucionar la industria pesquera y llevar la frescura del mar a la mesa del consumidor.

Con más de 10.000 empleados, estamos presentes en 19 países de cuatro continentes, comercializando alrededor de 70 especies de pescados y mariscos en más de 80 países.



El Grupo Nueva Pescanova ha tenido la oportunidad de transformarse íntegramente para alcanzar un liderazgo sostenible en el tiempo y avalado internacionalmente en todas sus actividades.

En el seno de este proceso, el Grupo Nueva Pescanova ha ido generando su actual **ADN**, el cual da vida y sentido a todo el Grupo. **Nuestro ADN** se sustenta en tres pilares básicos:



Trabajamos para ser la mejor compañía de alimentación, llevando la frescura del mar a la mesa del consumidor.

El Grupo Nueva Pescanova tiene un carácter único en el sector por su nivel de integración vertical. El control de los productos del mar desde el origen hasta su comercialización es uno de nuestros valores diferenciales, permitiendo la trazabilidad en toda la cadena para ofrecer siempre la mejor calidad a los consumidores.



PESCAMOS

Con más de **60 buques** propios en los mejores caladeros del hemisferio sur:

Gambón, cefalópodos y merluza, entre otros en Sudamérica.

Langostino, merluza y rosada, entre otros, en África.



CULTIVAMOS

En 7.000 hectáreas de granjas:

Langostino vannamei en Ecuador, Guatemala y Nicaragua.

Rodaballo en España.



ELABORAMOS

En **17 fábricas** de transformación repartidas en **10 países**:

España, Perú, Ecuador, Francia, Namibia, Nicaragua, Guatemala, Argentina, Irlanda e India.



COMERCIALIZAMOS

En **80 países** de los 5 continentes.

Nuestras oficinas comerciales están ubicadas en:

España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, USA, Brasil, Perú y Sudáfrica.



Apostamos por nuestra marca y la innovación, pescando, cultivando, elaborando y seleccionando el mejor producto allá donde esté.

El Grupo lleva más de 60 años acercando los mejores productos del mar a millones de hogares de todo el mundo, haciendo de la innovación, la frescura y la calidad las señas de identidad de la marca *Pescanova*. Hoy, en el mercado español, nuestra marca es una enseña situada en el 'top of mind' del consumidor, siendo la 4ª marca en penetración en los hogares y ocupando el 8º puesto entre las marcas más elegidas por los españoles, según el 'Brand Footprint España 2020' elaborado por Kantar Worldpanel.

Además, se están finalizando los trabajos para poner en marcha en el segundo trimestre de este año 2021 uno de los Centros de I+D+i de referencia internacional en Acuicultura: el *Pescanova BioMarine Center*. El complejo, ubicado en O Grove (Pontevedra, España), marcará un punto de inflexión en el estudio de la acuicultura a nivel mundial a través de nuestras técnicas de investigación sobre la genética, nutrición y salud, así como en sostenibilidad. Con sus investigaciones, no sólo se mejorará el cultivo de especies como el rodaballo, sino que se avanzará en técnicas que permitan producir en acuicultura nuevas especies, como el pulpo. Las instalaciones, de 4.000 m² estarán dotadas de la última tecnología y posicionarán al Grupo como referente internacional de I+D+i en acuicultura.



Nos comprometemos con la sostenibilidad de los recursos naturales y con las comunidades en las que estamos presentes, actuando de forma ética, manteniendo su confianza y creando valor.

El respeto al planeta y a las comunidades en las que el Grupo está presente, a las personas que forman el Grupo Nueva Pescanova y el compromiso con los mercados a través de nuestros productos, son los pilares que conforman nuestra *Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa*.



PLANETA

La gestión sostenible de los recursos naturales y el respeto a los ecosistemas y al medio ambiente, con el fin de asegurar su disponibilidad y calidad para las generaciones futuras, garantizan el éxito operacional y el futuro de nuestro Grupo.



PERSONAS

El respeto a la diversidad, la seguridad, el crecimiento profesional y el orgullo de sentirse parte del Grupo son bases para nuestro éxito y para el mantenimiento de relaciones de confianza con proveedores, clientes, consumidores y comunidades.



PRODUCTO

Facilitamos el acceso a los mercados de productos del mar nutritivos, saludables, sabrosos e innovadores, elaborados de manera responsable.



COMUNIDADES

Conscientes del valor de los productos del mar, nos esforzamos en el desarrollo de comunidades más prosperas generando riqueza, oportunidades de trabajo y formación allí donde estamos presentes.

El Grupo Nueva Pescanova, líder en el sector de productos del mar, cuenta con un Plan Estratégico a desarrollar en el horizonte temporal 2020-2024: *Plan Estratégico "Rumbo al Valor"*. Con este marco estratégico el Grupo pretende poner el foco en el consumidor, convirtiendo la plataforma *Pescanova* en una ventaja competitiva diferencial, basándose en cinco pilares:

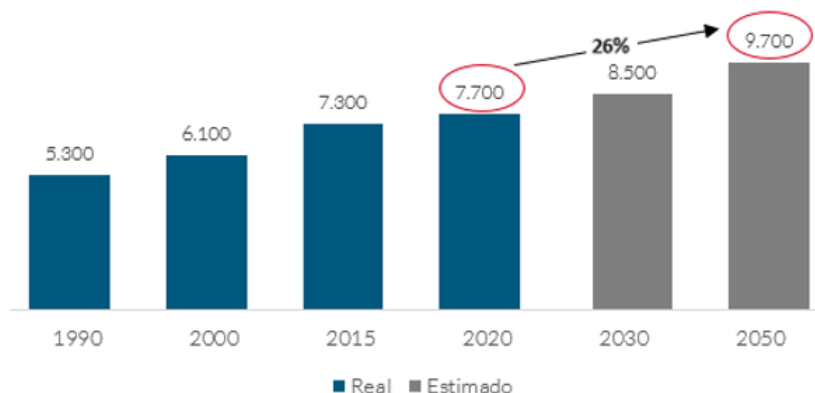
- (i) Llevar los productos del mar diferenciales a los mercados que más los valoran;
- (ii) Poner el foco en el consumidor aportando valor añadido;
- (iii) Mejorar la productividad, eficiencia y sostenibilidad en toda la cadena;
- (iv) Transformar y simplificar la organización para materializar el cambio; y
- (v) Llegar de la mejor forma: orgánicamente, adquisiciones o alianzas.

Con la aplicación de este Plan Estratégico, el Grupo conseguirá afianzar su posición como referente en la comercialización de productos de mar, a partir de una estructura organizativa ágil y dinámica que se basa en el conocimiento y la experiencia del Grupo en todas las actividades que constituyen la cadena de valor.

1.2 Entorno empresarial, marco competitivo y tendencias de futuro

El incremento previsto de la población mundial y el crecimiento económico condicionan la demanda de alimentos y, en particular, de proteína de origen animal. De aquí al año 2030 se espera que la población mundial alcance los 8,5 miles de millones de habitantes y los 9,7 miles de millones para 2050, lo que significará un incremento en la demanda de proteína marina:

Proyección de la población mundial
(1990-2050E, Millones)



La evolución de la población mundial creciente sustenta el aumento del consumo de proteína de pescado

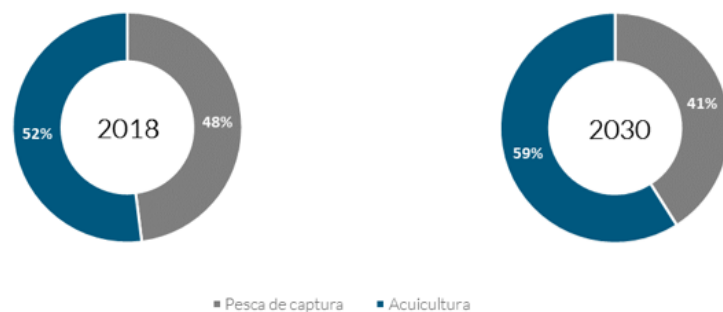
Fuente: Elaboración propia basada en información de la ONU.

La acuicultura es la respuesta a la demanda de proteína marina toda vez que las producciones pesqueras mantendrán la estabilidad, sujeta a la búsqueda continua de la sostenibilidad de los recursos y su conservación. En este sentido, tal y como ponen de manifiesto los análisis de la FAO, la acuicultura pasará a aportar el 53% de la producción total de productos del mar y el 59% de la producción disponible para consumo humano estimado para 2030:

PRODUCCIÓN MUNDIAL DE LA PESCA DE CAPTURA Y ACUICULTURA

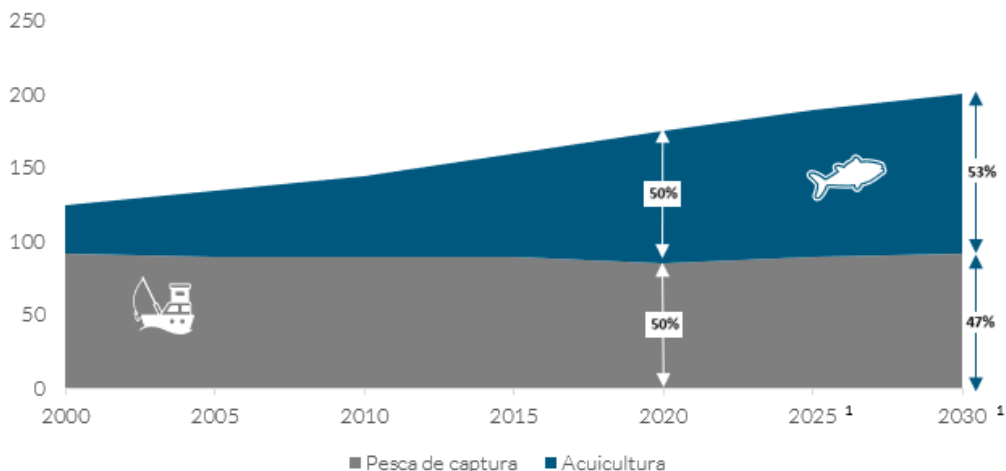


PRODUCCIÓN DISPONIBLE PARA EL CONSUMO HUMANO



Fuente: Elaboración propia basada en información de FAO.

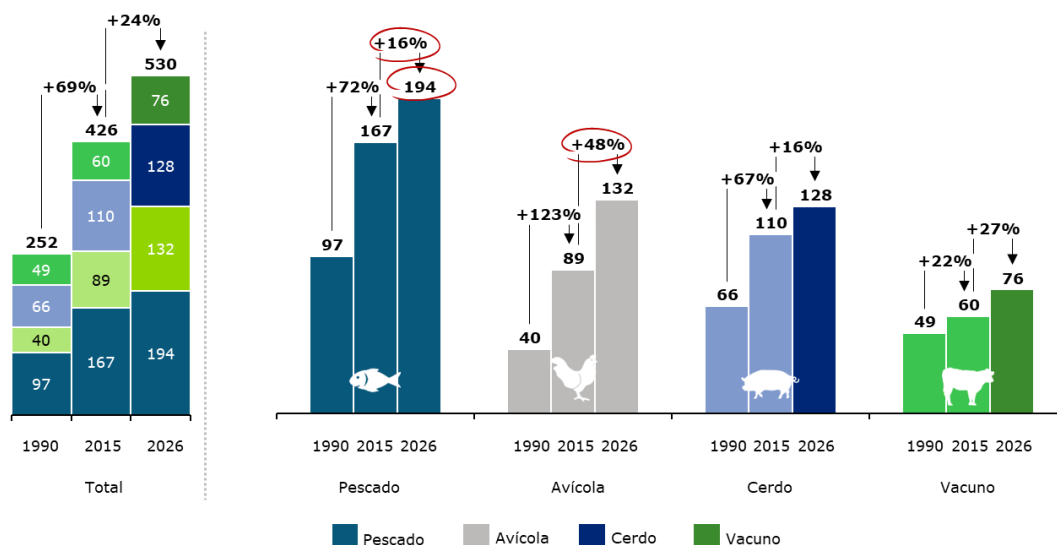
Producción mundial de la pesca de captura y la acuicultura (2000-2030)



(1) Producción global proyectada por FAO
Fuente: Elaboración propia basada en información de FAO.

La proteína marina compite con proteínas de origen ganadero, donde la producción avícola, porcina y vacuna estiman crecimientos en el periodo 2015-2026:

Proyección del consumo global de carne y pescado (1990-2015-2026E, Mt, peso vivo)



Fuente: Elaboración propia basada en información de OCDE, FAO

Fuente: Elaboración propia basada en información de OCDE, FAO.

El consumo de productos del mar forma parte de los hábitos y tradiciones de muchos países siendo fuente primordial de nutrientes esenciales. El consumo de pescado aporta energía, proteínas y otros nutrientes importantes, tales como los ácidos grasos poliinsaturados de cadena larga. Todo ello permite afirmar que la demanda de consumo de productos del mar se mantendrá creciente.

Desde un punto de vista operacional, los principales riesgos e incertidumbres del Grupo Nueva Pescanova están asociados a la propia actividad, sobre todo de pesca y acuicultura, al estar ligada de forma estrecha a factores exógenos de ámbito climatológico, biológico, regulatorio y

macroeconómico. Es por ello que la diversificación geográfica de los orígenes (pesca y acuicultura) resulta un factor clave para mitigar dichos riesgos. El riesgo no desaparece, pero sí se reduce de forma considerable su probabilidad e impacto en los resultados operativos del Grupo.

Adicionalmente, en los tres meses de este ejercicio terminado el 31 de marzo de 2021 ha continuado latente el riesgo de entorno, operacional y económico, provocado por la aparición en el primer trimestre del año 2020 de la pandemia de la **COVID-19**, que sigue afectando a todo el Grupo debido a la escala mundial que ha alcanzado. En este sentido, el Grupo se adaptó en su momento, y ha seguido haciéndolo oportunamente durante los tres meses del ejercicio social terminado el 31 de marzo de 2021 a que se refiere este Informe, a este entorno de incertidumbre económica y de grave crisis sanitaria y humanitaria mundial, cuyos efectos adversos han continuado presentes en este ejercicio de tres meses, a través de diferentes actuaciones, priorizando siempre la **salud de nuestros profesionales** y la **calidad y seguridad alimentaria de nuestros productos**.

Esta situación de pandemia provocada por la **COVID-19**, que llevó a los Gobiernos de los diferentes países a tomar medidas estrictas para el libre movimiento de personas, cierre de fronteras, cierre de locales públicos y privados, etc., y que en la mayoría de los casos continúan vigentes a la fecha de emisión de este Informe con mayor o menor intensidad, ha afectado y sigue afectando de forma significativa a la economía global, debido a la interrupción o ralentización de las cadenas de suministro y al aumento significativo de la incertidumbre económica.

Como es obvio, el Grupo Nueva Pescanova también se ha visto afectado e impactado por esta situación y, desde el primer momento, ha elaborado y puesto en marcha planes de contingencia para poder **garantizar la salud de nuestros empleados** y la **continuidad del negocio**.

La magnitud del Grupo, la complejidad añadida de estar presentes en toda la cadena de suministro y operar en países con cierto riesgo o inestabilidad, han derivado en un mayor esfuerzo por parte de todo el personal para poder contener los efectos de la pandemia en la operativa diaria. Se han tenido que diseñar protocolos y aplicar medidas a nivel general para todo el Grupo y, paralelamente, se han tenido que desarrollar medidas y protocolos particulares para las actividades de pesca, con la singularidad de los movimientos de tripulación en los buques; acuicultura, debido a que nuestros profesionales de las granjas de cultivo conviven en ellas; fabricación, con especial relevancia ya que el Grupo forma parte de la industria alimentaria (actividad esencial); y comercialización, estando presentes y manteniendo la operativa en más de 80 países en todo el mundo.

La actividad del Grupo en su conjunto se ha considerado en todo momento **actividad esencial**, por ser un Grupo dedicado a la captura, cultivo, elaboración y comercialización de productos del mar, y ser considerados estos bienes de primera necesidad. Por este motivo, el Grupo se ha encontrado ante un doble reto, intentar cumplir con el compromiso de distribución y suministro de bienes de primera necesidad a la Sociedad, salvaguardando la seguridad y la salud de los más de 10.000 profesionales que formamos el Grupo Nueva Pescanova.

Desde la Dirección del Grupo se han identificado los principales riesgos que nos afectan como consecuencia de la aparición de la **COVID-19**, entre los que destacan los riesgos operacionales de posibles rupturas o ralentizaciones de las cadenas de suministro; ciberseguridad y protección de datos; riesgos del entorno relacionado con la incertidumbre económica que afecta a la volatilidad de precios y posibles pérdidas de poder adquisitivo en los países en los que estamos presentes; y, en fin, el riesgo comercial vinculado a los cambios en los patrones de consumo en los hogares.

A lo largo del presente Informe se desarrollan las medidas y protocolos implantados por el Grupo, así como se indican los principales datos relacionados con la **COVID-19** relativos al ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 a que se circunscribe este documento.

1.3 Organización y estructura del Grupo Nueva Pescanova

La entidad cabecera del Grupo Nueva Pescanova (Nueva Pescanova, S.L.), cuenta con un Consejo de Administración, integrado por 5 miembros y organizado en 3 Comisiones (de las que forman parte tanto consejeros como determinados altos ejecutivos del Grupo), disponiendo de sus correspondientes Reglamentos internos de funcionamiento:



Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa

Con competencias en materia de nombramientos y gobierno corporativo, retribuciones, ética empresarial, integridad institucional y cumplimiento normativo (*Compliance*).



Comisión de Auditoría, Control y Finanzas

Con competencias en el ámbito de Gestión de Riesgos, Sistema de Control Interno, la Información Financiera, el proceso de formulación de Cuentas Anuales y el seguimiento de los Auditores de Cuentas.



Comisión Comercial y de Estrategia

Con competencias en el ámbito de la estrategia comercial y el cumplimiento de los Planes Estratégicos del Grupo.

A nivel corporativo, el Grupo Nueva Pescanova se organiza en torno a una estructura funcional o matricial. En el Comité Ejecutivo del Grupo Nueva Pescanova (denominado internamente COMEX) están presentes el Consejero Delegado, los Directores Generales de las Áreas de Negocio (Pesca, Acuicultura, Industrial y Comercial) y de determinadas Áreas Funcionales/Transversales (Categorías, Marketing e Innovación, Finanzas y Administración, Operaciones, Personas y Sistemas y Procesos). Hay dos Direcciones Corporativas que, no formando parte sus Directores del COMEX, reportan directamente al Consejero Delegado, como son la Dirección de Comunicación y Relaciones Institucionales y la Dirección de Responsabilidad Social Corporativa.

Por otro lado, hay determinadas Direcciones Corporativas que reportan directamente al Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., a través de alguna de sus tres Comisiones; a saber: la Dirección Corporativa de Estrategia *Upstream* lo hace a través de la Comisión Comercial y de Estrategia; la Dirección Corporativa de Auditoría Interna a través de la Comisión de Auditoría, Control y Finanzas; y la Dirección Corporativa de Asesoría Jurídica y Cumplimiento a través de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ² y de la Comisión de Auditoría, Control y Finanzas.

Por último, la Junta General Extraordinaria de Socios de Nueva Pescanova, S.L., de 23 de febrero de 2021 aprobó una capitalización de deuda. Al ser el principal acreedor quien acudió a la indicada capitalización voluntaria de deuda, ABANCA Corporación Bancaria, S.A., este incrementó su participación, ya mayoritaria, en el Grupo a más del 97% del capital social.

² En el Consejo de Administración del 31 de mayo de 2021 se aprueba el cambio de denominación de dicha Comisión que pasa denominarse Comisión de Gobernanza, Responsabilidad y Sostenibilidad.

2. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Presente en nuestro *ADN* corporativo, “*el compromiso con la sostenibilidad de los recursos naturales y con las comunidades en las que estamos presentes, actuando de forma ética, manteniendo su confianza y creando valor*” es uno de los principios irrenunciables sobre los que se sustenta nuestra actividad empresarial.

El *Plan Director de RSC* del Grupo Nueva Pescanova parte de dicho *ADN* y se fundamenta en el respeto al *Planeta*, el desarrollo personal y profesional de las *Personas* que forman el Grupo, el compromiso con los mercados a través de nuestros *Productos* y la contribución a la mejora de la calidad de vida de las *Comunidades* en las que estamos presentes, todo ello garantizando la observancia integral de los principios de *ética empresarial, integridad institucional* y el *cumplimiento normativo* aplicables, conforme a lo establecido en *Nuestro Código Ético* y el resto de las disposiciones de nuestro *Sistema Normativo de Gobierno Corporativo y Cumplimiento*.

Nuestra *Estrategia de RSC* tiene muy presente también a nuestros *Socios*, quienes hacen posible la existencia y crecimiento del Grupo, a nuestros grupos de interés y a la *Sociedad* en su conjunto, atendiendo a sus cambios y demandas que son particularmente sensibles a los *impactos medioambientales* de la actividad empresarial, *al trato justo y equitativo a los trabajadores y los derechos sociales* y a la *buena gobernanza* corporativa, todo ello en consonancia con los criterios “*ESG/ASG*”.

En el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se ha *presentado formalmente los resultados del análisis de materialidad y sus planes de acción al Comité Ejecutivo del Grupo y a su Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa*, alineando nuestro *Plan Director de RSC*, con nuestro *Plan Estratégico “Rumbo al Valor”* y a las demandas de la *Sociedad*. Resultados que avanzábamos en el EINF 2020, y que resumimos en este capítulo.

2.1 Materialidad

Conforme se avanzó en nuestro EINF relativo al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020, en nuestro *Análisis de Materialidad* iniciado en dicho ejercicio 2020 se analizaron **46 asuntos relevantes** y se **amplió el ámbito de los encuestados** incorporando representantes internos y externos de grupos de interés de todos los países o áreas geográficas donde el Grupo está presente, siendo la tasa de respuesta del 48% con 445 cuestionarios.

A continuación, se muestra la tabla que recoge los aspectos relevantes evaluados y el gráfico con los resultados de priorización de dichos aspectos que se constituye en la vigente *Matriz de Materialidad* del Grupo Nueva Pescanova:



Pilar RSC: ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO – Plan general: *Buen Gobierno, Ética y Cumplimiento*

- ET1** Establecer herramientas de gobernanza interna (políticas, normas, procedimientos)
- ET2** Cumplir con los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU
- ET8** Alinear la actividad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU
- ET4** Asegurar la transparencia de todas nuestras actividades
- ET5** Adoptar medidas de combate a la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada
- ET6** Adoptar compromisos sectoriales de mejora (reducción de plásticos, economía circular, comunicación responsable, otros)
- ET7** Promover el diálogo permanente con los grupos de interés

Pilar RSC: PLANETA – Plan general: *Nuestro Planeta Común*

- PL1** Optimizar el consumo de energía y transitar a energías de fuentes más limpias
- PL2** Optimizar la gestión del agua, conservando su calidad
- PL3** Perseguir la máxima eficiencia en el uso de materias primas (pescado y otros ingredientes, y materiales)
- PL4** Diseñar envases con menos plástico, reduciendo su impacto medioambiental
- PL5** Optimizar procesos para minimizar emisiones atmosféricas (GEI, SAO)
- PL6** Minimizar los vertidos, asegurando su tratamiento
- PL7** Minimizar la generación de residuos, asegurando su correcta gestión y valorización
- PL8** Promover la economía circular de subproductos, conservando los recursos y generando valor
- PL9** Promover la pesca y acuicultura sostenibles y transparentes
- PL10** Promover la compra responsable con criterios de sostenibilidad ambiental y social
- PL11** Impulsar proyectos de conservación de la biodiversidad
- PL12** Bienestar animal en la acuicultura
- PL13** Origen sostenible de los ingredientes de los piensos para acuicultura

Pilar RSC: PERSONAS – Plan general: *Las Personas Primero*

- PE1** Establecer relaciones laborales responsables y transparentes
- PE2** Asegurar la seguridad y salud de nuestros trabajadores
- PE3** Promover la igualdad y diversidad
- PE4** Apoyar el crecimiento profesional y personal de los equipos (formación)
- PE5** Impulsar el voluntariado corporativo
- PE6** Fortalecer el orgullo de pertenencia
- PE7** Conciliar la vida laboral y familiar
- PE8** Promover hábitos saludables entre los trabajadores

Pilar RSC: PRODUCTO – Plan general: *Producto Excelente*

- PR1** Garantizar la seguridad alimentaria y calidad de los productos
- PR2** Asegurar el suministro de productos del mar a la sociedad (*food security*)
- PR3** Ofrecer productos saludables y nutritivos
- PR4** Promover la naturalidad de los productos (*clean label*, menos aditivos)
- PR5** Evidenciar la trazabilidad de los productos, sus orígenes, características y procesos
- PR6** Comunicar el origen sostenible de los productos en sus envases
- PR7** Garantizar la transparencia en el etiquetado del producto
- PR8** Minimizar el desperdicio alimentario
- PR9** Innovar para mejorar la satisfacción del consumidor, buscando la máxima eficiencia

Pilar RSC: COMUNIDADES – Plan general: *Creemos Juntos con las Comunidades*

- CO1** Invertir en activos e infraestructuras en las comunidades
- CO2** Promover la creación de empleo a través de la transferencia de conocimiento y tecnología
- CO3** Promover la formación profesional en los sectores de la pesca, acuicultura e industria alimentaria
- CO4** Impulsar proyectos de educación y sensibilización
- CO5** Impulsar la compra de cercanía para contribuir al desarrollo local
- CO6** Valorizar la historia, tradición y los productos del mar de nuestro entorno
- CO7** Impulsar proyectos de desarrollo social
- CO8** Participar en proyectos de mejora medioambiental
- CO9** Participar en la mitigación de los efectos de las situaciones de emergencia y de crisis social o económica

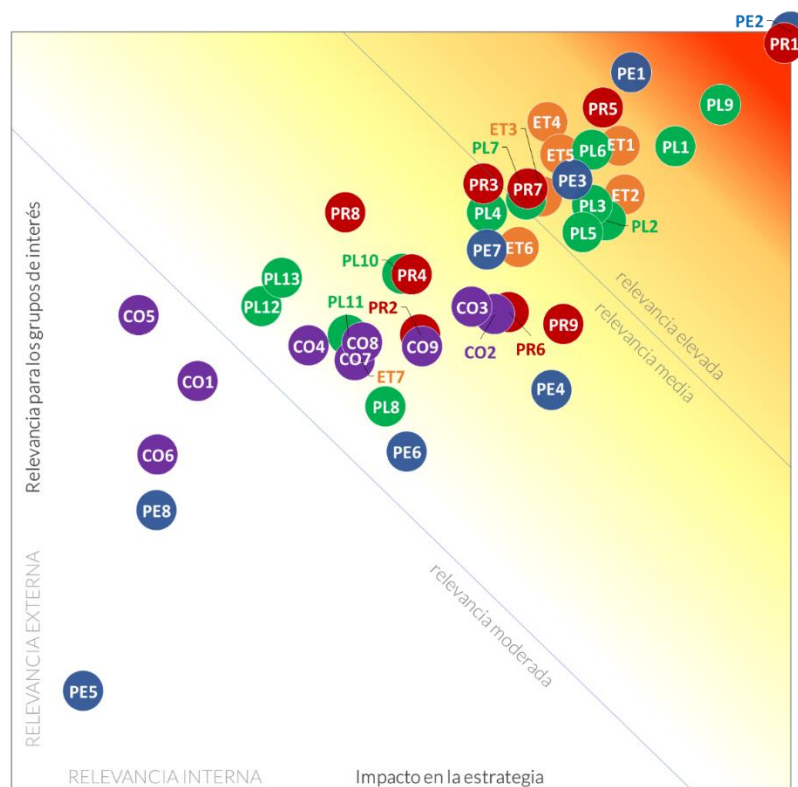


Gráfico 1: Matriz de Materialidad del Grupo, resultante del Análisis de Priorización de aspectos materiales según consulta a los grupos de interés y la relevancia de cada aspecto para éstos.

Consideramos aspectos materiales a los 18 más relevantes que son:

- **PE2 Asegurar la seguridad y salud de nuestros trabajadores.**
- **PR1 Garantizar la seguridad alimentaria y calidad de los productos.**

Ambos son irrenunciables para una empresa responsable, que vela por garantizar la mayor calidad y seguridad alimentaria en todos los productos alimentarios que produce, manipula y elabora en cada una de sus instalaciones, al tiempo que ofrece relaciones laborales excelentes donde los planes de seguridad y salud en defensa de la integridad física y moral de sus cerca de 10.000 empleados y empleadas son elemento clave.

Además, en esta categoría de aspectos materiales de implementación más urgente se encuentran los siguientes aspectos:

- **Siete aspectos medioambientales** con el foco en un aspecto central en la actividad del Grupo (la pesca y acuicultura sostenibles) y en temas esenciales de **gestión racional de uso de recursos naturales y energía**, y las resultantes **emisiones y vertidos**:
 - **PL9 Promover la pesca y acuicultura sostenibles y transparentes;**
 - **PL1 Optimizar el consumo de energía y transitar a energías de fuentes más limpias;**
 - **PL6 Minimizar los vertidos, asegurando su tratamiento;**
 - **PL3 Perseguir la máxima eficiencia en el uso de materias primas (pescado y otros ingredientes, y materiales);**
 - **PL2 Optimizar la gestión del agua, conservando su calidad;**
 - **PL5 Optimizar procesos para minimizar emisiones atmosféricas (GEI, SAO);**
 - **PL7 Minimizar la generación de residuos, asegurando su correcta gestión y valorización;**

- Cinco aspectos de buen gobierno, ética y cumplimiento que prueban la necesidad de definir estrategias y planes alineados con principios y compromisos tácitos con la gobernanza de nuestras actividades, el cumplimiento legal y la transparencia, a la par del compromiso con principios de responsabilidad y sostenibilidad:
 - ET1 Establecer herramientas de gobernanza interna (políticas, normas, procedimientos);
 - ET2 Cumplir con los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU;
 - ET4 Asegurar la transparencia de todas nuestras actividades;
 - ET5 Adoptar medidas de combate a la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada;
 - ET3 Alinear la actividad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU.
- Otros cuatro aspectos, dos asociados con la gestión de personas, como la *responsabilidad laboral* y la *promoción de la igualdad y diversidad*, y dos asociados con los productos, como son la *trazabilidad* y la *transparencia en etiquetado*:
 - PE1 Establecer relaciones laborales responsables y transparentes;
 - PR5 Evidenciar la trazabilidad de los productos, sus orígenes, características y procesos;
 - PE3 Promover la igualdad y diversidad;
 - PR7 Garantizar la transparencia en el etiquetado del producto;

Estos 18 aspectos identificados como prioritarios, indicados anteriormente, han sido definidos como aspectos materiales para el Grupo Nueva Pescanova para el próximo período 2021-2022. Dichos aspectos materiales implican una respuesta rápida y objetiva, ya que pueden afectar de forma sustancial, positiva o negativamente, a la capacidad de las empresas del Grupo para crear valor compartido en el corto, medio o largo plazo, como así lo indica la priorización de relevancia e impacto de los grupos de interés del Grupo Nueva Pescanova.

2.2 Programas de Actuación

2.2.1 Programa de Actuación Responsable

Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 a que se refiere este documento hemos seguido preparando el informe del *Programa de Actuación Responsable (PAR)* y analizando sus resultados, en particular hemos clasificado en plataformas de actuación todas aquellas acciones responsables con indicador de la medición de su impacto, alineándolas con los aspectos materiales.



Las acciones responsables con medición de impacto han sido 654 (78% sobre el total), estando 370 acciones asociadas a plataformas sociales y 184 a las medioambientales.



2.2.2 Programa de Sostenibilidad 'Pescanova Blue'

El programa de sostenibilidad 'Pescanova Blue' es la respuesta operacional del Grupo Nueva Pescanova al posicionamiento de sus 4 pilares de RSC (Planeta, Personas, Producto y Comunidades). Con el programa garantizamos documentar de forma transparente toda la labor que el Grupo desarrolla para que sus operaciones y productos sean más sostenibles. Con vistas al cumplimiento de dicho objetivo, se ha definido la *Política Corporativa de Sostenibilidad del Grupo Nueva Pescanova*, que, como herramienta de gobernanza, ha sido definida para alinear las actividades del grupo con:



- Cinco principios de sostenibilidad en los ámbitos de **abastecimiento sostenible, responsabilidad laboral, operaciones responsables, comunidades más prósperas y comportamiento ético e íntegro** alineado con las obligaciones y objetivos de cumplimiento normativo.
- El concepto de **evidencias de sostenibilidad**, a través de un sistema de reconocimiento de dichas evidencias en sus esferas medioambiental, social y económica, el cual se utiliza para demostrar el cumplimiento de los cinco principios anteriores.
- Un **plan integrado de iniciativas** diseñadas para conducir y documentar el uso sostenible de los recursos naturales y la actuación responsable en las actividades desarrolladas por las empresas del Grupo Nueva Pescanova.

En lo referido al abastecimiento sostenible, el *Programa de Sostenibilidad 'Pescanova Blue'* desarrolla 4 tipos de evidencias de sostenibilidad:

- Tipo I – **Certificados de auditoría de tercera parte** de referenciales privados de sostenibilidad (*ecolabels*) pesquera o acuícola que cumplan con los principios de pesca

responsable de la FAO, tales como los esquemas de certificación de sostenibilidad reconocidos por la *Global Sustainable Seafood Initiative* (GSSI).

- **Tipo II – Cumplimiento de los requisitos del Referencial Privado de Pesca Sostenible** del Grupo Nueva Pescanova en los países o especies respecto de los que se encuentre vigente.
- **Tipo III – Acciones complementarias de sostenibilidad pesquera y/o acuícola**, tales como los proyectos de mejora pesquera (*FIP*) o acuícola (*AIP*) gestionados y documentados de forma transparente y adecuada.
- **Tipo IV – Cumplimiento de los criterios de evaluación de desempeño** de las pesquerías según medidas de sostenibilidad aceptadas a nivel mundial de acuerdo con la plataforma de perfiles científicos *FishSource*.

Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, hemos continuado trabajado en los aspectos relacionados con el **Programa Pescanova Blue**, como son:

- El desarrollo de la homologación de **origen sostenible de materias primas** en centros industriales e información de sostenibilidad de los productos finales con la incorporación de la marca de conformidad '**Pescanova Blue**' en los envases de marca PESCANOVA .
- La aprobación del proyecto **Trazabilidad&Blockchain** de los productos PESCANOVA, a partir del estándar GDST 1.0 (*Global Dialogue Seafood Traceability*) y la plataforma IFT de IBM, iniciado en Abril 2021.
- La colaboración en las **certificaciones de auditoría** de tercera parte.
- El respaldo a la estandarización a nivel internacional de las **condiciones laborales** de las **tripulaciones** de las flotas del Grupo, a través de nuestra participación en el grupo de trabajo *FISH (Fairness, Integrity, Safety and Health) Standard for Crew*, aprobado en el periodo.
- El mantenimiento y desarrollo de contenidos para las **plataformas de comunicación web** del grupo (<https://www.pescanova.es/sostenibilidad/>) (<http://www.nuevapescanova.com/compromiso>).

2.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible

El **Plan Director de RSC**, a través del **Programa de Actuación Responsable** y el **Programa de Sostenibilidad 'Pescanova Blue'** se alinean con la Agenda 2030 de la ONU. Dicho alineamiento se ha concretado en la adopción de los compromisos con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** en todas nuestras actividades, y ello reforzado por nuestra condición de participantes de Global Compact a través de su red española. Este compromiso es transversal a los países donde el Grupo Nueva Pescanova tiene presencia.

Las 654 acciones con medición de impacto que documenta el ya referido PAR, en el ámbito de la RSC del Grupo analizadas en su contribución a los ODS a través del cumplimiento de sus 169 metas específicas, nos muestran como el Grupo Nueva Pescanova está contribuyendo a cada uno de los 17 objetivos. Así, nuestro PAR ve reflejada su actuación en los 17 ODS, con más incidencia en los Objetivos 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, 10 “Reducción de las desigualdades”, 12 “Producción y consumo responsable” y 3 “Salud y bienestar”:



Número de proyectos de RSC contribuyendo a cada Objetivo de Desarrollo Sostenible en los 18 países analizados en los cuales el Grupo Nueva Pescanova está presente.

2.4 Reconocimiento

Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 hemos recibido la invitación (que hemos aceptado) de la *World Benchmarking Alliance* para la participación en los rankings de contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU para empresas internacionales de productos del mar y globales de alimentación.

3. Ética empresarial, integridad institucional y cumplimiento normativo

El *Plan Director de RSC* del Grupo Nueva Pescanova garantiza, tal y como se ha expuesto en el Capítulo precedente, la observancia integral de principios de ética empresarial, integridad institucional y cumplimiento normativo de la máxima exigencia. Este compromiso con el comportamiento ético, íntegro, responsable y transparente se orienta e instrumenta a través de nuestro *Sistema Normativo de Gobierno Corporativo y Cumplimiento* (o *Sistema Normativo Interno*), integrado por Nuestro Código Ético, la Carta Ética y Social del Proveedor, las Normas de Gobierno de los Órganos Sociales y de otros Comités Internos, las Políticas Corporativas (Globales), las Políticas (Sectoriales o Locales) y las Normas Internas, tal y como explicamos profusamente en nuestra página web corporativa (<http://www.nuevapescanova.com/compromiso/responsabilidad-social-corporativa/integridad-y-transparencia/>), así como en nuestra web comercial en España (<https://www.pescanova.es/integridad/>).

Para garantizar el conocimiento y cumplimiento de Nuestro Código Ético y del resto de normas que integran este *Sistema Normativo Interno* contamos con nuestra *Unidad de Cumplimiento* y el *Chief Ethics & Compliance Officer* del Grupo que, entre otras funciones y competencias recogidas en Nuestro Código Ético y en su propio Reglamento interno de funcionamiento, informan y asesoran a los empleados del Grupo para que conozcan bien las pautas y trabajen fieles a ellas. Asimismo, a través del *Canal de Cumplimiento* (el cual se instrumenta en la aplicación web alojada en la intranet corporativa *PESCANET*, además de otras vías de comunicación alternativas) que gestiona la Unidad, cualquier profesional del Grupo puede realizar cualquier consulta en dicha materia o reportar posibles no conformidades o incumplimientos de nuestro Sistema.

4. Políticas del Grupo relativas al Estado de Información No Financiera

A 31 de marzo de 2021, las principales políticas del Grupo Nueva Pescanova con impacto sobre las cuestiones objeto de Información No Financiera (medioambientales, sociales y relativas a nuestras personas, respeto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción y relativas a la sociedad y a otros grupos de interés) se resumen a continuación:

- *Nuestro Código Ético.*
- *Carta Ética y Social del Proveedor del Grupo Nueva Pescanova.*
- *Política General y Manual de Control y Gestión de Riesgos.*
- *Estatuto de la Función de Auditoría Interna.*
- *Reglamento de la Unidad de Cumplimiento.*
- *Política Corporativa de Buenas Prácticas Mercantiles en la Contratación Alimentaria y de Resolución de Conflictos.*
- *Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales.*
- *El Código Anticorrupción del Grupo Nueva Pescanova.*
- *Reglamento y Política de Privacidad del Canal de Cumplimiento.*
- *Procedimiento General de Producción Normativa Interna (Norma O).*
- *Política Corporativa de Protección de Datos de Carácter Personal.*
- *Reglamento del Comité de Protección de Datos y Privacidad.*
- *Manual del Usuario de los Sistemas de Información y Comunicación del Grupo Nueva Pescanova.*
- *Plan General sobre Medidas de Seguridad para la Protección de Datos Personales en el Grupo Nueva Pescanova.*
- *Inventario de los Activos de Información de Carácter Personal del Grupo Nueva Pescanova en España.*
- *Registro de Actividades de Tratamiento del Grupo Nueva Pescanova en España.*
- *Documento de Seguridad en materia de Protección de Datos Personales del Grupo Nueva Pescanova en España.*
- *Protocolo de Actuación en Materia de Donaciones de Alimentos.*
- *Política Corporativa y Procedimiento General de Compras.*
- *Política Corporativa y Procedimiento General de Gastos de Viaje y Representación.*

- *Política Corporativa y Procedimiento General de Gestión del Talento.*
- *Política Corporativa y Procedimiento General de Reclutamiento, Selección, Incorporación y Salida.*
- *Política Corporativa de Seguridad y Salud Laboral.*
- *Política Corporativa de Apoderamientos.*
- *Política Corporativa de Responsabilidad Social Corporativa.*
- *Política Corporativa de Relaciones Institucionales.*
- *Política Corporativa de Sostenibilidad.*
- *Política Corporativa de Cooperación y Ayuda al Desarrollo.*
- *Política Sectorial de Responsabilidad Pesquera.*
- *Política Sectorial de Responsabilidad Acuícola.*
- *Procedimiento General de Homologación de Materias Primas de Origen Pesquero y Acuícola Sostenible.*
- *Manual de Identidad Visual de la Marca de Conformidad 'Pescanova Blue'.*
- *Política Corporativa de Voluntariado Corporativo.*
- *Política Corporativa de Calidad y Seguridad Alimentaria.*
- *Política Corporativa y Procedimiento General de Gestión de la Movilidad Internacional.*
- *Política Corporativa y Procedimiento General de Gestión de la Compensación y Beneficios.*
- *Política Corporativa de Trabajo a Distancia en el Grupo Nueva Pescanova y Procedimiento General de Gestión del Trabajo a Distancia del Grupo Nueva Pescanova en España.*
- *Procedimientos Generales del Sistema Telemático de Registro de Jornada de determinadas sociedades y/o centros de trabajo del Grupo Nueva Pescanova en España.*
- *Protocolo de Actuación en materia de Acoso Laboral, Sexual y/o por Razón de Sexo y Discriminatorio de Pescanova España, S.L.U.*
- *Manual del Programa de Integridad de ARGENNOVA, S.A.*
- *Política Corporativa de Responsabilidad Medioambiental.*
- *Política Corporativa de Gestión Responsable de Personas del Grupo Nueva Pescanova*³.
- *Manual del Programa de Cumplimiento de la Ley de Inteligencia Financiera (FIA en sus siglas en inglés) del Grupo Novanam (Namibia) –prevención del blanqueo de capitales–*⁴.

5. Riesgos relacionados con las materias incluidas en la Información No Financiera

El Grupo Nueva Pescanova, como cualquier otro grupo multinacional de sus dimensiones y diversidad geográfica, se encuentra sometido a diversos riesgos inherentes en los distintos países, actividades y mercados en los que opera. Por ello, los riesgos corporativos relevantes de todas las actividades y negocios del Grupo se encuentran adecuadamente identificados, evaluados, gestionados y controlados, habiéndose establecido los mecanismos y principios básicos para una adecuada gestión de los mismos, con un nivel de riesgos que permita: (i) Alcanzar los objetivos estratégicos del Grupo,

³ Aprobada por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., en su Reunión de 28 de enero de 2021.

⁴ Aprobado por el Comité de Dirección del Grupo Novanam con fecha 9 de marzo de 2021.

con una volatilidad controlada; **(ii)** Aportar el máximo nivel de garantías a los socios; **(iii)** Proteger los resultados y reputación del Grupo; **(iv)** Defender los intereses de los socios, clientes, proveedores y otros grupos de interés; y **(v)** Garantizar la estabilidad empresarial y la solidez financiera del Grupo de manera sostenible en el tiempo.

Para la gestión de los riesgos, el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., cuenta con la colaboración de la Comisión de Auditoría, Control y Finanzas que, como órgano consultivo del Consejo, supervisa e informa sobre la evaluación, control y seguimiento de los riesgos relevantes, en coordinación con el Departamento Corporativo de Auditoría Interna y las diferentes Direcciones Corporativas de Negocio y Soporte del Grupo, que tienen atribuida la función de concretar la aplicación de las políticas específicas de riesgos y el análisis y seguimiento directo de los mismos, todo ello sin perjuicio de las facultades que en materia de gobierno y responsabilidad corporativa (incluidas las cuestiones sobre Información no Financiera) tiene atribuida, con carácter también consultivo, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en coordinación con la Unidad de Cumplimiento y el Departamento Corporativo de RSC.

El Grupo Nueva Pescanova dispone de su propio *Mapa General de Riesgos Inherentes* en el que se han evaluado 128 riesgos relevantes, en atención a su impacto y probabilidad de ocurrencia, y también dispone de su propio *Mapa General de Riesgos Residuales* elaborado tras el análisis de las acciones de mitigación implantadas en el Grupo para cada uno de los riesgos inherentes. En lo que se refiere a los riesgos generales evaluados relacionados con la Información No Financiera destacan los siguientes: **(i)** Inestabilidad social, política y jurídica; **(ii)** Escasez/desaparición de recursos pesqueros; **(iii)** Incumplimiento de la Normativa de Prevención de Corrupción; e **(iv)** Incumplimientos de Normativa Penal. La revisión del Mapa General de Riesgos y sus correspondientes acciones de mitigación se realiza anualmente por los ejecutivos del Grupo, siendo supervisada, aprobada y validada por el Consejo de Administración. Actualmente, el Grupo está trabajando en la implantación de un Modelo de Gobierno específico de Gestión de Riesgos y en la construcción de una cultura proactiva hacia la gestión de riesgos alineada con el perfil de riesgo corporativo.

En el trabajo de elaboración de los Mapas de Riesgos anteriormente citados, el Grupo ha identificado una serie de riesgos que han surgido como consecuencia de la aparición de la pandemia de la **COVID-19**. En el análisis de cómo la pandemia ha afectado y afecta al Grupo, se ha podido ver que, aun existiendo un riesgo genérico como es la posible aparición de futuras pandemias, se han puesto de manifiesto otros riesgos o amenazas que son consecuencia de este. Se han detectado riesgos operacionales que están vinculados fundamentalmente con posibles rupturas o ralentizaciones en la cadena de suministros, derivados de una parada de la actividad en alguno de nuestros proveedores a lo largo de la cadena de valor, y con la ciberseguridad, ya que con la implementación del trabajo a distancia las conexiones se vuelven más vulnerables. En el ámbito comercial, existe el riesgo relacionado con los patrones de consumo en los hogares, que durante la pandemia se han visto modificados como consecuencia de las medidas de confinamiento y las limitaciones del derecho de reunión. Finalmente, se han identificado riesgos vinculados con el entorno económico, ya que la pandemia ha supuesto una crisis a nivel global, provocando la pérdida del poder adquisitivo en muchas familias como consecuencia de la falta de capacidad de resiliencia del tejido empresarial y provocando, adicionalmente, incertidumbre añadida sobre la volatilidad de los precios, tipos de cambio y el resto de las principales magnitudes macroeconómicas.

De igual modo, la evaluación de los riesgos penales inherentes relevantes del Grupo en España –atendiendo al régimen de la responsabilidad penal de la persona jurídica y de las consecuencias accesorias ex artículos 31 bis y 129 del Código Penal español–, se contiene en nuestra *Matriz de Riesgos Penales y Controles*, la cual forma parte integrante del *Programa de Prevención de Riesgos Penales del*

Grupo Nueva Pescanova (del que también forman parte la Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales, el Código Anticorrupción, el Manual –Parte General– de Prevención de Riesgos Penales, el Manual –Parte Especial– de Prevención de Riesgos Penales y la Guía de Supervisión y Seguimiento del Programa de Prevención de Riesgos Penales). Atendiendo a las actividades del Grupo, de entre los riesgos penales inherentes relevantes destacan a los efectos de la Información No Financiera: **(i)** La corrupción entre particulares y de autoridad o funcionario público en las actividades comerciales internacionales; **(ii)** La omisión de medidas de seguridad y salud laborales con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales; **(iii)** La realización de actividades contaminantes con infracción de las normas protectoras de los recursos naturales y el medio ambiente; **(iv)** La expedición, despacho, manipulación o alteración de medicamentos de uso veterinario; **(v)** La manipulación indebida o adulteración de alimentos, aditivos u otros agentes alimenticios; **(vi)** El cohecho a autoridad o funcionario público; y **(vii)** El tráfico de Influencias a funcionario o autoridad pública.

III. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

1. Cuestiones Generales

En nuestro *Análisis de Materialidad 2021* se identifica la prioridad del desarrollo de medidas de optimización de desempeño para nuestras empresas que valide la mejora de la eficiencia de los procesos y equipos en lo que respecta, en particular, a la actividad pesquera, al cultivo acuícola y a la transformación de productos del mar. De este *Análisis* se destaca la optimización del uso de los recursos naturales y energía. En ambos casos, esta optimización significa producir más (biomasa o producto final envasado) y mejor (más eficiente y de mejor calidad) con menos (recursos, energía y residuos).

Paralelamente, el Grupo dispone de proyectos de protección del entorno natural, de conservación de biodiversidad y de promoción de la mejora medioambiental, disponiendo a tal fin de *las Políticas de Sostenibilidad* y de *Actuación Responsable en Pesca y Acuicultura*.

La gobernanza de las actividades conlleva el compromiso con el cumplimiento, la medición, el reporte y la transparencia. Los indicadores clave que se presentan en las secciones siguientes cumplen con este objetivo, y se alinean con el principio guía ‘Planeta’ del *Plan Director de RSC* del Grupo Nueva Pescanova.

Adicionalmente, el *Sistema de Seguridad Alimentaria, Calidad y Medio Ambiente (SACMA)* del Grupo Nueva Pescanova se fundamenta en el adecuado análisis de peligros y puntos de control críticos (APPCC o HACCP por sus siglas en inglés), la identificación y aseguramiento del cumplimiento de todos los requisitos legales relativos a la seguridad alimentaria, la calidad y el medio ambiente, en cada uno de los países en los que estamos presentes, así como en la certificación de la calidad y en materia medioambiental de todos nuestros procesos. Ello establece el marco referencial del Grupo Nueva Pescanova a la hora de fijar y revisar los objetivos empresariales encaminados hacia la mejora de nuestros productos, el servicio a nuestros clientes y el respeto medioambiental.

El Grupo Nueva Pescanova, consciente de su responsabilidad ambiental, así como de la posible incidencia que sus actividades pudieran producir, está firmemente comprometido con la protección y conservación del medio ambiente y la prevención de la contaminación en todas sus actividades, productos y servicios. A tal fin:

- Establecemos objetivos que consideran los aspectos ambientales como parte integrante de nuestras decisiones de negocio.
- Cumplimos los requisitos legales aplicables (*hard law*) y otros requerimientos asumidos voluntariamente (*soft law*) en todas nuestras actividades, productos, y servicios.

- Promovemos la mejora continua del *Sistema de Seguridad Alimentaria, Calidad y Medio Ambiente (SACMA)*.
- Desarrollamos planes de formación y/o concienciación para las personas sobre las cuestiones de seguridad alimentaria, calidad y ambientales relacionadas con su trabajo.
- Promovemos la sostenibilidad de los recursos y la reducción de la generación de residuos en las operaciones actuales y futuras.
- Realizamos acciones de comunicación y sensibilización sobre nuestra política ambiental a todas las personas, implantándola y manteniéndola presente en todos los niveles de la organización.

En este sentido, el Grupo Nueva Pescanova dispone dentro de su organización de la Dirección Corporativa de Calidad y Medio Ambiente, cuya responsabilidad es la de marcar las directrices y garantizar el cumplimiento del **SACMA**, tal y como se describe detalladamente en el apartado 3 del Capítulo VII del presente Informe. La Dirección Corporativa de Calidad y Medio Ambiente cuenta con un equipo de 30 personas en el ámbito medioambiental (a 31 de marzo de 2021), las cuales velan por la prevención y minimización de nuestros riesgos medioambientales en cada una de las empresas del Grupo.

Así mismo, el Grupo Nueva Pescanova dispone de una póliza de responsabilidad medioambiental a través de la cual se aseguran los daños medioambientales y aquellos daños originados por contaminación que se pudieran originar a terceros en el desarrollo de nuestras actividades de piscifactoría, logística, comercialización, elaboración de productos congelados, pesca y/u otras actividades asociadas hasta un importe de 5.000.000 de euros. En este sentido, el Grupo Nueva Pescanova no tiene registradas provisiones para riesgos y gastos ni contingencias relacionadas con la protección del medio ambiente, al estar sus riesgos cubiertos con la mencionada póliza de responsabilidad medioambiental.

En el campo de las *Certificaciones*, en el ámbito de la gestión medioambiental, el Grupo cuenta con certificaciones ISO14001 en todos los centros industriales y acuícolas en España, y adicionalmente la certificación EMAS para el cultivo de rodaballo. Para la producción acuícola de langostino *vannamei* cuenta con certificaciones de sostenibilidad en granjas de cultivo, *hatcheries* y plantas de proceso en Ecuador (GLOBALG.A.P., BAP y ASC), Guatemala (BAP y ASC) y Nicaragua (GLOBALG.A.P. y ASC), cuyo detalle se verá más adelante en este Informe. Además, el Grupo tiene implementado un Referencial Privado de Pesca Sostenible en Namibia para la captura de merluza del Cabo, el cual cumple con los principios de responsabilidad pesquera de la FAO y está sujeto a verificaciones anuales independientes por parte de *Bureau Veritas* desde su implementación en 2013.

El alcance de los datos ambientales contenidos en este Capítulo se ciñe a todos los países con actividad pesquera, acuícola y de elaboración de producto, exceptuando a Irlanda, a Sudáfrica y a Mozambique por no ser significativos en el contexto del Grupo Nueva Pescanova en este ejercicio. En el caso particular de Mozambique, usualmente con actividad significativa y motivo de reporte, el período de enero a marzo coincide con el periodo de veda de la pesca, siendo que por tanto no se verifica actividad pesquera. Por tanto, los países en los que se focalizan los riesgos ambientales son los 9 siguientes: Argentina, Ecuador, España, Francia, Guatemala, Namibia, Nicaragua, Perú y Uruguay.

2. Uso sostenible de los recursos

La optimización del uso de los recursos naturales, incluyendo los biológicos, persigue impulsar la producción eficiente por vía de procesos más sostenibles. Por su relevancia en la actividad del Grupo, ya identificada como clave en el *Análisis de Materialidad*, enfocamos el compromiso del Grupo en el uso racional del agua, materiales y energía.

2.1 Uso racional del agua

El uso racional de agua en los diferentes procesos identificados en las empresas del Grupo Nueva Pescanova es un objetivo transversal de gestión operacional y de sostenibilidad medioambiental. Dependiendo de la especificidad de la actividad que utiliza este recurso, se genera una distinción entre el uso consuntivo (en el que el agua es utilizada por sus características y su calidad o cantidad se ve reducida de alguna forma) y no consuntivo (en el que el uso temporal del agua no afecta a su cantidad o calidad, como es el caso, por ejemplo, de su uso como medio de cultivo en acuicultura).

En el siguiente cuadro, relativo al ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, se representa el volumen total de agua utilizada por tipo de fuente, indicando el consumo relativo de cada una de las empresas del Grupo en los países indicados y la actividad genérica de su uso:

Marzo 2021			
Fuente	Volumen de agua utilizada [x1.000 m ³]	Alcance (países)	Uso asignado
Aguas superficiales, incluida el agua de humedales, ríos, lagos y océanos	202,5	Ecuador y España Argentina, Namibia y Uruguay	Industrial Para potabilización por ósmosis inversa, en flota pesquera y/o industria
Aguas subterráneas	305,1	Ecuador, España, Guatemala, Nicaragua y Perú	Consumo humano, lavados y limpieza
Suministros municipales de agua u otros servicios hídricos públicos o privados	136,1	Argentina, Ecuador, España, Francia, Namibia y Uruguay	Consumo humano, proceso, lavados y limpieza
Total	643,7		
Indicador de eficiencia de uso de agua [m ³ /t prod]	14,2		
Uso no consuntivo			
Aguas superficiales, incluida el agua de humedales, ríos, lagos y océanos	742.048,4	Ecuador, España y Nicaragua	Medio de cultivo en granjas de acuicultura

El uso y consumo responsables del recurso agua es parte capital de la estrategia y del Plan Director de RSC del Grupo y, es por ello por lo que, en el presente ejercicio hemos continuado con el seguimiento de los proyectos de mejora de nuestro desempeño en las actividades y países donde operamos, tal y como se realizó en el período anterior.

i. Soluciones técnicas para la racionalización del consumo de agua

La presencia pesquera del Grupo en países como Mozambique permite continuar con proyectos como la recogida de agua de lluvia en los barcos destinada a procesos de lavado y limpieza o la reducción de la dependencia del suministro externo de agua potable mediante la instalación de potabilizadoras por evaporación.

Del mismo modo, en los Centros Industriales donde el Grupo está presente, se realizan buenas prácticas que mejoran los procesos de limpieza y se continúa con el desarrollo de otros nuevos que minimicen el consumo de agua.

Adicionalmente, se siguen realizando revisiones semestrales de las fugas de agua presentes en las áreas de proceso, gestionando su reparación.

ii. Depuración de aguas residuales para reducir la contaminación y el impacto ambiental

Como respuesta al cumplimiento de los diferentes marcos normativos para el control de impactos ambientales de la industria, así como de los programas de manejo y seguimiento medioambiental

o derivados de medidas de seguimiento apuntadas en estudios de impacto o licencias ambientales, se procede a la depuración de las aguas residuales generadas por las actividades de las empresas del Grupo. El Grupo dispone de depuradoras propias en INSUIÑA (España) y en los Centros Industriales de Arteixo, Chapela y Porriño en España, y en PROMARISCO en Ecuador, que sustituyen a las fosas sépticas y permiten reducir la generación de aguas residuales y los consecuentes costes energéticos y financieros de su depuración.

De forma similar, en los barcos de nuestra flota se continúa con la depuración de las aguas negras y la separación de aguas de sentina antes de su descarga.

2.2 Consumo de materias primas y eficiencia

El uso responsable de los recursos naturales en las variadas fases de la cadena de valor de nuestros productos implica la gestión cotidiana, en todas nuestras empresas, del origen, cantidad y calidad de las materias primas, sean ellas renovables o no. El uso de materias primas certificadas en la alimentación asegura una actuación responsable en materia de salud y seguridad laboral, así como en el bienestar animal. Las materias primas identificadas como relevantes y para las cuales se efectúa su cuantificación para fines de gestión y reporte de indicadores de desempeño, se clasifican en: Principales (incluyendo las de origen pesquero y acuícola, es decir, la biomasa de pescado, crustáceos, cefalópodos, etc.); Auxiliares (ingredientes y otros materiales necesarios para la elaboración del producto final); y Envases y Embalajes (de diferentes materiales, como el cartón para cajas y estuches, o plásticos para bolsas, bandejas, película retráctil, etc.).

El indicador presentado a continuación, relativo al ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, traduce la inversión de las materias primas identificadas anteriormente en los productos finales resultantes de las actividades representativas del Grupo: Pesquera en Argentina, Namibia y Uruguay; Acuícola (incluyendo laboratorio de larvas, granjas de engorde y empacadoras) en Ecuador, España, Guatemala y Nicaragua; y Elaboración y producción en Francia (Centros Industriales de Boulogne-sur-Mer y Lorient), España (Centros Industriales de Arteixo, Catarroja, Chapela, Paterna y Porriño), Namibia y Perú.

Marzo 2021	
Actividad y país	Indicador de eficiencia de consumo de materias primas [kg MP/kg prod]
Acuicultura	
Ecuador	1,95
España	1,15
Guatemala	1,54
Nicaragua	3,37
Pesca	
Argentina	1,08
Namibia	1,48
Uruguay	1,40
Elaboración	
España	1,17
Francia	1,13
Namibia	1,32
Perú	1,30

2.3 Consumo de energía, eficiencia energética y uso de energías renovables

Aparte de los recursos naturales, la optimización del uso de energía es esencial para mejorar el desempeño medioambiental de nuestras actividades, y ello por cuanto la producción de energía eléctrica no renovable y la combustión de combustibles fósiles dan como resultado la emisión de gases de efecto invernadero (en adelante, GEI) a la atmósfera. De las medidas de descarbonización definidas para las empresas del Grupo Nueva Pescanova, destacamos aquellas que, destinadas a la reducción del impacto ambiental atmosférico por reducción de emisión de GEI, están dirigidas a la reconversión industrial, al fomentar, en equipos industriales, la sustitución de combustibles más contaminantes por otros menos contaminantes, y el cambio a energía de fuentes renovables. En este último apartado, resulta significativa la inversión realizada para la instalación de parques fotovoltaicos en NOVANAM (Namibia), que representa un proyecto único y pionero en el país, así como la realizada en los centros industriales en España.

La intensidad energética de nuestras actividades y el indicador de eficiencia energética en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se indican en la tabla siguiente:

Marzo 2021	
Fuente de energía	Consumo de energía [MWh]
Diésel	90.561,5
Gas natural	11.886,3
Otros combustibles	1.664,9
Electricidad (redes eléctricas nacionales)	36.020,5
Electricidad de fuentes renovables (29%)	11.364,3
Total	151.497,5
Indicador de eficiencia energética [MWh/t prod]	3,34

Por actividad y país, el indicador de eficiencia energética (energía por producto final) en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se indica en la tabla siguiente:

Marzo 2021	
Actividad y país	Indicador de eficiencia energética [kWh/kg prod]
Acuicultura ¹	
Ecuador	2,8
España	8,7
Guatemala	2,8
Nicaragua	9,7
Pesca	
Argentina	5,2
Namibia	4,5
Uruguay	5,9
Elaboración ²	
España	2,2
Francia	1,6
Namibia	1,0
Perú	0,3

¹ El indicador depende del proceso productivo (intensivo/extensivo) y duración del ciclo de vida de la especie cultivada.

² El indicador depende de la complejidad de la línea de proceso y necesidades de congelación.

3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

En las diferentes actividades del Grupo se clasifican, segregan y gestionan los residuos generados, tanto en la flota pesquera como en las granjas de cultivo acuícola y en las plantas de elaboración en aquellos países en los que el Grupo está presente, trabajando con Gestores Autorizados de Residuos que se encargan del tratamiento adecuado de estos residuos.

3.1 Generación de residuos en el Grupo Nueva Pescanova

En sus diferentes actividades de pesca, acuicultura y elaboración, el Grupo Nueva Pescanova clasifica los residuos generados por su peligrosidad y tipo de valorización efectuada. Las cantidades identificadas referentes al ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se indican en la siguiente tabla:

Marzo 2021	
Tipología y valorización	Cantidad generada [t]
Residuos peligrosos para gestor autorizado	28,3
Residuos no peligrosos	2.848,2
Reciclados	793,5
Recuperados	281,4
Compostados	535,8
Para gestor autorizado	1.237,5
Subproductos orgánicos valorizados	2.674,1

De acuerdo con las buenas prácticas y la normativa aplicable, los residuos peligrosos son entregados a *Entidades Gestoras Autorizadas*, que se encargan de su tratamiento adecuado.

3.2 Medidas de prevención, reciclaje y reutilización de residuos

En los diferentes países en los que el Grupo está presente existen planes y programas que contribuyen a la mejora de la gestión medioambiental en relación con la prevención, reciclaje y reutilización de residuos.

Mediante la aplicación de los **Planes de Gestión de Residuos**, se recoge de manera segregada el cartón, plástico, vidrio, metal, lodos de aceite y arena, que se entrega al gestor de los residuos correspondientes. De igual forma, existen **Planes de Gestión de los Residuos No Peligrosos**.

En los centros industriales también se contribuye a la reducción y el reciclaje de los residuos con acciones que conllevan la sustitución progresiva de la composición de materiales plásticos por otros materiales que contiene material reciclado.

3.3 Otras formas de recuperación y eliminación de residuos

Con el objetivo de garantizar el uso responsable y sostenible de los recursos biológicos marinos, el Grupo también es impulsor de **soluciones de economía circular de los subproductos de la pesca**. Creemos que el aprovechamiento integral del pescado es esencial para cumplir con este propósito. Así, se implementan proyectos e impulsan alianzas en aquellos países donde el Grupo tiene actividad pesquera, o de transformación y elaboración de productos del mar, para definir soluciones de valorización de los subproductos de estas actividades, incorporándolos a las industrias de harinas y aceites de pescado o pienso para alimentación animal. Además de reducir la cantidad de residuos orgánicos y el desperdicio de valiosos recursos naturales, estas alianzas contribuyen, en muchos casos, a generar puestos de trabajo y al desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que estamos presentes.

3.4 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

La lucha contra el desperdicio de alimentos es una prioridad y preocupación constante para un Grupo del sector alimentario como Nueva Pescanova. Continuando con nuestro objetivo en este ámbito ya contenido en el EINF del ejercicio 2020, el Grupo sigue profundizando en acuerdos, operativas, prácticas y programas para reducir el desperdicio de los alimentos que se producen.

La reducción de pérdidas y de generación de residuos orgánicos en los centros de elaboración, así como la prevención del desperdicio alimentario en las operaciones del Grupo a través de la mejora continua de la gestión de la demanda y la optimización de los stocks, son objetivos clave para el Grupo dentro del **Plan Director de RSC**.

Igualmente, el Grupo ha seguido trabajando en la realización de donaciones a entidades e instituciones sin ánimo de lucro que recogen alimentos para destinarlos a cubrir las necesidades alimentarias de las personas y colectivos más desfavorecidos, en situaciones de precariedad y/o exclusión social, así como el trabajo colaborativo a través de las asociaciones a las que pertenecemos, por medios de sus Comités de Trabajo.

4. Cambio climático

El Grupo reconoce que la actividad de nuestras empresas en las distintas fases de la cadena de valor y producción conlleva la emisión de determinadas sustancias, entre ellas los GEI, que, en función de su potencial de calentamiento, contribuyen al efecto invernadero en la atmósfera y favorecen el consecuente cambio climático.

Es nuestro deber trabajar para identificar y cuantificar la huella medioambiental causada por la emisión de las sustancias de las que el Grupo es responsable y, con esta información, decidir de forma responsable el cambio a procesos y prácticas más eficientes y con menos impacto. Entre estas acciones de cambio se incluyen la mejora de la eficiencia energética de equipos de combustión y de consumo eléctrico, el uso preferencial de materiales y productos que a lo largo de su ciclo de vida generen igualmente menos emisiones y menores consumos energéticos, la valorización energética de los residuos que generamos el aumento de la producción y/o consumos de energías renovables, y la reducción de pérdidas y de desperdicio, así como la valorización de los subproductos en todas las fases de nuestra cadena. En concreto, se determinan las fuentes emisoras, los procesos ineficientes e identifican oportunidades para mejorar o sustituir equipos o procesos para lograr la reducción de consumos y la correspondiente emisión de GEI por unidad de producto final.

Actualmente el Grupo se encuentra en fase de medición de la huella de su actividad, descripción de los procesos e identificación de oportunidades para mejorar el desempeño y la eficiencia. Se está trabajando para obtener una foto más precisa de nuestro perfil y de nuestras operaciones, con el objeto de poder definir tanto las metas a corto y medio plazo, como las estrategias más adecuadas para lograrlo, siempre alineada con las descritas en la *Política Corporativa de Sostenibilidad* del Grupo Nueva Pescanova.

La efectividad de los cambios climáticos, en especial los que implican a la circulación atmosférica y oceánica de temperatura y nutrientes, genera un potencial impacto sobre la disponibilidad de las especies de interés pesquero y, por tanto, un riesgo para la actividad pesquera, tanto por la disminución de la productividad del ecosistema, reclutamiento y crecimiento de las especies (con impactos sobre su gestión y acceso a cuota de pesca), como por su distribución en profundidad (con impacto en el esfuerzo de pesca) o geográfica (con impactos de acceso al recurso y derechos de pesca). En ambos casos se presupone la posibilidad de impactos en la seguridad de alimentos y el acceso a proteína animal de origen marino, así como impactos políticos por la gestión de acceso a los caladeros y recursos. De forma similar se pueden anticipar efectos sobre las capacidades productivas y regenerativas en acuicultura extensiva por interferencia de los servicios de aprovisionamiento, regulación y apoyo que ofrecen estos ecosistemas.

El incremento de la eficiencia de los procesos industriales actualmente emisores de GEI es un aspecto esencial en la gestión medioambiental del Grupo Nueva Pescanova y la entendemos conforme se describe por el *Panel Intergubernamental del Cambio Climático de las Naciones Unidas* (IPCC, por sus siglas en inglés). En el Grupo Nueva Pescanova somos conscientes de que nuestras actividades pesqueras, acuícolas y de elaboración requieren un significativo consumo energético (electricidad y combustibles) y la necesidad de uso de gases refrigerantes en los procesos de congelación y conservación de nuestros productos, además de su transporte y distribución, así como de las materias primas utilizadas.

Las medidas de mitigación y compensación de nuestras huellas medioambientales y la adaptación al cambio climático preconizan el foco de la mayoría de nuestras acciones encaminadas a la mejora de la eficiencia, tanto en el uso de energía y recursos naturales como en la generación de emisiones, residuos y vertidos. En este sentido, se considera importante destacar el esfuerzo que el Grupo Nueva Pescanova hace en la modernización tecnológica y la inversión en nuevos equipos de medición, control y optimización de las operaciones, persiguiendo su máxima eficiencia. En paralelo, se trabaja con las personas que forman parte del Grupo en el cambio de hábitos y adopción de buenas prácticas; con las cadenas de suministro en la búsqueda de mejores soluciones técnicas, materiales y servicios; y con las comunidades allí donde el Grupo tiene un papel relevante, en la sensibilización y la colaboración

directa en proyectos de mitigación y compensación, con especial foco en la biodiversidad y el medio ambiente.

La colaboración con los gobiernos y sus organismos científicos para un mejor ordenamiento jurídico y biológico de sus recursos marinos y para la protección y conservación del medio ambiente se extiende a la adaptación a los efectos del cambio climático, tanto en el ámbito pesquero como acuícola, buscando minimizar los riesgos que puedan generar una menor disponibilidad de recurso y el control del acceso a los mismos.

Apoyado en la metodología ofrecida por el Protocolo GHG (*Greenhouse Gas Protocol*) del *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) y el *World Resources Institute* (WRI), se reportan las emisiones directas e indirectas asociadas a las operaciones de las empresas del Grupo Nueva Pescanova en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021. Así, las emisiones están clasificadas en **Alcance 1** (emisiones directas) para aquellas emisiones resultantes de la operación de equipos de combustión de combustibles fósiles de propiedad o controladas por las empresas del Grupo (tanto las fuentes fijas, incluyendo emisiones fugitivas de gases en equipos de refrigeración y climatización, como las móviles, considerando la flota pesquera y flota de vehículos); en **Alcance 2** (emisiones indirectas) para aquellas asociadas a la generación de la electricidad adquirida y consumida; y en **Alcance 3** (emisiones indirectas) para aquellas causadas por el transporte de materias primas y de productos (logística), los viajes de trabajo a través de medios de transporte y las asociadas al suministro de agua:

Marzo 2021	
Fuente de emisión de GEI	Emisión GEI [t CO ₂ -eq]
Alcance 1¹	
Emisiones originadas en fuentes fijas	14.712,7
Emisiones originadas en fuentes móviles	16.266,2
Refrigeración y climatización	34.300,1
Total alcance 1	65.279,0
Alcance 2²	
Consumo de electricidad	7.845,0
Total alcance 2	7.845,0
Alcance 3¹	
Viajes de negocios	445,0
Transporte de materias primas y productos	8.820,3
Consumo de agua	53,8
Total alcance 3	9.319,1
Total de emisiones	82.443,1

Indicador de intensidad de emisiones GEI [t CO₂-eq/t prod] 1,82

¹ Fuente de los factores de conversión utilizados: Oficina Catalana del Cambio Climático (2020). Guía práctica para el cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero.

² Fuente del factor de emisión por país: CO₂ Emissions from fuel combustion (IEA, 2019).

La reducción de las emisiones relativas de GEI es el resultado del esfuerzo continuo en la optimización del desempeño medioambiental de nuestras operaciones extractivas, productoras y transformadoras. Por ello, el Grupo trabaja para impulsar proyectos y acciones concretas en varios de los países donde estamos presentes.

i. Flota pesquera

Las medidas de reducción de consumo de combustible en la flota pesquera son continuamente aplicadas de una forma transversal en nuestros barcos en los diferentes países donde opera el Grupo. El objetivo es reducir las emisiones directas y lograr una actividad pesquera más eficiente a través de la optimización de la ratio *pescado/combustible*. El proyecto de renovación parcial de la flota resulta en un incremento significativo en la eficiencia de la operación pesquera. Así, proyectos como la reducción del peso de las redes de arrastre, el diseño optimizado de las puertas de arrastre y de tambores para izar las redes y el cambio del alumbrado a sistemas LED en los barcos han permitido reducir la demanda de potencia a los motores e indirectamente ahorrar combustible. Este ahorro, junto con otras medidas de gestión de eficiencia energética (tales como el diseño e implementación de programas de mantenimiento de motores y otros equipos, la instalación de filtros de partículas y el uso de combustibles más respetuosos con el medio ambiente), han logrado una significativa mejora de la sostenibilidad ambiental de nuestra flota.

ii. Industria

Con principios de gestión similares, se identifican los programas de reemplazo y mantenimiento de equipos industriales en las plantas del Grupo para garantizar una operación más eficiente. Estos programas persiguen igualmente un ahorro, directo o indirecto, de combustible usado y una mejora de la actividad, expresada en un indicador "*combustible consumido por cantidad de producto*"

Se han implementado proyectos que buscan el ahorro de consumo eléctrico a través del adecuado mantenimiento, reemplazo y optimización del funcionamiento de equipos industriales que pueden incrementar el *Coefficiente de Rendimiento* de estos y generar ahorros significativos en el consumo energético.

A este respecto, en todos los Centros Industriales del Grupo en España y los centros de INSUIÑA se mantiene el acuerdo PPA con el proveedor ENDESA que cubre el 50 % de las necesidades eléctricas con energía de fuentes renovables, reduciendo así la emisión de GEI a la atmósfera.

5. Protección de la biodiversidad

5.1 Preservación y restauración de la biodiversidad

La pesca tiene un carácter intrínseco de explotación de especies de valor económico que, mal gestionada, puede causar impactos de agotamiento de las poblaciones de estas especies y/o interferir con otras y así amenazar el equilibrio del ecosistema marino. Por esta razón, el Grupo trata de garantizar que su actividad pesquera se rija siempre por los principios de gestión racional de los recursos biológicos y el mantenimiento de la biodiversidad y calidad medioambiental necesarios para el buen funcionamiento de este ecosistema del cual dependemos.

En este sentido, tal y como expresamente manifestamos en el artículo 44.5 de *Nuestro Código Ético*, en el Grupo Nueva Pescanova estamos comprometidos y asumimos los principios y normas establecidos en el *Código de Conducta para la Pesca Responsable* de la FAO, además del cumplimiento y respeto por las disposiciones internacionales, nacionales, regionales o locales reguladoras del Derecho del Mar y de las actividades acuícolas vigentes en los países donde ejercemos nuestra actividad pesquera y acuícola.

Los principios de actuación pesquera responsable del Grupo se enfocan en combatir la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada (INDNR); adoptar artes y prácticas de pesca selectivas y ambientalmente seguras; evitar la sobreexplotación cumpliendo con las medidas de ordenación pertinentes; reducir al mínimo el desperdicio en las fases de captura, manipulación, procesamiento y distribución del pescado y de los productos pesqueros; y participar con los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales (ONG) en la conservación de los recursos pesqueros y la ordenación el desarrollo de la pesca.

A la par que la pesca, se potencia la acuicultura como una importante fuente de proteína animal, con objeto de reducir la presión sobre los caladeros salvajes y garantizar recursos sostenibles, seguros, saludables y controlados. En consecuencia, el Grupo se compromete con el cultivo responsable en sus granjas de acuicultura con el fin de contribuir positivamente a la conservación y al uso sostenible a largo plazo de los recursos naturales. Se promueve así su utilización óptima, manteniendo su disponibilidad y calidad para las generaciones actuales y futuras. A la vez, se logra una buena gestión medioambiental y el desarrollo sostenible, ya que se adoptan prácticas de cultivo eficientes y ambientalmente seguras, se evita la sobrecarga de la capacidad de absorción y de regeneración de los ecosistemas naturales, se cumple con las medidas de ordenación pertinentes y se reduce al mínimo el desperdicio en la producción, manipulación, procesamiento y distribución de los productos acuícolas.

Además, se ha fortalecido nuestro compromiso con la responsabilidad pesquera y acuícola mediante la certificación de todas las capturas pesqueras y de producción acuícola por estándares de sostenibilidad pertinentes, reconocidos internacionalmente, y cuyos principios se alineen con los mencionados anteriormente, o como mínimo cumplidores de los de Pesca Responsable de la FAO.

Complementariamente, para las actividades industriales se adoptan principios equivalentes con especial enfoque en desarrollar una evaluación previa de los efectos del desarrollo de la actividad y/o instalaciones sobre la diversidad y la integridad de los ecosistemas en el entorno potencialmente afectado, basada en la información científica y técnica más fidedigna, con el fin de reducir al mínimo los cambios ecológicos perjudiciales y las correspondientes consecuencias económicas o sociales derivadas de la actividad, sus consumos y emisiones específicas, incluyendo el uso y ocupación de la tierra, y diseñar e implementar los planes de mitigación y gestión medioambiental y ecológica considerados necesarios.

En este sentido, se ha puesto en práctica los principios descritos anteriormente de varias formas:

- Mediante la mejora continua del diseño de las artes de pesca utilizadas para minimizar el impacto sobre las especies no deseadas, promoviendo la reducción de la pesca incidental y el impacto directo sobre el fondo marino, con un impulso importante desde nuestros expertos rederos.
- Impidiendo la captura incidental y la comercialización de especies amenazadas o protegidas (especies ETP –*Endangered, Threatened and Protected*–, de acuerdo con la *Unión Internacional de Conservación de la Naturaleza*, o IUCN en sus siglas en inglés).
- Garantizando la implementación adecuada de las medidas de control de la pesca tras los períodos de veda en países como Mozambique mediante la eliminación de esta actividad fuera de época con medidas que desalienten esta práctica, así como una vigilancia continua.

- A través del uso de *tori lines* (o líneas espantapájaros) destinadas a minimizar la captura incidental de aves marinas, en lo cual el Grupo es, incluso, pionero en el diseño y su implementación en las pesquerías en Namibia.
- Mediante la disminución de la muerte de aves marinas en operaciones de pesca en Uruguay (BELNOVA) a través del programa de respeto por las aves marinas que se está implementando en los buques de la flota.
- Haciendo el seguimiento del programa de conservación de iguanas (*Iguana iguana*) en Nicaragua a través de la empresa del Grupo CAMANICA (con zocriaderos, en colaboración con la universidad Nacional).
- Haciendo el seguimiento de programas de reforestación de manglar (*Rhizophora mangle*) por iniciativa de CAMANICA en Nicaragua, con los beneficios asociados (creación de hábitats y zonas de criadero, reducción de la contaminación al medio ambiente o el control de la erosión del suelo).
- Haciendo el seguimiento del vivero de plantas nativas en fincas de CAMANICA en Nicaragua, con el objetivo de reforestar el entorno de las fincas de las granjas y ayudar a combatir la erosión de suelos.

5.2 Potenciales impactos sobre áreas protegidas

La protección medioambiental y la conservación de las características y recursos ecológicos de los ecosistemas que puedan verse afectados por las actividades específicas de las empresas del Grupo Nueva Pescanova son de primordial atención en nuestros programas de responsabilidad empresarial y sostenibilidad.

El Grupo está comprometido con el cumplimiento de todas las normativas nacionales e internacionales aplicables al monitoreo del impacto medioambiental y socioeconómico de nuestras actividades a través del diseño e implementación de programas de monitoreo y seguimiento en el ámbito de diferentes estudios de impacto ambiental (EIA) de las instalaciones y operaciones, de planes de seguimiento medioambiental y de manejo de las granjas, diseñando e impulsando proyectos en ecología y conservación, y de la realización de estudios complementarios de biodiversidad e impacto medioambiental y social.

Dado el carácter de consumo de recursos naturales vivos, las actividades acuícolas y pesqueras en Nicaragua, Angola, Guatemala, Ecuador y Namibia a cargo de las empresas del Grupo pueden generar un impacto potencial sobre la biodiversidad y, dependiendo de la sensibilidad del entorno medioambiental en lo que respecta a la biodiversidad y el estatuto de protección, nuestras actividades acuícola y pesquera en estos países están regidas por planes de manejo y actuación responsable; a saber:

- Implementación de programas de evaluación, monitoreo y mitigación de impactos de la actividad acuícola.
- Proyectos de conservación diseñados para la mitigación de impactos y mejora de estado del ecosistema.
- Promoción en los últimos ejercicios de la reproducción en cautiverio de iguanas y su posterior repoblación en áreas naturales o la replantación de áreas de manglar y árboles de especies nativas.

6. Otros aspectos de contaminación

La emisión de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) (GRI 305-6) es exclusivamente de clorodifluorometano (HCFC-22 o R-22), y se reporta en la siguiente tabla relativa al ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021:

Marzo 2021	
Actividad y país	Emisión de SAO [t CFC-11-eq] ¹
Acuicultura	
Ecuador	0,08
España	-
Guatemala	-
Nicaragua	0,001
Pesca	
Argentina	0,238
Namibia	-
Uruguay	0,141
Transformación	
España	-
Francia	-
Namibia	-
Perú	-
Total	0,46

¹ Fuente de los Potenciales de Agotamiento de Ozono (PAO): Protocolo de Montreal

Identificamos como medidas de prevención y minimización de emisión de SAO, el mantenimiento regular de los equipos generadores de frío para las cámaras de congelación/refrigeración tanto en los barcos como en los centros de transformación, así como la reconversión necesaria de estos equipos para el cambio a gases refrigerantes con menor o ninguno Potencial de Agotamiento de Ozono (PAO).

La **Matriz de Materialidad** vigente a 31 de marzo de 2021, en lo que se refiere a las actividades pesquera, acuícola y de elaboración, no identifica como relevante la generación de ruido y la contaminación lumínica para el entorno medioambiental. Las emisiones atmosféricas de óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire (GRI 305-7), no se consideran significativas en lo que respecta a las actividades del Grupo.

IV. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS A NUESTRAS PERSONAS

1. Empleo

1.1 Empleados

El número total y la distribución de los empleados del Grupo Nueva Pescanova por sexo y país a 31 de marzo de 2021 es como sigue:

	Marzo 2021		
	Mujeres	Hombres	Total
Argentina	56	689	745
Brasil	-	7	7
Ecuador	534	1.737	2.271
España	625	546	1.171
Francia	111	105	216
Grecia	7	11	18
Guatemala	1.020	286	1.306
Irlanda	16	18	34
Italia	9	11	20
Mozambique	29	496	525
Namibia	1.310	1.087	2.397
Nicaragua	198	1.508	1.706
Perú	56	62	118
Portugal	14	17	31
Sudáfrica	3	3	6
Uruguay	10	100	110
USA	13	10	23
Total	4.011	6.693	10.704

El número total y la distribución de empleados del Grupo por edad y país a 31 de marzo de 2021 es como sigue:

Marzo 2021				
	<25	25-45	>45	Total
Argentina	14	454	277	745
Brasil	-	4	3	7
Ecuador	567	1.255	449	2.271
España	8	600	563	1.171
Francia	34	105	77	216
Grecia	-	11	7	18
Guatemala	429	761	116	1.306
Irlanda	3	15	16	34
Italia	2	9	9	20
Mozambique	38	263	224	525
Namibia	86	1.490	821	2.397
Nicaragua	283	1.200	223	1.706
Perú	17	76	25	118
Portugal	-	9	22	31
Sudáfrica	-	5	1	6
Uruguay	7	66	37	110
USA	1	13	9	23
Total	1.489	6.336	2.879	10.704

El número total y la distribución de empleados del Grupo por clasificación profesional y país a 31 de marzo de 2021 se desglosa en el siguiente cuadro:

Marzo 2021						
País	Alta Dirección	Dirección	Mandos Intermedios	Técnico	Operativo	Total
Argentina	-	1	75	51	618	745
Brasil	-	1	3	-	3	7
Ecuador	-	2	190	330	1.749	2.271
España	10	36	215	214	696	1.171
Francia	-	1	35	66	114	216
Grecia	-	1	14	3	-	18
Guatemala	-	1	25	46	1.234	1.306
Irlanda	-	1	7	2	24	34
Italia	-	1	7	1	11	20
Mozambique	-	1	70	59	395	525
Namibia	-	1	58	73	2.265	2.397
Nicaragua	-	1	46	393	1.266	1.706
Perú	-	1	16	26	75	118
Portugal	-	1	10	14	6	31
Sudáfrica	-	1	3	-	2	6
Uruguay	-	1	10	10	89	110
USA	-	1	7	15	-	23
Total	10	53	791	1.303	8.547	10.704

1.2 Modalidades de contrato de trabajo

El número total y la distribución de modalidades de contrato de trabajo en el Grupo Nueva Pescanova por país a 31 de marzo de 2021 se representa a continuación:

	Marzo 2021		
	Indefinidos	Eventuales	Total
Argentina	705	40	745
Brasil	7	-	7
Ecuador	2.271	-	2.271
España	1.070	101	1.171
Francia	187	29	216
Grecia	18	-	18
Guatemala	1.018	288	1.306
Irlanda	34	-	34
Italia	14	6	20
Mozambique	191	334	525
Namibia	1.282	1.115	2.397
Nicaragua	1.488	218	1.706
Perú	48	70	118
Portugal	27	4	31
Sudáfrica	6	-	6
Uruguay	85	25	110
USA	23	-	23
Total	8.474	2.230	10.704

El número total y la distribución de modalidades de contrato de trabajo en el Grupo por sexo, edad y clasificación profesional a 31 de marzo de 2021 es como sigue:

Categoría profesional	Indefinidos						Eventuales						Total
	M			V			M			V			
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	
Alta Dirección	-	-	1	-	3	6	-	-	-	-	-	-	10
Dirección	-	4	4	-	15	30	-	-	-	-	-	-	53
Mandos Intermedios	3	128	88	2	227	302	-	10	1	-	12	18	791
Técnico	13	216	87	59	580	246	9	21	2	12	30	28	1.303
Operativo	287	1.276	865	740	2.312	980	179	742	75	185	760	146	8.547
Total	303	1.624	1.045	801	3.137	1.564	188	773	78	197	802	192	10.704

El número promedio acumulado trimestral en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 de contratos fijos y temporales por sexo, edad y clasificación profesional se presenta en el siguiente cuadro:

Categoría profesional	Indefinidos						Eventuales						Total
	M			V			M			V			
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	
Alta Dirección	-	-	1	-	3	6	-	-	-	-	-	-	10
Dirección	-	4	4	-	15	32	-	-	-	-	-	-	54
Mandos Intermedios	3	135	87	2	234	303	-	8	1	-	12	18	804
Técnico	14	210	86	60	586	250	8	23	2	12	33	26	1.309
Operativo	299	1.287	863	773	2.309	987	369	1.262	154	352	952	163	9.771
Total	315	1.637	1.042	835	3.148	1.577	377	1.293	157	364	997	208	11.949

En los convenios colectivos (o en los marcos de las relaciones laborales fijados en las legislaciones laborales locales) de los restantes países en los que estamos presentes no existe la consideración de empleados contratados a tiempo parcial.

1.3 Despidos

El número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional en el Grupo en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se representa en el cuadro siguiente:

Categoría Profesional	Marzo 2021					
	Mujeres			Hombres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Alta Dirección	-	-	-	-	-	1
Dirección	-	-	-	-	1	-
Mandos intermedios	-	2	-	-	2	2
Técnicos	-	-	-	-	1	2
Operativos	3	2	2	10	12	5
Total	3	4	2	10	16	10

El Grupo ha adoptado la decisión de mantener sus niveles de empleo hasta la fecha y no ha recurrido a la regulación temporal de empleo (ERTE) en el contexto excepcional provocado por de la pandemia de la **COVID-19**.

1.4 Remuneraciones medias de la plantilla

Las remuneraciones del personal que forma parte de la plantilla del Grupo Nueva Pescanova son revisadas y actualizadas, en el caso en el que corresponda, en el mes de abril de cada año. Es por este motivo por el que los datos de remuneraciones medias que se presentan en este informe se corresponden con los presentados en el Estado de Información No Financiera (EINF) del ejercicio 2020, al considerarse que no existen diferencias significativas entre aquéllas y las remuneraciones medias del primer trimestre del año 2021.

Las remuneraciones medias de los profesionales del Grupo Nueva Pescanova deben ser leídas en el contexto de la diversidad geográfica en donde operamos, teniendo en cuenta las diferencias de PIB y poder adquisitivo de los distintos países. Es por ello que más adelante haremos una comparativa teniendo en cuenta la ponderación de estas circunstancias. Sin perjuicio de ello, las remuneraciones medias por unidad generadora de efectivo (UGE), edad y clasificación profesional es como sigue:

2020			
Acuicultura Vannamei			
Categoría profesional	<25	25-45	>45
Dirección / Directivos	-	49.112	96.055
Mandos Intermedios / Técnicos	6.592	11.063	15.866
Especialistas / Operarios	3.943	4.081	4.586

Comercial y otros			
Categoría profesional	<25	25-45	>45
Dirección / Directivos	-	95.267	116.854
Mandos Intermedios / Técnicos	12.512	33.844	46.033
Especialistas / Operarios	16.871	20.727	24.921

Pesca África			
Categoría profesional	<25	25-45	>45
Dirección / Directivos	-	54.423	54.650
Mandos Intermedios / Técnicos	2.410	7.508	7.380
Especialistas / Operarios	1.703	1.666	2.080

Pesca Cono Sur			
Categoría profesional	<25	25-45	>45
Dirección / Directivos	-	69.501	91.247
Mandos Intermedios / Técnicos	6.490	15.777	28.074
Especialistas / Operarios	4.300	6.729	6.068

Para el cálculo se tienen en cuenta los salarios brutos anuales, incluyendo pluses de nocturnidad. Debido a que se ha modificado el método de cálculo, no se incluye el dato del ejercicio anterior, puesto que la evolución no es comparable. Este dato se incluirá en los próximos años de reporte.

Se excluyen las remuneraciones de las personas de flota embarcadas en buques pesqueros. Adicionalmente se excluyen las remuneraciones de los empleados contratados en España a tiempo parcial, de los empleados con reducción de jornada y de los empleados expatriados por no ser comparables con el resto de los datos aportados.

Las remuneraciones medias de los profesionales de flota embarcados en buques pesqueros del Grupo Nueva Pescanova por edad y clasificación profesional son como sigue:

2020			
Categoría profesional	Hombres		
	<25	25-45	>45
Capitanes y Jefes de Máquinas	-	42.887	58.416
Oficiales de Puente y Máquina	-	34.720	40.739
Maestranzas y Subalternos	7.438	10.405	11.246

Para el cálculo se tienen en cuenta los salarios brutos anuales, incluyendo pluses de nocturnidad. Debido a que se ha modificado el método de cálculo, no se incluye el dato del ejercicio anterior, puesto que la evolución no es comparable. Este dato se incluirá en los próximos años de reporte.

Se excluye las remuneraciones de las mujeres por no ser comparables. A 31 de diciembre de 2020 el número de mujeres de flota embarcadas en buques pesqueros asciende a 12 frente a 1.223 hombres (1.235 en total)

El Grupo Nueva Pescanova ha analizado la competitividad de las remuneraciones de sus empleados, comparando sus remuneraciones medias por país, categoría y sexo, con los Salarios Mínimos Interprofesionales (SMI) publicados para los países en los que estamos presentes. A continuación, se muestran los índices calculados sobre una base 100:

UGE / País	2020			
	Remuneraciones medias		Índice sobre SMI	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Acuicultura Vannamei				
Ecuador				
Directivos	79.961	94.890	2.007	2.381
Mandos intermedios/Técnicos	17.216	13.983	432	351
Especialistas/Operarios	5.291	5.254	133	132
Guatemala				
Directivos	29.872	25.763	923	796
Mandos intermedios/Técnicos	8.263	8.583	255	265
Especialistas/Operarios	3.254	3.816	101	118
Nicaragua				
Directivos	63.702	91.434	3.497	5.019
Mandos intermedios/Técnicos	7.571	9.736	416	534
Especialistas/Operarios	3.481	3.183	191	175
Pesca África				
Namibia				
Directivos	34.743	-	3.332	-
Mandos intermedios/Técnicos	6.851	11.847	657	1.136
Especialistas/Operarios	1.690	2.072	162	199
Pesca Cono Sur				
Argentina				
Directivos	-	67.520	-	3.424
Mandos intermedios/Técnicos	17.919	17.280	909	876
Especialistas/Operarios	7.515	7.956	381	403
Perú				
Directivos	-	96.879	-	3.863
Mandos intermedios/Técnicos	12.379	14.293	494	570
Especialistas/Operarios	3.794	3.593	151	143

UGE / País	2020			
	Remuneraciones medias		Índice sobre SMI	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Comercial y otros				
España				
Directivos	89.335	97.795	784	858
Mandos intermedios/Técnicos	37.522	42.069	329	369
Especialistas/Operarios	21.667	22.188	190	195
Francia				
Directivos	90.999	112.657	493	610
Mandos intermedios/Técnicos	30.376	39.419	164	213
Especialistas/Operarios	22.778	22.598	123	122
Grecia				
Directivos	49.633	69.158	636	887
Mandos intermedios/Técnicos	24.447	31.942	313	410
Irlanda				
Mandos intermedios/Técnicos	42.012	46.250	223	246
Especialistas/Operarios	27.120	35.974	144	191
Portugal				
Directivos	79.783	98.770	897	1.111
Mandos intermedios/Técnicos	28.190	32.785	317	369
Especialistas/Operarios	19.391	20.866	218	235

Para el cálculo se tienen en cuenta los salarios brutos anuales, incluyendo pluses de nocturnidad de todas las categorías profesionales del Grupo, excepto la de Dirección por no ser datos comparables. Debido a que se ha modificado el método de cálculo, no se incluye el dato del ejercicio anterior, puesto que la evolución no es comparable. Este dato se incluirá en los próximos años de reporte.

Se excluyen las remuneraciones de las personas de flota embarcadas en buques pesqueros, de los empleados contratados en España a tiempo parcial, de los empleados con reducción de jornada y de los empleados expatriados por no ser comparables con el resto de los datos aportados.

Además, se excluyen las remuneraciones de las empresas del Grupo en Brasil, Italia, Mozambique, Sudáfrica, USA y Uruguay por no disponer de datos comparables por sexos.

La fórmula empleada para el cálculo del índice es: $(SM \text{ por país de los operarios, especialistas, técnicos y mandos intermedios del Grupo} / SMI \text{ por país}) \times 100$. Sólo se incluyen estas categorías por ser las que concentran el mayor volumen de empleados del Grupo.

El SMI por país se ha obtenido de la siguiente fuente de información: <https://wageindicator.org/salary>

1.5 Brecha salarial

El Grupo Nueva Pescanova está comprometido y vela por la prevención de cualquier tipo y forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, aportando criterios objetivos y sistemas analíticos de determinación de los salarios de sus profesionales, dando así respuesta a cualquier eventual brecha salarial entre géneros que se pudiera presentar.

Del mismo modo que ocurre con los datos presentados anteriormente de remuneraciones medias, y al estar calculados sobre estos mismos, los datos de brecha salarial presentados en este informe hacen referencia al ejercicio 2020, al considerarse que no existen diferencias significativas en las

remuneraciones medias del personal del Grupo con respecto a las remuneraciones medias del primer trimestre del año 2021.

Los datos sobre brecha salarial de hombres y mujeres del Grupo Nueva Pescanova se representan porcentualmente en el cuadro siguiente:

UGE / País	Brecha
Acuicultura Vannamei	
Ecuador	5,5%
Guatemala	(0,6%)
Nicaragua	1,0%
Comercial y otros	
España	3,4%
Francia	(3,8%)
Grecia	(21,5%)
Irlanda	(9,4%)
Portugal	0,8%
USA	0,6%
Pesca África	
Namibia	(4,7%)
Pesca Cono Sur	
Argentina	(7,6%)
Perú	(0,3%)

La fórmula empleada para el cálculo de brecha es: mediana de la remuneración mujer menos mediana de la remuneración hombre dividido entre mediana remuneración hombre. La mediana de cada país por sexo se calcula ponderando las medianas de las categorías profesionales por sexo. La brecha positiva indica el % en que la mediana salarial de las mujeres es superior a la mediana salarial de los hombres y viceversa.

Para el cálculo se tienen en cuenta los salarios brutos anuales, incluyendo pluses de nocturnidad de todas las categorías profesionales del Grupo. Sólo se excluye la categoría de Dirección por no disponer de datos comparables por sexos.

Se excluyen las remuneraciones de las personas de flota embarcadas en buques pesqueros, de los empleados contratados en España a tiempo parcial, de los empleados con reducción de jornada y de los empleados expatriados por no ser comparables con el resto de los datos aportados.

Además, se excluyen las remuneraciones de las empresas del Grupo en Brasil, Italia, Mozambique, Sudáfrica y Uruguay.

1.6 Remuneraciones medias de los miembros del Consejo y la Alta Dirección

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Dirección del Grupo Nueva Pescanova se detalla en la **Nota 17.3** de la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas de Nueva Pescanova, S.L., y Sociedades Dependientes, correspondiente al ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, si bien no se desglosa por sexo por motivos de protección de datos.

Las retribuciones percibidas por los miembros del Consejo tanto por las funciones desempeñadas como por asistencia a consejos, dietas o atención estatutaria es la misma independientemente de si son hombres o mujeres. La Alta Dirección, formada por diez personas, está constituida por 9 varones y 1 mujer.

1.7 Desconexión laboral

Las políticas de desconexión laboral del Grupo Nueva Pescanova se encuentran consignadas en los oportunos convenios colectivos (de empresa o sectoriales, según los casos) y, en su defecto, en lo establecido en la normativa laboral que resulte de aplicación en cada país. Adicionalmente, en 'Nuestro Código Ético' y otras normas de nuestro Sistema Normativo Interno se regula expresamente el régimen de uso de los sistemas de información y comunicación entregados a los empleados para el desempeño de su trabajo.

En el caso de España, tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los trabajadores tienen reconocido su derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Las modalidades del ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y estarán sujetas a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En este sentido, dispone el artículo 6.7 del *Procedimiento General de Gestión del Trabajo a Distancia del Grupo Nueva Pescanova* aprobado por el Comité Ejecutivo (COMEX) con fecha 22 de diciembre de 2020 cuanto sigue a este respecto:

"El Grupo Nueva Pescanova garantiza el derecho a disfrutar del tiempo de descanso de sus colaboradores/as sin intromisiones del trabajo, así como la prevención y limitación del riesgo de sobreexposición tecnológica de sus personas trabajadoras, todo ello a fin de evitar las consecuencias negativas que sobre su salud y seguridad podrían conllevar.

Por ello, el Grupo Nueva Pescanova reconoce a todos sus empleados/as el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral. Para impulsar este derecho, el Grupo Nueva Pescanova se compromete a promover medidas que fomenten el respeto del tiempo de descanso de todos sus trabajadores/as.

A tal efecto, el Grupo Nueva Pescanova reconoce expresamente a todos los/as empleados/as, salvo causa de fuerza mayor, situaciones excepcionales o de urgente necesidad, el derecho a no responder correos electrónicos, mensajes y llamadas fuera de su jornada y horario de trabajo.

El Grupo Nueva Pescanova se compromete a elaborar una política corporativa u otra norma interna en materia de desconexión digital".

1.8 Personas con discapacidad

El número de empleados del Grupo Nueva Pescanova con discapacidad a fecha 31 de marzo de 2021 asciende a 113 personas.

2. Organización del trabajo

2.1 Tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo se regula en los convenios colectivos propios o sectoriales o en la normativa laboral de aplicación en cada país en el que estamos presentes, estableciendo una jornada máxima anual, con turnos establecidos, entre otras cuestiones. En el Grupo se contempla la distribución irregular de la jornada, en función de las necesidades de organización del trabajo, así como se regula la realización de horas extraordinarias, de acuerdo con el límite máximo establecido en las leyes laborales aplicables en los países donde estamos presentes.

El Grupo Nueva Pescanova respeta los descansos diarios y semanales mínimos previstos en la normativa laboral de aplicación, así como las fiestas laborales establecidas en el oportuno calendario laboral.

Los trabajadores del Grupo tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por diferentes motivos, como pueden ser la atención y/o cuidado de familiares o el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal, a través de los permisos retribuidos.

En lo que se refiere al *Registro de Jornada* en España, con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (en adelante, RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo), se han introducido una serie de disposiciones dirigidas a establecer el registro de la jornada de trabajo, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada y de crear un marco de seguridad jurídica.

En este sentido, el artículo 10, apartado segundo, del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, modificó el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo un nuevo apartado 9, en el que se establece la obligación legal de registrar la jornada de trabajo, mediante la utilización de un sistema de registro diario que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada laboral de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Por ello, en las empresas Novapesca Trading, S.L.U., Nueva Pescanova S.L. y Pescanova España S.L.U. (centros de Comercio y Back-Office de Chapela y Madrid), en cumplimiento de la normativa legal existente al efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, se implementó en el ejercicio 2020 el *Sistema Telemático de Registro de Jornada* a través de la regulación contenida en un nuevo *Procedimiento General* (que tiene por objeto regular el Sistema Telemático de Registro de Jornada), así como el régimen disciplinario derivado del incumplimiento de las obligaciones de registrar en dicho Sistema Telemático la jornada de trabajo por parte de todas las personas trabajadoras de los centros de trabajo anteriormente mencionados.

En el ámbito del *Trabajo a Distancia* (o teletrabajo), práctica generalizada durante la pandemia de la *COVID-19*, con fecha 1 de julio de 2020 el Grupo aprobó su *Política Corporativa de Trabajo a Distancia en el Grupo Nueva Pescanova* y el correspondiente *Procedimiento General de Gestión del Trabajo a Distancia en el Grupo Nueva Pescanova* cuyos objetivos son, precisamente, establecer formalmente los criterios y requisitos para poder optar al beneficio otorgado por el Grupo a sus profesionales de realizar la prestación laboral mediante la modalidad de trabajo a distancia.

En efecto, estas políticas de trabajo a distancia del Grupo buscan ofrecer a los/as colaboradores/as una forma de trabajar que les permita llevar a cabo sus funciones fuera de las instalaciones de su lugar de trabajo habitual del modo que mejor se adapte a sus necesidades personales, en aras de alcanzar el equilibrio entre la vida personal y profesional, y conseguir una mayor productividad y optimización de recursos personales y de la Compañía, así como cumplir con las recomendaciones de las autoridades de fomento del trabajo a distancia.

Tras la publicación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia se procedió a la adaptación de la referida *Política Corporativa* y de su *Procedimiento General*, cuya segunda versión fue aprobada por el Comité Ejecutivo (COMEX) en fecha 22 de diciembre de 2020.

Tal y como se consigna más arriba, con motivo de la declaración del Estado de Alarma en España, en fecha 14 de marzo de 2020, por la situación de excepcionalidad sanitaria derivada de la **COVID-19**, el Grupo Nueva Pescanova puso en marcha la adopción voluntaria de medidas de trabajo a distancia (o también conocido como teletrabajo) para todo el personal de administración o back-office del Grupo en el mundo, con la finalidad de garantizar la seguridad y salud de los empleados del Grupo Nueva Pescanova y la continuidad del negocio. En el caso de los centros industriales y de acuicultura continuaron su actividad y operatividad de forma presencial por razones operativas obvias al tratarse de una actividad clasificada como esencial que, por su propia naturaleza, exige una presencia física en el lugar de trabajo.

En el mes de septiembre de 2020, se revisaron los protocolos de actuación para la incorporación a las oficinas corporativas de forma presencial, con una operatividad del 100% a partir del 7 de septiembre de 2020, con un sistema de regreso a las oficinas en turnos alternos del 50% de la plantilla por semanas completas. Posteriormente, se tomó la decisión de vuelta a los puestos de trabajo de forma presencial a partir del 13 de octubre de 2020, manteniendo la fórmula del 40% de trabajo a distancia, de acuerdo con lo regulado en la *Política Corporativa* y el *Procedimiento General de Gestión del Trabajo a Distancia* referidos anteriormente.

En Nicaragua (CAMANICA) se implementó el Trabajo a Distancia como medida preventiva de la **COVID-19**, para el personal que se presume esté de forma directa o indirecta afectado por algún cuadro sospechoso de enfermedades respiratorias.

2.2 Absentismo

El número total de horas de absentismo por enfermedad común en las sociedades del Grupo Nueva Pescanova ha sido de 214.220 en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021. No se incluyen datos de Portugal, Italia, Grecia, Sudáfrica, USA y Brasil por no ser éstos significativos en el contexto del Grupo.

Adicionalmente, destacar que las horas de absentismo provocadas por la **COVID-19** de los empleados y empleadas del Grupo en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 ascendieron a 87.020.

2.3 Conciliación y ejercicio corresponsable de ambos progenitores

Los profesionales del Grupo Nueva Pescanova pueden adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de las posibilidades que en cada momento tenga el Grupo, siempre y cuando se respete la jornada en cómputo semanal/anual, según los casos, todo ello en los términos y con el alcance previsto en los convenios colectivos o la normativa laboral de aplicación.

Adicionalmente, en esos convenios colectivos o, en su caso, en la normativa laboral de aplicación, se regulan permisos retribuidos como el de lactancia, reducción de jornada para el cuidado de menores o de una persona con discapacidad, excedencias para atender circunstancias personales o familiares, etc., que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores del Grupo. Por último, nuestra *Política Corporativa de Gestión Responsable de Personas* recoge formalmente los compromisos que asume el Grupo con sus profesionales en materia de responsabilidad laboral, incluyendo “una adecuada conciliación de su vida familiar y profesional” (artículo 3.3).

3. Salud y seguridad

3.1 Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El Grupo Nueva Pescanova dispone de su correspondiente *Política Corporativa de Seguridad y Salud Laboral* aplicable a todo el Grupo. Esta Política Corporativa incluye el compromiso de la Dirección del Grupo con el cumplimiento estricto de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo establecido en las distintas normas y reglamentos tanto nacionales como internacionales, cumpliendo en todos sus aspectos y siendo ésta sometida a una auditoría por parte de BUREAU VERITAS, que certifica su cumplimiento. Este compromiso se refuerza en nuestra *Política Corporativa de Gestión Responsable de Personas* en cuyo artículo 3.2 se declara expresamente que la “seguridad, salud e higiene laborales de nuestros profesionales es innegociable y prevalece a cualquier otra demanda del negocio u operaciones del Grupo”.

El Departamento Corporativo de Personas del Grupo Nueva Pescanova cuenta con su propia Dirección Corporativa de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Integral, la cual ha diseñado e implantado por cada sector de actividad del Grupo un *Sistema Integral de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales* (descrito y estructurado en el *Manual de Gestión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales*), siguiendo estrictamente los requerimientos legales de los países en los que estamos presentes e, incluso, superándolos en muchos casos donde la legislación no está tan desarrollada como la española.

De igual manera, se cuenta con un *Manual de Procedimientos Operativos de Trabajo* en el que se contiene un total de 21 *Procedimientos Preventivos* debidamente comunicados a los trabajadores, garantizando así el cumplimiento de las actividades bajo unas normas específicas de seguridad laboral y asegurando unos principios básicos de salvaguarda de la seguridad de los trabajadores y trabajadoras del Grupo.

Asimismo, se dispone también de unas *Fichas de Trabajo Seguro* para las cuatro actividades principales del Grupo (pesca, acuicultura, elaboración y administrativo/comercial) que se han entregado a los trabajadores del Grupo en las oportunas sesiones formativas presenciales.

Por su parte, los *Manuales de Seguridad* elaborados según las actividades desarrolladas por el Grupo marcan las pautas de trabajo seguro para los empleados de cada una de las cuatro actividades principales arriba identificadas.

Por cada centro de trabajo del Grupo se ha procedido a desarrollar los siguientes *Registros*, los cuales son revisados de forma anual, trimestral o mensual, según el calendario fijado:

- Evaluación de Riesgos Laborales.
- Plan de Acción.
- Estudios ergonómicos.
- Mediciones higiénicas.

- Planes de emergencias y autoprotección.
- Vigilancia de la salud.
- Visitas periódicas de seguridad.
- Investigaciones de accidentes.
- Memorias de actividades.
- Planificación anual de actividades.
- Fijación de objetivos anuales.
- Reuniones de los Comités de Seguridad y Salud.
- Formación en materia de prevención.
- Estadísticas de accidentes.
- Análisis de costes de accidentes.

La Dirección Corporativa de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Integral elabora anualmente su *Memoria de Actividades*, sus *Informes de Eficacia* y los correspondientes *Datos Estadísticos* de todos los países donde el Grupo realiza sus actividades. La mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral es comprobada ejercicio tras ejercicio a la vista de los resultados obtenidos, los cuales muestran una reducción paulatina de la accidentabilidad general del Grupo. Al mismo tiempo, se desarrollan y aprueban por los *Comités de Seguridad y Salud*, presentes en todos nuestros centros de trabajo, las *Planificaciones Anuales* correspondientes y se establecen los objetivos por centro a conseguir cada ejercicio.

En lo que se refiere a la *medidas y protocolos concretos aplicados* en relación con la *COVID-19*, desde su aparición y hasta el 31 de marzo de 2021, el Grupo Nueva Pescanova ha diseñado una serie de protocolos y se han puesto en marcha diversas medidas destinadas a garantizar la seguridad y la salud de nuestros profesionales:



Tras la confirmación de la pandemia de la *COVID-19* en el primer trimestre del año 2020, desde la Dirección Corporativa de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Integral se realizó la oportuna evaluación de riesgos derivados de la *COVID-19* de todos los centros de trabajo del

Grupo en el mundo, con la finalidad de poder adaptarlos y garantizar que los empleados desempeñaran su trabajo en un lugar seguro. Paralelamente, se realizó una evaluación de todo el personal de riesgo o especialmente sensible frente a la **COVID-19**, para poder definir las medidas de prevención, adaptación y protección de tal forma que puedan desempeñar su trabajo sin riesgo para su salud. A continuación, se detallan las medidas y protocolos implantados en el Grupo a nivel global para la lucha contra la **COVID-19**, no sin antes apuntar que desde el inicio de la pandemia el Grupo ha hecho un gran esfuerzo económico y en recursos humanos para estar en disposición de garantizar, en primer lugar, la seguridad y salud de nuestros profesionales y, en segundo término, lógicamente, asegurar la continuidad del negocio.

i. Protocolos y comunicaciones:

- Publicación de un manual general implantado y entregado a todos los empleados del Grupo, que incluye, entre otros, la redacción de normas de comportamiento seguro y también de un Protocolo Preventivo y un Protocolo Reactivo frente a la **COVID-19**.
- Realización de comunicaciones periódicas a todo el personal, en las que se les han hecho llegar las novedades con respecto a la pandemia, haciendo hincapié en la necesidad de cumplimiento de todas las normas de comportamiento seguro. Entre estas comunicaciones destacan los video-comunicados periódicos y regulares del CEO del Grupo actualizando la situación de la pandemia en el Grupo y difundidos a través de comunicaciones electrónicas a los profesionales y a través de nuestra intranet **PESCANET**.
- Realización de jornadas de formación para todos los empleados.



ii. Equipos de protección:

▪ Individuales:

Se han entregado en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 más de 360.000 mascarillas. Además, se ha puesto a disposición de los empleados pantallas de protección facial, gafas de protección, botes de gel hidroalcohólico y guantes de nitrilo.

- Colectivos:
 - Instalación de mamparas de protección entre puestos de trabajo.
 - Colocación de instrumentos de señalización en los centros de trabajo.
 - Colocación de dispensadores de gel hidroalcohólico para la desinfección de manos.
 - Incremento de la limpieza y desinfección de los lugares de trabajo añadiendo nebulizaciones semanales.
 - Instalación de sistemas de depuración de aire y sistemas automáticos de toma de temperatura.

iii. Realización de test:

- Test realizados al personal propio: En el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se realizaron **2.800 test** a la plantilla propia.
- Test realizados al personal ajeno: En el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se realizaron **400 test** a personal ajeno o visitas externas en las instalaciones del Grupo.
- Se firmaron dos **convenios de colaboración con laboratorios** a nivel nacional e internacional para poner a disposición de nuestros profesionales y sus familias la posibilidad de realización de test de detección. En el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se realizaron más de **50 PCR** en laboratorios concertados.

iv. Medidas organizativas:

- Tal y como ya se expuso más arriba, se implantó el trabajo a distancia (teletrabajo) en el primer estado de alarma de marzo de 2020 en España, para el personal que pueda desarrollar su función en dichas condiciones.
- Implantación para la posterior reactivación del sistema presencial del modelo 50/50, que consistió en constituir dos grupos separados de trabajadores, que trabajaron por turnos de semana completa alternando el trabajo presencial y el a distancia, con el fin de evitar contactos y garantizar la continuidad del negocio.
- Entrega del *Pack de Bienvenida* con elementos necesarios de protección en el momento de la reactivación del trabajo presencial, con mascarillas, gel hidroalcohólico y guantes, además de documentación sobre seguridad y salud frente a la **COVID-19**.
- Reducción al mínimo de los desplazamientos entre centros y prohibición de los viajes salvo que fueran estrictamente necesarios para garantizar la continuidad del negocio.
- Control exhaustivo de las visitas y contrataciones que accedan a los centros de trabajo.

- Lanzamiento de una campaña propia de vacunación contra la gripe, poniendo a disposición y suministrando las vacunas a todos los empleados que lo solicitasen. En este sentido, durante la campaña de vacunación contra la gripe del año 2020 se vacunaron en todo el mundo un total de **447 profesionales**, frente a los 86 del ejercicio 2019.
- Suscripción de un seguro de ingreso hospitalario por causa de la **COVID-19** para todos los empleados y de un seguro de repatriación para expatriados y viajeros frecuentes.
- En marzo de 2021 el Grupo Nueva Pescanova fue certificado por AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación), por nuestros protocolos preventivos y reactivos frente a la **COVID-19**, garantizando así que aplicamos medidas eficaces de forma continua para ofrecer un espacio de trabajo seguro. Paralelamente, la certificación respalda además que estas iniciativas cumplen con las directrices marcadas por el Ministerio de Sanidad en materia de prevención e higiene sobre la **COVID-19**. La rigurosa evaluación que realizó AENOR valoró aspectos como la gestión de riesgos, la gestión de la salud en el trabajo, la formación sobre las normas de comportamiento, las medidas organizativas (control de aforo y distancias) y de protección (uso de material de protección individual), así como las buenas prácticas de limpieza e higiene, la información y comunicación constante, entre otras.

v. Medidas específicas para el área de pesca:

Adicionalmente, el Grupo ha desarrollado medidas adaptadas para la actividad de pesca, diseñando protocolos para el regreso de las tripulaciones, adelantando los regresos del personal de flota para poder realizar las cuarentenas pertinentes en los países en donde pesca el Grupo, además de la realización de pruebas PCR para el embarque y una posterior parada de 3/4 días del buque en puerto, para confirmar que no surge ningún caso positivo antes de su salida para iniciar la campaña.

vi. Medidas específicas para el área de acuicultura:

Del mismo modo, se han implementado medidas excepcionales en las granjas de cultivo en Ecuador (PROMARISCO) y Nicaragua (CAMANICA), modificando los turnos de trabajo para que se realicen los menores cambios posibles y reducir los contactos, y realizando cribados a todo el personal que entra en las granjas.

3.2 Accidentes de trabajo y enfermedad profesional

i. Accidentes de trabajo e indicadores de siniestralidad

A continuación, se refleja el cuadro del número de accidentes de trabajo por sexos con los correspondientes índices de siniestralidad de la plantilla propia del Grupo Nueva Pescanova durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 (no se ha considerado a estos efectos el impacto en este ámbito de la **COVID-19** por la diversidad normativa y regulatoria existente en los países en los que estamos presentes en cuanto a la consideración o no de dicha enfermedad como accidente de trabajo):

	Mujeres	Hombres	Total
Nº de accidentes laborales	20	46	66
Índice de incidencia	5,04	6,93	6,23
Índice de frecuencia	2,35	3,13	2,85
Índice de gravedad	0,04	0,05	0,04

Como horas trabajadas se contemplan las horas teóricas de convenio.

Datos en números relativos, cuya base de cálculo es la siguiente:

Índice de incidencia: Accidentes por cada 1.000 trabajadores (n° accidentes/ n° trabajadores X 1.000).

Índice de frecuencia: Accidentes por cada 1.000.000 horas trabajadas (n° accidentes/horas trabajadas X 1.000.000).

Índice de gravedad: Días perdidos por cada 1.000 horas trabajadas (Días perdidos por accidente/horas trabajadas X 1.000).

ii. Enfermedades profesionales

En el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 no se han dado casos de enfermedad profesional en el Grupo Nueva Pescanova (se refiere a aquellos países cuya legislación vigente contempla la existencia de enfermedades profesionales).

4. Relaciones sociales

4.1 Diálogo social

Se mantienen reuniones periódicas con los representantes de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo (Comités de Empresa, Delegados de Personal, o la denominación que se le dé en cada lugar a la Representación Legal de los Trabajadores) en los países en los que el Grupo está presente, para tratar temas referidos a las actividades del centro; a saber: calendario laboral; turnos de trabajo; seguridad y salud en el puesto de trabajo; bienestar laboral; etc.

4.2 Convenios colectivos

El porcentaje de empleados del Grupo Nueva Pescanova cubiertos por un convenio colectivo propio o sectorial, por países, a 31 de marzo de 2021 se representa en el siguiente cuadro:

Marzo 2021	
País	% de empleados
Argentina	83
España	99
Francia	100
Italia	100
Mozambique	100
Portugal	100
Uruguay	100

En el resto de los países donde está presente el Grupo Nueva Pescanova y que no se reflejan en el anterior cuadro, nuestros empleados están cubiertos por el marco de las relaciones laborales fijado en la legislación laboral local.

4.3 Salud y seguridad laboral en los convenios colectivos

i. Principio general

En los convenios colectivos o en la normativa laboral de aplicación en cada uno de los países en los que estamos presentes se prevén capítulos o secciones específicos en materia de Seguridad y Salud Laboral, promoviendo así la seguridad y salud de los trabajadores

mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Con fecha 16 de octubre de 2020, **PESCANOVA ESPAÑA, S.L.U.**, suscribió un acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores de los Centros de Comercio y Back-Office Chapela, Centro Industrial de Paterna y Centro Industrial de Catarroja, para la regulación del trabajo a distancia.

ii. Servicios de prevención

Con la finalidad de garantizar la debida participación en materia de prevención, el Grupo facilita la constitución de Comités de Seguridad y Salud en los centros de trabajo en los países en los que estamos presentes, contando además con los oportunos servicios de prevención propios o ajenos, según los casos.

En Nicaragua (CAMANICA) el área de prevención coordinó la implementación de medidas de prevención de la **COVID-19** obteniendo excelentes resultados, el personal desarrolló sus actividades adoptando las medidas y realizó su trabajo sin interrupciones de los procesos productivos.

iii. Vigilancia de la salud

Se garantiza también a los trabajadores del Grupo la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, contando con los oportunos servicios propios o ajenos de vigilancia de la salud.

En Ecuador (PROMARISCO), de enero a marzo de 2021 se han desarrollado charlas en colaboración con el Ministerio de Salud Pública ecuatoriano con una duración de una hora cada una sobre Nutrición impartida a 47 colaboradores, 7 charlas sobre Enfermedades Vectoriales impartida a 564 colaboradores, 12 charlas sobre Protocolo de Bioseguridad ante la **COVID-19** impartida a 309 colaboradores y 4 charlas de Inmunización laboral impartida a 142 colaboradores.

En Nicaragua (CAMANICA) se realizaron campañas de sensibilización del cuidado de la salud, con especial énfasis en la higiene personal y hábitos saludables, prevención de enfermedades crónicas, cáncer de mama, papiloma humano y **COVID-19** complementadas con pruebas de PAP, examen físico de mamas y examen de mamografía, además de realizar jornadas de donación de sangre y vacunación de enfermedades comunes que se recibieron en alianzas con el Ministerio de Salud nicaragüense.

El equipo médico da acompañamiento a la evolución de los casos sospechosos para garantizar la atención adecuada y pronta mejoría, además de la habilitación de dos puestos médicos en granjas y laboratorios reforzando la atención a los colaboradores con la incorporación de 1 médico y 4 enfermeros adicionales al Staff.

En Guatemala (NOVAGUATEMALA) se realizaron campañas constantes para seguimiento de protocolo de bioseguridad para evitar el contagio de la **COVID-19**.

iv. Prendas de trabajo y medios de protección personal

Se proporcionan a los trabajadores del Grupo, según las necesidades de cada centro de trabajo, actividad y ocupación, los uniformes y prendas de trabajo adecuados para la prevención de los riesgos laborales a los que estén expuestos.

5. Desarrollo y Gestión del Talento

En el Grupo Nueva Pescanova la gestión del talento está alineada con su Plan Estratégico y posee un enfoque integral, donde todos los procesos son interdependientes; así nos permite homogenizar las políticas de selección, formación y desarrollo, persiguiendo la excelencia en todos sus procesos, teniendo siempre como objetivo el contribuir a la creación de valor para el Grupo y las personas que lo componemos.

Invertir en el talento de nuestras personas nos permite continuar creciendo y poner en marcha proyectos de futuro, con el fin de posicionar al Grupo Nueva Pescanova como la mejor compañía de alimentación.

Por ello, desde la Dirección General de Personas del Grupo se han puesto en marcha estrategias de gestión del talento innovadoras, alineadas con los retos de negocio presentes y futuros, que faciliten el desarrollo y la satisfacción de las personas que formamos el Grupo.

Los documentos corporativos donde se establece la gestión del talento del Grupo son nuestra **Política Corporativa de Gestión del Talento** y nuestro **Procedimiento General de Gestión del Talento**. En este último, se distinguen 4 subprocesos: formación y aprendizaje, promoción interna, valoración del desempeño y sucesión. Además, en nuestra **Política Corporativa de Gestión Responsable de Personas** se recoge tanto el compromiso del Grupo con que *“la gestión responsable de nuestro equipo humano facilite su crecimiento personal y profesional”* (artículo 3.4), como se incluyen entre los principios de actuación laboral responsable los consistentes en el *“desarrollo de una propuesta de valor que favorezca la selección, contratación y promoción del talento basado en el crecimiento profesional y personal de nuestras personas, el compromiso con el proyecto empresarial y el sentido de pertenencia”* y la *“formación y evaluación continua del desempeño de nuestros empleados como fórmula de crecimiento profesional y desarrollo de nuestros equipos”* (artículo 4).

5.1 Formación y aprendizaje

Con la finalidad de garantizar que el Grupo Nueva Pescanova cuente con personas formadas en base a los requerimientos de su Plan Estratégico y que sirvan como referente en las formas de hacer en el ámbito global del Grupo, el objetivo principal del subproceso de formación y aprendizaje es poner a disposición de los trabajadores un Plan de Formación anual adaptado a las necesidades formativas existentes, contribuyendo al desarrollo y crecimiento de los profesionales que forman parte del Grupo en cada momento.

La detección de necesidades formativas se realiza anualmente en el mes de octubre. Para ello, los Responsables de Personas de las distintas Áreas de Negocio del Grupo proceden, en coordinación con los distintos *Managers* (personas que tienen la responsabilidad de dirigir a otros), a definir cuáles son las necesidades a las que se debe dar cobertura en el siguiente ejercicio. Aquella formación de carácter obligatorio (es decir, la que marca la legislación de cada país) deberá estar recogida necesariamente dentro de las necesidades formativas. Además, también existe la posibilidad de incluir acciones formativas derivadas del proceso de valoración anual del empleado a través de *Ábaco (Success Factors)*.

En base a la información recogida en la detección de necesidades formativas, los Responsables de Personas proceden a establecer una priorización de las citadas necesidades y, si lo consideran oportuno, incluyen formación adicional necesaria para cumplir con los objetivos de la correspondiente Área de Negocio. En base a todo ello proceden a establecer un presupuesto. Una vez cumplimentado lo anterior, lo remiten a la Dirección General de Personas que procede a analizar dichas necesidades y a confeccionar el correspondiente **Plan de Formación Anual**.

Continuando con el propósito de que la formación llegue a todas las personas que forman el Grupo Nueva Pescanova, iniciado en el ejercicio 2019 a través de la puesta en marcha del “Campus Nueva Pescanova”, durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se ha continuado con el proceso de despliegue de la herramienta de formación online, contando actualmente con **1.053 personas** con acceso a la misma en 10 países, lo que supone un incremento del 20% frente a las 879 personas en 8 países con acceso a la herramienta a 31 de diciembre de 2020.

5.2 Promoción Interna

Con el objetivo de dotar de una mayor transparencia a los procesos de promoción y nombramientos dentro del Grupo y establecer unos criterios y circuitos de validación que aseguren la igualdad de oportunidades, la ausencia de cualquier tipo de discriminación y, en definitiva, la objetividad e imparcialidad en la gestión del talento, el Grupo Nueva Pescanova tiene implantado un subproceso de promoción interna basado en los méritos profesionales, el grado de cumplimiento de los objetivos de desempeño y las competencias de los profesionales que forman parte del Grupo. Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 no se han realizado promociones internas.

5.3 Valoración del desempeño

Para garantizar la formación continua que asegure el mantenimiento de las competencias de los profesionales del Grupo, contamos con un subproceso de valoración anual del desempeño de los profesionales basado en dos criterios fundamentales: el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y las competencias exigidas a cada uno de los puestos. Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 no se han realizado evaluaciones de desempeño ya que éstas se realizan de forma anual.

5.4 Sucesión

El Grupo Nueva Pescanova tiene establecido un subproceso de sucesión dentro de la organización cuyo propósito es el de formar y preparar al mejor talento posible para ocupar puestos de responsabilidad que son fundamentales para la permanencia, retención, sostenibilidad y buen desarrollo del Grupo. Se trata de un proyecto que se encuentra en proceso de diseño e implementación.

5.5 Horas de formación

El siguiente cuadro recoge el número total de horas de formación recibidas por los profesionales de todas las sociedades del Grupo Nueva Pescanova, desagregado por categorías, durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021:

Categoría profesional	Horas de formación
Alta dirección	14
Dirección	78
Mando intermedio	3.059
Técnico	3.506
Operativo	9.326
Total	15.983

Se excluyen las horas de formación de las empresas del Grupo en Brasil, Italia, Mozambique, Namibia y Grecia

El total de profesionales que han recibido formación durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 asciende a **4.326 personas**, y por tanto, alcanzando un ratio de 3,69 horas por profesional de formación impartida.

6. Igualdad

6.1 Promoción de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres

Tanto en *Nuestro Código Ético* (artículo 13) como en nuestra *Carta Ética y Social del Proveedor* (artículo 5.7) expresamente se recogen los principios de no discriminación e igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

De igual forma, nuestra *Política Corporativa de Gestión del Talento* se sustenta en el establecimiento de la igualdad de oportunidad y trato independientemente del género, raza, religión, discapacidad, estado civil, orientación sexual, situación familiar, edad o cualquier otra condición (artículo 4.d). Por su parte, nuestra *Política Corporativa de Reclutamiento, Selección, Incorporación y Salida* de profesionales del Grupo recoge, entre los valores y principios básicos de actuación en esta materia, los principios de no discriminación (artículo 3.a) y de igualdad de oportunidades (artículo 3.b). De igual forma, en nuestra *Política Corporativa de Gestión Responsable de Personas* (artículo 3.3) se refuerza el compromiso del Grupo con el respeto y promoción de la *“igualdad efectiva y real entre hombre y mujeres, la diversidad de nuestros profesionales y una adecuada conciliación de su vida familiar y profesional”*.

Adicionalmente, el artículo 5.4 de nuestra *Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales* (*“Defensa de unas relaciones laborales justas”*) recoge el compromiso del Grupo con el rechazo de cualquier forma de discriminación laboral por razón de ideología, religión, creencias, pertenencia a un etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros profesionales del Grupo o por el uso de las lenguas oficiales en cada uno de los países donde operamos.

Por otra parte, en los convenios colectivos y/o en la normativa laboral de aplicación en los países donde operamos, se establece el principio general de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como con la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Además, en España, existe una iniciativa llevada a cabo por un grupo de mujeres que forman parte de los profesionales del Grupo Nueva Pescanova llamada *Women in Pescanova (WIP)*, que surge en junio de 2018 con el objetivo de:

- Dar visibilidad a las mujeres en la organización.
- Generar foros de debate y mejora, ser un grupo de reflexión para la empresa en determinados asuntos.
- Promover el establecimiento de prácticas de integración en los procesos de selección, formación, promoción y retribución, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad.
- Crear una coalición para detectar y apoyar el talento femenino.

WIP aglutina a un grupo de mujeres, con intereses muy similares, que funcionan en red y en pequeños círculos, con líderes o moderadoras encargadas de dinamizar los grupos y cualquier proyecto relacionado con sus objetivos.

Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, se han organizado **3 reuniones del grupo de opinión**, y también se ha realizado **1 presentación al Consejo de Administración** en el mes de marzo de 2021.

6.2 Planes de igualdad

En los centros de trabajo de España sujetos a los Convenios Colectivos de empresa se ha constituido una *Comisión de Igualdad de Oportunidades* con la finalidad de diagnosticar, diseñar y elaborar los Planes de Igualdad de las sociedades del Grupo Nueva Pescanova en España. Esta Comisión de Igualdad se encuentra en proceso de elaboración de los Planes de Igualdad que contarán con un diagnóstico de la situación de partida, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas y un procedimiento de seguimiento y evaluación que incluirá los indicadores necesarios para evaluar el grado de cumplimiento de las acciones de los Planes de Igualdad. A 31 de marzo de 2021, continúa en fase final de negociación el Plan de Igualdad de Pescanova España, S.L.U. que se espera que se apruebe durante este segundo trimestre del año 2021. Una vez finalizados estos trabajos y elaborados los oportunos Planes de Igualdad, se constituirá la Comisión de Seguimiento de los Planes para garantizar el principio de igualdad y no discriminación en el Grupo, realizando una labor de vigilancia, control y seguimiento de los compromisos adquiridos y de cuantas acciones se realicen para cumplir con el objetivo principal de dicha Comisión, esto es, la integración de los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de no discriminación.

La negociación de los Planes de Igualdad de las sociedades del Grupo Nueva Pescanova en España, se encuentra en la fase de propuesta de medidas cuyo objetivo prioritario es la integración de la perspectiva de género en las Políticas y Planes del Grupo en las diferentes áreas en que se dividen las acciones a desarrollar: selección; contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; retribución; conciliación y corresponsabilidad; infrarrepresentación; acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio; violencia de género; cultura de empresa; comunicación y sensibilización; prevención de riesgos laborales y salud laboral.

6.3 Medidas adoptadas para promover el empleo

El Grupo Nueva Pescanova cuenta con diferentes medidas para promover el empleo, tales como:

- La participación en ferias de empleo y otros eventos organizados por universidades y centros de formación en los distintos países donde el Grupo tiene actividad nos permiten ponernos en contacto con estudiantes y recién titulados en su acceso al mercado laboral.
- La contratación de estudiantes en prácticas para fomentar la inserción de los jóvenes en el mundo laboral.
- El compromiso del Grupo con la reducción al mínimo de la contratación temporal a través de las Empresas de Trabajo Temporal y a su utilización de forma excepcional en la búsqueda de un nuevo modelo de contratación en el que la estabilidad en el empleo sea su objetivo final, tal y como se recoge en los convenios colectivos de aplicación y/o en la normativa laboral de los países donde operamos.
- En Nicaragua (CAMANICA) se realizan visitas a las comunidades locales con poca o inexistente actividad económica o fuentes de empleo para establecer contacto con sus habitantes y de este modo dar a conocer al Grupo, así como los beneficios laborales por

pertenecer al mismo. Así mismo, existen convenios con universidades, de las cuales se reciben los mejores estudiantes en lo que a su desempeño académico se refiere, y se les brinda la oportunidad de pasantías en las diferentes áreas, las cuales a su vez sirven como semilleros para la captación de nuevos talentos para la empresa bajo la modalidad de *trainee*.

- En Ecuador (PROMARISCO) continúa la *III Promoción de Trainee Program*, el cual tiene como objetivo captar, desarrollar y atraer a jóvenes profesionales recién graduados en carreras Acuícolas, Agrónomas, Pesqueras y Ambientales, en donde se brinda la oportunidad de formarse, trabajar y rotar por las diferentes áreas de las fincas camaroneras de PROMARISCO durante un periodo de 6 meses para al final del proceso tener la oportunidad de ocupar, a quienes terminen con éxito el programa, una posición dentro de la Compañía. En estos 3 primeros meses del año 2021 se encontraban participando en el referido Programa **6 trainees**, cuya promoción culminó en abril de 2021.
- También en Ecuador (PROMARISCO), ha continuado en marcha el *I Programa de Aprendices de Mantenimiento*, cuyo objetivo es captar jóvenes recién graduados en especializaciones como Mecánica Industrial/Automotriz, Electromecánica, Electricidad y/o Electrónica industrial. La Metodología de enseñanza es *Aprender-Haciendo*, y tiene una duración de tres meses, adquiriendo una constante capacitación, retos y diversas responsabilidades, para finalmente tener la oportunidad de ocupar una posición desafiante dentro de la estructura de la Compañía.
- En Guatemala (NOVAGUATEMALA) se han continuado divulgando planes de contratación en las aldeas aledañas a la población donde se ubica la planta de procesado (Champerico). Para estas medidas se utilizaron medios de comunicación masiva, radio, televisión y pancartas.
- Adicionalmente en Guatemala (NOVAGUATEMALA), se han continuado realizando labores de atracción y contratación de estudiantes graduados en el Centro Experimental del Pacífico –CEPAC– para posiciones administrativas a fin de brindarles la oportunidad de desarrollarse profesionalmente incentivándolos a la importancia de continuar sus estudios universitarios. Actualmente se atrae a graduados de las Universidad de Retalhuleu para incentivarlas a pertenecer a la empresa.
- En Mozambique (PESCAMAR) se encuentra en marcha el *Programa para el refuerzo de las capacidades profesionales del sector marítimo-pesquero de Mozambique*, en colaboración con la Escola Matola de Pescas, a través del cual se pretende mejorar la empleabilidad de los jóvenes del país africano adecuando su formación a las necesidades de la industria pesquera y así contribuir también a enriquecer el plan de relevo generacional de las tripulaciones de la flota.

6.4 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En *Nuestro Código Ético*, en su artículo 12.3, se recoge el rechazo del Grupo a cualquier manifestación de violencia, acoso laboral, físico, sexual, psicológico, moral o cualesquiera otras conductas que generen un entorno laboral intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de los profesionales del Grupo.

De igual forma, en nuestra *Carta Ética y Social del Proveedor* se recoge, en su artículo 5.2, la prohibición de que los proveedores del Grupo permitan en sus organizaciones cualquier forma

de acoso, de abuso de autoridad o de trato intimidatorio, vejatorio u ofensivo para los derechos personales de sus empleados y colaboradores.

En nuestra *Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales*, en su artículo 4.1, se prohíbe cualquier manifestación de violencia física o verbal, la amenaza, coacción o extorsión, el acoso laboral, sexual, psicológico o moral o cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para la integridad física o moral de nuestros profesionales o de los terceros con los que el Grupo se relacione.

En los convenios colectivos (allí donde existen) y en la normativa laboral de aplicación se recoge la prohibición de cualquier tipo de acoso.

Adicionalmente, tal y como se señaló más arriba en el presente Informe, en España se están elaborando los Planes de Igualdad, los cuales entre otras cuestiones incluyen un Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo o género en el puesto de trabajo. Este Protocolo establece el compromiso a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro del Grupo, buscando como objetivos principales:

- El compromiso para que exista dentro del Grupo un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se conozcan y el proceso se realice con las máximas garantías para todas las partes.
- La prevención de las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, formando a las personas para la prevención de estas situaciones.

En Pescanova España S.L.U. se ha negociado y acordado en el seno del Plan de Igualdad, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, el *Protocolo de Actuación en materia de Acoso Laboral, Sexual y/o por Razón de Sexo y Discriminatorio de Pescanova España, S.L.U.* En virtud de este Protocolo se crea una Comisión de Acoso (compuesta por tres personas en representación de la empresa y dos en representación de la parte social) la cual tiene como principal cometido recibir, investigar y resolver las Denuncias de Acoso que se pudieran producir, de acuerdo con las reglas de procedimiento recogidas en dicho Protocolo de Actuación. En el ámbito de este Protocolo de Actuación en materia de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y/o discriminatorio de PESCANOVA ESPAÑA, S.L.U., aprobado por la Comisión de Igualdad de la empresa con fecha 29 de octubre de 2019, el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 no se ha tramitado ningún expediente en aplicación del mismo.

Así mismo, nuestra empresa del Grupo portuguesa (PESCANOVA PORTUGAL LTD.) cuenta con un Código de Buena Conducta para la Prevención y Combate del Acoso en el Trabajo ("*Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*"), donde, entre otros contenidos, se describe un procedimiento interno de denuncia e investigación de cualquier forma de acoso en el trabajo.

De igual forma, NOVAGUATEMALA cuenta con un procedimiento interno específico en materia de no discriminación y acoso laboral en el que igualmente se describe cómo se debe proceder en el caso de que un profesional del Grupo conozca o sea víctima de un episodio de esta naturaleza.

En la inducción inicial al nuevo personal, donde también se presenta nuestro Código Ético, se hace énfasis del rechazo absoluto al acoso y discriminación laboral. Además, se capacita al personal en el procedimiento de cómo proceder en el caso de algún abuso de poder o acoso sexual que pudiera presentarse.

En Nicaragua (CAMANICA) continúa desarrollándose una “*Política Cero Acoso*” que pretende generar un ambiente laboral libre de cualquier acoso o comportamientos que dañen la integridad física o emocional de las personas, a través de los criterios rectores a los que se ajustará toda conducta, según lo establecido en *Nuestro Código Ético (Capítulo II. Principios Éticos de Carácter General y de Buena Conducta Profesional del Grupo Nueva Pescanova)*.

En Ecuador (PROMARISCO) se implementó desde noviembre de 2020, el procedimiento interno de “*Identificación y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*”, para habilitar un canal de comunicación y vías de actuación interna entre la empresa y los colaboradores, con el fin de establecer las medidas de prevención y garantizar una atención oportuna en posible caso de vulneración. La identificación e intervención de dichas conductas tienen alcance de aplicabilidad en todos los centros de trabajo de PROMARISCO, donde los colaboradores sin distinción alguna podrán establecer contacto con el Departamento de Bienestar Social.

Por último y en lo que se refiere a la posible existencia de algún supuesto de acoso y/o a la presentación de denuncias al respecto en el seno del Grupo Nueva Pescanova en el periodo de 3 meses concluido a 31 de marzo de 2021, indicar que en marzo de 2021 una profesional de una filial extranjera del Grupo Nueva Pescanova formuló una denuncia por un presunto episodio de “hostigamiento laboral/sexual” por parte de un superior. Inmediatamente se constituyó el oportuno Comité interno de Acoso en dicha filial según se prevé en la normativa laboral de aplicación en dicho país, quien procedió a practicar la oportuna investigación interna dentro de los plazos fijados legalmente, tras la cual concluyó en Acta de 17 de marzo de 2021 que no resultaba acreditada la existencia del episodio de acoso objeto de denuncia, procediendo a su desestimación y archivo.

6.5 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En España, el Grupo Nueva Pescanova cuenta con un acuerdo de colaboración con la *Asociación Down Vigo* para la inserción laboral de personas con Síndrome de Down o discapacidad intelectual con el objeto de promover la integración de estas personas en la sociedad.

En nuestra empresa del Grupo ecuatoriana (PROMARISCO) se realizan de forma periódica formaciones de lenguaje de signos a Trabajadores Sociales del área de Bienestar Social, con el objetivo de lograr una mejor comunicación con el personal con discapacidad auditiva y facilitar su inclusión en el ambiente laboral. De enero a marzo del 2021 se ha incrementado el 13% en la contratación de personal con discapacidad entre auditiva y visual.

Así mismo, nuestra empresa del Grupo nicaragüense (CAMANICA) cuenta con rótulos en los centros de salud, escuelas y en las oficinas del Ministerio del Trabajo, con el objetivo de promover las vacantes internas para personas con capacidades diferentes, en la actualidad se cuenta con trabajadores con discapacidad auditiva, limitaciones de movilidad, discapacitados visuales o condiciones especiales de capacidad de comunicación.

La empresa del Grupo guatemalteca (NOVAGUATEMALA) cuenta con personal con discapacidad auditiva y física, brindándoles los mismos derechos, oportunidades y beneficios.

6.6 Lucha contra la discriminación y gestión de la diversidad

Nuestro Código Ético recoge el respeto a las personas como principio fundamental básico de las relaciones laborales, que propicie un ambiente laboral respetuoso para lograr un clima de trabajo positivo, así como el rechazo de cualquier tipo de conducta o comportamiento que pudiera fomentar la discriminación, tal y como ya se ha consignado en apartados precedentes de este Capítulo.

V. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

1. Introducción

Según declaramos en *Nuestro Código Ético*, el Grupo Nueva Pescanova está comprometido y vinculado con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basa el *Pacto Mundial de Naciones Unidas* (“UN Global Compact”) los cuales derivan de declaraciones de la Organización de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción; las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos de Naciones Unidas; las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales; la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social; la Política social de la Organización Internacional del Trabajo, así como los documentos o textos que puedan sustituir o complementar a los anteriormente referidos.

En este sentido, tal y como ya se ha mencionado en el presente Informe previamente, el Grupo Nueva Pescanova (a través de su sociedad cabecera Nueva Pescanova, S.L.) se adhirió en el año 2019 al *Pacto Mundial (Global Compact) de las Naciones Unidas* y a la *Red Española del Pacto Mundial*.

2. Políticas internas

Numerosos documentos normativos de nuestro *Sistema Normativo de Gobierno Corporativo y Cumplimiento* recogen los principios de actuación y las normas de conducta en relación con el respeto a los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, de manera particular en lo que se refiere a la **libertad de asociación**, el **derecho a la negociación colectiva**, la **eliminación de la discriminación** en el empleo y la ocupación, la **eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio**, así como la **abolición efectiva del trabajo infantil**, tal y como se consigna enunciativamente y sin carácter exhaustivo a continuación:

- *Nuestro Código Ético* (artículos 10. “Compromiso con los derechos humanos y laborales”; 12. “Respeto a las personas”; y 13. “Principios de no discriminación e igualdad de oportunidades”).
- *Carta Ética y Social del Proveedor* (artículo 5. “El compromiso con los derechos humanos y laborales básicos reconocidos internacionalmente”).
- *Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales* (artículo 5. “Defensa de unas relaciones laborales justas”).
- *Programa de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Nueva Pescanova en España:*

Los delitos relacionados con la vulneración de derechos humanos y laborales (a saber: imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social lesivas; empleo ilegal de trabajadores inmigrantes o menores; tráfico ilegal de mano de obra; emigración fraudulenta; discriminación laboral; limitación ilegal de la libertad sindical y el derecho de huelga; omisión de medidas de seguridad e higiene; e inmigración clandestina o ilegal de extranjeros) están

debidamente evaluados en la *Matriz de Riesgos Penales y Controles*⁵ del Programa de Prevención de Riesgos Penales, habiendo implementado tanto controles generales como específicos de vigilancia y control para su prevención, detección y/o corrección.

- *Política Corporativa de Responsabilidad Social Corporativa* (artículos 5. “Personas”; y 7. “Comunidades”).
- *Política Sectorial de Responsabilidad Acuícola* (artículos 3. “Principios generales y objetivos de actuación acuícola responsable”; y 4. “Medidas concretas para la actuación acuícola responsable”).
- *Política Sectorial de Responsabilidad Pesquera* (artículos 3. “Principios generales y objetivos de actuación pesquera responsable”; 4. “Medidas concretas para la actuación pesquera responsable”; y 6. “Pautas de Conducta Responsable para Buques Pesqueros”).
- *Política Corporativa de Cooperación y Ayuda al Desarrollo* (artículo 4. “Áreas de actuación y proyectos para la Cooperación y Ayuda al Desarrollo”).
- *Política Corporativa de Voluntariado Corporativo* (artículos 3. “El Voluntariado Corporativo en el Grupo Nueva Pescanova”; y 4. “Alcance y principios informativos del Voluntariado Corporativo del Grupo Nueva Pescanova”).
- *Política Corporativa de Relaciones Institucionales* (artículos 4. “Los compromisos en las Relaciones Institucionales con nuestros Grupos de Interés”; y 5. “Principios de Actuación en las Relaciones Institucionales del Grupo Nueva Pescanova con las autoridades y funcionarios públicos”).
- *Política Corporativa de Gestión del Talento* (artículo 4. “Valores y principios de actuación”).
- *Política Corporativa de Reclutamiento, Selección, Incorporación y Salida* (artículo 3. “Valores y principios básicos de actuación en materia de reclutamiento, selección, incorporación y salida de profesionales del Grupo Nueva Pescanova”).
- *Política Corporativa de Trabajo a Distancia en el Grupo Nueva Pescanova* (artículos 6. “Voluntariedad y reversibilidad”; 7. “Condiciones de empleo”; 8. “Igualdad de oportunidades”; o 9. “Derechos colectivos”).
- *Política Corporativa de Gestión Responsable de Personas del Grupo Nueva Pescanova* (artículo 3.1 “Nuestros Compromisos de Responsabilidad Laboral”).

3. Procedimientos de diligencia debida y prevención

3.1 Formación y sensibilización

En el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 el Director de la Unidad de Cumplimiento ha impartido diversas sesiones de formación a través de videoconferencia a distintos profesionales del Grupo Nueva Pescanova.

En dichas sesiones de formación, de 2 horas de duración cada una aproximadamente, se dedican diferentes módulos a las cuestiones relativas al respeto a los derechos humanos y laborales (a saber: rechazo y prohibición absoluta de cualquier forma de trabajo infantil y trabajo forzoso u obligatorio; protección de los derechos laborales y de seguridad social; respeto al ejercicio de los derechos de asociación, sindicación, negociación colectiva y huelga; protección y defensa de las minorías étnicas y pueblos indígenas; protección y promoción de la seguridad y salud laborales; salvaguarda de la integridad e indemnidad física y moral; promoción de la igualdad de

⁵ Los controles de la Matriz de Riesgos Penales y Controles están clasificados del siguiente modo: “Descripción del Control”; “Evidencia”; “Responsable del Control”; “Clasificación del Control”; y “Tipo de Control”.

oportunidades entre hombres y mujeres; y búsqueda de una adecuada u suficiente conciliación de la vida familiar y laboral).

A las sesiones de formación por medios telemáticos impartidas por el Director de la Unidad de Cumplimiento en el seno de las sociedades del Grupo durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 han asistido un total de **11 profesionales**, para un total de **4 horas formativas** impartidas.

Adicionalmente a las indicadas formaciones presenciales, dentro de la plataforma de e-Learning del Grupo (“*Campus Nueva Pescanova*”) existe un apartado específico denominado “*Academia de Compliance del Grupo Nueva Pescanova*” en el que se encuentran alojados dos cursos online en materia de cumplimiento que tratan, entre otras materias, sobre cuestiones relativas al respecto a los derechos humanos y laborales; a saber:

- “*Nuestro Código Ético y otras normas de nuestro Sistema Normativo Interno*”, de una hora de duración estimada, en el que se tratan específicamente los principios y normas de conducta en materia de “*Derechos Humanos y Laborales*” seguidos en el Grupo.
- “*Prevención de Riesgos Penales y Corrupción*”, de una hora de duración estimada, en el que se tratan específicamente las disposiciones de la Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales relativas a la defensa de una relaciones laborales justas.

Ambos cursos online concluyen con sendos Cuestionarios de Conocimientos que todos los usuarios han de realizar para superar la formación (7 preguntas correctas sobre 10). En caso de no superar el Cuestionario los profesionales del Grupo deberán repetir el curso.

El total de usuarios que han realizado y superado alguno de estos dos módulos (o los dos) durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 han sido **465 profesionales** del Grupo Nueva Pescanova tanto en España como en el extranjero (los cursos online están disponibles en español, inglés y portugués).

3.2 Comunicados e Intranet Corporativa PESCANET

Cuando el correspondiente órgano corporativo aprueba una nueva norma corporativa se procede a su comunicación a la organización, mediante el oportuno comunicado electrónico por parte del propietario de la norma en el que se contiene una breve descripción de su contenido en español e inglés y se adjuntan los textos de las normas de que se trate en español, inglés, francés y portugués.

De igual modo, las normas que integran el Sistema Normativo de Gobierno Corporativo y Cumplimiento del Grupo son alojadas dentro de la pestaña “**CUMPLIMIENTO**” de la Intranet Corporativa PESCANET en sus diferentes versiones e idiomas (español, inglés, francés y portugués). La pestaña “**CUMPLIMIENTO**” está, a su vez, subdividida en las siguientes categorías normativas sirviendo como repositorio centralizado de nuestras normas internas: “*Canal de Cumplimiento*”, “*Normas de Gobierno*”, “*Ética y Cumplimiento*”, “*Políticas Corporativas*”, “*Normas Internas*”, “*Protección de Datos Personales*” y “*Prevención de Riesgos Penales*”.

Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 la Unidad de Cumplimiento no había emitido desde la cuenta de correo electrónico institucional (unidad.cumplimiento@nuevapescanova.com) ninguna comunicación en esta materia.

3.3 Declaraciones Responsables Anuales en materia de Cumplimiento

Anualmente, los miembros del Consejo de Administración y determinados profesionales del Grupo Nueva Pescanova suscriben una *Declaración Responsable en materia de Cumplimiento* en

la que, entre otras cuestiones, asumen compromisos expresos y específicos en materia de respeto a los derechos humanos, habiendo sumado en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 un total de **709 profesionales** del Grupo en todo el mundo que han suscrito su correspondiente *Declaración Responsable en materia de Cumplimiento* conforme al siguiente desglose:

- Los 5 miembros del Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L. suscribieron y firmaron en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 un documento denominado "*Declaración Responsable Anual en materia de Cumplimiento Normativo, Desempeño del Cargo y Situaciones de Conflicto de Interés*".
- Los miembros del Comité Ejecutivo (COMEX) y del *Senior Leadership Team (SLT)* del Grupo Nueva Pescanova (**43**) suscribieron y firmaron en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 un documento denominado "*Declaración Anual de Notificación Personal, Aceptación y Cumplimiento de Nuestro Código Ético, de nuestra Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales y del resto de normas de nuestro Sistema Normativo de Gobierno Corporativo y Cumplimiento*".
- Adicionalmente, los profesionales del Grupo Nueva Pescanova tanto en España como en el extranjero, que tienen la condición de administradores de las empresas del Grupo, apoderados, personas autorizadas y/o con firma o certificado electrónico o acceso a banca electrónica, así como otro personal con funciones clave y/o con responsabilidades de gestión y dirección de equipos, también suscriben el ya indicado documento de "*Declaración Anual de Notificación Personal, Aceptación y Cumplimiento de Nuestro Código Ético, de nuestra Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales y del resto de normas de nuestro Sistema Normativo de Gobierno Corporativo y Cumplimiento*". Los profesionales que suscribieron este documento en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 en todo el Grupo Nueva Pescanova ascendió a **395 profesionales** en España y **266 profesionales** en empresas del Grupo extranjeras.

3.4 Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético

Toda nueva incorporación al Grupo Nueva Pescanova suscribe y firma en el momento de su contratación un documento denominado "*Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético*". En este Decálogo se contienen expresamente 7 normas de conducta en materia de "*Derechos Humanos y Laborales*". Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 han suscrito este "*Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético*" **1.321 profesionales**⁶.

3.5 Declaración Responsable de la Carta Ética y Social del Proveedor

Todos los proveedores del Grupo Nueva Pescanova (incluidos también los suministradores, subcontratas y empresas de trabajo temporal) han de suscribir la *Declaración Responsable* contenida en el anexo de nuestra *Carta Ética y Social del Proveedor*.

Por medio de dicha declaración responsable, el proveedor acepta expresamente y sin reservas nuestra *Carta Ética y Social del Proveedor* (y, por tanto, las normas de conducta y prohibiciones

⁶ En relación con este dato cuantitativo, se ha de tener en cuenta que existen profesionales del Grupo (sobre todo en el ámbito de nuestras granjas de langostino vannamei) que suscriben contratos eventuales, temporales o de temporada de cosecha, siendo que cada vez que suscriben un nuevo contrato vuelven a firmar el "*Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético*", por lo que puede haber profesionales que lo suscriben y firmen varias veces en un mismo ejercicio o año natural.

contenidas en su artículo 5 en materia de “*compromiso con los derechos humanos y laborales básicos reconocidos internacionalmente*”) y confirma, entre otros extremos, que ni la persona física que la suscribe (en su condición de representante legal), ni la mercantil a la que representa, ni sus administradores o representantes legales, vigente su cargo o representación, han sido condenados mediante sentencia firme por delitos, entre otros, de trata de seres humanos, relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores, tráfico ilegal de mano de obra, emigración fraudulenta o de promoción o incitación al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra las personas.

En el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, un total de **225 proveedores** en todo el mundo han suscrito la *Declaración Responsable* de la *Carta Ética y Social del Proveedor del Grupo Nueva Pescanova*.

3.6 Canal de Cumplimiento

El Grupo Nueva Pescanova pone a disposición de todos sus profesionales en cualquier lugar del mundo su “*Canal de Cumplimiento*”, cuyo funcionamiento se encuentra regulado en el *Reglamento* y en la *Política de Privacidad del Canal de Cumplimiento*. A través del Canal de Cumplimiento se pueden plantear ante la Unidad de Cumplimiento del Grupo consultas o denuncias de incumplimiento (de modo confidencial, con todas las garantías y sin miedo a sufrir represalias). Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, de los **seis (6)** Expedientes de Consulta y Denuncia tramitados por la Unidad de Cumplimiento, ninguno ha tratado sobre posibles vulneraciones de derechos humanos relativos a los principios de no discriminación, la prohibición del empleo de mano de obra infantil y de trabajo forzoso y obligatorio, derechos a la libertad de asociación, sindicación, negociación colectiva y huelga, así como de los derechos de minoría étnicas y los pueblos indígenas (artículo 10 “*Compromiso con los derechos humanos y laborales*” y 13 “*Principios de no discriminación e igualdad de oportunidades*” de *Nuestro Código Ético*).

Al margen de a través del Canal de Cumplimiento, tampoco se han presentado denuncias sobre posibles vulneraciones de derechos humanos en el seno del Grupo en el indicado periodo de tres meses por cualquier otra vía de queja, reclamación o comunicación interna.

3.7 Canal Ético del Proveedor

De acuerdo con lo previsto en el artículo 15 de nuestra *Carta Ética y Social del Proveedor*, los Proveedores del Grupo Nueva Pescanova (y los terceros que hubieran concurrido a una licitación de servicios o suministros del Grupo), pueden realizar Consultas y presentar Denuncias de Incumplimiento por conductas contrarias a la Carta Ética y Social del Proveedor (entre los que se encontrarían comportamientos contrarios al artículo 5 relativo al compromiso con los derechos humanos y laborales básicos reconocidos internacionalmente) por parte de un profesional del Grupo o de otro Proveedor a través del Canal Ético del Proveedor (canal.etico.proveedor@nuevapescanova.com), el cual es gestionado por el Director de la Unidad de Cumplimiento. Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 no se ha planteado a través del Canal Ético del Proveedor ninguna denuncia sobre posibles vulneraciones de derechos humanos.

VI. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS

1. Introducción

El Grupo Nueva Pescanova rechaza enérgicamente cualquier tipo o forma de corrupción y mantiene una política de tolerancia cero frente a toda clase de comportamiento, conducta o práctica corrupta tanto en el sector público como privado. De igual forma, el Grupo está firmemente comprometido con la prevención de riesgos penales corporativos y, en particular, con la no realización de prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con sus grupos de interés, incluyendo las relativas al blanqueo de capitales y a la financiación del terrorismo.

2. Políticas internas

Diversos componentes de nuestro Sistema Normativo de Gobierno Corporativo y Cumplimiento ponen de manifiesto estos compromisos y reflejan las medidas corporativas para la prevención de cualquier forma de corrupción, soborno y blanqueo de capitales, tal y como se consigna enunciativamente y sin carácter exhaustivo a continuación:

- **Nuestro Código Ético** (artículos 20. “Obsequios, regalos y muestras de hospitalidad”; 21. “Conflictos de interés”; 39. “Relaciones con el sector público y partidos políticos”; 40. “Donaciones y actuaciones de contenido social”; y 41. “Prevención frente a cualquier forma de delincuencia empresarial”).
- **Carta Ética y Social del Proveedor** (artículo 7. “La honestidad e integridad en la actividad empresarial”).
- **Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales** (artículos 9. “Lucha contra la corrupción en los sectores público y privado”; y 10. “Prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo”).
- **El Código Anticorrupción del Grupo Nueva Pescanova** (artículos 3. “Regalos e invitaciones”; 4. “Conflictos de Intereses”; 5. “Utilización de intermediarios o consultores”; 6. “Relaciones con autoridades y funcionarios públicos”; 7. “Participación en los asuntos políticos y/o públicos”; 8. “Acciones solidarias, benéficas y de patrocinio”; 9. “Información financiera y no financiera veraz, justa y transparente”; 10. “Las señales de alarma de la corrupción y su gestión diligente”).
- **Programa de Prevención de Riesgos Penales:**

Los delitos de corrupción y soborno (corrupción entre particulares y en las actividades económicas internacionales, cohecho, tráfico de influencias y malversación de fondos públicos), así como los relativos al blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, están debidamente evaluados en la **Matriz de Riesgos Penales y Controles**⁷ del Programa de Prevención de Riesgos Penales, habiendo implementado tanto controles generales como específicos de vigilancia y control para su prevención, detección y/o corrección.

- **Manual del Programa de Integridad de ARGENOVA, S.A.:**

Establece el modelo de organización, prevención, gestión y control de los Riesgos de Integridad (en materia de corrupción respecto de Organismos Públicos) de la empresa del Grupo Nueva Pescanova en Argentina, de acuerdo con y bajo los requerimientos de la Ley N° 27.401 de Responsabilidad Penal sobre Personas Jurídicas de la República Argentina,

⁷ Los controles de la Matriz de Riesgos Penales están clasificados del siguiente modo: “Descripción del Control”; “Evidencia”; “Responsable del Control”; “Clasificación del Control”; y “Tipo de Control”.

alineando el sistema de cumplimiento normativo corporativo a nivel Grupo y las normas internas de la Compañía a nivel local con lo dispuesto en los artículos 22 (“Programas de Integridad”) y 23 (“Contenido del Programa de Integridad”) de la mentada Ley N° 27.401.

- *Manual del Programa de Cumplimiento de la Ley de Inteligencia Financiera (FIA) del Grupo NOVANAM:*

Establece el conjunto de medidas organizativas y operacionales de diligencia debida sobre terceras partes implantadas en el Grupo Novanam (Namibia) a fin de garantizar el cumplimiento de la normativa namibia en materia de prevención del blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y proliferación (*Financial Intelligence Act*).

- *Política Corporativa de Compras* (artículo 3. “Valores y principios de actuación en materia de compras”).
- *Política Corporativa de Gastos de Viaje y de Representación* (artículo 3. “Principios generales y de actuación en materia de Gastos de Viaje y Representación en el Grupo Nueva Pescanova”).
- *Política Corporativa de Reclutamiento, Selección, Incorporación y Salida* (artículo 3. “Valores y principios básicos de actuación en materia de reclutamiento, selección, incorporación y salida de profesionales del Grupo Nueva Pescanova”).
- *Política Corporativa de Relaciones Institucionales* (artículos 4. “Los compromisos en las Relaciones Institucionales con nuestros Grupos de Interés”; y 5. “Principios de Actuación en las Relaciones Institucionales del Grupo Nueva Pescanova con las autoridades y funcionarios públicos”).
- *Protocolo de Actuación en materia de Donaciones de Alimentos* (artículo 3. “Exclusiones a la aplicación de este Protocolo de actuación y prohibiciones”).

3. Procedimientos de diligencia debida y prevención

3.1 Formación y sensibilización

Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 el Director de la Unidad de Cumplimiento ha impartido diversas sesiones de formación a través de videoconferencia a distintos profesionales del Grupo Nueva Pescanova, que incluye una parte específica relativa a la prevención de la corrupción pública y privada, el soborno y el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, a propósito del análisis que se efectúa de las normas de conducta, principios de actuación y prohibiciones contenidas en determinadas políticas internas de nuestro *Sistema Normativo de Gobierno Corporativo y Cumplimiento* con incidencia en dicha materia.

Tal y como se indicó en el apartado 3.1 del Capítulo V del presente Informe, a estas sesiones de formación por medios telemáticos (videoconferencia) impartidas por el Director de la Unidad de Cumplimiento en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 han asistido un total de **11 profesionales**, para un total de horas formativas impartidas de **4 horas**.

Adicionalmente, tal y como se exponía en el apartado 3.1 *in fine* del Capítulo V del presente Informe, en la plataforma de e-Learning del Grupo (“*Campus Nueva Pescanova*”), dentro del apartado específico denominado “*Academia de Compliance del Grupo Nueva Pescanova*”, se encuentran alojados dos cursos online en materia de cumplimiento que tratan, entre otros aspectos, sobre cuestiones relativas a la prevención de la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales; a saber:

- *“Nuestro Código Ético y otras normas de nuestro Sistema Normativo Interno”*, de una hora de duración estimada, en el que se trata específicamente los principios y normas de conducta en materia de *“Integridad – Luchamos contra la Corrupción Pública y Privada”*.
- *“Prevención de Riesgos Penales y Corrupción”*, de una hora de duración estimada, en el que se tratan de manera específica las normas de conducta, principios de actuación y prohibiciones existentes en el ámbito de la lucha contra cualquier forma de corrupción y soborno, así como sobre la prevención frente al blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, y descritos tanto en nuestra Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales (artículos 7 *“Prevención del fraude y de otras conductas afines”*; 9. *“Lucha contra la corrupción en los sectores público y privado”*; y 10. *“Prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo”*), como en nuestro Código Anticorrupción (artículos 1. *“La corrupción y sus formas”*; 2. *“Principios generales de actuación en materia de lucha contra la corrupción”*; 3. *“Regalos e invitaciones”*; 4. *“Conflictos de interés”*; 5. *“Utilización de intermediarios o consultores”*; 6. *“Relaciones con autoridades y funcionarios públicos”*; 7. *“Participación en los asuntos políticos y/o públicos”*; 8. *“Acciones solidarias, benéficas y de patrocinio”*; y, por último, 9. *“Información financiera y no financiera veraz, justa y transparente”*).

Ambos cursos online concluyen con sendos Cuestionarios de Conocimientos que todos los usuarios han de realizar para superar la formación (7 preguntas correctas sobre 10). En caso de no superar el Cuestionario los profesionales del Grupo deberán repetir el curso.

Tal y como se indicó en el apartado 3.1 del Capítulo V, el total de usuarios que han realizado y superado alguno de estos dos módulos (o los dos) durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 han sido **465 profesionales** del Grupo Nueva Pescanova tanto en España como en el extranjero (los cursos online están disponibles en español, inglés y portugués).

3.2 Comunicados, Intranet Corporativa PESCANET y campañas de sensibilización

En este ámbito, tal y como se indicó en el apartado 3.2 del Capítulo V del presente Informe, en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 tampoco la Unidad de Cumplimiento ha remitido desde su cuenta de correo electrónico institucional (unidad.cumplimiento@nuevapescanova.com) ninguna comunicación en esta materia.

3.3 Declaraciones Responsables Anuales en materia de Cumplimiento

Tal y como se ha indicado en el apartado relativo a nuestra información sobre el respeto a los derechos humanos (Apartado 3.3 del Capítulo V del presente Informe), anualmente los miembros del Consejo de Administración, los miembros del Comité Ejecutivo y del *Senior Leadership Team* (SLT) del Grupo Nueva Pescanova y determinados profesionales del Grupo suscriben la *“Declaración Responsable en materia de cumplimiento de Nuestro Código Ético, de nuestra Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales y del resto de normas del Sistema Normativo de Gobierno Corporativo y Cumplimiento”* en la que, entre otros ámbitos, asumen compromisos en relación con la prevención de la corrupción en los sectores público y privado y el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

Tal y como se indica en el mentado Apartado 3.3 del Capítulo V de este Informe, durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 un total de **709 profesionales** del Grupo en todo el mundo suscribieron su correspondiente *Declaración Responsable en materia de Cumplimiento* conforme al desglose que allí se consigna.

3.4 Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético

En el *Decálogo de Nuestro Código Ético* que suscriben las nuevas incorporaciones del Grupo Nueva Pescanova se contienen expresamente 8 normas de conducta en materia de “*Integridad*” y de “*Transparencia y Honestidad*”. En el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, el “*Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético*” ha sido suscrito y firmado por un total de **1.321 profesionales** del Grupo Nueva Pescanova en todo el mundo.⁸

3.5 Declaración Responsable de la Carta Ética y Social del Proveedor

En la *Declaración Responsable* por la que se acepta la *Carta Ética y Social del Proveedor del Grupo Nueva Pescanova* se confirma, entre otros extremos, que ni la persona física que la suscribe (en su condición de representante legal), ni la mercantil a la que representa, ni sus administradores o representantes legales, vigente su cargo o representación, han sido condenados mediante sentencia firme por delitos, entre otros, de corrupción pública o privada, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. De igual forma, en dicha *Declaración Responsable* se hace una manifestación expresa sobre la concurrencia o no de potenciales situaciones de conflicto de interés con el Grupo Nueva Pescanova y sus profesionales.

Tal y como se indicó en el correlativo apartado 3.5 del Capítulo V del presente Informe, en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 un total de **225 proveedores** en todo el mundo han suscrito la *Declaración Responsable* de la *Carta Ética y Social del Proveedor*.

3.6 Canal de Cumplimiento

Tal y como ya se refirió en el apartado 3.6 del Capítulo V de este Informe (“*Información sobre el respeto a los derechos humanos*”), el Grupo Nueva Pescanova pone a disposición de todos sus profesionales en cualquier lugar del mundo su “*Canal de Cumplimiento*”, cuyo funcionamiento se encuentra regulado en su propio *Reglamento y Política de Privacidad* y en el que se garantizan la confidencialidad y la ausencia de cualquier tipo de represalias, entre otros principios informadores de esta herramienta de comunicación con la Unidad. También en el ámbito de la prevención de la corrupción que ahora nos ocupa, los profesionales del Grupo pueden y deben plantear cualquier consulta sobre o denuncia de incumplimiento de las normas internas del Sistema Normativo de Gobierno Corporativo y Cumplimiento del Grupo existentes en materia de lucha contra la corrupción (a las que ya se ha hecho mención en apartados anteriores), las cuales son oportunamente analizadas, investigadas y resueltas por la Unidad de Cumplimiento, la cual podría proponer, de estimarse oportuno y procedente, la adopción de medidas preventivas y/o correctivas.

3.7 Canal Ético del Proveedor

Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 no se ha planteado a través del Canal Ético del Proveedor ninguna denuncia sobre posibles conductas irregulares en materia de prevención de la corrupción, el soborno, el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo en los términos recogidos en los artículos 6 y 7 de nuestra Carta Ética y Social del Proveedor.

⁸ En relación con este dato cuantitativo, se ha de tener en cuenta que existen profesionales del Grupo (sobre todo en el ámbito de nuestras granjas de langostino *Vannamei*) que suscriben contratos eventuales, temporales o de temporada de cosecha, siendo que cada vez que suscriben un nuevo contrato vuelven a firmar el “*Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético*”, por lo que puede haber profesionales que lo suscriben y firmen varias veces en un mismo ejercicio o año natural.

4. Aportaciones a asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, el Grupo Nueva Pescanova ha realizado aportaciones a asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importe de 55.666 euros. El dato de aportaciones a asociaciones procede principalmente de las cuotas participes a las asociaciones que a cierre de este ejercicio no se han realizado todavía.

VII. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS

1. Introducción

La *Política Corporativa de Relaciones Institucionales*, la cual fue aprobada por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., el 27 de marzo de 2019, contiene una identificación y definición pormenorizada de nuestros **grupos de interés claves** y los canales de diálogo con ellos, estableciendo un Registro Corporativo de Relaciones Institucionales del que debe ser informado el Consejo de Administración a través de la *Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa*. En concreto, se identifican como grupos de interés los siguientes: Administraciones Públicas; Organismos Reguladores y Supervisores; Socios; Academia e Investigación; Organizaciones No Gubernamentales; Empleados; Proveedores y Suministradores; Clientes; Consumidores; Competencia; Medio Ambiente; Medios de Comunicación; Asociaciones; y Comunidades locales y la Sociedad en general.

2. Desarrollo sostenible

2.1 Empleo y desarrollo local

El desarrollo personal y profesional de las **Personas** que forman el Grupo Nueva Pescanova y la contribución a la mejora de la calidad de vida de las **Comunidades** en las que el Grupo está presente son parte capital de la estrategia y del *Plan Director de RSC* del Grupo Nueva Pescanova.

La presencia pesquera en África y Latinoamérica y en acuicultura en Latinoamérica promueve la creación de empleo y el desarrollo local, favoreciendo la formación en las actividades de pesca, cultivo y de elaboración de los productos de la pesca, y el desarrollo de la economía local.

El Grupo genera el 85,8% de su empleo en África y Latinoamérica, donde desarrolla proyectos que se enmarcan en los aspectos materiales relevantes para nuestro Grupo. Así, en el pilar de **Personas** del *Plan Director de RSC* el Grupo se compromete con el fomento del desarrollo profesional y personal de nuestras personas, potenciando su talento y su carrera profesional, así como con la responsabilidad laboral asegurando el cumplimiento de la legislación laboral de cada país. En el pilar **Comunidades** del *Plan Director de RSC* se promueve la creación de empleo a través de la transferencia de conocimiento y tecnología, encabezando proyectos de desarrollo social e invirtiendo en activos e infraestructuras que mejoran las condiciones de vida en las comunidades locales en las que el Grupo está presente.

El siguiente cuadro muestra el desglose por regiones de creación de empleo del Grupo Nueva Pescanova relativo al ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021:

Área	Mujeres	Hombres	Total
África	1.342	1.586	2.928
Centro y Sudamérica	1.874	4.389	6.263
Europa y USA	795	718	1.513
Total	4.011	6.693	10.704

Durante este ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se ha continuado con los programas de alfabetización y educación general básica en países como Ecuador, los cuales permiten lograr un mejor nivel educativo individual entre los trabajadores del Grupo y de la organización como equipo, registrando 8 empleados en los programas educativos de Ecuador en 2021.

Adicionalmente, se ha continuado con los programas de pasantías profesionales en Ecuador y Nicaragua.

El foco en la educación y la formación permanente de los equipos es la palanca sobre la que el Grupo favorece el desarrollo local a partir de las inversiones en activos generadoras de empleo en las comunidades en las que está presente.

En este ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se ha continuado con las labores de puesta en marcha y ejecución del el acuerdo de colaboración público/privado (APPD), para el **“refuerzo de las capacidades marítimo-pesqueras en Mozambique”** con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), la empresa del Grupo mozambiqueña (PESCAMAR), la Escuela de Pescas de Matola (Mozambique), el Instituto Politécnico Marítimo Pesquero del Atlántico (IPMPA), y Nueva Pescanova, S.L. El proyecto, condicionado por la **COVID-19**, ha dado su inicio con la aprobación por parte del comité de seguimiento de la compra de 3 ordenadores portátiles y red Wifi para la escuela de Matola, que ha permitido el desarrollo del mismo ante la imposibilidad de realizar desplazamientos, desde entonces el comité técnico, y el de acompañamiento han celebrado las reuniones necesarias para el impulso del proyecto, al tiempo que los alumnos de la escuela de Matola han sido contratados por nuestra empresa PESCAMAR.

2.2 Poblaciones locales y territorio

En África, el Grupo está muy presente en Namibia y Mozambique empleando a 2.392 personas entre Lüderitz, y Walvis Bay (Namibia) y a 518 personas en Beira (Mozambique) donde ha desarrollado programas de transferencia de conocimiento de oficios relacionados con la pesca como, entre otros, el oficio de rederos, favoreciendo así el desarrollo del empleo local.

El Grupo (a través de NOVANAM) contribuye con programas de educación en la ciudad de Lüderitz (Namibia) con una Guardería para los hijos e hijas de nuestros profesionales, en la cual en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se están atendiendo a 47 niños y niñas.

Igualmente se han desarrollado programas de incremento del consumo de pescado entre la población namibia y favorecido la incorporación de la proteína de pescado en Mozambique a través de la comercialización de las especies de acompañamiento de langostino a través de canales de distribución comercial locales.

Adicionalmente, se continúa con los programas que favorecen la recuperación de flora como palmeras en Lüderitz (Namibia), o de limpieza del entorno y recogida de residuos en la ciudad de Beira (Mozambique).

En Latinoamérica, donde el Grupo está presente en Guatemala, Nicaragua, Ecuador, Perú, Brasil, Argentina y Uruguay, se ha continuado con el desarrollo de programas de gestión medioambiental con la reforestación de flora autóctona y manglar y con la repoblación de fauna, como la iguana; ayudando con ello a la conservación del Estero Real en Chinandega (Nicaragua).

En el aspecto social el Grupo continúa con la importante labor educativa a través de la fundación Fundanova, del colegio (CEPAC) en la localidad guatemalteca de Champerico que está formando, en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, a 670 alumnos desde infantil a formación profesional. El colegio ha conseguido adaptarse a la situación creada por la **COVID-19**, manteniendo un contacto constante con los alumnos a través de un programa continuo de entrega y recogida de tareas, y ha participado en los programas del Ministerio de Educación de entrega de alimentos a las familias de los alumnos.

Con motivo de la crisis sanitaria, económica y social que se ha generado a causa de la pandemia de la **COVID-19** en todo el mundo, el Grupo ha contribuido, en el ámbito social, realizando en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 diversas acciones de apoyo a la sociedad, destacando las donaciones de **26.036,7 kg** alimentos a diferentes asociaciones en España, tal y como se representa en el siguiente cuadro:

ENTIDAD RECEPTORA	KILOS DONADOS
ADECUA PICASSENT	506,6
ASOC ONG MESTURA PARA LA INTEGRACION	264,0
ASOCIACIÓN AYUDA AL NECESITADO - AFAN	1.611,0
ASOCIACIÓN OPORTUNIDADES DE VIDA	1.328,0
ASOCIACIÓN VIDA DIGNA	10.307,1
BANCO ALIMENTOS MADRID	90,0
BANCO ALIMENTOS RIAS ALTAS	4.404,7
BANCO DE ALIMENTOS VIGO - PONTEVEDRA	1.104,0
CARITAS DIOCESANA - Meira	410,0
FORMACIÓ I TREBALL	1.441,0
FUNDACIÓ BARCELONA ACTUA	404,0
FUNDACION AYUDA A UNA FAMILIA	411,6
HERMANITAS ANCIANOS POBRES	120,0
PARROQUIA SAN PEDRO REGALADO	1.876,3
PROYECTE SOLIDARI AL BARRI DE TRINITAT VELLA	690,0
VIDA EN PAZ	1.068,4
TOTAL	26.036,7

Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, la *Oficina de Voluntariado* del Grupo Nueva Pescanova en España (regulada en la *Política Corporativa de Voluntariado Corporativo*) se ha centrado en impulsar una cultura de acción y participación social, a través del desarrollo de proyectos de colaboración social o solidaria y sus entornos medioambientales buscando y estableciendo alianzas en el entorno más cercano, reforzando con ello el compromiso del Grupo con la sociedad en general y, de manera particular, con las comunidades de las que formamos parte a través de acciones de voluntariado corporativo. Todo ello marcado por la pandemia de la **COVID-19** que ha condicionado las acciones y su desarrollo.

Las principales actividades desarrolladas durante dicho periodo de tres meses por la *Oficina del Voluntariado* son las siguientes:

- **Mercadillo Navideño:** A través de un puesto de Artesanía situado en la entrada de las Oficinas Centrales, se recaudaron 250€ por la venta de los artículos elaborados por los usuarios de la Asociación Lenda Saúde Mental, que posteriormente se les entregó.

- “Ningún niño sin Juguete” Donación de juguetes de los trabajadores del Campus – Chapela, para su entrega a través de la Asociación Vida Digna, a 85 niños que viven en entornos vulnerables.
- Acompañamiento telefónico a personas Grandes Amigos: Debido a la pandemia, se está acompañando a gente mayor que ha contactado con la Asociación Grandes Amigos, que actúa de intermediaria. Es una forma de activar la interacción de gente mayor paliando mínimamente el importante problema de la soledad llegados a una edad.
- Campaña de recogida de libros para su envío a los Centros Educativos con los que Nueva Pescanova colabora. El propósito es la creación acercar la lectura a aquellas localizaciones donde nuestras comunidades tienen más difícil el acceso a los libros.

2.3 Comunidades locales y vías de diálogo

Las relaciones del Grupo Nueva Pescanova y sus profesionales con sus Grupos de Interés están basadas en la colaboración, la cooperación, la involucración y la comunicación bidireccional capaz de construir relaciones de confianza de forma continuada sobre principios éticos, de igualdad de trato, de transparencia y de escucha activa, permitiendo considerar los legítimos intereses de los colectivos y comunicando de forma eficaz la información sobre las actividades y negocios del grupo nueva Pescanova. De entre los Grupos de Interés que se tienen formalmente identificados, destacan las “comunidades locales” entendidas como el conjunto de personas que se relacionan entre sí, de acuerdo con unas determinadas reglas de organización jurídicas y consuetudinarias, y que comparten una misma cultura en un espacio o un tiempo determinados, y se relacionan con las empresas del Grupo Nueva Pescanova.

El Grupo Nueva Pescanova ha establecido canales de diálogo con esos grupos de interés con objeto de escuchar activamente de sus necesidades y expectativas y dar traslado de forma ética y eficaz de la información de las actividades de las diferentes empresas del Grupo, estableciendo así planes de actuación que generen valor compartido. Además de los canales de comunicación habituales conforme la estrategia de comunicación corporativa del Grupo y que constituyen los principales cauces para canalizar las relaciones del Grupo con sus grupos de interés, existen otras vías de diálogo con esas comunidades locales a través de la promoción, gestión y desarrollo de actividades educativas, culturales o deportivas.

2.4 Asociación y patrocinio

En todos los países y localidades en las que el Grupo está presente, se forma parte de asociaciones, locales, regionales y nacionales que contribuyen al desarrollo social, económico y medioambiental, desarrollando vías de diálogo permanente con los grupos de interés de cada país.

De manera sucinta, tales asociaciones persiguen la representación e intereses de las industrias de la pesca, la acuicultura, la elaboración y la comercialización de productos del mar, así como la sostenibilidad de esos productos, la mejora de su calidad, innovación o la gestión integral de residuos, entre otros objetivos. En atención a las áreas relevantes identificadas y de modo meramente enunciativo, consignamos a continuación alguno de los entes asociativos en los que participa institucionalmente alguna sociedad del Grupo Nueva Pescanova en España o en los diferentes países donde estamos presentes; a saber:

- Pesca:** ARVI (Cooperativa de Armadores de Pesca del Puerto de Vigo); CEPESCA (Confederación Española de Pesca); AMAPIC (Asociación Mozambiqueña de Armadores de

Pesca Industrial de Langostino); CAPA (Cámara de Armadores de Poteros de Argentina), NHFA (siglas en inglés de la *Namibian Hake Fishing Association*); CNFA (*Confederation of Namibian Fishing*); o COLTO (*Coalition of Legal Toothfish Operators*).

- ii. **Acuicultura:** APROMAR (Asociación Empresarial de Acuicultura de España); CETGA (Clúster de Acuicultura de Galicia); ANDA (Asociación Nicaragüense de Acuicultores); y CNA (Cámara Nacional Acuicultura de Ecuador).
- iii. **Elaboración:** ASEFAPRE (Asociación Española de Fabricantes de Platos Preparados); ANFACO-CECOPECA (Asociación Nacional de Fabricantes de Conservas de Pescados y Mariscos – Centro Técnico Nacional de Conservación de Productos de la Pesca, España); AME (Asociación Multisectorial de Empresas de Alimentación y Bebidas, España); o FIAB (Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas).
- iv. **Comercio:** AECOC (Asociación Española de Codificación Comercial); CONXEMAR (Asociación de Mayoristas Importadores, Transformadores, y Exportadores de productos de la pesca y la acuicultura) GS1 Portugal – CODIPOR (*Associação Portuguesa de Identificação e Codificação de Produtos*); PROMARCA (Asociación Española de Empresas Fabricantes de Marcas Líderes de Gran Consumo); CENTROMARCA (*Associação Portuguesa de Empresas de Produtos de Marca*); o FMRE (Foro de Marcas Renombradas Españolas).
- v. **Sostenibilidad:** GSSI (*Global Sustainable Seafood Initiative*); SFP (*Sustainable Fisheries Partnership*); GAA (*Global Aquaculture Alliance*); ECOEMBES (Ecoembalajes España, S.A.); o SPV (*Sociedade Ponto Verde*, Portugal).
- vi. **I+D y Calidad:** AINIA (Instituto Tecnológico de la Industria Agroalimentaria, España); AIMEN Centro Tecnológico (Asociación de Investigación Metalúrgica del Noroeste, España); o AEC (Asociación Española para la Calidad).
- vii. **Publicidad y Comunicación:** AEA (Asociación Española de Anunciantes); AUTOCONTROL (Organismo Independiente de Autorregulación de la Industria Publicitaria en España); o DIRCOM (Asociación de Directivos de Comunicación, España).
- viii. **Gobernanza:** Pacto Mundial (Red española de Global Compact de la ONU).

En lo que al patrocinio se refiere, el Grupo Nueva Pescanova, a través de sus sociedades españolas y extranjeras, participa en diversas iniciativas y proyectos de los ámbitos social, cultural, educativo, cooperación al desarrollo, entre otros, en los países y comunidades locales en las que está presente.

3 Subcontratación y proveedores

3.1 Cuestiones sociales, de igualdad de género, ambientales, de responsabilidad social y ambiental

De acuerdo con lo previsto en nuestra *Política Corporativa de Compras* (artículo 3), en la homologación y/o selección de proveedores se tendrá en cuenta el compromiso ético, de integridad institucional, de sostenibilidad y la buena reputación corporativa de los candidatos a ser proveedores o suministradores del Grupo, valorando positivamente que los candidatos cuenten con un código ético o documento análogo en materia de conducta y buenas prácticas empresariales y, en todo caso, velando porque el candidato a homologar o seleccionar no esté o no haya estado relacionado con actividades o prácticas contrarias a los principios contenidos en el artículo 36.1 de *Nuestro Código Ético*.

Adicionalmente, al suscribir la *Carta Ética y Social del Proveedor* del Grupo Nueva Pescanova mediante la firma de la *Declaración Responsable* anexa a la misma, nuestros proveedores asumen una serie de compromisos en relación con cuestiones sociales, de igualdad de género, ambientales, de responsabilidad social y ambiental, entre otros ámbitos (artículos 5, 6, 11 y 12).

3.2 Supervisión y auditorías de proveedores

Mediante la suscripción, firma y aceptación de nuestra *Carta Ética y Social del Proveedor*, los proveedores del Grupo Nueva Pescanova consienten la realización de actividades de comprobación para verificar su adecuado cumplimiento. A estos fines, los Proveedores autorizarán al Grupo Nueva Pescanova y/o a terceras partes designadas por éste la realización de las oportunas comprobaciones, facilitando los medios y el acceso a sus instalaciones, así como la documentación necesaria para asegurar esas comprobaciones en relación con el cumplimiento del presente documento. El incumplimiento por el Proveedor de nuestra *Carta Ética y Social del Proveedor* podrá suponer, atendiendo a su gravedad y demás circunstancias concurrentes, la terminación inmediata y anticipada de su relación contractual con el Grupo Nueva Pescanova, sin perjuicio de cualesquiera otras medidas que pudieran corresponder al Grupo Nueva Pescanova en debida defensa de sus legítimos intereses.

Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 no se han puesto de manifiesto situaciones de incumplimiento de nuestra *Carta Ética y Social del Proveedor* por parte del conjunto de proveedores que la han suscrito en todo el mundo.

En el ámbito de homologación de nuestros proveedores de materias primas y en el ámbito de la Seguridad Alimentaria, Calidad y Medio Ambiente, durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se han realizado **21 auditorías** sobre proveedores de materias primas que, debido a que continúa la situación provocada por la **COVID-19**, se han realizado a partir de un modelo mixto de auditorías presenciales y en remoto.

4 Consumidores

Como se menciona en el apartado 4 del Capítulo II del presente Informe, el Grupo Nueva Pescanova cuenta con su propio código de conducta y buenas prácticas empresariales (*Nuestro Código Ético*) en el que se establece un conjunto de principios y pautas de conducta dirigido a garantizar el comportamiento ético, íntegro y responsable de todos sus profesionales. Así en materia de Calidad y Seguridad Alimentaria manifestamos en *Nuestro Código Ético* que:

- La calidad y excelencia de los productos que ofrece el Grupo es uno de sus objetivos esenciales y estratégicos. En este sentido, el Grupo se compromete a ofrecer productos de alta calidad alimentaria, respetando escrupulosamente la normativa de seguridad y conservación de los alimentos, llevando a cabo un control exhaustivo en materia de seguridad y salud alimentaria en todos sus procesos.
- El Grupo sólo comercializa productos que cumplan con las garantías establecidas por la legislación en materia de calidad, composición y caducidad, abasteciéndose de proveedores que acreditan los certificados de calidad y seguridad alimentaria establecidos al efecto. Además, el Grupo cuenta en todo momento con los procedimientos internos precisos para detectar riesgos susceptibles para la salud de las personas, los cuales llevarán implícitos todas las medidas necesarias para resolver cualquier incidente. En este sentido, el Grupo tiene implantadas las pautas y políticas necesarias para ofrecer a sus clientes y a los consumidores productos frescos y de máxima calidad.

Y es que el consumidor es el fundamento de nuestra oferta de valor, basada en satisfacer sus necesidades y cumplir con sus expectativas, por ello nuestros productos cumplen los más estrictos niveles de inocuidad alimentaria y calidad, son saludables, nutritivos y placenteros, y los procesos productivos se desarrollan con las mejores técnicas disponibles y se fundamentan en la eficiencia y sostenibilidad.

4.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

De un modo particular, la *Política Corporativa de Calidad y Seguridad Alimentaria* del Grupo, está alineada con nuestra *Política Corporativa de RSC* y, más específicamente, con los compromisos que asumimos en el pilar *Productos* de nuestra *Estrategia de RSC*. Uno de los compromisos asumidos en el mencionado pilar es el de ofrecer al consumidor productos del mar innovadores y saludables, investigando y comunicando la importancia del valor nutritivo de los productos en su dieta. Los proyectos más relevantes que ha desarrollado el Grupo en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 en relación con la nutrición y la sostenibilidad de los envases son los siguientes:

- **Proyecto Melipop:** El Grupo ha colaborado donando productos del mar para la intervención con pescado en un ensayo clínico realizado en un conjunto de niños y niñas con riesgo de presentar obesidad, cuyo objeto es la prevención de la obesidad infantil mediante la implantación de un estilo de vida mediterráneo.
- **Proyecto Medkids:** Consiste en un proyecto en colaboración con Centros de Investigación y Centros Tecnológicos para el desarrollo de nuevos productos a base de pescado que contribuyan a mejorar los hábitos dietéticos en la población infantil, para la prevención de la obesidad, en base a un patrón de dieta mediterránea. Los beneficios serán avalados por estudios clínicos de intervención en niños.
- **Proyecto Nutriscore:** Consiste en una mejora, si cabe, del perfil nutricional de los productos Pescanova para ser la opción más saludable (NUTRISCORE verde). En la mejora del perfil nutricional, fomentamos los nutrientes positivos como la fibra, las vitaminas, los minerales y la proteína, y minimizamos otros como la sal y las grasas saturadas.
- **Proyecto Packscore:** Se ha implementado una metodología interna, con la creación de cinco grupos en los centros industriales de España, de evaluación de la reciclabilidad de envases y se ha lanzado un plan de acción para conseguir el objetivo de tener todos los envases del Grupo reciclables a 2025, así como optimización de materiales y uso de materiales más sostenibles.

Con el objetivo de contribuir en un mejor despliegue de la *Función de Calidad y Seguridad Alimentaria* en el Grupo, hemos establecido formalmente nuestro programa **Quality Excellence PESCANOVA** cuyos pilares son:

IMPULSO DE LA CULTURA DE CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

- Sensibilización y concienciación a toda la organización.
- Monitorizando cada uno de los procesos de la cadena de valor.
- Fomentando la toma de decisiones basadas en datos.
- Implementación de un sistema de reporting global basado en KPIs.
- Desarrollo de un plan de formación.

ASEGURAMIENTO DE LA MEJOR CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA INDUSTRIAL Y OPERACIONAL

- Garantizando la seguridad alimentaria de nuestros productos.
- Desarrollando la mejora continua de procesos, servicios y productos.
- Impulsando el autocontrol de los procesos productivos.
- Blindando el control de producciones internas y externas.

GARANTIZAR LA SUPERIORIDAD DE LA CALIDAD PERCIBIDA

- Por el consumidor.
- Por el cliente.
- Por la organización.

El programa **Quality Excellence PESCANOVA** se soporta en nuestros *Sistemas de Gestión de la Seguridad Alimentaria, Calidad y Medio Ambiente (SACMA)* con especial refuerzo y mejora en los aspectos relacionados con la *Calidad Percibida por el Consumidor*:



Nuestro **SACMA** pivota, a su vez, entorno a dos sistemas:

- Cumplimiento de los requisitos legales (*Food Compliance*): Disponemos de la herramienta *INTRAL* que nos proporciona un servicio personalizado y actualizado permanentemente respecto a la normativa de Higiene y Seguridad Alimentaria.
- Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos (**APPCC** o, en sus siglas en inglés, HACCP): Sistema para controlar y analizar los peligros y puntos críticos de posibles contaminaciones de los alimentos por agentes microbianos, físicos o químicos. La implantación de nuestro subsistema APPCC se ha estructurado de acuerdo con los siete principios básicos que establece el *Codex Alimentarius*.

En lo que hace al **Gobierno** y a la **Gestión** de nuestro **SACMA**, la Dirección Corporativa de Calidad y Medio Ambiente tiene la responsabilidad de marcar las directrices para establecer los **SACMA** del Grupo Nueva Pescanova y comprobar su cumplimiento.

Por su parte, los gerentes de los centros industriales, otras unidades productivas y comerciales son los máximos responsables del funcionamiento adecuado y eficaz del **SACMA**. Los responsables de **SACMA** en los centros industriales, que dependen jerárquicamente de la Dirección Corporativa de Calidad y Medio Ambiente, se encargan de la gestión diaria de **SACMA** de acuerdo con las directrices marcadas por la referida Dirección Corporativa y remitir la información relevante e informar puntualmente siempre que se produzcan no-conformidades y/o desviaciones graves.

En el campo de las *Certificaciones*, nuestros **SACMA** están basados en el cumplimiento de los requisitos establecidos en los estándares y referenciales internacionales más exigentes, más avanzados y con mayor prestigio:



Al margen de la implantación de estos referenciales, determinadas plantas o centros del Grupo pueden contar también con otras certificaciones para satisfacer adecuadamente las solicitudes de nuestros clientes, alinearnos con las recomendaciones provenientes de las autoridades competentes y/o en ejecución de estrategias particulares del Grupo en esta materia.

Así, el mapa de las certificaciones y referenciales de las que disponemos en nuestros centros y plantas en todo el mundo se representan en el siguiente gráfico:



En todos los casos, las certificaciones y referenciales implantados en nuestros centros y plantas son *Auditados* con el fin de evaluar el cumplimiento de los requisitos establecidos. Estas auditorías son realizadas por auditores externos pertenecientes a entidades debidamente acreditadas y, allí donde es posible, por técnicos de organizaciones de reconocido prestigio internacional en esta materia (tales como, *LRQA*, *SGS*, *BUREAU VERITAS*, entre otras). La periodicidad de estas auditorías se establece en cada referencial.

Además de auditorías externas arriba mencionadas, el Grupo Nueva Pescanova realiza sus propias auditorías internas cuyo objetivo principal es supervisar el cumplimiento de la legislación vigente, identificar desviaciones y poner en marcha acciones correctivas. Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se han realizado un total de **12 auditorías internas** en certificaciones *IFS*, *ISO 14001*, *GLOBAL GAP*, *BAP*, *INP* y decálogos, un número de auditorías que se ha visto impactado como consecuencia de la imposibilidad de visitar los centros internacionales como consecuencia de las restricciones a la movilidad provocadas por la **COVID-19**.

Así mismo, durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 el Grupo Nueva Pescanova ha evaluado el impacto en la salud y seguridad del 100% de las categorías de sus productos y el cumplimiento de los requerimientos de información y etiquetado del 100% de sus productos, según lo establecido en la legislación vigente, evaluando el cumplimiento de información en relación con:

- (i) El origen de los componentes de sus productos;
- (ii) El contenido de sus productos a través de la lista de ingredientes;
- (iii) El uso seguro de sus productos;
- (iv) La eliminación del producto y los impactos ambientales y sociales; y, por último,
- (v) La declaración precautoria de los ingredientes.

Otro elemento o componente importante de **SACMA** son nuestras propias *Normas Técnicas Alimentarias* (en adelante, **NTA's**), las cuales establecen requisitos específicos aplicables a las empresas del Grupo Nueva Pescanova en el ámbito de la Seguridad Alimentaria, Calidad y Medio Ambiente y que son de obligado e inexcusable cumplimiento. El cumplimiento de los requisitos establecidos en nuestras **NTA's** es obligatorio en todo el Grupo. El número de **NTA's** aprobadas por la Dirección Corporativa de la Calidad y el Medio Ambiente y vigentes a fecha 31 marzo de 2021 asciende a 32, a las que hay que sumar tres manuales y cinco Procedimientos.

La Dirección Corporativa de Calidad y Medio Ambiente dispone de su propia intranet o portal web temático sobre Sistemas de Seguridad Alimentaria, Calidad y Medio Ambiente (el **PORTAL SACMA**) para su uso por las personas con competencias en esta materia. Nuestro **PORTAL SACMA** constituye la herramienta básica de gestión y mejora, incluye una página de inicio con acceso abierto a usuarios autorizados de todas las sociedades del Grupo Nueva Pescanova y un conjunto de páginas destinadas a los Sistemas **SACMA** de cada empresa con acceso restringido a usuarios autorizados en cada una (las claves de acceso son facilitadas desde la Dirección Corporativa de Calidad y Medio Ambiente).

La página de inicio del **PORTAL SACMA** es administrada por las personas de referida Dirección Corporativa y su objetivo es ofrecer a los usuarios, de forma fácil e integrada, el acceso a una serie de recursos y servicios relacionados con la Seguridad Alimentaria, Calidad y Medio Ambiente (Documentación aplicable – Normas Técnicas Alimentarias, Manuales, especificaciones, etc.-; Documentación para consulta –referenciales, guías, legislación, etc.-;

Aplicaciones –gestión de reclamaciones y gestión de acciones–; Foros; Noticias y eventos; o Vínculos de interés).

Todas las empresas del Grupo tienen que facilitar a la Dirección Corporativa de Calidad y Medio Ambiente, bien a través del propio portal bien por correo electrónico, con la periodicidad fijada en el sistema o tan pronto se reciba o genere, los siguientes registros obligatorios:

- **Seguridad Alimentaria, Calidad y Medio Ambiente**
 - Certificados de Normas Certificadas (*IFS, GLOBAL GAP, etc.*).
 - Informes de auditorías de Normas y Planes de acción (*IFS, ISO 9001, etc.*).
 - Informes de auditorías de clientes y planes de acción.
 - Actas de inspección de autoridades competentes.
 - Plan de Control de productos actualizado.
 - Resultados de análisis microbiológicos y químicos (*SO₂, contaminantes, metales pesados, residuos etc.*) incluidos en el Plan de control.
 - Resultados de análisis microbiológicos y químicos (*SO₂, contaminantes, metales pesados, residuos etc.*) realizados por clientes o autoridades de inspección.
 - Reclamaciones que no se hayan tramitado a través del Portal.
- **Medioambiente**
 - Informe de cumplimiento legal Medioambiental anual.
 - Resultados de actas de inspección de autoridades competentes.
 - Resultados de análisis ambientales (*vertidos, emisiones atmosféricas, ruido, etc.*).

De este modo, además del archivo de rutina de los registros solicitados en el **PORTAL SACMA**, la Dirección Corporativa de Calidad y Medio Ambiente puede monitorizar en directo cualquier desviación y/o no conformidad grave que los responsables **SACMA** hayan reportado.

4.2 Sistema de reclamación, quejas y su resolución

Los consumidores y los clientes se encuentran en el centro de nuestras actividades, por ello el Grupo Nueva Pescanova dispone de un *Manual de Gestión de Reclamaciones (M-02 en referencia SACMA)*, cuyo objetivo es el de definir los procesos generales de captación y gestión de las reclamaciones formuladas por los clientes y consumidores. El mencionado manual se basa en el siguiente flujo y esquema gráfico:



La implantación del *Sistema de Gestión de Reclamaciones* pretende:

- Agilizar el proceso de captación y de difusión interna de las reclamaciones.
- Armonizar las acciones emprendidas por las distintas unidades del Grupo Nueva Pescanova.
- Proporcionar la información que permita la toma de decisiones orientadas hacia la mejora de la satisfacción de clientes y consumidores.

En lo que se refiere al *PROCESO DE GESTIÓN, CONSULTA Y SEGUIMIENTO DE LAS RECLAMACIONES RECIBIDAS*, éste se hace a través una aplicación cuyo acceso se sitúa en nuestro *PORTAL SACMA*:

- Para acceder a la parte de reclamaciones es necesario estar previamente dado de alta como gestor de reclamaciones con un "código de usuario" y una "clave de acceso" facilitadas por y centralizadas en la Dirección Corporativa de Calidad y Medio Ambiente.
- Los responsables comerciales que reciben una reclamación han de contestar al cliente/consumidor confirmando haber recibido la reclamación y su inmediata tramitación y gestión en un plazo máximo en 24 horas. Todas las reclamaciones son atendidas y gestionadas a través del sistema, con independencia de su pertinencia o gravedad, no realizándose nunca una valoración previa para considerar su inclusión, o no, en el sistema.
- Los responsables comerciales designados en cada empresa del Grupo Nueva Pescanova abrirán una reclamación siempre que la reciban de un cliente/consumidor (Reclamaciones Externas) o sea fruto de haber detectado una no-conformidad relativa a un

producto/servicio suministrado por otra empresa perteneciente al Grupo (Reclamaciones Internas).

- Por otro lado, los responsables asignados para realizar la gestión interna del sistema abrirán también una reclamación en caso de que la reciban directamente (vía e-mail, teléfono, comunicación interna etc.), indicando la empresa u oficina del Grupo de la que se recibió. La apertura de la reclamación en La aplicación debe realizarse en el mismo día de su recepción o en el plazo máximo de 2 días.
- En la descripción de la reclamación se debe incluir toda la información disponible de la incidencia detectada, facilitando fotografías y otros documentos que puedan facilitar su gestión interna.
- Los responsables comerciales designados volverán a establecer en el menor tiempo posible el contacto con los clientes/consumidores afectados por la incidencia con el fin de confirmar la información disponible, dar la respuesta definitiva y si esta no fuera posible indicar los próximos pasos y la continuación de la investigación interna.

La Dirección Corporativa de Calidad y Medio Ambiente realiza un seguimiento de las gestiones realizadas de las reclamaciones recibidas de forma individualizada con el fin de establecer la supervisión de las gestiones realizadas y /o realizar la solicitud de apertura de acciones correctivas y/o preventivas si se considera necesario. Específicamente, el **SACMA** dispone de un Manual de Gestión de Acciones Correctivas y Preventivas (**M-03** en referencia **SACMA**) cuyas finalidades son:

- Armonizar las acciones emprendidas por las distintas unidades del Grupo Nueva Pescanova.
- Proporcionar la información que permita la toma de decisiones orientadas hacia la mejora.

Estas acciones se gestionan igualmente a través de un apartado específico en el **PORTAL SACMA**.

En este sentido, se realiza un seguimiento mensual en el que se revisan las reclamaciones recibidas durante los últimos 12 meses, clasificadas por origen/causa. En los casos en los que la gravedad y/o repetitividad lo aconsejen se solicitará la puesta en marcha de acciones correctivas y/o proyectos de mejora de mayor amplitud para asegurar la eliminación de estas. La Dirección Corporativa de Calidad y Medio Ambiente envía un Informe Mensual a las empresas comerciales y centros industriales del Grupo con el fin de facilitar la revisión de incidencias y el establecimiento de acciones.

Adicionalmente, y como un indicador más de calidad, mensualmente damos seguimiento a las reclamaciones analizando: **(i)** El número de reclamaciones de los últimos 12 meses frente al mismo período del ejercicio anterior; **(ii)** El detalle de las reclamaciones del último mes; **(iii)** El número de reclamaciones en función de la clasificación (origen) de los últimos 12 meses; y **(iv)** El número de reclamaciones por toneladas fabricadas.

Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, a través del citado **PORTAL SACMA** se han recibido **298 reclamaciones**, de las cuales 121 provienen de consumidores y 177 de clientes, principalmente relacionadas con características organolépticas, envases y embalajes, productos defectuosos o aparición de materias extrañas en sus productos.

4.3 Privacidad y protección de datos personales

El Grupo Nueva Pescanova cuenta con un Programa de Cumplimiento en materia de Protección de Datos de Carácter Personal integrado por los siguientes documentos normativos:

- *Política Corporativa de Protección de Datos de Carácter Personal en el Grupo Nueva Pescanova.*
- *Reglamento del Comité de Protección de Datos y Privacidad.*
- *Manual del Usuario de los Sistemas de Información y Comunicación del Grupo Nueva Pescanova.*
- *Plan General sobre Medidas de Seguridad para la Protección de Datos Personales en el Grupo Nueva Pescanova.*
- *Inventario de los Activos de Información de Carácter Personal del Grupo Nueva Pescanova en España.*
- *Registro de Actividades de Tratamiento del Grupo Nueva Pescanova en España.*
- *Documento de Seguridad en materia de Protección de Datos Personales del Grupo Nueva Pescanova en España.*

El *Comité de Protección de Datos y Privacidad* del Grupo Nueva Pescanova está integrado por el Director de la Unidad de Cumplimiento, el Director Corporativo de Sistemas y Procesos, una profesional del Departamento Corporativo de Asesoría Jurídica y Cumplimiento, la Directora Corporativa de Relaciones Laborales y la Responsable Corporativa de e-Commerce y Marketing Digital.

Corresponde a este *Comité* velar por y supervisar la aplicación de la *Política Corporativa de Protección de Datos de Carácter Personal*, siendo su funcionamiento y actuaciones supervisadas por el Comité Ejecutivo (COMEX) del Grupo. Además, para las sociedades del Grupo Nueva Pescanova en España (Nueva Pescanova, S.L., Pescanova España, S.L.U., Novapesca Trading, S.L.U., Insuiña, S.L.U., y Nueva Pescanova Biomarine Center, S.L.U.), con fecha 1 de octubre de 2020 el referido Comité fue designado e inscrito ante la Agencia Española de Protección de Datos como *Delegado de Protección de Datos* (<https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/vistas/infoSede/consultaDPD.jsf>).

Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, el *Comité de Protección de Datos y Privacidad* del Grupo no se ha reunido todavía, estando programada su próxima reunión (la correspondiente al primer semestre del año 2021) el próximo 15 de junio de 2021. Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 el *Comité de Protección de Datos y Privacidad* no remitió ninguna comunicación electrónica a los profesionales del Grupo Nueva Pescanova.

En lo que se refiere a los ejercicios de derechos individuales de consumidores y otros usuarios sobre datos personales a través del *Buzón del Comité de Protección de Datos y Privacidad* (comite.datos.privacidad@nuevapescanova.com), durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 se han tramitado y resuelto favorablemente 2 expedientes que versaron sobre derechos de cancelación.

De conformidad con lo previsto en el *Manual de Usuario de los Sistemas de Información y Comunicación del Grupo Nueva Pescanova* y en el *Documento de Seguridad en materia de Protección*

de Datos Personales del Grupo en España, existen sendos procedimientos para la gestión de incidentes y brechas de seguridad gestionados por la Dirección Corporativa de Sistemas y Procesos, la cual, en su caso, periódicamente da cuenta al *Comité de Protección de Datos y Privacidad*. Durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 no se han producido incidentes o brechas de seguridad que hayan supuesto un riesgo grave para los derechos y libertades de las personas físicas.

5 Información fiscal

5.1 Resultados obtenidos

Los resultados obtenidos antes de impuestos y ajustes de consolidación por Unidad Generadora de Efectivo (UGE)⁹ durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, son como siguen:

UGE	Marzo 2021
Acuicultura Vannamei	(5.342.931)
Comercial y otros	(9.897.666)
Pesca África	(1.653.867)
Pesca Cono Sur	(2.969.375)
Total	(19.863.838)

5.2 Impuestos

El importe global de impuestos sobre beneficios pagados (criterio de caja) durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 por el Grupo Nueva Pescanova es de 103 miles de euros.

5.3 Subvenciones públicas

Las diferentes sociedades españolas y extranjeras del Grupo Nueva Pescanova han obtenido subvenciones públicas durante el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021 por importe global de 1.570.720 euros.

⁹ Los países integrados en cada una de las UGE's son los que siguen: **UGE Acuicultura Vannamei** (Ecuador, Guatemala y Nicaragua); **UGE Comercial y otros** (Brasil, España, Francia, Italia, Irlanda, Grecia, Portugal, Sudáfrica y USA); **UGE Pesca África** (Namibia, Mozambique y Angola); y **UGE Pesca Cono Sur** (Argentina, Perú y Uruguay).

ANEXO I. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE

Siguiendo lo indicado en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no Financiera y Diversidad, a continuación se consigna un cuadro de equivalencias entre las materias sobre los que deberá versar el Estado de Información No Financiera conforme a la mentada Ley 11/2018, de 28 de diciembre y los correspondientes estándares generales y temáticos del *Global Reporting Initiative* (GRI) tomados como referencia para reportar la oportuna información sobre dichos aspectos materiales, indicando asimismo el número de página del presente Informe donde se encuentra dicha información:

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
INFORMACIÓN GENERAL			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	6-8	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	Material	6-8	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	6-8	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	8-12	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	Material	5	GRI 102-54
Principio de materialidad	Material	13-16	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 principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	13, 17-18, 20-21	GRI 102-15 GRI 103-2
Información general detallada			
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	Material	23-24	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	24	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	24	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	Material	23-24	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	24	GRI 103-2

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
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	Material	35	GRI 305-6
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	28-29	GRI 103-2 GRI 306-4 (2020) en lo que respecta a peso de residuos peligrosos y no peligrosos
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	29	GRI 103-2
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	25-26	GRI 303-3 (2018) en lo que respecta al origen del agua consumida GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	26	GRI 103-2 GRI 301-1 en lo que respecta a la eficiencia de consumo de materias primas
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	27-28	GRI 302-1 GRI 302-3
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	27-28	GRI 103-2
Uso de energías renovables	Material	27-28	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	29-31	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	30-31	GRI 103-2

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
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	Material	30-32	GRI 103-2
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	32-34	GRI 304-3 en lo que respecta a medidas tomadas para preservar la biodiversidad
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Material	34	GRI 304-2
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	Material	13, 18, 20-21	GRI 102-15 GRI 103-2
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	36-37	GRI 102-8, GRI 405-1 en lo que respecta a la distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	38-39	GRI 102-8 en lo que respecta al número total de empleados por contrato laboral y tipo de contrato laboral, por sexo edad y clasificación profesional
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	39	GRI 103-2
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	39-42	GRI 405-2 en lo que respecta a remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	42-43	GRI 405-2 en lo que respecta a remuneración media de mujeres frente a hombres por clasificación profesional y ubicación con

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
			operaciones significativas.
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material	44	GRI 405-2 en lo que respecta a remuneración media de mujeres frente a hombres por categoría profesional
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	44	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	Material	45	GRI 405-1 en lo que respecta a la distribución de empleados por otros indicadores de diversidad
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	45-46	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	Material	46	GRI 403-9 (2018) en lo que respecta a las horas de absentismo
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	46-47	GRI 103-2
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	47-51	GRI 103-2 GRI 403-1 (2018) GRI 403-2 (2018) GRI 403-3 (2018) GRI 403-7 (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	51-52	GRI 403-9 (2018) en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 (2018) en lo que respecta a enfermedades laborales
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	52	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	52	GRI 102-41

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	52-53	GRI 403-4 (2018)
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	20-21, 54-55	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	55-56	GRI 404-1 en lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	60	GRI 103-2
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	56	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	57-60	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	61	GRI 103-2
RESPECTO 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	Material	61-62	GRI 102-15 GRI 103-2
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	62-63	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	60, 65	GRI 103-2 GRI 406-1
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo	Material	62-63	GRI 103-2 GRI 407-1 GRI 408-1

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil			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	Material	66-67	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	67-69	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	67-69	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	70	GRI 102-13
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	Material	70-71	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	Material	70-71	GRI 103-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	71-73	GRI 103-2 GRI 413-1 GRI 413-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	73	GRI 102-43 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	70, 73-74	GRI 103-2
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	74-75	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	74-75	GRI 102-9 GRI 103-2

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	75	GRI 102-9 GRI 308-2, GRI 414-2 en lo que respecta al número de proveedores evaluados
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	76-80, 83-84	GRI 103-2 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	81-82	GRI 103-2 GRI 418-1
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	84	GRI 103-2
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	84	GRI 103-2
Las subvenciones públicas recibidas	Material	84	GRI 201-4 en lo que respecta a las subvenciones públicas recibidas