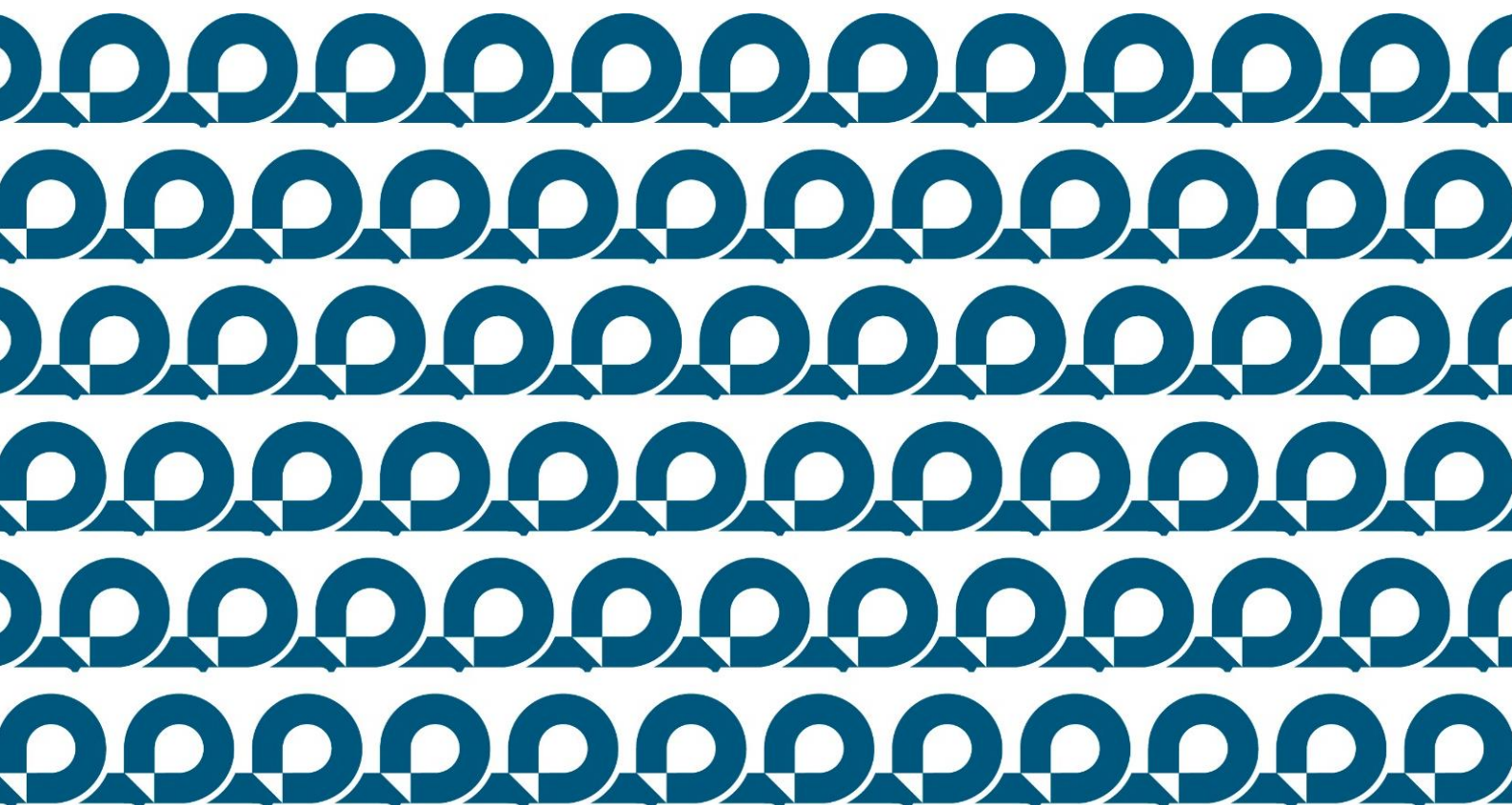




**INFORME SOBRE EL ESTADO
DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
DE NUEVA PESCANOVA, S.L.,
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES,
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO
TERMINADO EL 31 DE MARZO DE 2022**



I. INTRODUCCIÓN	5
II. CUESTIONES GENERALES SOBRE ESTE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE MARZO DE 2022	5
1. Modelo de negocio	5
1.1 Descripción general y principales mercados	5
1.2 Entorno empresarial, marco competitivo y tendencias de futuro	9
1.3 Organización y estructura del Grupo Nueva Pescanova	12
2. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	13
2.1. Materialidad.....	14
2.2. Programa de Medición y Desempeño.....	16
2.3. Programa de Sostenibilidad ‘Pescanova Blue’	18
2.4. Programa de Compensación Medioambiental	21
2.5. Programa de Transparencia en Sostenibilidad	22
2.6. Programa de Actuación Responsable	23
2.7. Contribución al Desarrollo Sostenible	24
2.8. Reconocimiento	25
3. Ética empresarial, integridad institucional y cumplimiento normativo (<i>Compliance</i>)	27
4. Políticas del Grupo relativas al Estado de Información No Financiera.....	28
5. Riesgos relacionados con las materias incluidas en la Información No Financiera	30
III. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	32
1. Cuestiones Generales	32
2. Uso sostenible de los recursos	34
2.1 Uso racional del agua	34
2.2 Consumo de materias primas y eficiencia.....	36
2.3 Consumo de energía, eficiencia energética y uso de energías renovables	37
3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	39
3.1 Generación de residuos en el Grupo Nueva Pescanova	39
3.2 Medidas de prevención, reciclaje y reutilización de residuos	40
3.3 Otras formas de recuperación y eliminación de residuos	40
3.4 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	40
4. Cambio climático.....	41
4.1 Flota pesquera	46
4.2 Industria.....	46
5. Protección de la biodiversidad	47
5.1 Preservación y restauración de la biodiversidad.....	47
5.2 Potenciales impactos sobre áreas protegidas.....	49
6. Otros aspectos de contaminación.....	50
IV. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS A NUESTRAS PERSONAS	51
1. Empleo.....	51

1.1	Empleados	51
1.2	Modalidades de contrato de trabajo	52
1.3	Despidos.....	53
1.4	Remuneraciones medias de la plantilla	54
1.5	Brecha salarial.....	57
1.6	Remuneraciones medias de los miembros del Consejo y la Alta Dirección	57
1.7	Desconexión laboral	57
1.8	Personas con discapacidad	59
2.	Organización del trabajo	59
2.1	Tiempo de trabajo	59
2.2	Absentismo.....	61
2.3	Conciliación y ejercicio corresponsable de ambos progenitores.....	61
3.	Salud y seguridad	62
3.1	Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	62
3.2	Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.....	67
4.	Relaciones sociales.....	67
4.1	Diálogo social y promoción de la implicación de nuestros profesionales en la gestión.....	67
4.2	Convenios colectivos.....	68
4.3	Salud y seguridad laboral en los convenios colectivos	68
5.	Desarrollo y Gestión del Talento.....	71
5.1	Formación y aprendizaje.....	71
5.2	Promoción Interna.....	72
5.3	Valoración del desempeño.....	72
5.4	Sucesión.....	72
5.5	Horas de formación.....	73
6.	Igualdad.....	73
6.1	Promoción de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres	73
6.2	Planes de igualdad.....	74
6.3	Medidas adoptadas para promover el empleo.....	76
6.4	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	78
6.5	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	79
6.6	Lucha contra la discriminación y gestión de la diversidad	81
V.	INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.....	81
1.	Introducción	81
2.	Políticas internas.....	81
3.	Procedimientos de diligencia debida y prevención	83
3.1	Formación y sensibilización.....	83
3.2	Comunicados e Intranet Corporativa <i>PESCANET</i>	83
3.3	Declaraciones Responsables Anuales en materia de Cumplimiento.....	84
3.4	Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético	85
3.5	Declaración Responsable de la Carta Ética y Social del Proveedor	85

3.6	Canal de Cumplimiento.....	86
3.7	Canal Ético del Proveedor.....	87
VI. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS.....		87
1.	Introducción.....	87
2.	Políticas internas.....	87
3.	Procedimientos de diligencia debida y prevención.....	89
3.1	Formación y sensibilización.....	89
3.2	Comunicados, Intranet Corporativa <i>PESCANET</i> y campañas de sensibilización.....	90
3.3	Declaraciones Responsables Anuales en materia de Cumplimiento.....	91
3.4	Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético.....	91
3.5	Declaración Responsable de la Carta Ética y Social del Proveedor.....	91
3.6	Canal de Cumplimiento.....	92
3.7	Canal Ético del Proveedor.....	92
4.	Aportaciones a asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	92
VII. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS.....		92
1.	Introducción.....	92
2.	Desarrollo sostenible.....	92
2.1	Empleo y desarrollo local.....	92
2.2	Poblaciones locales y territorio.....	94
2.3	Comunidades locales y vías de diálogo.....	97
2.4	Asociación y patrocinio.....	97
3.	Subcontratación y proveedores.....	99
3.1.	Cuestiones sociales, de igualdad de género, ambientales, de responsabilidad social y ambiental.....	99
3.2.	Supervisión y auditorías de proveedores.....	99
4.	Consumidores.....	100
4.1.	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.....	100
4.2.	Sistema de reclamación, quejas y su resolución.....	105
4.3.	Privacidad y protección de datos personales.....	107
5.	Información fiscal.....	108
5.1.	Resultados obtenidos.....	108
5.2.	Impuestos.....	108
5.3.	Subvenciones públicas.....	108
VIII. ANEXO I. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE		109

I. INTRODUCCIÓN

El Informe sobre el Estado de Información no Financiera (en adelante, el Informe) del Grupo Nueva Pescanova (en adelante e indistintamente, el “Grupo” o “Grupo Nueva Pescanova”), 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 el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital¹; formando parte del Informe de Gestión correspondiente al *ejercicio social terminado el 31 de marzo de 2022* de las Cuentas Anuales Consolidadas de Nueva Pescanova, S.L.².

Este Informe recoge información sobre 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 y contenidos establecidos en el mentado Código de Comercio (apartados 5, 6 y 7 del artículo 49) y la referida Ley de Sociedades de Capital (artículo 262.5) y teniendo en consideración el marco internacional *Global Reporting Initiative* (GRI). De conformidad con la normativa española, 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.

II. CUESTIONES GENERALES SOBRE ESTE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE MARZO DE 2022

1. Modelo de negocio

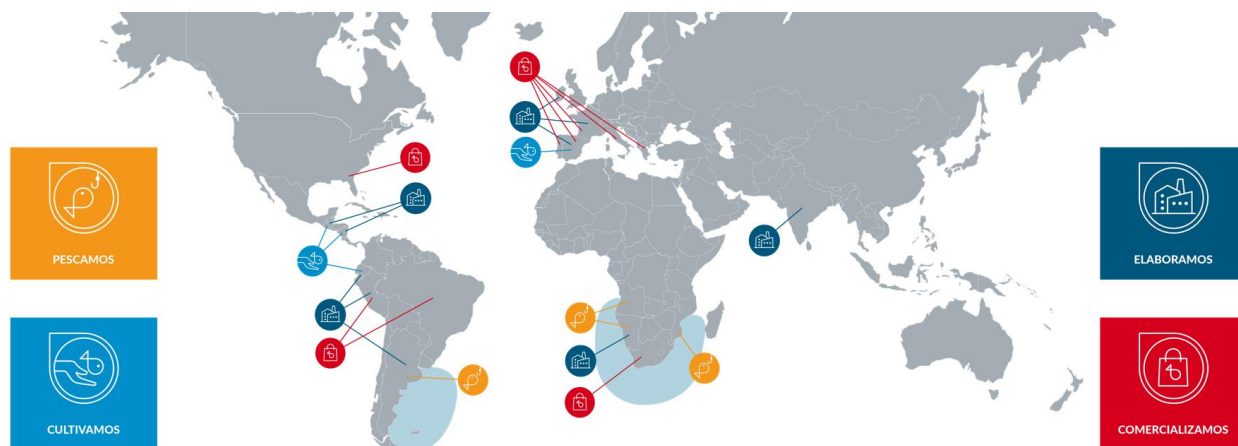
1.1 Descripción general y principales mercados

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 11.000 empleados de media durante el ejercicio, las sociedades del Grupo están presentes en 18 países de cuatro continentes, comercializando alrededor de 70 especies de pescados y mariscos en 80 países de los cinco continentes.

¹ Ambos cuerpos normativos fueron modificadas por el artículo segundo y tercero, respectivamente, de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas; modificaciones que ya se han incluido en este Informe del ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022.

² De conformidad con lo previsto en el artículo 28 de los Estatutos Sociales de Nueva Pescanova, S.L., en su nueva redacción dada por acuerdo de la Junta General Extraordinaria de Socios 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. (...)”.



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

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



1. 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.

El Grupo Nueva Pescanova, líder en el sector de productos del mar, está inmerso en la ejecución de su **Plan Estratégico: "Rumbo al Valor"** a desarrollar en el horizonte temporal 2020-2024. Con este marco estratégico el Grupo pone el foco en el consumidor, convirtiendo la plataforma **Pescanova** en una ventaja competitiva diferencial, basada 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.



2. 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**. Nuestra marca es una enseña situada en el “*top of mind*” del consumidor, estando en el ‘top 10’ de las marcas más elegidas por los españoles, según el ‘*Brand Footprint España 2021*’ elaborado por Kantar Worldpanel, el mayor estudio global que determina el ranking de las marcas de Gran Consumo que más veces se compran en España y en el mundo. Además, según se indica en ese mismo estudio global, **Pescanova** es la 5ª marca de alimentación en penetración en los hogares españoles.

El 8 de noviembre de 2021 inauguramos en O Grove (Pontevedra, España) el **PESCANOVA BIOMARINE CENTER**, el primer centro privado de investigación en acuicultura en España que, con una inversión de 7,5 millones de euros, posiciona a nuestro Grupo en la vanguardia de la investigación acuícola y la sostenibilidad a nivel mundial, convirtiéndose en un centro de referencia en la mejora de la salud, la nutrición, el bienestar animal, y el cultivo de nuevas especies³. A pesar de su carácter privado, es un centro abierto a colaborar con otras instituciones públicas (como Universidades) o privadas, fomentando el desarrollo tecnológico y la investigación en el mundo de la acuicultura.

En el **PESCANOVA BIOMARINE CENTER** trabajan más de 40 investigadores que ya lograron el hito mundial de cerrar, por primera vez en la historia, el ciclo de reproducción del pulpo en acuicultura, consiguiendo que no solo los ejemplares nacidos en cautividad hayan llegado a su edad adulta, sino que puedan reproducirse fuera de su hábitat natural. Hoy en día se está trabajando ya con la quinta generación de pulpos y en un futuro muy próximo comercializaremos los primeros pulpos nacidos en acuicultura. Tenemos actualmente varios proyectos en marcha en colaboración con socios tecnológicos, universidades y centros de investigación, para avanzar en transformación digital y sostenibilidad. Ejemplo de ello son los trabajos realizados con tecnologías de Inteligencia Artificial y Big Data en la acuicultura del langostino con Microsoft, permitiendo controlar el 100% de los procesos de forma automática y en tiempo real, potenciando la eficiencia y sostenibilidad de los cultivos, garantizando la trazabilidad alimentaria y mejorando la salud y el bienestar animal.

³ La penetración de una marca mide el número de clientes que compran una marca en relación con el total de la población.

Las instalaciones del *PESCANOVA BIOMARINE CENTER* albergan un **MUSEO**, configurado como un espacio divulgativo abierto al público con la finalidad fundamental de concienciar a la sociedad sobre la importancia del cuidado de los ecosistemas marinos para el futuro del desarrollo del planeta, además de recorrer la historia de la acuicultura, que comenzó ya en China en el año 3.500 A.C., así como sus beneficios y futuro (<https://www.pescanovabiomarine.com/>).

El *PESCANOVA BIOMARINE CENTER* cuenta con un área de implantación de 4.000 m² y un parque solar fotovoltaico para autoconsumo de 1.433 m² con capacidad para producir 290 MWh al año.



3. 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.



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 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*.

En el ejercicio social objeto de este Informe, el Grupo ha definido sus **objetivos de sostenibilidad**, cuantificando sus metas y fijando plazos para su cumplimiento, destacando entre otros:



- La **trazabilidad** del 100% de las materias primas y productos de origen pesquero y acuícola bajo el estándar GDST 1.0 en 2025.
- El 100% de la plantilla deberá beneficiarse de **empleo** legal, justo y decente, formalizado y evidenciado por un contrato laboral válido, complementado planes de gestión del talento, diversidad e igualdad, de reclutamiento, de seguridad y salud en el trabajo y de formación y desarrollo profesional, verificable de forma transparente para 2025.
- El 100% de **abastecimiento sostenible** de materias primas de origen pesquero y acuícola en nuestros productos para 2030.
- 100% de plantas y procesos **certificados** por referenciales de gestión medioambiental, calidad y seguridad alimentaria para 2030.
- La reducción de la **huella de carbono** (alcances 1 y 2) en un 3% anual, apuntando a un recorte del 30% para 2030 y del 50% para 2040, a partir de la línea base de 2020; La **compensación** de las emisiones residuales de alcance 1 y 2, de una forma gradual, hacia un objetivo de emisión neta cero para 2040 en combinación con el esfuerzo de reducción de emisiones.

1.2 Entorno empresarial, marco competitivo y tendencias de futuro

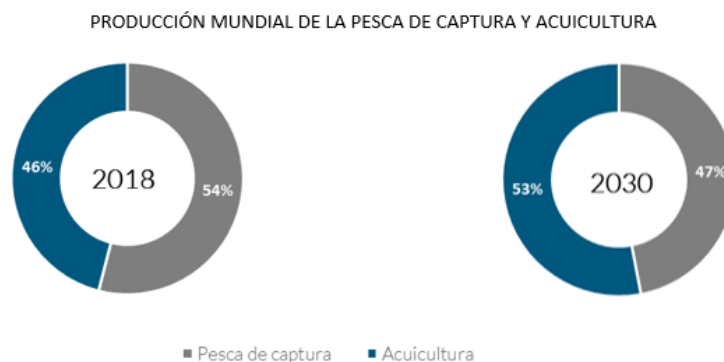
El incremento previsto de la población mundial y el crecimiento económico condicionan la demanda de alimentos y, en particular, de proteína de origen animal. De aquí al año 2030 se espera que la población mundial alcance los 8,5 miles de millones de habitantes y los 9,7 miles de millones para 2050, lo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



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 creciente 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:

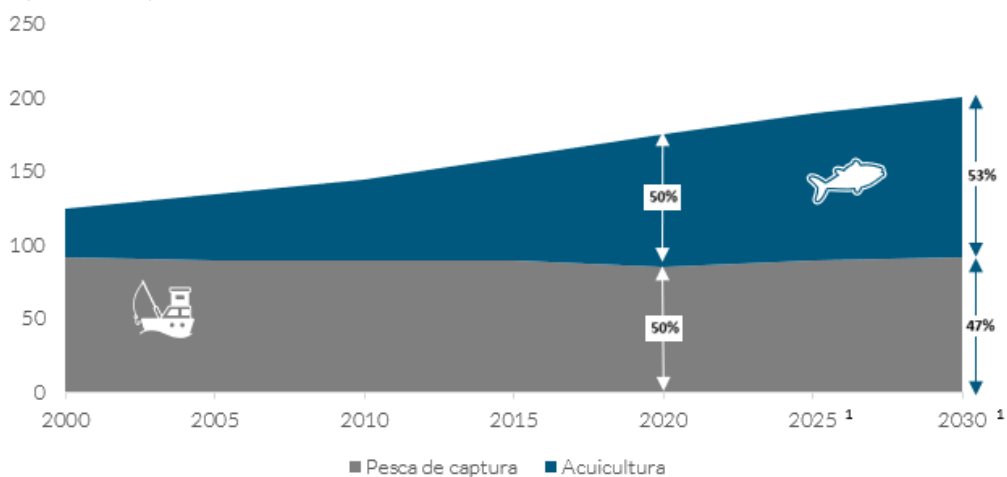


PRODUCCIÓN DISPONIBLE PARA EL CONSUMO HUMANO



Fuente: Elaboración propia basada en información de FAO.

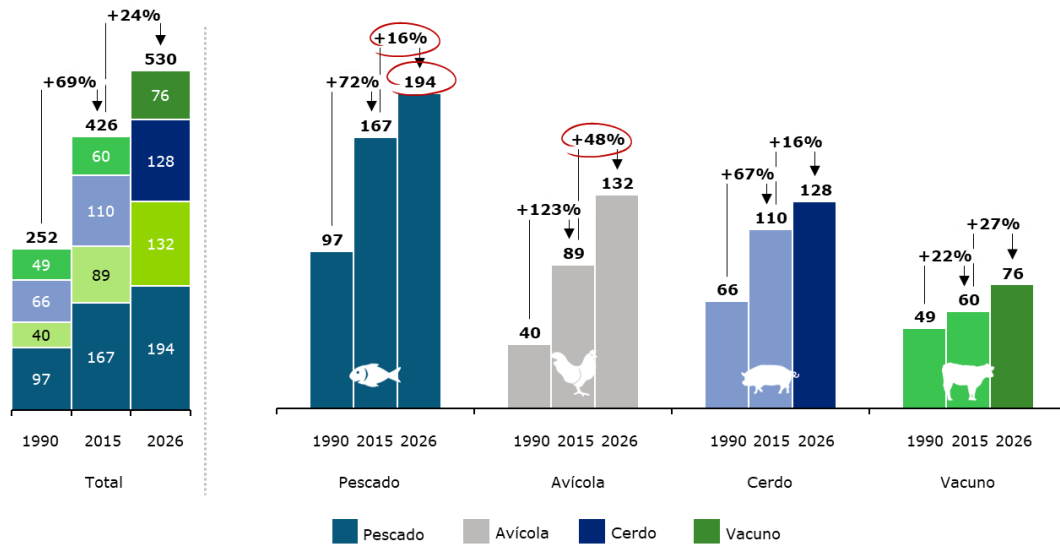
**Producción mundial de la pesca de captura y la acuicultura
(2000-2030)**



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

La proteína marina compite (cuota de estómago) con proteínas de origen ganadero, para las cuales se 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.

En este ejercicio social terminado el 31 de marzo de 2022 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 este ejercicio, a este entorno de incertidumbre económica y de grave crisis sanitaria y humanitaria mundial, cuyos efectos adversos han continuado presentes, a través de diferentes actuaciones, priorizando siempre la **salud de nuestros profesionales** y la **calidad y seguridad alimentaria de nuestros productos**.

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 finalizado el 31 de marzo de 2022 a que se refiere este documento.

Es de destacar igualmente que, fruto de la incorporación de Nueva Pescanova, S.L., al Mercado Alternativo de Renta Fija (MARF), el Consejo de Administración aprobó con fecha 22 de julio de 2021 un documento denominado “*Código de Conducta en el Mercado de Renta Fija (MARF) del Grupo Nueva Pescanova*” (Código de Conducta MARF) con la finalidad de facilitar el conocimiento y cumplimiento por los profesionales del Grupo y/o externos que se puedan ver afectados por el mismo de las reglas que rigen el MARF, especialmente en lo que se refiere a las prohibiciones existentes en materia de abuso de mercado (manipulación de mercado, operaciones con información privilegiada y comunicación ilícita de información privilegiada). En este sentido, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 4 del Código de Conducta MARF del Grupo, la Unidad de Cumplimiento procedió a constituir el Registro de Personas Afectadas, se recabaron de los profesionales afectados la oportuna *Declaración Responsable de Cumplimiento del Código de Conducta MARF* contenida en su *Anexo I* y se impartieron por el Director de la Unidad de Cumplimiento **tres (3) sesiones de formación** monotemáticas sobre el mismo los días 18, 19 y 20 de octubre de 2021 (en español e inglés) a las que asistieron un total de **74 profesionales** del Grupo de todo el mundo.

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 funcionamiento⁴:



Comisión de Gobernanza, Responsabilidad y Sostenibilidad

Con competencias en materia de nombramientos, responsabilidad social corporativa, gobierno corporativo y organización, retribuciones, ética empresarial, integridad institucional y cumplimiento normativo (*Compliance*), e información no financiera.



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/as Directores/as Generales de las Áreas de Negocio (Pesca, Acuicultura, Industrial, Comercial España y Comercial Internacional) y de Soporte (Transformación y Categorías, Marketing e Innovación, Finanzas y Administración, Operaciones, Personas y Sistemas y Procesos). Hay varias Direcciones Corporativas que, no formando parte sus Directores/as del COMEX, reportan directamente al Consejero Delegado, como son la Dirección Corporativa de Comunicación y Relaciones Institucionales y la Dirección Corporativa de Responsabilidad Social Corporativa.

⁴ Por acuerdo del Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., de 31 de mayo de 2021 se aprobaron: (i) La versión 6ª del Reglamento del Consejo de Administración; (ii) La versión 4ª del Reglamento de la Comisión de Gobernanza, Responsabilidad y Sostenibilidad; (iii) La versión 4ª del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Control y Finanzas; y (iv) La versión 3ª del Reglamento de la Comisión Comercial y de Estrategia.

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 Cumplimiento y Asesoría Jurídica a través de la Comisión de Gobernanza, Responsabilidad y Sostenibilidad⁵. Además de que, las tres Direcciones Corporativas reportan a Presidencia.

En cuanto a la estructura de propiedad de la sociedad cabecera del Grupo, Nueva Pescanova, S.L., ABANCA Corporación Bancaria, S.A., es la socia mayoritaria, con más de un 97% de su Capital Social.

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*”.

Durante el ejercicio, el Grupo ha definido sus objetivos de sostenibilidad, establecidos sobre aspectos materiales prioritarios, habiendo cuantificado sus metas y fijado plazos para su cumplimiento. En ese proceso ha sido decisiva la medición del desempeño presentados en nuestros Estados de Información No Financiera (EINF) desde el año 2018 y en el informe de progreso de sostenibilidad de 2020. Para asegurar el cumplimiento de los compromisos fijados, hemos avanzado en el desarrollo de los programas de sostenibilidad ‘Pescanova Blue’ y de Actuación Responsable (PAR), y puesto en marcha los programas de *Medición y Desempeño, Transparencia en Sostenibilidad, y Compensación Medioambiental*, enriqueciendo así nuestro Plan Director, como se detalla en el punto 2.2 y siguientes de este documento.

⁵ Hasta el ya referida *ut supra* acuerdo del Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., de 31 de mayo de 2021, denominada “Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa”.

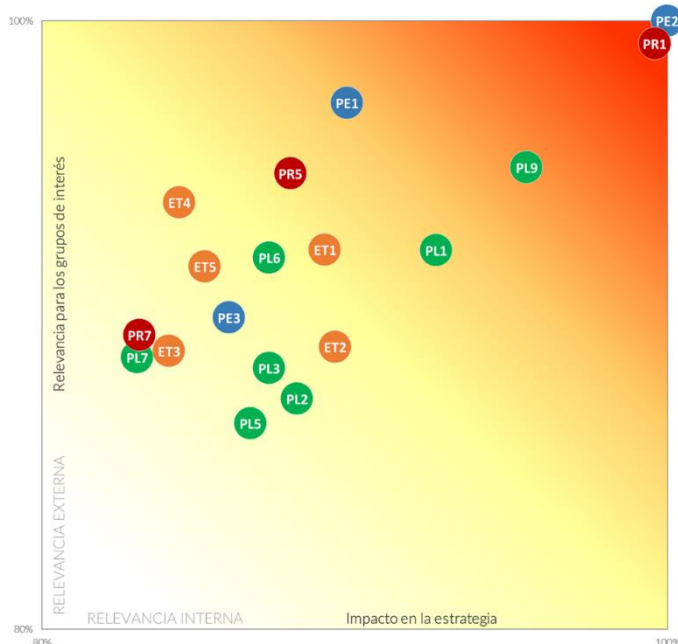


Esquema del Plan Director de RSC que desde su ADN y principios guía: Planeta, Personas, Producto y Comunidades, define Políticas Corporativas y Sectoriales, y establece los actuales programas de Actuación Responsable y de Sostenibilidad, y próximos de Medición y Desempeño, de Transparencia en Sostenibilidad y de Compensación Medioambiental.

2.1. Materialidad

En el Grupo Nueva Pescanova, alineamos nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) con las prioridades expresadas por nuestros grupos de interés mediante la elaboración de un **análisis de materialidad**. El ejercicio de materialidad nos ayuda a identificar las acciones más relevantes y prioritarias a implementar por las empresas del Grupo en sus diferentes áreas de negocio.

En el **Análisis de Materialidad 2021**, con validez para el periodo 2021-2022, se analizaron **46 asuntos relevantes**, de los cuales, tras su correspondiente análisis, identificamos como **aspectos materiales a los 18 más prioritarios** que recogemos a continuación:



- ET1** Establecer herramientas de gobernanza interna (políticas, normas, procedimientos)
- ET2** Cumplir con los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU
- ET3** 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
- 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)
- PL5** Optimizar procesos para minimizar emisiones atmosféricas (GEI y SAO)
- PL6** Minimizar los vertidos, asegurando su tratamiento
- PL7** Minimizar la generación de residuos, asegurando su correcta gestión y valorización
- PL9** Promover la pesca y acuicultura sostenibles y transparentes
- PE1** Establecer relaciones laborales responsables y transparentes
- PE2** Asegurar la seguridad y salud de nuestros trabajadores
- PE3** Promover la igualdad y diversidad
- PR1** Garantizar la seguridad alimentaria y calidad de los productos
- PR5** Evidenciar trazabilidad de los productos, sus orígenes, características y procesos
- PR7** Garantizar la transparencia en el etiquetado del producto

Matriz de Materialidad del Grupo, resultante del análisis de priorización de aspectos relevantes según consulta a los Grupos de Interés y la relevancia de cada aspecto para éstos. (ET – Ética, Integridad y Cumplimiento Normativo; PL – Planeta; PR – Producto; PE – Personas).

Los identificados 18 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 se concluye en el análisis de priorización, de relevancia e impacto, de los grupos de interés del Grupo Nueva Pescanova.

Los aspectos materiales más relevantes 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 más de 11.000 empleados son elemento capital.

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 robustos en la gobernanza de nuestras actividades, el cumplimiento legal y la transparencia, a la par del compromiso con principios de responsabilidad y sostenibilidad de la máxima exigencia:
 - *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.*

2.2. Programa de Medición y Desempeño

Como parte de los compromisos del Grupo Nueva Pescanova con la comunicación responsable y transparente, y con la rendición de cuentas a nuestros grupos de interés tanto internos como externos, trabajamos cada año para mejorar y ampliar la información de nuestro desempeño.

La medición de los consumos y emisiones de nuestra actividad ha demostrado ser una herramienta imprescindible para conocer la magnitud de nuestra huella medioambiental, así como del potencial impacto sobre la calidad del entorno medioambiental y sobre la disponibilidad de los recursos naturales.

Creemos que solo a través de la medición podremos identificar los puntos críticos en las cadenas de valor asociadas a nuestros productos y tomar decisiones informadas que permitan enfocar esfuerzos en la reducción de riesgos operacionales y reputacionales, en minimizar nuestros impactos y en compensar aquellos que no podemos evitar.

Basamos la captura de datos y la comunicación de la información resultante en criterios y principios recogidos en estándares o metodologías que permitan contrastar los indicadores reportados en ejercicios sucesivos y con los de otras organizaciones.

Utilizamos los criterios de los contenidos GRI para la elaboración de indicadores cuantitativos para el reporte voluntario en nuestros informes de sostenibilidad, desarrollo sostenible, medición, progreso y desempeño.

2.2.1. Compromisos, metas y objetivos de Sostenibilidad

En mayo 2021, tras la revisión de nuestro Comité Ejecutivo (COMEX), el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., aprueba los compromisos, metas y objetivos de sostenibilidad, los cuales están comunicados públicamente, a través de nuestra página web, en el *Informe de Progreso del Cumplimiento de Objetivos de Sostenibilidad 2020* (disponible en www.pescanovablue.com), cumpliendo con los objetivos del Programa de Transparencia en Sostenibilidad.

Entre los compromisos, metas y objetivos aprobados destacamos por su relevancia para este Informe las siguientes:

<i>Temática</i>	<i>Meta</i>	<i>Horizonte temporal</i>
<i>Abastecimiento sostenible</i>	El 100% de abastecimiento sostenible de materias primas de origen pesquero y acuícola en nuestros productos para 2030. La trazabilidad del 100% de las materias primas y productos de origen pesquera y acuícola bajo el estándar GDST 1.0 en 2025.	2030 2025
<i>Operaciones responsables</i>	100% de plantas y procesos certificados por referenciales de gestión medioambiental para 2030.	2030
<i>Operaciones responsables</i>	100% de plantas y procesos certificados por referenciales de calidad y seguridad alimentaria para 2030.	2030
<i>Emisiones y huella de carbono</i>	Reducir la huella de carbono (alcances 1 y 2) en un 3% anual, apuntando a un recorte del 30% para 2030 y del 50% para 2040, a partir de la línea base de 2020. Compensar las emisiones residuales de alcance 1 y 2, de una forma gradual, hacia un objetivo de emisión neta cero para 2040 en combinación con el esfuerzo de reducción de emisiones.	2040
<i>Uso racional del agua</i>	Mejora constante de indicadores de eficiencia del consumo de agua necesario para asegurar el objetivo de producción, reportándose el KPI [m ³ /t prod] anualmente.	Continuo (2021)
<i>Gestión de residuos y valorización de subproductos</i>	El 100% de operaciones con resultado Residuo Cero, reportando para ello soluciones de valorización para todos los residuos producidos, para 2030. Minimizar la producción de subproductos orgánicos en nuestras operaciones y valorizar su totalidad en soluciones de economía circular.	Continuo (2021)
<i>Pérdidas de alimentos</i>	Cuantificar y reportar anualmente los indicadores pertinentes para medir el compromiso con la reducción de pérdidas de alimentos en la cadena de suministro de nuestros productos.	Continuo (anual)
<i>Responsabilidad laboral</i>	El 100% de la plantilla deberá beneficiarse de empleo legal, justo y decente, formalizado y evidenciado por un contrato laboral válido, complementado planes de gestión del talento, diversidad e igualdad, de reclutamiento, de seguridad y salud en el trabajo y de formación y desarrollo profesional, verificable de forma transparente para 2025. Cero accidentes y reducción anual del 10% de los indicadores de PRL: índices de incidencia, frecuencia y gravedad.	2025 (continuo) (anual)

2.2.2. Desempeño ASG/ESG

Acorde con las políticas de gobernanza y compromisos del Grupo Nueva Pescanova, estamos comprometidos con la mejora continua de nuestro desempeño hacia operaciones y productos más sostenibles. Vemos que la sociedad espera un poco más de lo que podemos ofrecer actualmente y creemos que podemos hacerlo mejor.

Así, nos hemos propuesto caracterizar nuestras empresas y evaluar su exposición a una variedad de riesgos de tipo ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza, o ESG por sus siglas en inglés). Por ello hemos lanzado un proceso de medición de desempeño ESG mediante el uso de la herramienta *CLARITY* de Bureau Veritas, basada en auto cuestionarios con evaluación de segunda parte por auditores acreditados de Bureau Veritas.

Los cuestionarios ASG/ESG seleccionados de la herramienta *CLARITY* se centran en cuatro módulos en las áreas ambientales y sociales:

- (1) Laboral/Social + (2) Salud & Seguridad; área laboral y social, respondiendo a los principios de nuestro pilar PERSONAS.
- (3) Medio Ambiente y Biodiversidad + (4) Cambio Climático; área ambiental, respondiendo a los principios de nuestro pilar PLANETA.

Los resultados de las métricas definidas nos ayudarán a establecer comparativas entre diferentes empresas y centros de trabajo del Grupo y análisis de escenarios, para así identificar oportunidades de mejora y objetivos/indicadores específicos en los que centrarnos

La oportunidad que simultáneamente nos brinda este análisis de indicadores ASG/ESG a través de la referida herramienta *CLARITY*, con la visibilidad del benchmarking de la *World Benchmarking Alliance* (desarrollado más adelante en este documento), responde al mandato del Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., y a las recomendaciones de su Comisión de Gobernanza, Responsabilidad y Sostenibilidad para la mejora continua en materia ASG/ESG.

2.3. 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, busca 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 (Compliance).
- 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.

2.3.1. Abastecimiento Sostenible

En lo referido al abastecimiento sostenible, el *Programa de Sostenibilidad 'Pescanova Blue'* desarrolla y reconoce 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*.

En mayo 2021 publicamos nuestro *Informe de Progreso del Cumplimiento de Objetivos de Sostenibilidad 2020* con la información relativa a las evidencias de sostenibilidad identificadas tanto en el área pesquera como acuícola referidas al abastecimiento sostenible del Grupo, al tiempo **que establecimos la meta del 100% de productos con evidencias de sostenibilidad en el año 2030.**

El reto consiste en dotarnos de información suficiente para evidenciar el carácter sostenible de estas actividades, de tal modo que la información de base pueda contrastarse de modo objetivo y transparente.



El 100% de abastecimiento sostenible de materias primas de origen pesquero y acuícola en nuestros productos para 2030.

Complementariamente, hemos participado activamente en el desarrollo de la plataforma *Seafood MAP*, promovida por GSSI, como una nueva herramienta que permite generar evidencias alternativas de sostenibilidad basadas en la actuación responsable en las varias esferas de la sostenibilidad.

Identificamos también, como acciones positivas en la promoción de un abastecimiento sostenible, la colaboración estrecha en los procesos de **auditoría de las certificaciones** de tercera parte, como ASC en Nicaragua, y la relación activa con ONGs que promueven y desarrollan proyectos de mejora pesquera (FIP), como SFP, WWF y CEDEPESCA, en el mantenimiento o desarrollos de los FIPs en los cuales participamos (gambón en Argentina, mahi-mahi en Perú), impulsamos (merluza negra y pota/calamar en Argentina) o nos abastecemos (potón en Perú).

2.3.2. Operaciones Responsables

La certificación de las instalaciones y procesos que conllevan la obtención, manipulación y transformación de las materias primas y productos del mar es parte integrante de nuestro compromiso con la sostenibilidad, responsabilidad, calidad y seguridad alimentaria.

El procesamiento responsable y respetuoso con el medio ambiente y con el producto puede ser evidenciado por certificados de auditoría de tercera parte de referenciales privados de gestión medioambiental, calidad y seguridad alimentaria, demostrando el cumplimiento con los principios definidos en dichos referenciales.

Desde nuestras Políticas Corporativas de Sostenibilidad, de Responsabilidad Medioambiental y Calidad y Seguridad Alimentaria hemos asumido el compromiso con la certificación de la totalidad de las instalaciones, procesos y productos por referenciales de sostenibilidad, medioambientales, y de calidad y seguridad alimentaria, bajo los principios de abastecimiento sostenible y operaciones responsables, para lo que fijamos 2030 para concretar dicho objetivo, y sobre el cual seguiremos comunicando el progreso.



100% de plantas y procesos certificados por referenciales de gestión medioambiental, calidad y seguridad alimentaria para 2030.



Mapa de certificaciones de las operaciones pesqueras, acuícolas (de langostino y rodaballo) e industriales del Grupo Nueva Pescanova.

2.3.3. Responsabilidad Laboral

Hemos progresado en el respaldo a la estandarización internacional de las **condiciones laborales** de las **tripulaciones pesqueras**, a través de nuestra participación en el grupo de trabajo **FISH (Fairness, Integrity, Safety and Health) Standard for Crew**, e iniciado la auditoria de nuestra operación pesquera en Namibia con Bureau Veritas. Tras la realización de la auditoría presencial en marzo de 2022, nos encontramos en periodo normal de resolución de incidencias para la obtención del correspondiente certificado.

En julio de 2021 logramos obtener la certificación 5Z (Zero Accidentes, Enfermedad, Residuos, Desigualdad y Desconocimiento) y el correspondiente sello **5Z Excellence** concedido por la Fundación Internacional ORP (FIORP). Esta certificación es la máxima distinción empresarial de la cultura 5Z, que reconoce y pone en valor la apuesta del Grupo por construir una cultura corporativa que apuesta por la seguridad, sostenibilidad, la salud, la singularidad y la sensibilidad. La compañía ha obtenido 4.738 puntos sobre 5.000, siendo la que más puntuación ha conseguido hasta ahora a nivel mundial en la auditoría realizada en base a la metodología 5-Zeros desarrollada por FIORP. Esta medición incluye indicadores como la reducción de accidentes, la promoción de la salud física y mental, el uso sostenible de residuos, el fomento del talento, la transparencia y la diversidad. El alcance del certificado incluye los Centros Industrial de Arteixo, Catarroja, Chapela, Paterna y Porriño, los *Back Offices* de Chapela, Lonja y Madrid, el Nueva Pescanova Biomarine Center y los Centros de trabajo de Insuiña en Chapela, Mougás y Xove.

Las empresas del Grupo en Guatemala (NOVAGUATEMALA) y Perú (NOVAPERÚ) están certificadas por el referencial **SMETA/SEDEX** (4 pilares y 2 pilares, respectivamente), evidenciando su desempeño responsable y reconocimiento desde el punto de vista ético, social y ambiental. Esta certificación cubre, además de los principios del código ETI (*Ethical Trading Initiative*), como la prevención del trabajo forzoso, esclavo e infantil, libertad de asociación, condiciones de trabajo seguras e higiénicas, salarios y beneficios dignos y otros, también aspectos relacionados con el trabajo extranjero, de subcontratación, trabajo remoto, lucha contra la corrupción o en materia de gestión medioambiental. Los dos ámbitos son: Normas Laborales, Salud y Seguridad (2 pilares), y Medio Ambiente y Ética Empresarial (4 pilares).

Las certificaciones GLOBALG.A.P. de las operaciones de PROMARISCO (Ecuador), CAMANICA (Nicaragua) e INSUÍÑA (España) se extienden al módulo de **GRASP** (abreviatura de “GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practices”, o Evaluación de Riesgos en las Prácticas Sociales) verificándose su cumplimiento integral (clasificación de “Fully Compliant”). En el proceso de auditorías, este módulo evalúa las prácticas sociales en las operaciones, abordando temas específicos relativos a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, siendo una herramienta que ayuda a las empresas a demostrar su cumplimiento con la legislación laboral, tanto internacional como nacional.

2.4. Programa de Compensación Medioambiental

La compensación medioambiental se proporciona en forma de inversión basada en recursos (no monetarios) capaces de proteger, generar o almacenar recursos similares a los afectados. Distinguimos entre dos tipos de compensación: **(i)** La compensación de los impactos asociados al consumo y emisiones resultantes de nuestra actividad y presencia; y **(ii)** La compensación de biodiversidad centrada en la restitución de las funciones ecológicas, hábitats y especies potencialmente afectadas de forma negativa, para salvaguardar la capacidad de generar los servicios ecosistémicos asociados.

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 en equipos y procesos, como en el uso de energía y recursos naturales, y a la minimización de la generación de emisiones, residuos y vertidos.

En este sentido, consideramos importante destacar el esfuerzo del Grupo Nueva Pescanova en pro de la modernización tecnológica y la inversión en nuevos equipos de medición, control y optimización de nuestras operaciones, persiguiendo su máxima eficiencia. En paralelo, trabajamos con nuestras personas 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 tenemos 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.

En el ejercicio social a que se refiere este Informe hemos invertido en el conocimiento y en la cuantificación de las iniciativas destinadas a la compensación de emisiones de gases de efecto invernadero (en adelante, GEI) a través de acciones de captación y almacenamiento de CO₂. En particular, destacamos los proyectos de forestación de especies nativas, incluyendo árboles de varias especies y de manglar en el área de las fincas de las granjas camaroneras en Ecuador, Guatemala y Nicaragua.

Adicionalmente, las acciones de compensación en las fincas de nuestra filial nicaragüense CAMANICA han sido cuantificadas a través de la colaboración con expertos forestales locales. El ejercicio de cuantificación de la compensación de emisiones GEI, por medio de captura de CO₂ por los bosques y áreas forestadas, se integra en el Programa de Compensación Medioambiental con el objetivo doble de promover las acciones de compensación y de medir el progreso hacia el cumplimiento de la meta de neutralidad en carbono definida para 2040 por el Grupo Nueva Pescanova.

En ese sentido, la cuantificación anual de captura de CO₂ en el área de plantaciones de CAMANICA se traducen en una extensión de 1.022,98 ha de mangle (*Rhizophora* spp.) y 126 ha de plantación forestal de teca (*Tectona grandis*), ambas en la región de El Viejo, Chinandega (Nicaragua). Se estimó el CO₂ capturado en estos 2 sistemas de manejo, almacenando la plantación de teca hasta 4.860,2 tCO₂/año y el bosque nativo de mangle hasta 7.203,7 tCO₂/año, considerando el total de 1.149,0 ha medidas. En el año 2021 se ha capturado hasta 12.063,9 tCO₂. Además, hemos lanzado y caracterizado proyectos adicionales, y complementarios en sus objetivos, entorno al mantenimiento de viveros de plantas endémicas y colaboración en iniciativas locales de reforestación con los plantones generados en esos viveros.

Iniciativas similares están en marcha en PROMARISCO (Ecuador) y NOVAGUATEMALA (Guatemala) en cuya cuantificación y verificación estamos trabajando con vistas a ser incluidos en próximos informes del Grupo.

2.5. Programa de Transparencia en Sostenibilidad

Nos proponemos comunicar a los Grupos de Interés de las empresas del Grupo Nueva Pescanova los compromisos, objetivos y metas, los avances en el cumplimiento de estos objetivos y metas, y otros aspectos relevantes sobre la planificación y la ejecución de los proyectos y planes de acción en los diversos temas tratados en el ámbito de la sostenibilidad.

La divulgación transparente de informes ayudará a nuestros Grupos de Interés a incorporar información relevante en su toma de decisiones, entorno al reporte de las acciones implementadas y la medición de su impacto, en la totalidad de las empresas del Grupo, sus operaciones y cadenas de valor asociadas.

Queremos que esta comunicación sobre los avances hacia nuestros Objetivos de Sostenibilidad sea responsable y transparente, y es por ello por lo que la hacemos pública a través de nuestra página web corporativa y otras plataformas públicas. Además, cumplimos con el compromiso de “transparencia y rendición de cuentas” asumido en las diversas Políticas Corporativas y Sectoriales de que nos hemos dotado sobre estas áreas y materias.

2.5.1. Trazabilidad

Durante el ejercicio social a que se refiere este Informe hemos concluido la Fase I del piloto de trazabilidad bajo el estándar GDST 1.0 (*Global Dialogue on Seafood Traceability*) y la plataforma *IBM Food Trust™* de IBM, con 2 barcos pesqueros de nuestra filial argentina ARGENOVA y 2 granjas de cultivo de langostino de PROMARISCO (nuestra filial en Ecuador). Asimismo, hemos lanzado la Fase II para implantar la herramienta de trazabilidad en todos los barcos de pesca de gambón de ARGENOVA y en todas las granjas propias y ajenas de PROMARISCO. Esperamos finalizar esta Fase II en el primer semestre del año 2022, permitiendo así ofrecer a los mercados la trazabilidad basada en los criterios de GDST: seguridad alimentaria, legalidad y evidencias de sostenibilidad.

2.5.2. Comunicación

A lo largo del ejercicio social concluido el 31 de marzo de 2022, hemos hecho pública toda la información relativa a los programas que conforman la *Estrategia de RSC del Grupo Nueva Pescanova*, a través de nuestra página web corporativa (<http://www.nuevapescanova.com/compromiso>), y el desarrollo y mantenimiento de contenidos para las diversas páginas web de las empresas que componen el Grupo; a saber:

- <https://www.pescanova.es/sostenibilidad/>
- <https://www.pescanovausa.com/sustainability/>
- <https://www.pescanova.pt/sustentabilidade/>
- <https://www.pescanova.gr/biosimotita/>
- <https://www.pescanova.fr/a-propos-de-nous/>
- <https://www.pescanova.it/sostenibilita/>

Hemos participado activamente y en colaboración con GDST, en diferentes conferencias sobre trazabilidad de productos pesqueros, como las organizadas por FAO en el Puerto de Vigo, la Feria de Productos Pesqueros de Boston (*Seafood Expo North America*), y otras como las organizadas por AECOC en Barcelona, y por la UE a través del *Market Advisory Council* de su DG Mare.

Adicionalmente, y en el seno de la *“Academia Corporativa”* del Campus Nueva Pescanova (plataforma de e-Learning del Grupo), se lanzó el 24 de febrero de 2022 el curso *“Política Corporativa de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)”*, el cual permite que los profesionales del Grupo puedan conocer mejor nuestra estrategia de RSC, así como las diferentes Políticas y Programas de Actuación Responsable (PAR). Hasta el 31 de marzo de 2022 han realizado este curso online un total de 11 profesionales de entre las empresas del Grupo. Además, dentro de esta Academia Corporativa, se ofertan los cursos *“Objetivos de Desarrollo Sostenible”* y *“La contribución del Grupo al Desarrollo Sostenible”* que han superado 44 y 45 personas, respectivamente.

2.6. Programa de Actuación Responsable

El *Programa de Actuación Responsable (PAR)* se construye en torno a 4 planes generales inspirados en los principios guía de nuestro *Plan Director de RSC*:

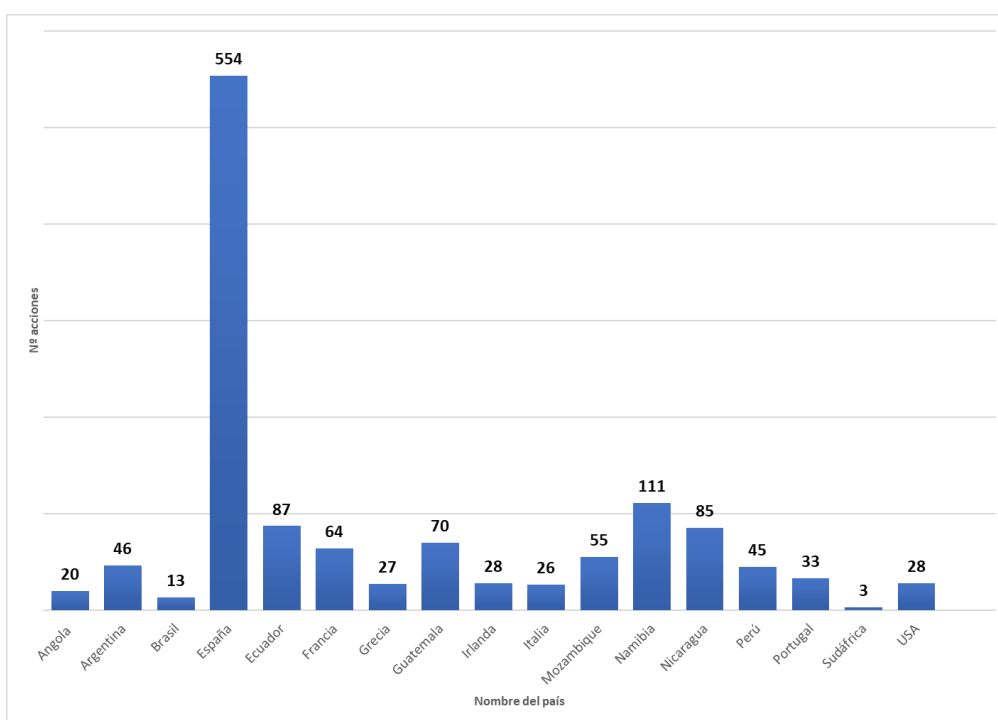
- ‘Un Planeta Común’;
- ‘Las Personas Primero’;
- ‘Producto Excelente’; y
- ‘Creceamos junto con las Comunidades’.

En el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 hemos inventariado y documentado un total de **1.295** acciones responsables, con un ámbito de actuación del total de empresas y países que componen el Grupo Nueva Pescanova en sus diferentes áreas de actividad (pesquera, acuícola, industrial y comercial).

Estas acciones se distribuyen entre los 4 planes generales respondiendo a los 4 pilares de nuestro Plan Director de RSC, tal como se detalla a continuación:



Conforme a los países en los cuales el Grupo Nueva Pescanova desarrolla su actividad, la distribución de las 1.295 acciones responsables, se muestra en la siguiente figura:



Número de acciones responsables del Grupo Nueva Pescanova en 17 países y 33 centros de trabajo (11 de ellos en España).

2.7. Contribución al Desarrollo Sostenible

El *Plan Director de RSC*, a través del *Programa de Sostenibilidad 'Pescanova Blue'* y del *Programa de Actuación Responsable* se alinea 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 en el *Global Compact* a través de su Red Española. Este compromiso es medible y transversal a los países donde el Grupo Nueva Pescanova tiene presencia, y lo reportamos anualmente en nuestro *Informe de Contribución al Desarrollo Sostenible* (el cual puede ser consultado en <https://www.nuevapescanova.com/compromiso/responsabilidad-social-corporativa/contribucion-al-desarrollo-sostenible/>).

Las **1.295 acciones responsables** 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 mayor incidencia en los Objetivos 12 “Producción y consumo responsable”, 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, y 9 “Industria, innovación e infraestructura”, tal como se detalla en el cuadro siguiente:



Número de acciones responsables que contribuyen a cada Objetivo de Desarrollo Sostenible en los 17 países en los cuales el Grupo Nueva Pescanova está presente.

2.8. Reconocimiento

En octubre de 2021, el Grupo Nueva Pescanova, en su compromiso por contribuir a la sostenibilidad del planeta conforme a los ODS de la Agenda 2030, volvió a ser reconocida como la primera empresa pesquera a nivel mundial que más contribuye a la consecución de una industria sostenible, según el ranking *Seafood Stewardship Index 2021* de la *World Benchmarking Alliance* (WBA).

Además, el Grupo Nueva Pescanova se alzó con el tercer puesto (<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/seafood-stewardship-index/>) entre las compañías más influyentes de la industria de productos del mar en este índice, que analiza las 30 empresas del sector más relevantes del mundo. Asimismo, destaca por ser la única corporación española en la clasificación y por el éxito de las medidas implantadas, escalando dos posiciones respecto a la última edición del ranking, publicada en 2019.

La metodología seguida por la WBA mide el desempeño en cuatro áreas: Gobernanza y Estrategia, Ecosistemas, Trazabilidad y Responsabilidad Social. La compañía destaca en trazabilidad gracias a su compromiso de implementación del estándar GDST 1.0 en 2025. También despierta en su estructura de gobernanza y en su desempeño en la reducción del impacto en los ecosistemas, políticas de bienestar animal, o su liderazgo en el “uso cero” de antibióticos profilácticos. En cuanto a las políticas de responsabilidad social destaca el respeto a los derechos humanos, la promoción del trabajo justo o la actuación ética.



Este reconocimiento se suma al 40º puesto obtenido en septiembre de 2021 en el *Food and Agriculture Benchmark* también publicado por la WBA, extendiéndose a las 350 empresas más influyentes en el sector de la alimentación y agricultura a nivel mundial. En el análisis del desempeño en criterios específicos de sostenibilidad, logramos ser la primera compañía de productos del mar en el ranking (<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/food-agriculture/companies/nueva-pescanova-3/>), e igualmente la primera empresa española en cualquier categoría. Las áreas de medición del desempeño son cuatro: Gobernanza y Estrategia, Medioambiente, Nutrición e Inclusión Social. La compañía consigue su mejor desempeño en Gobernanza y Estrategia, y en el área de Nutrición.



3. Ética empresarial, integridad institucional y cumplimiento normativo (Compliance)

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/cumplimiento-y-buenas-practicas/>).

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.

En este ámbito, es de reseñar que Nueva Pescanova, S.L., fue finalista en la III Edición de los Premios Expansión a las Buenas Prácticas en materia de Compliance (Edición 2021) en la categoría de "EMPRESA CON MEJORES PRÁCTICAS EN COMPLIANCE 2019/2021" (<https://premioscompliance.expansion.com/>).

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

A 31 de marzo de 2022, 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*⁶.
- *Carta Ética y Social del Proveedor*.
- *Política Corporativa de Gestión de Riesgos*⁷.
- *Manual de Control y Gestión de Riesgos*⁸.
- *Estatuto de la Función de Auditoría Interna*⁹.
- *Reglamento de la Unidad de Cumplimiento*¹⁰.
- *Política Corporativa de Buenas Prácticas Mercantiles en la Contratación Alimentaria y de Resolución de Conflictos*.
- *Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales*¹¹.
- *Nuestro Código Anticorrupción*.
- *Manual (Parte General) del Programa de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Nueva Pescanova en España*¹².
- *Manual (Parte Especial) del Programa de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Nueva Pescanova en España*¹³.
- *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*¹⁴.
- *Plan General sobre Medidas de Seguridad para la Protección de Datos Personales en el Grupo Nueva Pescanova*.

⁶ Versión 2ª aprobada por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., con fecha 31 de mayo de 2021.

⁷ Versión 2ª aprobada por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., con fecha 31 de mayo de 2021.

⁸ Versión 2ª aprobada por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., con fecha 31 de mayo de 2021.

⁹ Versión 3ª aprobada por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., con fecha 31 de mayo de 2021.

¹⁰ Versión 4ª aprobada por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., con fecha 31 de mayo de 2021.

¹¹ En este ejercicio se aprobaron dos versiones por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L.: Versión 3ª, el 31 de mayo de 2021; y Versión 4ª el 29 de junio de 2021.

¹² En el ejercicio objeto de este Informe, la Unidad de Cumplimiento ha aprobado las siguientes versiones de este Manual (Parte General): Versión 5ª, de 4 de mayo de 2021; Versión 6ª, de 5 de julio de 2021; y Versión 7ª, de 26 de enero de 2022.

¹³ En el ejercicio objeto de este Informe, la Unidad de Cumplimiento ha aprobado las siguientes versiones de este Manual (Parte Especial): Versión 5ª, de 4 de mayo de 2021; Versión 6ª, de 5 de julio de 2021; y Versión 7ª, de 26 de enero de 2022.

¹⁴ Versión 2ª aprobada por el Comité Ejecutivo (COMEX) con fecha 26 de enero de 2022.

- *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*¹⁵.
- *Documento de Seguridad en materia de Protección de Datos Personales del Grupo Nueva Pescanova en España*¹⁶.
- *Protocolo de Actuación en Materia de Donaciones de Alimentos.*
- *Política Corporativa y Procedimiento General de Compras*¹⁷.
- *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*¹⁸.
- *Manual de Identidad Visual de la Marca de Conformidad 'Pescanova Blue'*¹⁹.
- *Política Corporativa de Cooperación y Ayuda al Desarrollo*²⁰.
- *Política Sectorial de Responsabilidad Pesquera*²¹.
- *Política Sectorial de Responsabilidad Acuícola*²².
- *Procedimiento General de Homologación de Materias Primas de Origen Pesquero y Acuícola Sostenible.*
- *Política Corporativa de Voluntariado Corporativo*²³.
- *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.*

¹⁵ Durante este ejercicio social, el Comité de Protección de Datos y Privacidad del Grupo Nueva Pescanova ha aprobado las siguientes versiones de este Registro: Versión 8ª, de 15 de junio de 2021; y Versión 9ª, de 3 de junio de 2022.

¹⁶ Durante este ejercicio social, el Comité de Protección de Datos y Privacidad del Grupo Nueva Pescanova ha aprobado las siguientes versiones de este Documento de Seguridad: Versión 5ª, de 15 de junio de 2021; y Versión 6ª, de 3 de junio de 2022.

¹⁷ La versión 2ª del Procedimiento General de Compras de Bienes y Servicios (Procedimiento de Compras) fue aprobada por el Comité Ejecutivo (COMEX) con fecha 21 de diciembre de 2021.

¹⁸ Versión 2ª aprobada por el Comité Ejecutivo (COMEX) con fecha 28 de abril de 2021.

¹⁹ Versión 2ª aprobada por el Comité Ejecutivo (COMEX) con fecha 28 de abril de 2021.

²⁰ Versión 2ª aprobada por el Comité Ejecutivo (COMEX) con fecha 28 de abril de 2021.

²¹ Versión 2ª aprobada por el Comité Ejecutivo (COMEX) con fecha 28 de abril de 2021.

²² Versión 2ª aprobada por el Comité Ejecutivo (COMEX) con fecha 28 de abril de 2021.

²³ Versión 2ª aprobada por el Comité Ejecutivo (COMEX) con fecha 27 de octubre de 2021.

- *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 Argenova, S.A.*
- *Política Corporativa de Responsabilidad Medioambiental.*
- *Política Corporativa de Gestión Responsable de Personas.*
- *Manual y Protocolo 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–²⁴.*
- *Declaración Corporativa del Apetito al Riesgo²⁵.*
- *Manual de la Función de Auditoría Interna²⁶.*
- *Política de Conservación y Supresión de Datos Personales del Grupo Nueva Pescanova en España²⁷.*
- *Política Corporativa de Responsabilidad Industrial²⁸.*
- *Código de Conducta en el Mercado Alternativo de Renta Fija (MARF)²⁹.*

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 necesarios para una adecuada gestión de estos, con un nivel de riesgos que permita alcanzar los objetivos estratégicos del Grupo.

Durante este ejercicio, el Grupo ha continuado trabajando en la implantación de un Modelo de Gobierno específico de Gestión de Riesgos. Así, se ha acabado de configurar el **Sistema de Gestión de Riesgos del Grupo Nueva Pescanova** establecido y aprobado por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., el cual pivota sobre el principio general de gestión integral de riesgos, en la que se incluyen actividades continuas de identificación, medición, control, monitorización, comunicación y divulgación de los riesgos del Grupo y de las acciones de control establecidas para administrarlos.

²⁴ El Protocolo fue aprobado por el Comité de Dirección del Grupo Novanam con fecha 14 de febrero de 2022.

²⁵ Aprobada por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., en su Reunión de 31 de mayo de 2021.

²⁶ Aprobado por el Director Corporativo de Auditoría Interna con fecha 29 de septiembre de 2021.

²⁷ Aprobada por el Comité Ejecutivo (COMEX) del Grupo con fecha 27 de octubre de 2021.

²⁸ Aprobada por el Comité Ejecutivo (COMEX) del Grupo con fecha 29 de noviembre de 2021.

²⁹ Aprobado por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., con fecha 22 de julio de 2021.

Este *Sistema de Gestión de Riesgos* está compuesto por los siguientes componentes normativos internos:

- **Política Corporativa de Gestión de Riesgos del Grupo Nueva Pescanova:** Establece el conjunto de principios básicos y el marco general de actuación para la gestión de los riesgos de toda naturaleza a los que se enfrenta el Grupo.
- **Manual de Control y Gestión de Riesgos:** Desarrolla la Política Corporativa de Gestión de Riesgos del Grupo Nueva Pescanova, estableciendo la metodología a aplicar por las distintas unidades organizativas en el proceso de gestión de riesgos.
- **Declaración Corporativa del Apetito al Riesgo:** Establece la cantidad de riesgo que la organización está dispuesta a aceptar en la consecución de sus objetivos.
- **Mapa de Riesgos Inherentes y de Riesgos Residuales:** Contiene la evaluación de los distintos riesgos relevantes para el Grupo (clasificados en cinco categorías: riesgos del entorno, riesgos estratégicos, riesgos operativos, riesgos de cumplimiento y riesgos de reporting), en atención a su impacto y probabilidad de ocurrencia, los cuales son tratados correlativamente en el *Mapa de Riesgos Residuales*, elaborado tras el análisis de las acciones de mitigación y transferencias implantadas en el Grupo para cada uno de dichos riesgos inherentes. En lo que se refiere a los riesgos generales evaluados relacionados con la Información No Financiera se incluyen, entre otros, 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.

Durante el mes de marzo 2022 el Grupo Nueva Pescanova ha sido galardonado con el *Premio Galicia Segura a la Empresa Gallega*, otorgado por la Fundación Inade, y que valora la conducta más proactiva, novedosa o sofisticada en la gestión de riesgos empresariales.

Adicionalmente, y en el contexto de los mentados Mapas de Riesgos, 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 pueden volver 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, y ya dentro de los riesgos de cumplimiento, la concreta 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.

Para la gestión de todos los riesgos del Grupo a los que se ha hecho referencia en este apartado, el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., cuenta con la colaboración de la Comisión de Auditoría, Control y Finanzas que, como órgano de carácter informativo y consultivo del Consejo, sin funciones delegadas, 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 gobernanza, ética y cumplimiento, responsabilidad y sostenibilidad (incluidas las cuestiones sobre Información no Financiera) tiene atribuida, con carácter también informativo y consultivo, sin funciones delegadas, la Comisión de Gobernanza, Responsabilidad y Sostenibilidad, en coordinación con la Unidad de Cumplimiento y el Departamento Corporativo de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

III. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

1. Cuestiones Generales

En nuestro *Análisis de Materialidad 2021* se identifica la prioridad de desarrollar medidas de optimización del desempeño para nuestras empresas que validen 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 la biodiversidad y de promoción de la mejora medioambiental, disponiendo a tal fin de las *Políticas Corporativas de Sostenibilidad*, de *Responsabilidad Medioambiental e Industrial*, y las *Sectoriales de Pesca y Acuicultura Responsable*.

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 nuestros procesos en materia de la calidad, seguridad alimentaria y gestión medioambiental. 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 sostenibilidad del uso de los recursos naturales y la reducción de la generación de residuos en las operaciones actuales y futuras.
- Promovemos la mejora continua del *Sistema de Seguridad Alimentaria, Calidad y Medio Ambiente (SACMA)*.
- Desarrollamos planes de formación y/o concienciación para nuestros empleados sobre las cuestiones de seguridad alimentaria, calidad y ambientales relacionadas con su trabajo.
- 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, dentro de la organización del Grupo Nueva Pescanova se dispone de la Dirección Corporativa de Calidad y Medio Ambiente (integrada dentro de la Dirección General de Operaciones del Grupo), 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. Esta Dirección Corporativa cuenta con un equipo de 30 personas en el ámbito medioambiental (a 31 de marzo de 2022), 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 10.000.000 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 este sentido, es de destacar la realización en 2021 del ARMA (Análisis de Riesgo Medioambiental) en las fábricas de Arteixo, Chapela y Porriño, según lo establecido en la legislación, concluyendo que en ninguno de los tres casos es necesario constituir una garantía financiera, gracias a contar con certificado ISO14001 en vigor en cada uno de los tres referidos centros productivos.

En el campo de las *Certificaciones*, en el ámbito de la gestión medioambiental, el Grupo cuenta con certificaciones ISO14001 en 6 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 producción acuícola sostenible (en granjas de cultivo y *hatcheries*) y las correspondientes cadenas de custodia en plantas de proceso en Ecuador (GLOBALG.A.P., BAP y ASC), Guatemala (BAP y ASC) y Nicaragua (GLOBALG.A.P., BAP y ASC). Respeto a la pesca salvaje, el caladero de merluza del Cabo en Namibia, en donde tenemos operaciones pesqueras, está certificado por el referencial de pesca sostenible del *Marine Stewardship Council (MSC)*. 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 y Sudáfrica por no ser significativos sus volúmenes de actividad y potenciales impactos medioambientales en el contexto del Grupo Nueva Pescanova en este ejercicio. Por tanto, los países en los que se focalizan los riesgos ambientales son los 9 siguientes: Argentina, Ecuador, España, Francia, Guatemala, Mozambique, Namibia, Nicaragua y Perú.

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 social terminado el 31 de marzo de 2022, 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:

1 Abril 2021 – 31 Marzo 2022			
Fuente	Volumen de agua utilizada [x1.000 m ³]	Alcance (países)	Uso asignado
Aguas superficiales, incluida el agua de humedales, ríos, lagos y océanos	798,1	Ecuador, España y Nicaragua	Industrial
Aguas subterráneas	1.000,5	Ecuador, España, Guatemala, Nicaragua y Perú	Industrial, consumo humano, lavados y limpieza
Agua de lluvia recogida y almacenada directamente por la organización	0,2	Mozambique	Lavados y limpieza
Suministros municipales de agua u otros servicios hídricos públicos o privados	917,9	Argentina, Ecuador, España, Francia, Mozambique, Namibia y Nicaragua	Consumo humano, proceso, lavados y limpieza
Total	2.716,6 (2.691,6 en 2020; Δ +1%)		
Indicador de eficiencia de uso de agua [m ³ /t prod]	13,19 (14,26 en 2020; Δ -8%)		
Uso no consuntivo			
Aguas superficiales, incluida el agua de humedales, ríos, lagos y océanos	4.174.307,9 (2.708.272,8 en 2020; Δ +54%)	Ecuador, Guatemala, España, Namibia y Nicaragua	Medio de cultivo en granjas de acuicultura, enfriamiento de equipos de refrigeración

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 ejercicio social a que se refiere este Informe, hemos continuado con el seguimiento de los proyectos de mejora de nuestro desempeño en las actividades y países donde operamos.

2.1.1 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 destinada a procesos de lavado y limpieza o la reducción de la dependencia del suministro externo de agua potable a los barcos 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 desarrollan otros nuevos que minimicen el consumo de agua.

Entre los nuevos procesos y/o equipos que persiguen la optimización en el consumo de agua, destacamos los siguientes:

- Centro Industrial Porriño (España): Incorporación en las picadoras de nuevas bombas que trabajan por vacío en lugar de hacerlo con agua.
- Centro Industrial Porriño (España): Incorporación del proceso de ósmosis inversa para la recuperación y reutilización del agua.
- Centro Industrial Lüderitz (Namibia): Sustitución de tres armarios de placas que se descongelaban con agua fresca por un túnel de congelación que utiliza aire caliente en el proceso de descongelación.

Adicionalmente, se realiza mantenimiento preventivo para evitar las fugas de agua en las distintas áreas.

2.1.2 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 resultantes de las actividades en los centros de trabajo.

El Grupo dispone de depuradoras propias en INSUIÑA (Centro Industrial Mougás en España), en NUEVA PESCANOVA BIOMARINE CENTER (Pescanova Biomarine Center en España), en PESCANOVA ESPAÑA (Centros Industriales de Arteixo, Chapela, Paterna y Porriño en España), en NOVANAM (Centro Industrial Lüderitz en Namibia), en PESCAMAR (Mozambique), en PROMARISCO (Ecuador), CAMANICA (Nicaragua) y en ARGENOVA (Puerto Deseado, Argentina); los cuales 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: (i) Principales (incluyendo las de origen pesquero y acuícola, es decir, la biomasa de pescado, crustáceos, cefalópodos, etc.); (ii) Auxiliares (ingredientes y otros materiales necesarios para la elaboración del producto final); y (iii) Envases y Embalajes (de diferentes materiales, como el cartón para cajas, estuches, bandejas, o plásticos para bolsas, bandejas, película retráctil, etc.).

El indicador presentado a continuación, relativo al ejercicio social terminado el 31 de marzo de 2022, traduce la inversión de las materias primas identificadas anteriormente en los productos finales resultantes de las actividades representativas del Grupo: Pesquera en Argentina, Mozambique y Namibia; Acuícola, incluyendo laboratorio de larvas (*hatcheries*), 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:

1 Abril 2021 – 31 Marzo 2022	
Actividad y país	Indicador de eficiencia de consumo de materias primas [kg MP/kg prod]
Acuicultura	
Ecuador	2,02
España	1,13
Guatemala	2,21
Nicaragua	3,57
Pesca	
Argentina	1,13
Mozambique	1,07
Namibia	1,54
Elaboración	
España	1,08
Francia	1,17
Namibia	1,40
Perú	1,33

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

Aparte de un uso adecuado 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 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, resultan significativas las inversiones realizadas para la instalación de parques fotovoltaicos en los siguientes centros industriales: INSUIÑA (Xove, España), NUEVA PESCANOVA BIOMARINE CENTER (Pescanova Biomarine Center en O Grove, España), PESCANOVA ESPAÑA (Arteixo, Catarroja, Chapela, Paterna y Porriño), NOVANAM (Lüderitz y Walvis Bay en Namibia), en CAMANICA (con calefacción de agua por medio de geomembrana de polipropileno en *hatcheries* y granjas de cultivo) y en PROMARISCO (en los alimentadores automáticos en las granjas de cultivo).

En el apartado de mejora de la eficiencia energética cabe mencionar la inversión en nuevos equipos más eficientes, tales como: Nuevos condensadores en la empacadora en PROMARISCO en Ecuador; Incorporación de un motor de alta eficiencia en un compresor de frío en el Centro Industrial Arteixo en España; Nuevas bombas de extracción de agua en ambos centros de INSUIÑA (Mougás y Xove) en España; Nuevos compresores en el Centro Industrial Xove (España); Nuevo compresor en cámaras, nuevo túnel y un mejor aislamiento de las tuberías de frío en el Centro Industrial Porriño (España); Renovación de dos túneles de congelación y de dos máquinas clasificadoras en la planta de NOVAGUATEMALA (Guatemala); Instalación de reguladores de temperatura y de sensores en los túneles de congelación y en la bodega de barcos para optimizar el consumo de energía en la flota de PESCAMAR (Mozambique); Implementación de sistemas de monitorización de consumos eléctricos de diversos equipos que permite optimizar el consumo energético en función de las necesidades en ambos centros industriales de NOVANAM en Namibia (Lüderitz y Walvis Bay); La renovación de dos compresores en el Centro Industrial de Lüderitz (Nambia); La continuación del proceso de renovación de las puertas de arrastre y redes de pesca para minimizar el contacto con el fondo marino, así como instalación de caudalímetros que regulan el consumo diario de diésel; O, por citar los más destacados, la sustitución progresiva de la iluminación anterior por sistemas LED en aquellos centros en los cuales no se había completado en el ejercicio anterior.

La intensidad energética de las actividades del Grupo y el indicador de eficiencia energética en el ejercicio social a que se refiere este Informe se indican en la tabla siguiente:

1 Abril 2021 – 31 Marzo 2022	
Fuente de energía	Consumo de energía [MWh]
Diésel	515.345,8
Gas natural	40.731,6
Otros combustibles	20.634,4
Electricidad (redes eléctricas nacionales)	131.442,5
Electricidad de fuentes renovables (30%; 29% en 2020)	39.147,0
Total	747.301,3 (697.109,4 en 2020; ▲+7%)
Indicador de eficiencia energética [MWh/t prod]	3,63 (3,69 en 2020; ▲-2%)

Por actividad y país, el indicador de eficiencia energética (energía por producto final) en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 se indica en la tabla siguiente:

1 Abril 2021 – 31 Marzo 2022	
Actividad y país	Indicador de eficiencia energética [kWh/kg prod]
Acuicultura ³⁰	
Ecuador	2,4
España	8,5
Guatemala	4,0
Nicaragua	7,4
Pesca	
Argentina	5,7
Mozambique	36,5
Namibia	3,8
Elaboración ³¹	
España	2,1
Francia	1,6
Namibia	1,3
Perú	0,4

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 terminado el 31 de marzo de 2022 se indican en la siguiente tabla:

1 Abril 2021 – 31 Marzo 2022	
Tipología y valorización	Cantidad generada [t]
Residuos peligrosos para gestor autorizado	181,0
Residuos no peligrosos	19.252,3
Reciclados	4.559,7
Compostados	2.678,6
Recuperados	2.236,4
Para gestor autorizado	9.777,6
Subproductos orgánicos valorizados	13.474,3
	(12.548,9 en 2020; Δ+7%)

³⁰ El indicador depende del proceso productivo (intensivo/extensivo) y duración del ciclo de vida de la especie cultivada.

³¹ El indicador depende de la complejidad de la línea de proceso y necesidades de congelación.

De acuerdo con las buenas prácticas y la normativa aplicable, los residuos peligrosos son entregados a *Entidades Gestoras Autorizadas* que se encargan del tratamiento más adecuado disponible en cada sitio.

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.

Cabe destacar las siguientes valorizaciones de subproductos:

- Para la elaboración de pienso para animales a partir de: pieles y cabezas de merluza negra del Centro Industrial de Puerto Deseado en ARGENOVA (Argentina), caparazones y cabezas de langostino en PROMARISCO (Ecuador) y CAMANICA (Nicaragua), espinas, pieles y rechazos de pescado en ambos centros de NOVANAM (Namibia), así como diversos subproductos orgánicos en los Centros Industriales de Arteixo, Chapela y Porriño (España).
- Para la generación de abono para mejora de suelos a partir de: pieles y cabezas de merluza negra del Centro Industrial de Puerto Deseado en ARGENOVA, caparazones y cabezas de langostino en el Centro Industrial de Boulogne-sur-Mer de NUEVA PESCANOVA FRANCE (Francia).
- Por último, para la producción de biocombustible a partir de caparazones y cabezas de langostino en el Centro Industrial de Lorient (Francia) de NUEVA PESCANOVA FRANCE.

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 el nuestro. Continuando con nuestro objetivo en este ámbito ya contenido en nuestro Informe relativo al ejercicio social 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, las cuales enmarcan el plan de descarbonización del Grupo, 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.

Como acciones responsables en la lucha contra el cambio climático cabe destacar:

- En cuanto a la sustitución de gases refrigerantes, mencionamos el cambio de gases refrigerantes en la planta de PROMARISCO (Ecuador), en la planta de elaboración de pescado fresco de PESCANOVA ESPAÑA en Vigo (España), en el Centro Industrial de Boulogne-sur-Mer de NUEVA PESCANOVA FRANCE, así como la sustitución progresiva en pequeños equipos del Centro Industrial de Chapela y sistema de aire acondicionado del Centro Industrial de Porriño en España.
- En cuanto a la flota, la incorporación de dos barcos nuevos ('Ponta Macalonga' y 'Ponta Timbué') en Mozambique que sustituyen a barcos más antiguos, ha permitido la utilización de un gas refrigerante con menor poder calorífico que los usados anteriormente.
- Cambio de combustibles fósiles por otros menos contaminantes – Como parte del proyecto de sustitución progresiva de gasoil por gas natural, en el Centro Industrial de Arteixo (España) se cambiaron dos calderas de gasoil por una a gas natural.

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 minimizar 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. Como ejemplo podríamos mencionar los proyectos Acuicultura 4.0 (digitalización de la acuicultura mejorando la eficiencia y sostenibilidad de los cultivos) y SEA2TABLE 4.0 (que promueve la eficiencia productiva para una industria alimentaria inteligente y sostenible). 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 terminado el 31 de marzo de 2022. 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 y conservación en frío de materias primas y de productos, y aquellas asociadas a la producción de materias primas acuícolas por terceros, a la gestión de residuos, a los viajes de trabajo y al suministro de agua:

1 Abril 2021 – 31 Marzo 2022	
Fuente de emisión de GEI	Emisión GEI [t CO _{2e}]
Alcance 1³²	
Emisiones originadas en fuentes fijas	99.385,9
Emisiones originadas en fuentes móviles	87.795,2
Refrigeración y climatización	76.256,6
Suma de emisiones directas alcance 1	263.437,7
Alcance 2³³	
Consumo de electricidad	20.017,8
Suma de emisiones indirectas alcance 2	20.017,8
Total emisiones alcances 1+2	283.455,6
(objetivo de reducción anual 3% emisiones alcance 1 y 2)	(331.670,7 en 2020; Δ-14,5%)
Alcance 3³²	
Producción acuícola ajena	23.144,8
Logística - Transportes	20.850,4
Gestión de residuos	13.940,7
Logística - Almacenamiento/Frío	1.593,7
Viajes de negocios	1.359,7
Consumo de agua	362,6
Suma de emisiones indirectas alcance 3	61.251,9
Total de emisiones alcances 1+2+3	344.707,5
(huella de carbono, emisiones totales)	(368.781,3 en 2020; Δ-6,5%)
Indicador de intensidad de emisiones GEI [tCO _{2e} /t _{PROD}]	1,67
	(1,95 en 2020; Δ-14,3%)

³² Fuente de los factores de conversión utilizados: MITECO (2022) Factores de Emisión; Oficina Catalana del Cambio Climático (2020). Guía práctica para el cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero; DBEIS (2021) UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (GHG reporting: conversion factors); IPCC Guidelines for National GHG Inventories (2013, 2006).

³³ Fuente del factor de emisión por país: Datos primarios y IEA (2019) CO₂ Emissions from fuel combustion

Los resultados obtenidos en el presente ejercicio en lo que respecta a la huella de carbono del Grupo Nueva Pescanova indican una reducción de un 6,5% en la emisión absoluta de tCO₂e y una reducción de un 14,3% en el indicador relativo a la producción (KPI en tCO₂e/t_{PROD}).



Reducir la huella de carbono (alcances 1 y 2) en un 3% anual, apuntando a un recorte del 30% para 2030 y del 50% para 2040, a partir de la línea base de 2020.

En mayo de 2021, el Grupo ha públicamente fijado su compromiso con la neutralidad en carbono en 2040. Dicho compromiso conlleva la reducción anual del 3% en emisiones GEI alcance 1 y 2, por lo que los resultados ahora presentados apuntan para, primeramente, el cumplimiento del objetivo anual (registrando un 14,5% de reducción de emisiones alcance 1 y 2 comparando con el mismo tipo de emisiones en el año base de 2020), y paralelamente, que se están implementando medidas adecuadas que permitan a las empresas del Grupo mejorar su eficiencia y desempeño para que, en conjunto, se pueda seguir evidenciando mejoras similares en futuros ejercicios.

Cabe mencionar que, aunque la meta de neutralidad en carbono esté basada en la medición y reporte de indicadores absolutos de emisión de GEI, monitoreamos y analizamos con igual importancia el progreso del indicador relativo a la producción, ya que puede añadir información más relevante en episodios de variación por crecimiento o contracción del volumen de las operaciones pesqueras, acuícolas, o industriales.

En la tabla siguiente se presentan los resultados del cálculo de la huella de carbono desglosados por tipo de actividad (acuícola, pesquera, procesamiento y logística) y país:

1 Abril 2021 – 31 Marzo 2022			
Actividad	Total de emisiones GEI [t CO ₂ e]	Producción [t _{PROD}]	Intensidad emisiones GEI [t CO ₂ e/t _{PROD}]
Acuicultura (de hatchery a la puerta de planta)			
Ecuador (langostino, ca. 3.000 ha, incluye planta empacadora)	79.952,0	47.881,1	1,67
Nicaragua (langostino, ca. 4.000 ha, incluye planta empacadora)	44.406,3	14.230,4	3,12
Guatemala (langostino, ca. 80 ha, incluye planta empacadora)	11.896,9	6.325,7	1,88
España (rodaballo, ca. 6 ha)	5.130,6	3.242,0	1,58
Suma de 'Acuicultura'	141.385,8	71.679,3	1,97
Pesca (de captura a la congelación)			
Argentina (16 buques)	60.178,6	15.672,5	3,84
Mozambique (30 buques)	48.115,8	3.186,0	15,10
Namibia (7 buques)	42.490,9	24.831,0	1,71
Suma de 'Pesca'	150.785,3	43.689,5	3,45
Industria (de insumos a la puerta de planta)			
España (5 centros industriales)	21.657,9	55.000,8	0,39
Francia (2 centros industriales)	5.794,9	12.610,1	0,46
Namibia (2 centros industriales)	1.760,8	16.081,2	0,11
Perú (1 centro industrial)	532,2	6.911,1	0,08
Suma de 'Industria'	29.745,8	90.603,3	0,33
Logística (transversal, corporativo)			
Transporte (aéreo, terrestre, marítimo)	20.850,4	--	--
Almacenamiento (cámaras de frío)	1.593,7		
Viajes de negocios	346,5	--	--
Suma de 'Logística'	22.790,6		
Huella de carbono	344.707,5	205.972,0	1,67

La reducción de las emisiones 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 los varios países en los que estamos presentes.



Compensar las emisiones residuales de alcance 1 y 2, de una forma gradual, hacia un objetivo de emisión neta cero para 2040 en combinación con el esfuerzo de reducción de emisiones.

Como ya mencionado en el ordinal II.2.4., uno de los puntos fundamentales del Programa de Compensación Medioambiental es cuantificar el esfuerzo de compensación de emisiones GEI a través de acciones de captura y almacenamiento de CO₂ implementadas en, o por, las empresas del Grupo. Las acciones integradas en dicho programa, en concreto las iniciativas lanzadas por CAMANICA en Nicaragua, y cuyo impacto hemos ya cuantificado, resultan en un total de 12,063,9 tCO₂, lo que significa un 27,2% de emisiones GEI de la empresa CAMANICA compensadas por proyectos de captura de CO₂, y un 3,5% de la huella de carbono del Grupo Nueva Pescanova en el presente ejercicio. Estamos lanzando acciones similares de cuantificación y verificación de proyectos de compensación en otras empresas del Grupo, persiguiendo el objetivo de compensación, para contribuir a la consecución de la meta de neutralidad en carbono.

4.1 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 tecnología 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.

4.2 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 energía (tanto en combustibles como en electricidad) utilizada y una mejora de la actividad, expresada en un indicador *“energía (convertida a kWh) 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 éstos y generar ahorros significativos en el consumo energético.

A este respecto, en todos los Centros Industriales del Grupo en España y los centros acuícolas de INSUIÑA se mantiene el acuerdo PPA (acuerdo de compraventa de energía, en sus siglas en inglés) con el proveedor ENDESA que cubre actualmente el 60% (en el período enero-marzo de 2022, y 50% en abril-diciembre de 2021) 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 recursos biológicos de valor económico que, mal gestionada, puede causar estados de agotamiento de las poblaciones de las especies capturadas, 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 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 han 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 implementación en las pesquerías en Namibia. En el último ejercicio, NOVANAM ha colaborado con la ONG *Albatross Task Force* de la *Namibian Nature Foundation* para perfeccionar la colocación de los *tori lines* con el objetivo de mejorar su eficacia en la reducción de incidencias con las aves marinas, cuyo impacto esta ONG ha estimado y publicado en un 58% de eficacia en la reducción de mortandad de estas aves. Estos equipos de *tori lines* también se encuentran en la flota de ARGENNOVA en Argentina.
- Continuando con el programa de conservación de iguanas (*Iguana iguana*) en Nicaragua a través de CAMANICA (con zocriaderos, en colaboración con la universidad Nacional) con la liberación de 300 neonatos en el último año fiscal alcanzado el número de 1.800 individuos liberados desde el comienzo del programa en 2016.
- Reforzando la 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, el control de la erosión del suelo y captación de CO₂). En el último ejercicio se han plantado 24.000 propágulos con la participación de 120 personas y en alianza con la Alcaldía Municipal de Puerto Morazán.
- Manteniendo la actividad 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. En el último año se han cultivado un total de 32.000 plantas de hasta 30 especies que se han trasplantado en áreas en peligro de deforestación con la participación de 50 personas y en alianza con INAFOR. Se han cultivado ya un total de 138.000 plantas desde su comienzo en 2015.
- Cuidando y manteniendo el bosque de teca por parte de CAMANICA en Nicaragua que cuenta con un total de 24.035 árboles.
- Colaboración con la ONG Quetzalli para el estudio y análisis de comportamiento de las aves migratorias a su paso por el Estero Real, con el objetivo de que la actividad acuícola no influya en su ciclo migratorio, reconocidos por “*el destacado aporte en la investigación y monitoreo de las aves playeras de la Reserva Delta del Estero Real, Chinandega, Nicaragua*” (Grupo Quetzalli).

- NOVAPERÚ ha participado en la recuperación de aves marinas dañadas por el derrame de crudo del buque tanque "Mare Dorium" en la costa central de Perú ocurrido en el 15 de enero de 2022. La colaboración ha consistido en la donación de 100 kg de pejerrey como alimento para las aves marinas rescatadas en el centro de recuperación.

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, 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 o compensación de impactos y mejora de estado del ecosistema.
- Promoción en los últimos ejercicios de proyectos de conservación de iguanas y tortugas marinas, y su posterior repoblación en áreas naturales, o la plantación de áreas de manglar y especies nativas de árboles.

6. Otros aspectos de contaminación

La emisión de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) (GRI 305-6) es exclusivamente de clorodifluorometano (gas refrigerante HCFC-22 o R-22) y diclorofluoroetano (solvente, agente de limpieza de sistemas de refrigeración HCFC-141b o R-141b), y se reporta en la siguiente tabla relativa al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022:

1 Abril 2021 – 31 Marzo 2022	
Actividad y país	Emisión de SAO [t CFC-11e] ¹
Acuicultura	
Ecuador	0,32
España	-
Guatemala	-
Nicaragua	0,003
Pesca	
Argentina	1,02
Mozambique	0,39
Namibia	0,03
Transformación	
España	0,01
Francia	-
Namibia	-
Perú	-
Total	1,77

(2,71 en 2020; Δ -34%)

¹Fuente 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 ningún Potencial de Agotamiento de Ozono (PAO).

La **Matriz de Materialidad** vigente a 31 de marzo de 2022, 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, siendo minimizadas mediante la adopción de correspondientes medidas mitigadoras. 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 2022 es como sigue:

Marzo 2022			
	Mujeres	Hombres	Total
Argentina	60	698	758
Brasil	-	5	5
Ecuador	551	1.813	2.364
USA	17	9	26
España	658	577	1.235
Francia	113	102	215
Grecia	9	14	23
Guatemala	1.079	321	1.400
Irlanda	13	15	28
Italia	9	10	19
Mozambique	30	439	469
Namibia	1.462	1.147	2.609
Nicaragua	301	1.532	1.833
Perú	56	56	112
Portugal	12	19	31
Sudáfrica	3	3	6
Total	4.373	6.760	11.133

El número total y la distribución de empleados del Grupo por edad y país a 31 de marzo de 2022 es como sigue:

Marzo 2022				
	<25	25-45	>45	Total
Argentina	26	426	306	758
Brasil	-	2	3	5
Ecuador	599	1.317	448	2.364
USA	-	17	9	26
España	24	640	571	1.235
Francia	32	105	78	215
Grecia	1	12	10	23
Guatemala	456	819	125	1.400
Irlanda	2	12	14	28
Italia	1	11	7	19
Mozambique	32	238	199	469
Namibia	128	1.612	869	2.609
Nicaragua	294	1.287	252	1.833
Perú	11	75	26	112
Portugal	-	10	21	31
Sudáfrica	-	5	1	6
Total	1.606	6.588	2.939	11.133

El número total y la distribución de empleados del Grupo por clasificación profesional y país a 31 de marzo de 2022 se desglosa en el siguiente cuadro:

País	Dirección	Mandos Intermedios	Técnicos	Administrativos y operarios	Total
Argentina	1	87	51	619	758
Brasil	1	3	-	1	5
Ecuador	1	193	333	1.837	2.364
USA	1	8	17	-	26
España	50	204	255	726	1.235
Francia	1	40	57	117	215
Grecia	1	18	4	-	23
Guatemala	1	67	40	1.292	1.400
Irlanda	1	8	2	17	28
Italia	1	6	1	11	19
Mozambique	1	59	46	363	469
Namibia	1	57	66	2.485	2.609
Nicaragua	1	48	372	1.412	1.833
Perú	1	16	31	64	112
Portugal	1	10	14	6	31
Sudáfrica	1	3	-	2	6
Total	65	827	1.289	8.952	11.133

El dato no coincide con el dato de Cuentas Anuales Consolidadas ya que no se incluye el Presidente, por no disponer de un contrato laboral con el Grupo.

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 2022 se representa a continuación:

	Marzo 2022		
	Indefinidos	Eventuales	Total
Argentina	674	84	758
Brasil	5	-	5
Ecuador	2.330	34	2.364
USA	26	-	26
España	1.117	118	1.235
Francia	181	34	215
Grecia	23	-	23
Guatemala	1.268	132	1.400
Irlanda	28	-	28
Italia	16	3	19
Mozambique	163	306	469
Namibia	1.230	1.379	2.609
Nicaragua	1.821	12	1.833
Perú	55	57	112
Portugal	29	2	31
Sudáfrica	6	-	6
Total	8.972	2.161	11.133

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 2022 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	
Dirección	-	5	7	-	17	36	-	-	-	-	-	-	65
Mandos Intermedios	4	146	90	7	254	299	-	3	-	-	7	17	827
Técnico	17	220	87	63	555	248	5	26	3	7	34	24	1.289
Administrativos y operarios	393	1.462	907	802	2.355	998	156	763	79	152	741	144	8.952
Total	414	1.833	1.091	872	3.181	1.581	161	792	82	159	782	185	11.133

El número promedio acumulado en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 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	
Dirección	-	4	6	-	17	37	-	-	-	-	-	-	64
Mandos Intermedios	4	155	93	9	281	318	-	6	1	-	10	16	893
Técnico	19	232	88	69	582	248	7	25	3	10	37	27	1.347
Administrativos y operarios	412	1.386	895	823	2.372	995	343	1.225	152	413	1.181	222	10.419
Total	435	1.777	1.082	901	3.252	1.598	350	1.256	156	423	1.228	265	12.723

En España el número de empleados contratados a tiempo parcial asciende a 109 a 31 de marzo de 2022. 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 terminado el 31 de marzo de 2022 se representa en el cuadro siguiente:

Categoría Profesional	Mujeres			Hombres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección	-	-	-	-	1	3
Mandos intermedios	-	3	5	1	8	13
Técnicos	-	2	3	1	25	18
Administrativos y operarios	13	38	21	36	121	33
Total	13	43	29	38	155	67

1.4 Remuneraciones medias de la plantilla

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. Sin perjuicio de ello, las remuneraciones medias por país, edad y clasificación profesional es como sigue:

Argentina	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	21.187	72.494	-	24.402	37.240
Técnicos	-	25.530	91.797	-	-	-
Administrativos y operarios	4.156	12.145	11.301	5.053	10.745	8.874

Ecuador	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	12.469	16.697	27.178	-	22.125	33.817
Técnicos	7.366	8.794	9.041	6.277	9.710	13.762
Administrativos y operarios	5.637	5.785	5.886	5.601	5.871	5.922

España	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección	-	94.621	147.416	-	103.275	81.386
Mandos intermedios	-	42.156	58.910	-	41.937	53.451
Técnicos	17.160	31.572	46.366	19.329	28.799	42.391
Administrativos y operarios	16.375	19.156	25.032	13.833	17.212	21.427

Francia	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	56.817	71.406	-	51.025	64.004
Técnicos	20.940	29.353	30.577	22.040	30.439	31.863
Administrativos y operarios	14.397	22.594	23.254	12.191	23.529	23.326

Grecia	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	49.146	65.837	15.469	40.580	30.937
Técnicos	-	16.875	-	-	23.906	18.281

Guatemala	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	5.989	12.643	18.552	6.941	10.879	23.816
Técnicos	4.655	6.415	9.034	6.067	7.483	12.584
Administrativos y operarios	4.398	4.484	4.687	3.992	4.263	4.456

Irlanda	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	57.971	50.710	-	37.819	47.708
Técnicos	-	-	37.440	-	-	21.840
Administrativos y operarios	16.224	28.310	26.402	-	16.477	20.368

Mozambique	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	32.442	32.834	-	19.394	8.317
Técnicos	-	12.967	5.703	-	1.429	-
Administrativos y operarios	1.906	2.433	3.027	2.614	4.504	5.776

Namibia	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	14.840	53.833	72.578	-	31.173	34.747
Técnicos	-	17.264	17.594	-	13.296	9.184
Administrativos y operarios	2.125	2.777	3.326	2.147	2.624	3.316

Nicaragua	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	19.830	49.001	4.921	15.543	36.303
Técnicos	3.210	3.846	4.254	3.123	3.698	3.117
Administrativos y operarios	2.528	2.541	2.533	2.608	2.721	2.595

Perú	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	24.158	107.867	-	19.573	-
Técnicos	-	7.638	9.036	-	7.170	4.286
Administrativos y operarios	3.660	4.147	4.329	4.117	3.797	3.625

Portugal	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	47.250	93.338	-	-	64.361
Técnicos	-	22.060	25.060	-	22.553	21.595
Administrativos y operarios	-	20.283	22.295	-	-	19.800

Para el cálculo se tienen en cuenta los salarios brutos anuales. 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 agrupan las categorías de dirección y mandos intermedios, a excepción de España, por motivos de protección de datos, al no tener el suficiente número de empleados en la categoría de dirección.

Además, se excluyen las remuneraciones de las empresas del Grupo en Brasil, Italia, Sudáfrica y USA por tener un número de empleados poco significativo.

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

Argentina	Hombres		
	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	39.897	51.456
Técnicos	-	34.819	34.176
Administrativos y operarios	21.597	12.171	12.707

Mozambique	Hombres		
	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	43.926	34.060
Técnicos	-	14.902	6.732
Administrativos y operarios	1.810	2.967	2.882

Namibia	Hombres		
	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	61.443	80.839
Técnicos	45.000	26.776	22.925
Administrativos y operarios	2.008	3.867	7.781

Para el cálculo se tienen en cuenta los salarios brutos anuales. 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 marzo de 2022 el número de mujeres de flota embarcadas en buques pesqueros asciende a 13 frente a 1.103 hombres (1.116 en total).

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.

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

País	Brecha
Argentina	16,1%
Ecuador	(5,8%)
España	10%
Francia	2,1%
Grecia	30,1%
Guatemala	6,4%
Irlanda	23,5%
Mozambique	(57,5%)
Namibia	5,1%
Nicaragua	(2,3%)
Perú	18,5%
Portugal	13,4%

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

Para el cálculo se tienen en cuenta los salarios brutos anuales y se excluyen las remuneraciones del personal de flota por no ser comparables los salarios hombres-mujeres de flota.

Además, se excluyen las remuneraciones de las empresas del Grupo en Brasil, Italia, Sudáfrica y USA por tener un número de empleados poco significativo.

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 terminado el 31 de marzo de 2022, 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 trece personas, está constituida por once varones y dos mujeres.

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”.

Además, en concreto, en los convenios colectivos de Pescanova España S.L.U., de los centros de trabajo de Back-Office Chapela y centros industriales de Porriño y Chapela, que se han firmado en los meses de febrero y marzo de 2022, se ha incorporado un artículo nuevo referido a la “Desconexión Digital”; en el caso del centro de trabajo de comercio y back-office Chapela con la inclusión de buenas prácticas:

“Pescanova España S.L.U. garantiza el derecho a disfrutar del tiempo de descanso, 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, Pescanova España S.L.U. reconoce a todos sus empleados/as el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.

Para impulsar este derecho, Pescanova España S.L.U. se compromete a promover medidas que fomenten el respeto del tiempo de descanso de todas sus personas trabajadoras.

A tal efecto, Pescanova España S.L.U. reconoce expresamente a todas las personas trabajadoras, 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.

Pescanova España S.L.U. se compromete a elaborar una política corporativa u otra norma interna en materia de desconexión digital, que contenga, entre otras cuestiones las siguientes:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por la Empresa para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de la Empresa más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio Empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y siendo la Empresa la que designe los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
- Limitar las convocatorias de reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
- Se potenciarán las reuniones por medios electrónicos dentro de la jornada laboral, tratando de evitar los desplazamientos innecesarios.
- Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo.
- Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización."

En Nicaragua (CAMANICA) se implementó el bloqueo de usuarios de los trabajadores cuando este se encuentre ausente por estar de vacaciones, incapacidad médica o licencias por permisos contemplados en la ley a fin de garantizar una desconexión con el ámbito laboral.

En Francia, en el pie de los correos electrónicos y respuestas automáticas se incorpora una referencia a la desconexión digital.

1.8 Personas con discapacidad

El número de empleados del Grupo Nueva Pescanova con discapacidad a fecha 31 de marzo de 2022 asciende a 115 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.

Con la mencionada adaptación se alcanzaron acuerdos con la Representación Legal de las personas trabajadoras en los centros de Pescanova España S.L.U., Comercio y Back-Office Chapela y Centros Industriales de Chapela, Paterna y Catarroja.

Además, en los nuevos convenios colectivos de los centros de trabajo de Comercio y Back-Office Chapela y centros industriales de Porriño y Chapela, de Pescanova España S.L.U., firmados en los meses de febrero y marzo de 2022, se incluye también un nuevo artículo referido al Trabajo a Distancia:

“La Empresa promueve el sistema de trabajo a distancia para las personas trabajadoras de los centros de trabajo y redes comerciales referidas en el artículo 1 del presente convenio, salvo para aquellos puestos que requieran una presencia física ineludible para el desarrollo

de las funciones propias de la actividad (personal de laboratorio, personal operario de la Lonja, y personal de tiendas de pescado).

Se acepta específicamente prorrogar en las mismas condiciones el Acuerdo de trabajo a distancia de 16/10/2020 firmado con la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Comercio y Back-Office de Chapela, equiparando su vigencia a la del presente Convenio Colectivo, es decir hasta el 31/12/2024.”

En el caso de los centros industriales de Chapela y Porriño, la empresa promueve el trabajo a distancia, salvo para aquellos puestos de trabajo vinculados directamente con la actividad industrial o que por su operativa requieran ineludiblemente de la prestación de trabajo de forma presencial (producción, logística, mantenimiento, calidad, etc.). Se exceptúan de esta situación aquellos puestos de trabajo que desde el punto de vista organizativo no colisionen con la actividad industrial.

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.

En Ecuador (PROMARISCO) las actividades del personal del área administrativa se desarrollaron mediante teletrabajo acogiéndonos a la disposición del Comité de Operaciones de Emergencia (COE) Nacional y de acuerdo a la resolución del 9 de marzo del 2022 están retornando progresivamente al trabajo de acuerdo a la disponibilidad de cumplimiento de los espacios de normas de bioseguridad de la empresa para evitar aglomeraciones.

En concordancia con las disposiciones establecidas por el MSP para la reincorporación laboral del personal vulnerable, la Compañía desarrolló el Programa de consulta médica en las especialidades de Endocrinología y Cardiología, dirigido especialmente para el personal vulnerable identificado en la Empacadora y Granjas; como resultado obtuvimos 69 colaboradores que hicieron uso de este beneficio. Desde el área de Bienestar Social se realizó el seguimiento desde la identificación y monitoreo del personal vulnerable hasta la atención y reincorporación a sus lugares de trabajo.

En NOVAPERÚ, se implementó el trabajo a distancia para el personal administrativo como medida preventiva, disminuyendo los aforos de cada área. A finales del 2021 se tenía al 26,92% trabajando desde casa, al 42,31% realizando trabajo mixto (casa – oficina) y al 30,77% laborando presencialmente. Actualmente el 73,08% labora de forma mixta, el 3,85% en casa y el 23,07% presencial.

2.2 Absentismo

El número total de horas de absentismo por enfermedad común en las sociedades del Grupo Nueva Pescanova ha sido de 506.627 en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022. No se incluyen datos de Brasil, Grecia, Italia, Portugal, Sudáfrica y USA por no ser éstos significativos en el contexto del Grupo.

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).

Además, en el I Plan de Igualdad de Pescanova España S.L.U., se ha identificado como área prioritaria la de conciliación y corresponsabilidad, con 10 medidas dirigidas a garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación y para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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 FULL AUDIT durante el año 2021 con resultado positivo, 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 28 *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.
- En proceso el desarrollo de los estudios psicosociales de los Centros Nacionales en España.

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 y Comisiones Mixtas**, presentes en todos nuestros centros de trabajo, las **Planificaciones Anuales** correspondientes y se establecen los objetivos por centro a conseguir cada ejercicio.

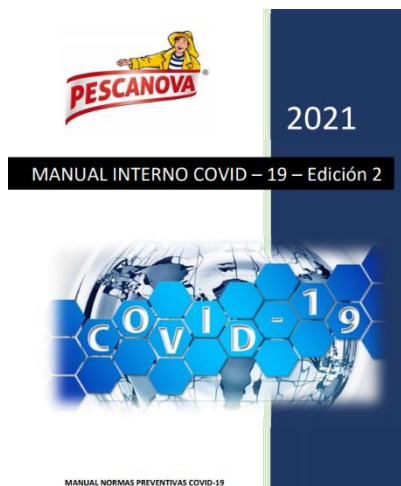
En lo que se refiere a la **medidas y protocolos concretos aplicados** en relación con la **COVID-19**, desde su aparición y hasta el 31 de marzo de 2022, el Grupo Nueva Pescanova han revisado una serie de protocolos y se han puesto en marcha diversas medidas destinadas a garantizar la seguridad y la 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 revisión 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.

3.1.1 Protocolos y comunicaciones

- Revisión y 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.



3.1.2 Equipos de protección

- Individuales:

Se han entregado en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 más de 2.684.000 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.

3.1.3 Realización de test

- Test realizados al personal propio: En el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 se realizaron **15.000 test de antígeno** y **24.000 test PCR** a la plantilla propia.
- Test realizados al personal ajeno: En el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 se realizaron **1.200 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.

3.1.4 Medidas organizativas

- Tal y como ya se expuso anteriormente, 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, actualmente se mantiene la relación 60/40 en materia de teletrabajo.
- 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 contratas 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 2021 se vacunaron en todo el mundo un total de **más de 1.500 profesionales**, frente a los 447 del ejercicio 2020.
- 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. A lo largo del ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 se han recibido por parte de AENOR revisiones del sistema renovando la certificación obtenida.

3.1.5 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.

3.1.6 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

3.2.1 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 terminado el 31 de marzo de 2022 (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	102	213	315
Índice de incidencia	21,65	29,42	26,35
Índice de frecuencia	9,87	13,17	11,89
Índice de gravedad	0,22	0,34	0,30

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).

3.2.2 Enfermedades profesionales

En el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 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).

3.2.3 Reconocimientos

Durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 Grupo Nueva Pescanova ha sido reconocido con el premio a la trayectoria y compromiso con el bienestar y seguridad de las personas otorgado por la Fundación ORP y UPC.

4. Relaciones sociales

4.1 Diálogo social y promoción de la implicación de nuestros profesionales en la gestión

Se mantienen reuniones periódicas con los representantes de las personas trabajadoras 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, plan de formación, turnos de trabajo, seguridad y salud en el puesto de trabajo; bienestar laboral; etc.

En el mes de noviembre de 2021 se han mantenido reuniones con los Representantes Legales de las personas trabajadoras de todas las empresas y centros de trabajo en España, para cumplimentar el trámite de audiencia previa, regulado en el art. 5.6. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, previo a la elaboración del registro retributivo de las empresas en España, Pescanova España S.L.U. e Insuñá S.L.

En enero de 2022 se han celebrado reuniones con los Comités de Empresa de Pescanova España S.L.U., para presentar los resultados correspondientes al registro retributivo del año 2021 conforme se establece en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 5.2. del RD 902/2020, de 13 de octubre.

En Nicaragua se han implementado las reuniones bilaterales para las áreas de granjas entre los representantes de los trabajadores (Comisión mixta), Gerente de Área, Asistente de Recursos Humanos y 100% de los trabajadores donde se abordan temas como comunicación de salarios mínimos, cálculo de horas extra, jornada laboral, quejas y sugerencias de alimentación, condiciones de infraestructuras (dormitorio, baños y transporte).

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 2022 se representa en el siguiente cuadro:

País	% de empleados
Argentina	81
España	98
Francia	100
Grecia	100
Italia	100
Mozambique	100
Namibia	90
Portugal	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.

En el ámbito de España, tras un proceso de negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras, a comienzos del año 2022 se han alcanzado los acuerdos para la firma de los nuevos convenios colectivos de los centros de trabajo de la empresa Pescanova España S.L.U. (comercio y back-office Chapela (1 de febrero de 2022), centro industrial de Porriño (3 de marzo de 2022) y centro industrial de Chapela (23 de marzo de 2022)) con una vigencia de 4 años (2021-2024).

4.3 Salud y seguridad laboral en los convenios colectivos

4.3.1 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, promoviéndose 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.

4.3.2 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. Se han desarrollado un esquema de formación de prevención de riesgos laborales que contempla temas de ley, temas normativos y temas funcionales que tienen como objetivos reducir el porcentaje de accidentabilidad y ausentismo, alcanzando para este año un total de 1.786 colaboradores capacitados; en todos los centros se cuenta con brigadas de emergencias debidamente formados.

En Guatemala (NOVAGUATEMALA) el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, en conjunto con la Clínica Médica, se han llevado a cabo las siguientes jornadas de salud: Jornada contra hepatitis A, hepatitis B, neumococo y antitetánica, participaron 113 colaboradores, Jornada contra influenza y neumococo: 200 colaboradores, Jornada contra VIH: 31 colaboradoras, realización de IVAA y métodos de planificación familiar: 42 colaboradoras. Así mismo, se han llevado a cabo las siguientes charlas: Nutrición de mujeres embarazadas y entrega de prenatales: 25 colaboradores, Lactancia Materna e implementación de Lactario: ha beneficiado a 40 colaboradoras, Hepatitis A, hepatitis B, neumococo y antitetánica: 113 colaboradores., Influenza y neumococo: 200 colaboradores, Prevención de cáncer cervicouterino: 73 Colaboradores.

En Ecuador (PROMARISCO), el área de Seguridad y Salud realizó Protocolo de Bioseguridad ante la COVID-19 de acuerdo a las medidas dispuestas por el Comité Organizador de emergencias del Ecuador (COE) Nacional en la que se tomaron medidas de prevención, cuestionario de sintomatología del COVID-19, normas de bioseguridad las cuales fueron impartidas mediante charlas a todo el personal en cada centro de trabajo, así como también se instauró en esta instancia la toma de pruebas rápidas de anticuerpos realizadas por el personal del dispensario médico y se hizo un formato de resultado, ya que el dispensario médico de PROMARISCO tiene permiso de funcionamiento por el Ministerio de Salud Pública (MSP). En los meses siguientes, se realizaron pruebas de antígenos, cuyos resultados positivos se reconfirmaban con un laboratorio externo. Entre otras medidas, se colocaron separadores en los puestos de trabajo, se hace entrega diaria de mascarillas al personal, se señaló el distanciamiento en los espacios comunes, se mantiene dispensadores de alcohol gel, se cuenta con la disposición de recipientes para desechos infecciosos, sanitización de expresos, vestidores y comedores, lo cual hizo que las actividades de los procesos productivos se realizaran sin interrupciones.

4.3.3 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 abril 2021 a marzo del 2022 se han desarrollado diferentes charlas relacionadas al Programa de Salud en colaboración con el Ministerio de Salud Pública ecuatoriano y por el personal de PROMARISCO como: Salud Reproductiva a 1.620 colaboradores, Lactancia materna a 854 colaboradores, Prevención del consumo de alcohol tabaco y otras Drogas a 1.620 colaboradores, Inmunización Laboral y vacuna de Influenza a 1.340 colaboradores y Enfermedades vectoriales a 1.220 colaboradores con una duración de una hora cada charla. Entre las charlas internas impartidas por el personal de PROMARISCO se han realizado: Primeros Auxilios a 50 colaboradores, Nutrición a 1.752 colaboradores y Medidas Preventivas ante COVID-19 a 1.886 colaboradores.

En coordinación con el Ministerio de Salud Pública, en nuestras instalaciones se inmunizó al personal con la vacuna del COVID-19, tanto como primera y segunda dosis, así como la de refuerzo a 2036 colaboradores.

En Nicaragua (CAMANICA) se realizaron campañas de sensibilización del cuidado de la salud, con especial énfasis en la higiene personal y hábitos saludables a 15 embarazadas, prevención de enfermedades crónicas a 15 trabajadores, charlas para la detección temprana del cáncer de mama, papiloma humano complementadas con pruebas de PAP, examen físico de mamas y examen de mamografía a un total de 266 mujeres trabajadoras; y se dio continuidad a la campaña de prevención del COVID-19. Además, se realizaron jornadas de donación de sangre y vacunación de enfermedades como influenza a 623 empleados, de tétano a 135 empleados; se realizaron pruebas de gota gruesa para la detección de malaria a 553 empleados; y se inició la vacunación contra el COVID-19 siendo beneficiados 726 trabajadores entre primera y segunda dosis, así como la tercera dosis de refuerzo (todas las actividades se efectuaron 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, realizando 23 seguimientos domiciliarios y 254 telefónicamente, además de la habilitación de dos puestos médicos en granjas y laboratorios. La dotación de 25 equipos médicos y la incorporación de 1 médico y 4 enfermeros adicionales al Staff, que contribuirán a reforzar la atención a los colaboradores.

El equipo médico también contribuye en el control de focos para eliminación de mosquitos a través de jornadas de fumigación para el control de vectores causantes de enfermedades como la malaria, dengue, chikunguña y zika, siendo ejecutadas un total de 63 actividades.

En Guatemala (NOVAGUATEMALA), se realizaron campañas constantes para el seguimiento de protocolo de bioseguridad, para evitar el contagio de la COVID-19. Los colaboradores de nuevo ingreso (635 contrataciones), han recibido como parte de la inducción corporativa, el protocolo de bioseguridad para evitar el contagio de la COVID-19. Así mismo, se han llevado a cabo 2 jornadas de vacunación con el apoyo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: segunda dosis Covid-19: 1045 colaboradores (6 y 7 de septiembre 2021), tercera dosis, o dosis de refuerzo: 955 colaboradores (26 de enero 2022).

NOVAPERÚ actualizó su plan de vigilancia COVID-19 a la v3, según la normativa vigente; asimismo aumento las horas semanales (de 8 a 16) del Médico Ocupacional, brindando capacitaciones y sensibilización con especial cuidado en la prevención del COVID-19. También realiza un monitoreo de los trabajadores que hayan sido afectado por el COVID-19. Además, se capacitó al personal médico y al representante de RRHH para la realización del descarte (hisopado nasal), obteniendo así resultados con mayor prontitud. Actualmente contamos con el servicio nutricional, realizando controles mensuales a los trabajadores que presenten un riesgo en su salud, quien también brinda capacitaciones sobre vida saludable. Mientras la normativa local lo establecía, se tomaba la temperatura y se medía la saturación a todo el personal.

Adicionalmente se cuenta con un convenio corporativo con una de las farmacéuticas más grandes de Perú, para proveer a nuestro personal de medicina en cualquier parte del país, accediendo a mejores precios y descuentos por planilla en cuotas sin interés.

4.3.4 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 para 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)* y de los *Planes de desarrollo derivados del Plan de Actuación sobre Personas*.

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 e incluir el Catálogo de formaciones competenciales y así 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, durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022, se continúa desde abril 2021 hasta marzo 2022 con el proceso de despliegue de la herramienta de formación online “*Campus Nueva Pescanova*”, contando actualmente con **1.693 personas** con acceso a la misma de los 18 países, lo que supone un incremento del 60% frente a las 1.053 personas en 10 países con acceso a la herramienta a 31 de marzo de 2021.

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. Desde abril de 2021 hasta marzo de 2022 se han realizado 37 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. En el periodo de abril de 2021 a marzo de 2022 se ha realizado el proceso de valoración de desempeño, en la que han sido evaluados 1.237 personas.

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.

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 terminado el 31 de marzo de 2022:

Categoría profesional	Horas de formación
Dirección	1.246
Mandos intermedios	12.114
Técnico	14.339
Administrativos y operarios	38.360
Total	66.059

El total de profesionales que han recibido formación durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 asciende a **6.699 personas**, y por tanto, alcanzando un ratio de 9,86 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)*, con el objetivo de:

- Dar visibilidad a las mujeres en la organización.
- Generar foros de debate y mejora, y 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 terminado el 31 de marzo de 2022, se han organizado **8 reuniones del grupo de opinión**, y también se ha realizado una participación en el Comité Ejecutivo y otra en la Comisión de Gobernanza.

El 8 de marzo de 2022, coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, anunciamos públicamente nuestra adhesión a los *Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de Naciones Unidas (WEPIs)*, un conjunto de siete principios para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad (https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/03/Women-s-Empowerment-Principles_2011_es-pdf.pdf).

De esta manera, el Grupo Nueva Pescanova ha dado un paso más en su compromiso para impulsar la igualdad real y efectiva dentro del Grupo, donde ha iniciado un proceso de evaluación para identificar puntos fuertes y áreas de mejora para potenciar el liderazgo y el talento femenino, así como para promover la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Actualmente, la compañía contribuye al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5 con 122 acciones responsables destinadas a la consecución de este objetivo en las diferentes comunidades en las que está presente.

6.2 Planes de igualdad

Las empresas del Grupo Nueva Pescanova en España y los representantes legales de las personas trabajadoras, manifiestan su firme compromiso con el principio general de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Con fecha 14 de junio de 2021, Pescanova España, S.L.U., suscribió su primer Plan de Igualdad con la Representación Legal de los Trabajadores de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de los Trabajadores (UGT), reconociendo de esta manera nuestro compromiso explícito con el fomento de la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

El Plan, elaborado por la Comisión Paritaria de Igualdad, la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, tiene una vigencia de cuatro años y contempla 53 medidas concretas que la compañía acometerá progresivamente. El objetivo prioritario es la integración de la perspectiva de género en las diversas áreas con 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.

Dentro del nuevo Plan de Igualdad se han identificado diez áreas de mejora, priorizando la relacionada con la Conciliación y la Corresponsabilidad. En este sentido, Pescanova España, S.L.U., concederá permisos a las mujeres embarazadas para asistir a cursos de preparación al parto y exámenes prenatales; un permiso retribuido de hasta dos semanas previas al parto para mujeres en activo; la cesión de un día laborable retribuido para adopciones nacionales e internacionales; y facilitará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con acciones como poder acompañar a las/os hijas/os al colegio al inicio del curso escolar de Primaria. Además, garantizará el cumplimiento de los derechos individuales e intransferibles por lactancia hasta que el menor cumpla 9 meses que, en el caso de que se optase por acumular los días, se podrá hacer el primer año de vida del nacido/a; y también se podrá prolongar una semana más la duración del permiso de maternidad y paternidad.

Entre otras medidas, se podrá aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia para el cuidado de familiares dependientes o facilitar la coincidencia de los períodos de vacaciones para las personas que, por sentencia o acuerdo de guarda y custodia de hijos/as, tengan asignadas determinadas fechas de cuidado de menores.

Además, el órgano encargado del diseño del Plan ha profundizado en otras 9 áreas de actuación, relacionadas con la selección y contratación; la promoción; formación; retribución; infrarrepresentación; acoso laboral/sexual por razón de sexo y/o discriminatorio; violencia de género; cultura de empresa, comunicación y sensibilización; y prevención y salud laboral.

En paralelo, y para el resto de sociedades del Grupo en España, continúa 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.

En el mencionado Plan se incluye además 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.

Además, en fecha 13 de enero de 2022 se ha adoptado el acuerdo con la comisión negociadora del Plan de Igualdad de Pescanova España S.L.U. para la incorporación en el mismo de la “auditoría retributiva”, como parte integrante y contenido obligatorio del Plan, regulada en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Dicha auditoría retributiva tiene la finalidad de obtener toda aquella información necesaria para comprobar que el sistema retributivo existente en la Compañía cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución (art. 7.1. RD 902/2020, de 13 de octubre).

En Nicaragua (CAMANICA) se implementó la Política de Buenas Prácticas Laborales y Sociales donde se ratifica nuestro compromiso con la igualdad y en el acceso al trabajo a hombres y mujeres con el fin de garantizar procesos transparentes, por lo que se han ejecutado campañas de comunicación a través de correo electrónico y programas de inducción de dicha política.

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.
- Programa Alevín: una iniciativa para recién titulados que incluye un período formativo de un año en los centros de trabajo en España y la posterior incorporación en alguna de las filiales del Grupo en 18 países, fomentando así las carreras internacionales. El 16 de septiembre de 2021 se puso en marcha la primera edición con la incorporación de 15 personas, de distintas edades, formaciones y nacionalidades, en los equipos de las diferentes áreas de negocio: industria, acuicultura, pesca, comercial, marketing e innovación.
- La contratación de estudiantes en prácticas para fomentar la inserción de los jóvenes en el mundo laboral.
- Formación Profesional Dual: el 9 de abril de 2021 el Grupo Nueva Pescanova, como parte de su compromiso con la formación y el empleo, ha incorporado a 12 alumnos de Formación Profesional Dual en Ciclo Medio de elaboración de Productos Alimenticios para que realicen sus prácticas en los centros industriales de Chapela y Porriño.

Esta iniciativa permite a los alumnos ampliar sus conocimientos trabajando dentro de la Compañía, dotándose de las competencias necesarias para desenvolverse 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) la *III Promoción de Trainee Programme*, culminó en el mes de Marzo del 2021, luego de lo cual los participantes fueron seleccionados para cubrir cargos desafiantes en la estructura: cinco como Supervisores de Pre-criaderos y uno como Asistente Técnico. Este Programa de formación tiene como objetivo captar, desarrollar y atraer a jóvenes profesionales recién graduados en carreras acuícolas, agrónomas, pesqueras y ambientales para brindarles la oportunidad de formarse, trabajar y rotar por las diferentes áreas de las fincas camaroneras de PROMARISCO durante un periodo de 6 meses. En el mes de marzo 2022 arrancó la búsqueda de candidatos para que conformen el grupo de 10 *trainees* que integrarán la IV Promoción de este programa.
- En Ecuador (PROMARISCO) en el año 2021 culminó con éxito el *I Programa de Aprendices de Mantenimiento*, cuyo objetivo fue captar jóvenes recién graduados en especializaciones como mecánica industrial/automotriz, electromecánica, electricidad y/o electrónica industrial para que integren la plantilla de Mantenimiento de las Camaroneras. La Metodología de enseñanza fue "*Aprender Haciendo*", y tuvo una duración de tres meses. Al finalizar el mismo se contrataron a cuatro de los aprendices para cubrir posiciones vacantes.
- En Guatemala (NOVAGUATEMALA) se han continuado divulgando planes de contratación en las aldeas y comunidades aledañas a la empresa (en donde se ubica la planta de procesado, en Champerico). Para estas medidas se utilizaron medios de comunicación masiva, radio, televisión y pancartas. De las 635 personas contratadas, 350 personas se enteraron de la oportunidad de trabajo por los diferentes medios empleados, mientras que 285 personas, han sido referidas por los mismos colaboradores de Novaguatemala.
- 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 u operativos, con el fin de brindarles la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, incentivándolos en la importancia de continuar sus estudios universitarios. Esto ha permitido contratar 13 exestudiantes de CEPAC (cinco en posiciones administrativas, ocho en posiciones operativas). Actualmente se atrae a graduados de las Universidad de Retalhuleu para incentivarlas a pertenecer a la empresa.
- En NOVAPERÚ trabajamos de la mano con el distrito donde se encuentra ubicada la planta y con los distritos aledaños para la realización de convocatorias de empleo, este es uno de los medios principales de convocatoria masiva para el área de producción sobre todo en épocas de campaña.

- En Mozambique (PESCAMAR), continúa 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. Durante el último ejercicio se han contratado 13 alumnos.

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.

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 las personas trabajadoras, 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: una en representación de la empresa, una persona del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y una persona 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, revisado, actualizado y aprobada su segunda versión en fecha 23 de abril de 2021, en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022, 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 corporativa, a los 635 colaboradores contratados en este periodo, se les ha presentado nuestro Código Ético, y se hace énfasis del rechazo absoluto al acoso y discriminación laboral, dándoles a conocer el procedimiento de cómo reportar en el caso de algún abuso de poder o acoso sexual que pudiera presentarse. Se cuenta a la vez con una política de puertas abiertas y buzones de sugerencia, para hacer llegar sus comentarios y opiniones de forma anónima. Una vez al mes se revisan estos buzones, se levanta un acta en donde se anotan los comentarios emitidos por los colaboradores y se realizan las investigaciones correspondientes, para dar seguimiento a sus inquietudes.

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)*.

Adicionalmente en Nicaragua se implementó política Cero Acoso, donde se ha realizado un plan de comunicación, sensibilización y empoderamiento para todos/as las profesiones de CAMANICA a fin de que puedan identificar, detener y denunciar si son víctimas de acoso.

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.

Anualmente se imparten charlas de sensibilización del Protocolo de *Identificación y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, a todo el personal de los diferentes centros de trabajo.*

NOVAPERU cuenta con un procedimiento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el cual establece las competencias y responsabilidades de los órganos administrativos; garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial y cumpliendo con el debido proceso. Cuenta con un comité, el cual está formado por el Gerente General, un representante de RRHH y dos representantes de trabajadores garantizando la paridad en lo referente al género y número.

En la inducción al personal se realiza la capacitación respectiva sobre el acoso sexual, brindando trípticos y material visual para el mayor entendimiento de los trabajadores y se les indica el proceso a seguir en caso de que se sientan víctimas o presencien un acto de acoso laboral.

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.

El 28 de abril de 2021 el Grupo Nueva Pescanova y Down Vigo han renovado su colaboración para favorecer la integración de personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral.

La renovación de este convenio busca continuar mejorando la formación de personas con Síndrome de Down en los centros industriales con los que cuenta el Grupo en el área de la provincia de Pontevedra.

Para el Grupo Nueva Pescanova esta iniciativa supone una nueva oportunidad de formalizar uno de los principios de la Compañía con la comunidad: establecer lazos de colaboración y solidaridad que favorezcan la integración e impulsen la igualdad y la diversidad.

En nuestra empresa del Grupo ecuatoriana (PROMARISCO) se realizan de forma periódica formaciones de lenguaje de señas a trabajadores sociales del Área de Bienestar Social y a personal del Área de Selección, con el objetivo de lograr una mejor comunicación con el personal con discapacidad auditiva y facilitar su inclusión en el ambiente laboral.

El Departamento de Bienestar Social en Ecuador, en coordinación con el Departamento Médico y Selección entre abril 2021 y marzo de 2022, realizaron diferentes actividades que permitieron la inclusión de personas con discapacidad para cumplir con lo que pide el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades. A la fecha tenemos incorporados 17 sustitutos y 65 personas con diferentes discapacidades como: 35 con discapacidad auditiva, 17 con discapacidad física, 2 con discapacidad intelectual, 1 con discapacidad de lenguaje, 1 con discapacidad psicosocial y 9 con discapacidad visual.

Asimismo, 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.

En Guatemala, (NOVAGUATEMALA) se cuenta con 9 colaboradores, Operarios de Planta, con discapacidad auditiva y física, brindándoles los mismos derechos, oportunidades y beneficios.

En NOVAPERU, la normativa requiere tener el 3% de personal con discapacidad, actualmente se cuenta con trabajadores con discapacidad y nos esforzamos continuamente para poder cubrir este porcentaje de inclusión.

Además, con fecha 6 de agosto de 2021 la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal ha estimado la solicitud de declaración de excepcionalidad presentada por la empresa Pescanova España S.L.U., y autorizado la adopción de medidas alternativas consistente en la celebración de un contrato de prestación de servicios con un centro especial de empleo, con una vigencia de tres años.

Asimismo, en las empresas del Grupo, Nueva Pescanova S.L. e Insuiña S.L., las medidas alternativas propuestas han consistido en la donación de 10.168 euros a la Asociación Down Vigo y de 10.168€ a la Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual de la Provincia de Pontevedra (ASPANAEX), respectivamente. La autorización de las mencionadas medidas alternativas ha sido aprobada por la Consellería de Emprego e Igualdade de la Xunta de Galicia, a través de su Jefatura Territorial de Pontevedra, el 4 de octubre de 2021 y el 24 de febrero de 2022, respectivamente, y con vigencia de 3 años en ambos casos.

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, de modo que se 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**³⁴ 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”).
- **Política Corporativa de Responsabilidad Industrial del Grupo Nueva Pescanova** (artículos 3 “Principios generales de responsabilidad industrial”; y 4 “Medidas concretas para la actuación industrial responsables”).
- **Política Corporativa de Compras** (artículo 3. “Valores y principios de actuación en materia de compras”).

³⁴ 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”.

- *Procedimiento General de Compras de Bienes y Servicios* (Apartados 5.4 “Gestión de los Contratos Marco y de Comisión y la revisión legal de los contratos de compra” y 5.6 “Proceso de compras spot”).

3. Procedimientos de diligencia debida y prevención

3.1 Formación y sensibilización

Durante el ejercicio social terminado el 31 de marzo de 2022 a que se refiere este Informe, el Director de la Unidad de Cumplimiento ha impartido diversas sesiones de formación en directo a través de la plataforma *Microsoft Teams* a distintos profesionales del Grupo Nueva Pescanova.

En dichas sesiones de formación, de una hora y media de duración cada una aproximadamente y denominada “*Gestión de Riesgos de Compliance en el Grupo Nueva Pescanova*”, 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 oportunidades entre hombres y mujeres; y búsqueda de una adecuada y/o suficiente conciliación de la vida familiar y laboral).

A las **13 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 terminado el 31 de marzo de 2022 han asistido un total de **67 profesionales**, para un total de **19,5 horas formativas** impartidas aproximadamente.

Adicionalmente a las indicadas formaciones telemáticas en directo, 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 alojan diferentes cursos en el ámbito del compliance de realización obligatoria por parte de los profesionales del Grupo Nueva Pescanova con acceso a la misma. En concreto, y en el periodo a que se refiere este Informe, con fecha 29 de noviembre de 2021 lanzamos un nuevo curso online obligatorio para los usuarios denominado “*Ética y cumplimiento en el Grupo Nueva Pescanova*”, que contiene diversas gamificaciones, así como un examen final en el que se deben obtener 7 respuestas correctas sobre 10 para superarlo. Entre los contenidos de dicho curso online destacan, precisamente, nuestras normas de conducta y reglas de actuación en materia de respeto a los derechos humanos y laborales

El total de usuarios que han realizado y superado este curso durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 han sido **613 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 que 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 terminado el 31 de marzo de 2022 la Unidad de Cumplimiento ha remitido a la organización desde su cuenta de correo electrónico institucional (unidad.cumplimiento@nuevapescanova.com) un total de 10 comunicaciones, destacando a los efectos de este apartado las que siguen:

- Comunicado electrónico de 4 de mayo de 2021 por el que se informó a la organización sobre la aprobación por la Unidad de Cumplimiento de una nueva versión (v5) de la Matriz de Riesgos Penales y Controles y de los Manuales (Parte General y Parte Especial) del Programa de Prevención de Riesgos Penales.
- Comunicado electrónico de 31 de mayo de 2021 por el que se informó a la organización sobre la aprobación por parte del Consejo de Administración de nuevas versiones de Nuestro Código Ético, Reglamento de la Unidad de Cumplimiento y de la Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales, conteniendo una breve explicación sobre las reformas operadas.
- Comunicado electrónico de 5 de julio de 2021 por el que se comunica a la organización la aprobación por el Consejo de Administración de una nueva versión de la Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales ante la necesidad de adaptarla a una modificación del Código Penal español operada por la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia, así como de una nueva versión (v6) de la Matriz de Riesgos Penales y Controles y de los Manuales (Parte General y Parte Especial) del Programa de Prevención de Riesgos Penales.
- Comunicado electrónico de 26 de enero de 2022 dando cuenta a la organización de la aprobación por la Unidad de Cumplimiento de una nueva versión (v7) de los Manuales (Parte General y Parte Especial) del Programa de Prevención de Riesgos Penales.

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 y laborales.

Como quiera que con fecha 23 de febrero de 2021 la Junta General Extraordinaria de Socios de Nueva Pescanova, S.L., aprobó una modificación del artículo 28 de sus Estatutos Sociales en el sentido de establecer una nueva fecha de cierre del ejercicio social (de 1 de abril de cada año a 31 de marzo del año posterior) y a fin de hacer coincidir la firma y suscripción de las mentadas Declaraciones Responsables Anuales con el comienzo del ejercicio social, la Unidad de Cumplimiento acordó que para el ejercicio 2021/2022 a que se refiere este Informe (de 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022), no se solicitase una nueva suscripción y firma de dichas Declaraciones Anuales, convalidándose a dichos efectos las suscritas y firmadas en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021.

De esta manera, tal y como reflejamos en nuestro Informe sobre el Estado de Información No Financiera del ejercicio de 3 meses terminado el 31 de marzo de 2021 (<https://www.nuevapescanova.com/nuevapescanova/wp-content/uploads/2021/11/EINF-Marzo-2021.pdf>), un total de un total de **709 profesionales** del Grupo en todo el mundo habían 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 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 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 todo el Grupo Nueva Pescanova ascendieron a 395 profesionales en España y 266 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 terminado el 31 de marzo de 2022 han suscrito este “*Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético*” un total de **5.101 profesionales**³⁵ del Grupo Nueva Pescanova en todo el mundo.

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*.

³⁵ 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.

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 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 terminado el 31 de marzo de 2022, un total de **474 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 terminado el 31 de marzo de 2022, de los **veintidós (22)** 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 minorías 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*).

Fuera de los estrictos cauces del Canal de Cumplimiento, una organización sindical presentó ante las autoridades argentinas un formulario de denuncia por presunta discriminación laboral contra nuestra filial argentina por no facilitar el libre acceso a la red/señal Wifi con la que están dotados nuestros buques pesqueros en dicho país a todos los miembros de la tripulación. Tras el oportuno traslado de la citada denuncia a la filial argentina en abril de 2021, se formularon por ésta, en tiempo y forma, las oportunas alegaciones de descargo ante el organismo público tramitador del expediente el siguiente mes de mayo de igual año, estando al día de la fecha pendiente su resolución.

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 terminado el 31 de marzo de 2022 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 CAPITALES

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*³⁶ del Programa de Prevención de Riesgos Penales del Grupo en España, 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, 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 y Protocolo 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”).
- **Procedimiento General de Compras de Bienes y Servicios** (apartados 5.4 “Gestión de los Contratos Marco y de Comisión y la revisión legal de los contratos de compra” y 5.6 “Proceso de compras spot”).
- **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”).

³⁶ 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”.

3. Procedimientos de diligencia debida y prevención

3.1 Formación y sensibilización

Durante el ejercicio social terminado el 31 de marzo de 2022 a que se refiere este Informe, el Director de la Unidad de Cumplimiento ha impartido diversas sesiones de formación en directo a través de la plataforma Microsoft *Teams* a distintos profesionales del Grupo Nueva Pescanova, que incluyeron aspectos relacionados con la prevención de la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales en el seno del Grupo Nueva Pescanova.

En dichas sesiones de formación, de una hora y media de duración cada una aproximadamente y denominada *“Gestión de Riesgos de Compliance en el Grupo Nueva Pescanova”*, se dedican diferentes módulos a las cuestiones relativas a la prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales mediante el análisis de las normas corporativas del Grupo que contienen disposiciones, normas de conducta y principios de actuación en dicho ámbito; en concreto: Apartado de “Integridad” de Nuestro Código Ético; las normas de cumplimiento de la legalidad y de integridad previstas en la Carta Ética y Social del Proveedor; y las normas anticorrupción y de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo previstas en la Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales y en Nuestro Código Anticorrupción.

Tal y como se indicó en el apartado 3.1 del Capítulo V de este Informe, a estas 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 terminado el 31 de marzo de 2022 (13), han asistido un total de **67 profesionales** para un total de **19,5 horas formativas** impartidas aproximadamente.

Adicionalmente a las indicadas formaciones telemáticas en directo, dentro de la plataforma de e-Learning del Grupo (*“Campus Nueva Pescanova”*) existe un apartado específico denominado *“Academia de Compliance”* en el que se alojan diferentes cursos en el ámbito del Compliance de realización obligatoria por parte de los profesionales del Grupo Nueva Pescanova con acceso a la misma. En concreto, y en el periodo a que se refiere este Informe, con fecha 29 de noviembre de 2021 lanzamos un nuevo curso online obligatorio para los usuarios denominado *“Ética y cumplimiento en el Grupo Nueva Pescanova”*, que contiene diversas gamificaciones, así como un examen final en el que se deben obtener 7 respuestas correctas sobre 10 para superarlo. Entre los contenidos de dicho curso online destacan, entre otras, las normas de conducta en materia de integridad, prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales recogidas en *Nuestro Código Ético*.

Tal y como se indicó en el apartado 3.1 del Capítulo V de este Informe, el total de usuarios que han realizado y superado este curso durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 han sido **613 profesionales** del Grupo Nueva Pescanova tanto en España como en el extranjero (los cursos online están disponibles en español, inglés y portugués).

Por último, en el seno del *Programa de Integridad* implantado en nuestra filial argentina, ARGENOVA, con fechas 14 y 16 de abril de 2021 se impartieron telemáticamente al personal de nuestros centros de trabajo de Buenos Aires y Puerto Deseado (**52 profesionales**) sendas sesiones formativas denominadas *“Talleres de Integridad”* en los que se analizó el régimen jurídico de la responsabilidad penal de las personas jurídicas por delitos de corrupción derivado de la Ley 27.401, se estudiaron los diferentes componentes de nuestro Programa de Integridad, sus alineamientos corporativos y las actividades de control implementadas a nivel local.

3.2 Comunicados, Intranet Corporativa *PESCANET* y campañas de sensibilización

Tal y como se indicó en el apartado 3.2 del Capítulo V de este Informe, durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 la Unidad de Cumplimiento ha remitido a la organización desde su cuenta de correo electrónico institucional (unidad.cumplimiento@nuevapescanova.com) un total de 10 comunicaciones, destacando a los efectos de la prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales las que siguen:

- Comunicado electrónico de 4 de mayo de 2021 por el que se informó a la organización sobre la aprobación por la Unidad de Cumplimiento de una nueva versión (v5) de la Matriz de Riesgos Penales y Controles y de los Manuales (Parte General y Parte Especial) del Programa de Prevención de Riesgos Penales.
- Comunicado electrónico de 31 de mayo de 2021 por el que se informó a la organización sobre la aprobación por parte del Consejo de Administración de nuevas versiones de Nuestro Código Ético, Reglamento de la Unidad de Cumplimiento y de la Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales, conteniendo una breve explicación sobre las reformas operadas.
- Comunicado electrónico de 5 de julio de 2021 por el que se comunica a la organización la aprobación por el Consejo de Administración de una nueva versión de la Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales ante la necesidad de adaptarla a una modificación del Código Penal español operada por la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia, así como de una nueva versión (v6) de la Matriz de Riesgos Penales y Controles y de los Manuales (Parte General y Parte Especial) del Programa de Prevención de Riesgos Penales.
- Comunicado electrónico de 26 de enero de 2022 dando cuenta a la organización de la aprobación por la Unidad de Cumplimiento de una nueva versión (v7) de los Manuales (Parte General y Parte Especial) del Programa de Prevención de Riesgos Penales.

Adicionalmente, y como se viene haciendo en ejercicios anteriores, la Unidad de Cumplimiento aprovecha la proximidad de las fiestas navideñas para realizar una acción de sensibilización en el ámbito de la prevención de la corrupción, en concreto, en relación a las reglas que rigen en la aceptación y/o entrega de regalos y muestras de hospitalidad. En este contexto, la Unidad de Cumplimiento remitió a la organización las dos siguientes comunicaciones:

- Comunicado electrónico de 18 de noviembre de 2021 en el que se contenía una nota informativa de la Unidad de Cumplimiento en español e inglés en relación con el asunto “*REGALOS DE NAVIDAD (2021): REGLAS DE COMPLIANCE / CHRISTMAS GIFTS (2021): RULES OF COMPLIANCE*”, en la que se recordaba a todo el Grupo las instrucciones oportunas relativas a los regalos navideños, de acuerdo con lo previsto en las normas de conducta para la prevención de la corrupción en los sectores público y privado contenidas en nuestro Sistema Normativo Interno y, más específicamente, lo dispuesto al respecto en Nuestro CÓDIGO ANTICORRUPCIÓN (cuyo texto en español, francés, inglés y portugués se volvió a adjuntar con la referida comunicación).
- Comunicado electrónico de 10 de diciembre de 2021 recordando las normas de conducta e instrucciones a seguir en relación con los regalos, obsequios y muestras de hospitalidad en la Campaña de Navidad 2021 contenidas en el anterior comunicado de fecha 18 de noviembre de 2021.

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, la Unidad de Cumplimiento acordó que para el ejercicio 2021/2022 a que se refiere este Informe (de 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022), no se solicitase una nueva suscripción y firma de dichas Declaraciones Anuales, convalidándose a dichos efectos las suscritas y firmadas en el ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2021, siendo que en dicho periodo un total de un total de **709 profesionales** del Grupo en todo el mundo las suscribieron.

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 mediante la firma del “*Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético*”, se contienen expresamente 8 normas de conducta en materia de “*Integridad*” y de “*Transparencia y Honestidad*”.

Tal y como se indicó en el apartado 3.4 del Capítulo V de este Informe, en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022, el mentado “*Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético*” fue suscrito y firmado por un total de **5.101 profesionales** del Grupo Nueva Pescanova en todo el mundo³⁷.

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 social terminado el 31 de marzo de 2022 un total de **474 proveedores** en todo el mundo han suscrito la *Declaración Responsable* de la *Carta Ética y Social del Proveedor*.

³⁷ 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.

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 terminado el 31 de marzo de 2022 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.

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

Durante el ejercicio social terminado el 31 de marzo de 2022, el Grupo Nueva Pescanova ha realizado aportaciones a asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importe de 332.003 euros.

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 terminado el 31 de marzo de 2022:

Área	Mujeres	Hombres	Total
África	1.495	1.589	3.084
Centro y Sudamérica	2.047	4.425	6.472
Europa y USA	831	747	1.578
Total	4.373	6.761	11.134

Durante este ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 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 26 empleados matriculados en los programas educativos de Ecuador durante el último ejercicio.

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 terminado el 31 de marzo de 2022 ha concluido formalmente 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** y que ha sido gestionado on-line, ha tenido como principales logros: la incorporación desde el año 2018, de 62 alumnos de la escuela de Matola en Pescamar, la adecuación de los caminos curriculares de la escuela a la normativa SCTW, la mejora de la bibliografía de la escuela, y la incorporación de equipos de seguridad, motores, y lanchas salvavidas al material de la escuela, permitiendo a esta la mejora de la calidad de su enseñanza pesquera. Actualmente se trabaja para poder iniciar una nueva fase de esta APPD, con los mencionados socios.

2.2 Poblaciones locales y territorio

En África, el Grupo está muy presente en Namibia y Mozambique empleando a 2.609 personas entre Lüderitz, y Walvis Bay (Namibia) y a 469 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 terminado el 31 de marzo de 2022 se atendieron a 83 niños que ascienden a 1.200 si consideramos el acumulado desde el inicio del programa en 2010.

En Latinoamérica, donde el Grupo está presente en Guatemala, Nicaragua, Ecuador, Perú, Brasil y Argentina, 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 Experimental del Pacífico (CEPAC) en la localidad guatemalteca de Champerico que está formando, en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022, a 725 alumnos de los niveles educativos Preprimaria, Primaria, Básico y Diversificado. 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, social y económica 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 fiscal que ahora se reporta terminado el 31 de marzo de 2022 diversas acciones de apoyo a la sociedad, destacando las donaciones por valor de **509.525** euros.

Del total donaciones por valor de 509.525 euros, hasta 452.107 euros (89% del total) corresponde al valor de los alimentos donados (104.064 kg). El resto de las donaciones, corresponden a económicas (16.937 euros) y otras (40.481 euros). Cabe destacar la donación de material marítimo pesquero por valor de 8.863 euros a la Escuela de Pesca de Matola en Mozambique, dentro de la APPD informada en el punto 2.1 de este capítulo. El reparto por empresa y tipo de donaciones se refleja en la siguiente tabla:

Empresa	Tipo de donación	Cantidad (kilos)	Valor (euros)
Promarisco	Económica	-	1.287
Promarisco	Otras	-	9.168
Pescanova Italia	Alimentos	140	1.200
Pescanova Portugal	Económica	-	2.000
Pescanova Portugal	Alimentos	10.757	35.250
Eiranova	Económica	-	900
Marnova	Económica	-	271
Marnova	Alimentos	765	1.343
Namibia	Alimentos	3.451	4.841
Novaguatemala	Alimentos	6.794	46.635
Novaguatemala	Otras	-	69
Camanica	Económica	-	5.025
Camanica	Alimentos	7	38
Camanica	Otras	-	12.806
Argenova	Económica	-	2.004
Argenova	Alimentos	2.923	7.217
Argenova	Otras	-	7.489
Novaperú	Alimentos	2.088	4.745
Novaperú	Otras	23.490 (*)	2.086
Pescanova Grecia	Económica	-	500
Pescanova Grecia	Alimentos	844	4.910
Pescanova USA	Económica	-	4.950
Pescanova España	Alimentos	75.914	342.287
Pescamar	Otras	-	8.863
Pescanova Francia	Alimentos	381	3.641
Total		104.064	509.525

(*) Estos kg corresponden a la donación de cartón a la ONG Aniquem, que ofrece tratamiento a niños que han sufrido quemaduras.

En España las donaciones corresponden íntegramente a alimentos de los cuales se donaron 75.914 Kg por un valor de **342.287 euros**. Las donaciones se realizaron entre diferentes entidades de carácter social destinados todos ellos a comedores sociales o asociaciones cuya principal tarea es el reparto o preparación de alimentos a hogares necesitados, siendo el detalle de entidades la que se presenta a continuación:

Destinatario	Cantidad (kilos)	Valor (euros)
A FUNDACIÓN	4.542,00	9.183,85
ADECUA PICASSENT	1.445,86	7.821,67
ASOCIACIÓN AYUDA AL NECESITADO - AFAN	4.475,20	6.489,54
ASOCIACIÓN F.P SOLIDARIO INGENIO	3.377,40	18.777,72
ASOCIACIÓN OPORTUNIDADES DE VIDA	1.157,20	6.908,88
ASOCIACIÓN VIDA DIGNA	25.103,92	77.078,20
BANCO ALIMENTOS LAS PALMAS	732,00	2.628,72
BANCO ALIMENTOS MADRID	6.051,51	54.232,77
BANCO ALIMENTOS RIAS ALTAS	7.978,92	63.094,93
BANCO DE ALIMENTOS VIGO - PONTEVEDRA	3.860,43	17.972,87
CARITAS DIOCESANA - Meira	927,14	1.834,88
ECONOMATO BELLAVISTA CORUÑA	130,00	403,00
FORMACIÓ I TREBALL	4.622,00	20.353,76
FUNDACION AYUDA A UNA FAMILIA	1.492,00	6.872,10
FUNDACIÓN CASA CARIDAD - HOGAR SAN JOSE	2.874,86	10.068,73
LA OBRA SOCIAL "SANTA MARÍA JOSEFA"	1.424,24	8.062,22
LEGIONARIOS DE CRISTO	204,00	1.026,46
PARROQUIA SAN PEDRO REGALADO	682,66	5.077,40
PROYECTE SOLIDARI AL BARRI DE TRINITAT VELLA	2.408,00	10.031,72
REMAR - VIGO + MADRID	1.609,00	10.080,62
SIEMPRE CONTIGO	816,00	4.286,88
Total	75.914,34	342.286,92

Durante el ejercicio comprendido entre el 1 de abril 2021 y el 31 de marzo 2022, 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 por la *Oficina del Voluntariado* han sido las siguientes:

- Los Desayunos Solidarios, en las oficinas centrales en Chapela del Grupo, con una recaudación de 2.730,05 euros destinados a colaborar con diferentes asociaciones, como fueron ASPANAEX 1.016,91 euros, y ASANOG 1.103,30 euros.
- La recogida de libros entre los trabajadores del Back Office de PESCANOVA ESPAÑA para su envío al centro CEPAC en Guatemala con quienes colaboramos habitualmente, alcanzando los 740 LIBROS DONADOS. Además, también se entregaron al HOGAR SAN JOSÉ- donde residen niños de familias en situación de vulnerabilidad, otros 115 libros recogidos posteriormente entre los empleados del Grupo.

- La colaboración en limpiezas del entorno, como la realizada por un grupo de voluntarios en el área protegida de Cabo Udra en la provincia de Pontevedra por un grupo de 35 trabajadores voluntarios y sus familias, participación en la acción de limpieza del entorno, en colaboración con ECOEMBES y SEO/Bird Life, dentro del Proyecto LIBERA 1m² de BASURALEZA, recogándose 90 kilos de basura.
- Mercadillo Navideño: a través de un puesto de Artesanía situado en la entrada de las Oficinas Centrales, se recaudaron 250 euros por la venta de los artículos elaborados por los usuarios de la Asociación Lenda Saúde Mental, que posteriormente se les entregó.
- Campaña de recogida de ropa y enseres colaborando con el Concello de Redondela y la Asociación Damán, entregándose aproximadamente 120 kilos, que se enviaron a Ucrania, para ser repartidos a través de la CRUZ ROJA.

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:

- i. **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), CAPECA (Cámara de Armadores de Pesqueros y Congeladores de la Argentina), NHFA (Namibian Hake Fishing Association); National Fisheries Institute; 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*); ECOEMBES (Ecoembalajes España, S.A.); o SPV (*Sociedade Ponto Verde*, Portugal).
- vi. **I+D y Calidad:** AINIA (Instituto Tecnológico de la Industria Agroalimentaria, España) o AEC (Asociación Española para la Calidad).
- vii. **Publicidad y Comunicación:** AUTOCONTROL (Organismo Independiente de Autorregulación de la Industria Publicitaria en 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*.

De igual manera, en el *Procedimiento General de Compras de Bienes y Servicios del Grupo Nueva Pescanova (Procedimiento de Compras)*³⁸, se establece que en los contratos marco, de comisión e intermediación y, en general, en los contratos de compra sujetos a su alcance, además de la suscripción de la Carta Ética y Social del Proveedor, se incluirán “*aquellos requisitos y requerimientos que se dispongan en cada momento por el Grupo en ámbitos y materias relacionadas con nuestra información no financiera (a saber: normativos, sostenibilidad, gobernanza, responsabilidad social, derechos humanos, sociales y laborales, integridad, prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales, medioambiente, etc.)*”.

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 presente ejercicio 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 presente ejercicio se han realizado **50 auditorías** sobre proveedores de materias primas, a partir de un modelo mixto de auditorías presenciales y en remoto.

³⁸ Versión 2ª aprobada por el Comité Ejecutivo (COMEX) con fecha 21 de diciembre de 2021.

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 apuesta por comercializar 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 de 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 presente ejercicio 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 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 Anisakischeck:** Es un proyecto en colaboración, en el que se está desarrollando un sistema para la detección automática de anisakis en pescado congelado, durante el procesado industrial.

- **Proyecto de Mejora Continua de Composición Nutricional:** Consiste en una mejora, si cabe, del perfil nutricional de los productos Pescanova para ser la opción más saludable. En la mejora del perfil nutricional, se busca el aumento de nutrientes cuyo consumo hay que favorecer como la fibra, las vitaminas, los minerales y la proteína, y disminuir el contenido de nutrientes cuyo consumo hay que limitar, como la sal y las grasas saturadas.
- **Proyecto envases sostenibles y reciclables:** Se ha implementado una metodología interna, PACKSCORE, para evaluar la reciclabilidad de los envases y se ha lanzado un plan de acción para conseguir el objetivo de tener todos los envases del Grupo reciclables, así como la optimización de materiales, incremento del uso de plástico reciclado y de materiales más sostenibles.

Derivado del plan estratégico y con el objetivo de contribuir en un mejor despliegue de la *Función de Calidad y Seguridad Alimentaria* en el Grupo, continuamos desplegando nuestro programa **Quality Excellence PESCANOVA** cuyos pilares son:



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 los cinco pilares anteriormente descritos:

- **Plan Personas:**
 - **Organización:** Alinear la organización de Calidad a la de la compañía, ordenando funciones y estructuras de los departamentos.
 - **Empoderamiento:** Con un plan de desarrollo para los equipos de Calidad que les permita crecer y ser más ágiles en la toma de decisiones.
 - **Cultura de calidad:** Impulsando el proyecto de Cultura de Calidad para que todas y cada una de las personas que forman parte del Grupo Nueva Pescanova, vivan y sientan la calidad como parte de su día a día.
- **Plan producto:**
 - **Product check:** Incrementar el conocimiento sobre nuestros productos durante su vida útil, tanto en punto de venta como conservado en nuestras instalaciones, con el fin de establecer, en caso necesario, mejoras o correcciones.

- *Be trust*: Producto que con cada compra refuerce la confianza de nuestros consumidores en la marca.
- **Plan Métodos:**
 - *Digitalización*: Disponer de la herramienta con todos los módulos necesarios para la centralización y estandarización de la gestión de la calidad en el Grupo Nueva Pescanova.
 - *Estandarización*: Plan de certificaciones, aseguramiento del cumplimiento legal en materia de Seguridad Alimentaria, flota y aprovisionamientos.
 - *Clientes*: Alinear los estándares de calidad de los clientes más exigentes al resto de clientes.
- **Plan Proveedores:**
 - *Equipo SQA (supplier quality assurance)*: Desarrollar e implementar un Programa de Aseguramiento de Calidad de Proveedores (SQA) para todo el Grupo Nueva Pescanova que asegure que proveedores y materias primas de origen sean seguros, de calidad y sostenibles. La homologación de proveedores es reconocida en todas las unidades de negocio.
- **Plan Medioambiente:**
 - *Verificación y registro del cumplimiento legal ambiental*: Utilizar herramientas que afiancen el conocimiento legal ambiental en cada país y faciliten la verificación de su cumplimiento de manera centralizada y normalizada en el Grupo Nueva Pescanova.
 - *Promover e impulsar la política Medioambiental*: Reforzar formación en la Política de Responsabilidad Medioambiental, impulsando un proyecto de Cultura Ambiental para que cada persona que forma parte del Grupo viva y sienta la gestión ambiental como parte de su responsabilidad diaria.
 - *Certificaciones*: Plan de Auditorías internas seguimiento/verificación y Plan de implantación internacional de certificaciones en materia Ambiental y de Acuicultura.

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

- *Cumplimiento de los requisitos legales (Food Compliance y Environmental Compliance)*: Disponemos de la herramienta **INTRAL** que nos proporciona un servicio personalizado y actualizado permanentemente respecto a la normativa de Higiene y Seguridad Alimentaria, además de los requisitos legales Ambientales y de Seguridad industrial.
- *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 directores 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.

En todos los casos, las certificaciones y referenciales implantados en nuestros centros y plantas (cf. mapa en el punto II.2.3.2 *Operaciones Responsables*) 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, Control Union*, 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 12 meses desde 1 abril de 2021 hasta el 31 de marzo se han realizado un total de **52 auditorías internas** en certificaciones *IFS, ISO14001, GLOBALG.A.P., BAP, INP* y decálogos.

Otro elemento o componente importante de **SACMA** son nuestras propias *Normas Técnicas Alimentarias* (en adelante, **NTAs**), 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 **NTAs** es obligatorio en todo el Grupo. El número de **NTAs** aprobadas por la Dirección Corporativa de la Calidad y el Medio Ambiente y vigentes a fecha 31 marzo de 2022 asciende a 34, 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 auditoría de referenciales privados (*IFS, GLOBALG.A.P.*, 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 terminado el 31 de marzo de 2022, a través del citado **PORTAL SACMA** se han recibido **662 reclamaciones**, de las cuales 351 provienen de consumidores y 311 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.*
- *Política de Conservación y Supresión de Datos Personales del Grupo Nueva Pescanova en España.*
- *Política de Privacidad del Servicio de Atención al Usuario del Grupo Nueva Pescanova.*

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/Directora Corporativa de Ciberseguridad, 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., Insuñá, S.L.U., y Nueva Pescanova Biomarine Center, S.L.U.), el Comité ejerce como **Delegado de Protección de Datos** (<https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/vistas/infoSede/consultaDPD.jsf>).

Durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022, el **Comité de Protección de Datos y Privacidad** del Grupo se ha reunido en dos ocasiones (15 de junio de 2021 y 3 de marzo de 2022), de acuerdo con las convocatorias remitidas por su Presidente en las que se contenían los oportunos órdenes del día. De las referidas Reuniones se levantaron las correspondientes actas en las que se consignaron oportunamente los puntos tratados y los acuerdos adoptados. Asimismo, durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 el **Comité de Protección de Datos y Privacidad** remitió 4 comunicaciones electrónicas a los profesionales del Grupo Nueva Pescanova dando cuenta de determinadas modificaciones realizadas en el Programa de Cumplimiento en materia de Protección de Datos de Carácter Personal (15 de junio, 29 de junio y 27 de octubre de 2021, así como 7 de marzo de 2022).

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 terminado el 31 de marzo de 2022 se han tramitado y resuelto favorablemente 3 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 General de Sistemas y Procesos (Dirección Corporativa de Ciberseguridad), la cual, en su caso, periódicamente da cuenta al *Comité de Protección de Datos y Privacidad*. Durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 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)³⁹ durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022, son como siguen:

UGE	Marzo 2022
Acuicultura Vannamei	(4.032.792)
Comercial y otros	5.036.453
Pesca África	(2.154.288)
Pesca Cono Sur	8.983.557
Total	7.832.929

5.2. Impuestos

El importe global de impuestos sobre beneficios pagados (criterio de caja) durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 por el Grupo Nueva Pescanova es de 1.698.000 euros.

5.3. Subvenciones públicas

Las diferentes sociedades españolas y extranjeras del Grupo Nueva Pescanova han obtenido subvenciones públicas durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022 por importe global de 2.114.668 euros.

³⁹ 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 y Perú).

VIII. 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	Criterios 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	5-13	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	Material	5-8	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	5-12,16-17	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	9-12	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	Material	5	GRI 102-54
Principio de materialidad	Material	14-16	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	14, 17-25, 28-30	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	32-34	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	34	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	33-34	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	Material	33-34	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	34	GRI 103-2
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	50	GRI 305-6

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	Criterios de reporting GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	39-40	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	40-41	GRI 103-2
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	34-36	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	36-37	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	38-39	GRI 302-1 GRI 302-3
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	37-38	GRI 103-2
Uso de energías renovables	Material	37-38	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	43-45	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	41-46	GRI 103-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	43-45	GRI 103-2
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	47-49	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	49	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	14, 28-30, 62-63, 71, 73-77	GRI 102-15 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	Criterios de reporting GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	51-52	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	52-53	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	53	GRI 103-2
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	54-56	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	57	GRI 405-2 en lo que respecta a remuneración media de mujeres frente a hombres por clasificación profesional y ubicación con 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	57	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	57-59	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	Material	59	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	59-61	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	Material	61	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	61-62	GRI 103-2
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	62-66	GRI 103-2 GRI 403-1 (2018) GRI 403-2 (2018) GRI 403-3 (2018) GRI 403-7 (2018)

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	Criterios de reporting GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	67	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	67-68	GRI 103-2
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	Material	67-68	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	68	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	68	GRI 403-4 (2018)
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	28-29, 71-72	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	73	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	79-80	GRI 103-2
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	73-76	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	74-76	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	81	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	78,81-83	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	83-84	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2

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	Criterios de reporting GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	78, 86-87	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 y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	83-84	GRI 103-2 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	87-88, 92	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	88-89	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	90-91	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	92	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	92-93	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	92-93	GRI 103-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	94-97	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	97-98	GRI 102-43 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	92, 95-98	GRI 103-2
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	99	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	99	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	Criterios de reporting GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Sistemas de supervisión y auditorías, y resultados de las mismas	Material	100-101	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	100-104	GRI 103-2 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	105-107	GRI 103-2 GRI 418-1
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos por país	Material	108	GRI 103-2
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	108	GRI 103-2
Las subvenciones públicas recibidas	Material	108	GRI 201-4 en lo que respecta a las subvenciones públicas recibidas

