



KPMG Asesores, S.L.
P.º de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Nueva Pescanova, S.L. y sociedades dependientes del ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2023

A los Socios de Nueva Pescanova, S.L.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2023, de Nueva Pescanova, S.L. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado del ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2023.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" que figura en el citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.



Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales de independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de Calidad 1 (NIGC 1) que le requiere el diseño, la implantación y la operación de un sistema de gestión de calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables de la Sociedad dominante que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2023 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en el apartado "Materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2023.

- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Nueva Pescanova, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de marzo de 2023, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018", de 28 de diciembre del citado EINF.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Asesores, S.L.



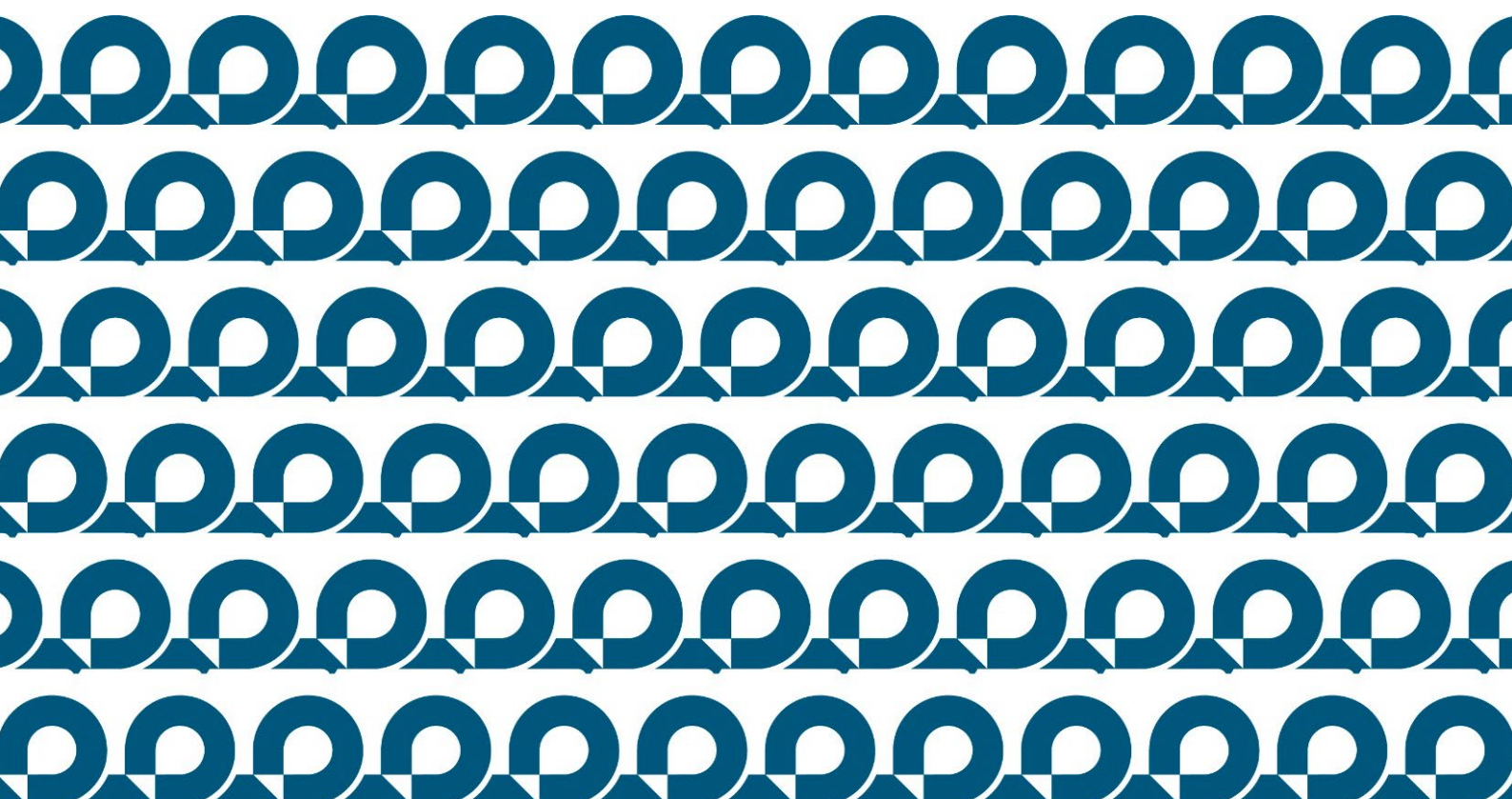
Patricia Reverter Guillot

1 de junio de 2023





**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 2023**



I. INTRODUCCIÓN	6
II. CUESTIONES GENERALES SOBRE ESTE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE MARZO DE 2023	6
1. Modelo de negocio	6
1.1 Descripción general y principales mercados	6
1.2 Entorno empresarial, marco competitivo y tendencias de futuro	12
1.3 Organización y estructura del Grupo Nueva Pescanova.....	15
2. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	16
2.1. Materialidad.....	17
2.2. Programa de Medición y Desempeño.....	19
2.3. Programa de Sostenibilidad ‘Pescanova Blue’	21
2.4. Programa de Compensación Medioambiental	23
2.5. Programa de Transparencia en Sostenibilidad.....	25
2.6. Programa de Actuación Responsable	26
2.7. Contribución al Desarrollo Sostenible.....	27
2.8. Reconocimiento	28
3. Ética empresarial, integridad institucional y cumplimiento normativo (<i>Compliance</i>)	31
4. Políticas del Grupo relativas al Estado de Información No Financiera.....	33
5. Riesgos relacionados con las materias incluidas en la Información No Financiera	36
III. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	38
1. Cuestiones Generales	38
2. Uso sostenible de los recursos.....	40
2.1 Uso racional del agua.....	40
2.2 Consumo de materias primas y eficiencia.....	42
2.3 Consumo de energía, eficiencia energética y uso de energías renovables.....	42
3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	45
3.1 Generación de residuos en el Grupo Nueva Pescanova	45
3.2 Medidas de prevención, reciclaje y reutilización de residuos.....	46
3.3 Otras formas de recuperación y eliminación de residuos	46
3.4 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.....	47
4. Cambio climático.....	47
4.1 Flota pesquera.....	52
4.2 Industria.....	52
5. Protección de la biodiversidad	53
5.1 Preservación y restauración de la biodiversidad.....	53
5.2 Impactos potenciales sobre áreas protegidas.....	55
6. Otros aspectos de contaminación.....	56
IV. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS A NUESTRAS PERSONAS	57

1. Empleo.....	57
1.1 Empleados	57
1.2 Modalidades de contrato de trabajo	59
1.3 Despidos.....	60
1.4 Remuneraciones medias de la plantilla	60
1.5 Brecha salarial.....	66
1.6 Remuneraciones medias de los miembros del Consejo y la Alta Dirección	66
1.7 Desconexión laboral	67
1.8 Personas con discapacidad	69
2. Organización del trabajo.....	70
2.1 Tiempo de trabajo	70
2.2 Absentismo.....	72
2.3 Conciliación y ejercicio corresponsable de ambos progenitores.....	72
3. Salud y seguridad	73
3.1 Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	73
3.2 Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.....	74
4. Relaciones sociales.....	75
4.1 Diálogo social y promoción de la implicación de nuestros profesionales en la gestión.....	75
4.2 Convenios colectivos.....	76
4.3 Salud y seguridad laboral en los convenios colectivos	76
5. Desarrollo y Gestión del Talento.....	79
5.1 Formación y aprendizaje.....	79
5.2 Promoción Interna.....	80
5.3 Valoración del desempeño.....	80
5.4 Sucesión.....	80
5.5 Horas de formación.....	81
6. Igualdad.....	81
6.1 Promoción de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres	81
6.2 Planes de igualdad.....	82
6.3 Medidas adoptadas para promover el empleo.....	84
6.4 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	86
6.5 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	88
6.6 Lucha contra la discriminación y gestión de la diversidad	89
V. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.....	89
1. Introducción	89
2. Políticas internas.....	90
3. Procedimientos de diligencia debida y prevención	94
3.1 Formación y sensibilización.....	94
3.2 Comunicados de la Unidad de Cumplimiento.....	95

3.3	Las “Auditorías de Compliance”	96
3.4	Declaraciones Responsables Anuales en materia de Cumplimiento.....	97
3.5	Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético	97
3.6	Declaración Responsable de la Carta Ética y Social del Proveedor	98
3.7	Canal de Cumplimiento.....	98
3.8	Canal Ético del Proveedor.....	99
VI. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES		99
1.	Introducción	99
2.	Políticas internas.....	99
3.	Procedimientos de diligencia debida y prevención	101
3.1	Formación y sensibilización.....	101
3.2	Comunicados, campañas de sensibilización y otras actuaciones de la Unidad de Cumplimiento	102
3.3	Las “Auditorías de Compliance”	103
3.4	Registros de Regalos.....	104
3.5	Declaraciones Responsables Anuales en materia de Cumplimiento y de Contactos con Autoridades y Funcionarios Públicos	105
3.6	Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético	106
3.7	Declaración Responsable de la Carta Ética y Social del Proveedor	106
3.8	Canal de Cumplimiento.....	106
3.9	Canal Ético del Proveedor.....	107
4.	Aportaciones a asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	107
VII. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS.....		107
1.	Introducción	107
2.	Desarrollo sostenible	108
2.1	Empleo y desarrollo local.....	108
2.2	Poblaciones locales y territorio	109
2.3	Comunidades locales y vías de diálogo.....	111
2.4	Asociación y patrocinio.....	112
3.	Subcontratación y proveedores.....	113
3.1.	Cuestiones sociales, de igualdad de género, ambientales, de responsabilidad social y ambiental.....	113
3.2.	Supervisión y auditorías de proveedores	113
4.	Consumidores.....	114
4.1.	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.....	114
4.2.	Sistema de reclamación, quejas y su resolución	119
4.3.	Privacidad y protección de datos personales	121
5.	Información fiscal.....	123
5.1.	Resultados obtenidos	123
5.2.	Impuestos.....	123
5.3.	Subvenciones públicas	123

VIII. ANEXO I. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE..... 124

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 2023* 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, el soborno y el blanqueo de capitales, 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 2023

1. Modelo de negocio

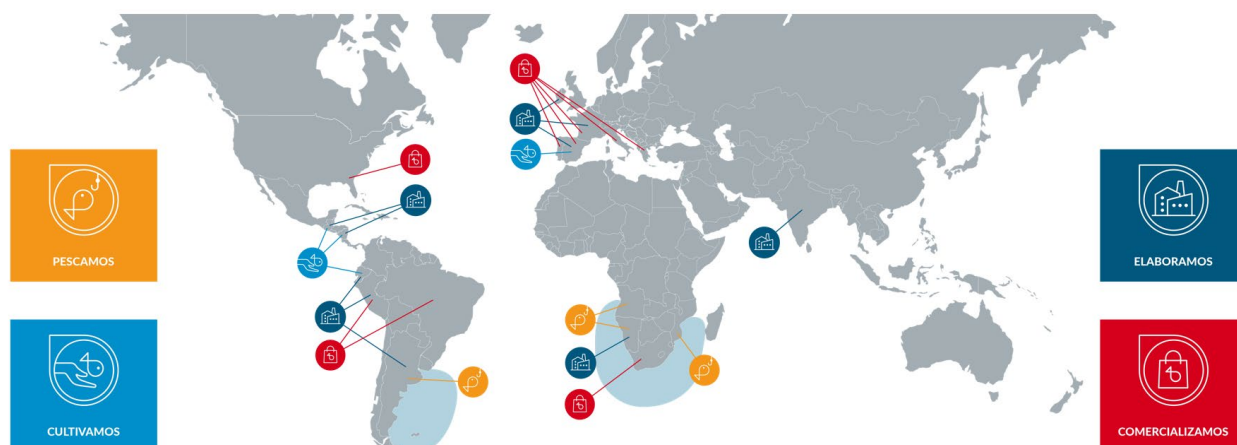
1.1 Descripción general y principales mercados

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

Con más de 10.000 empleados de media durante el ejercicio, las sociedades del Grupo están presentes en 16 países (a cierre de ejercicio social) de cuatro continentes, comercializando alrededor de 70 especies de pescados y mariscos en 80 países de los cinco continentes.

¹ Ambos cuerpos normativos fueron modificados 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. En concreto, ya se incluye en este Informe del ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 la información sobre cuestiones sociales y relativas al personal contenida en el guion cuarto del apartado 6.II del artículo 49 del Código de Comercio modificado por la mentada Ley 5/2021 que, conforme a su Disposición transitoria segunda, entró en vigor a los doce meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (esto es, el 13 de abril de 2022).

² Conforme a lo previsto en el artículo 28 de los Estatutos Sociales de Nueva Pescanova, S.L., el ejercicio social se iniciará el 1 de abril de cada año y se cerrará el 31 de marzo del año posterior, por lo que este Informe se refiere al *ejercicio social iniciado el 1 de abril de 2022 y terminado el 31 de marzo de 2023*.



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 **59 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 5 continentes. Nuestras oficinas comerciales están ubicadas en:
España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, USA, 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 2022*’ 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 españoles³.

Desde su inauguración en noviembre de 2021, el Grupo Nueva Pescanova cuenta en la localidad pontevedresa de O Grove (España) con el *PESCANOVA BIOMARINE CENTER*, el primer centro privado de investigación en acuicultura en España que, tras una inversión inicial de 7,5 millones de euros, posiciona a nuestro Grupo en la vanguardia de la investigación acuícola y la sostenibilidad a nivel mundial, siendo actualmente un centro de referencia en la mejora de la salud, la nutrición, el bienestar animal, la sostenibilidad y el estudio de nuevas especies de cultivo acuícola. 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 20 profesionales 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

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

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.

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. Su construcción, siguiendo con la filosofía de sostenibilidad del Grupo Nueva Pescanova, ha sido reconocida con el “*Estándar en Construcción Sostenible BREEAM*” (*Building Research Establishment Environmental Assessment Method*), obteniendo una calificación final de dos estrellas. *BREEAM* fomenta una construcción más sostenible que repercute en beneficios de ahorro, salud y ambientales para todas las personas vinculadas a la vida de un edificio (inquilinos, usuarios, promotores, propietarios, gestores, etc.) al tiempo que traslada la Responsabilidad Social Corporativa de la empresa a la sociedad y al mercado de forma inequívoca y fácilmente perceptible.

El 12 de mayo de 2022 el *PESCANOVA BIOMARINE CENTER*, en línea con su compromiso con los principios de bienestar y respeto animal, llegó a un acuerdo con *MAAVi (MAking A Vision)*, el centro de I+D+i de *Kimitec Biogroup, S.L.* (empresa dedicada al desarrollo e innovación de productos agrícolas naturales), para continuar avanzando en la obtención de productos biológicos y saludables que mejoren la calidad de las especies y su hábitat en acuicultura. Mediante esta colaboración, ambas empresas (a través de *MAAVi Innovation Center* de *Kimitec*, el mayor centro de investigación de Europa focalizado en la agricultura natural y uno de los mayores hubs de tecnología natural para la transformación de los sistemas alimentarios del mundo), investigarán y desarrollarán soluciones biológicas innovadoras para mejorar la salud, nutrición y bienestar animal de las especies acuícolas. Entre otros, investigarán en la elaboración de probióticos naturales para mejorar el sistema inmune de los animales, generando una protección pasiva. Además, se investigará en la elaboración de nuevos alimentos para las especies cultivadas, desarrollados a partir de la revalorización de subproductos, como por ejemplo las partes del pescado ya capturado que no se utilizan para consumo humano; o en nuevos productos naturales que los protejan de posibles enfermedades.

El 23 de diciembre de 2022, el *PESCANOVA BIOMARINE CENTER* obtuvo la certificación *GLOBAL GAP (Good Agricultural Practice)* para el cultivo de rodaballo (*Scophthalmus maximus*) y de pulpo (*Octopus vulgaris*). Siendo para este último la primera instalación a nivel mundial en obtener una certificación para el cultivo de pulpo. *Global GAP* es la certificación líder mundial que aplica un sistema de normas para tres tipos de producciones (vegetal, animal y acuicultura), permitiendo asegurar objetivamente que los alimentos se han producido siguiendo unas directrices de calidad y buenas prácticas.

El *PESCANOVA BIOMARINE CENTER* ha sido reconocido como una de las principales innovaciones del sector en España en la sexta edición del *Observatorio de Innovación en Gran Consumo* del *Institut Cerdà* presentado en Madrid (España) el 9 de febrero de 2023. De este modo, se reconoce el papel del Centro entre los proyectos que ayudan a dar respuesta a los desafíos que afronta el sector y que contribuye “*a desarrollar el sector acuícola nacional, una industria imprescindible para incrementar la producción de pescado y alcanzar un sistema alimentario productivo y resiliente*”. En este sentido, en el estudio se señala que nuestro Centro se ha

convertido “en un referente por sus resultados e impacto en el sector” y reconoce “su contribución para lograr un sector acuícola sostenible, resiliente y productivo”.

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/>).

En el periodo a que se refiere este Informe, el Museo ha recibido más de 3.600 visitantes tanto de España como del extranjero (especialmente en visitas guiadas para grupos), destacando las visitas organizadas de centros escolares. Igualmente, en las instalaciones del Museo se han celebrado convenciones y encuentros relevantes para el sector como la reunión del Comité Directivo de GSSI.



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*, la cual se encuentra recogida en la *Política Corporativa de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Nueva Pescanova*.

Con fecha 8 de junio de 2022 Nueva Pescanova, S.L., lanzó su primer *Programa de Pagés Vinculado a la Sostenibilidad* en el Mercado Alternativo de Renta Fija de BME (MARF), de hasta 75 millones de euros, demostrando así su compromiso de garantizar la sostenibilidad social y medioambiental de todas sus actividades, incluso las financieras. Esta emisión vino precedida de la publicación en mayo de nuestro Marco Normativo de referencia para la Financiación Vinculada a la Sostenibilidad, alineado con el programa de sostenibilidad del Grupo '*Pescanova Blue*', y a una serie de Objetivos de Desarrollo Sostenible definiendo unos indicadores con impacto directo con relación a materias primas trazables y empleo justo de las tripulaciones.

Esta emisión de Pagarés Vinculados a la Sostenibilidad se suma a la primera emisión de pagarés en el MARF que se lanzó en 2021 con un programa que podía alcanzar un máximo de saldo vivo de 50 millones, diversificando así sus fuentes de financiación y al mismo tiempo para acceder de forma flexible a inversores profesionales. Con la renovación del Programa de Pagarés, al que ha otorgado ahora la condición de Financiación Vinculada a la Sostenibilidad, la compañía continuará emitiendo deuda a corto plazo con vencimientos de hasta 24 meses. Fruto de la incorporación de Nueva Pescanova, S.L., al MARF en el año 2021, nos hemos dotado de un *“Código de Conducta en el Mercado de Renta Fija (MARF) del Grupo Nueva Pescanova”* (Código de Conducta MARF) aprobado por el Consejo de Administración con fecha 22 de julio de 2021 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 mantiene debidamente actualizado el Registro de Personas Afectadas, se recaban de los profesionales afectados la oportuna *Declaración Responsable de Cumplimiento del Código de Conducta MARF* y se imparten las oportunas sesiones de formación.

En el ejercicio social objeto de este Informe, el Grupo ha progresado en el cumplimiento de sus **objetivos de sostenibilidad**. Entre dichos objetivos, los cuales han sido fijados y impulsados desde el Consejo de Administración de Nueva Pescanova S.L., destacan:



- 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 con 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.

En septiembre de 2022, se ha publicado la segunda edición del *Informe de Progreso en el Cumplimiento de los Objetivos de Sostenibilidad*, el cual está disponible públicamente bajo el *Programa de Transparencia en Sostenibilidad* del Grupo, en la página web corporativa:

<https://www.nuevapescanova.com/compromiso/responsabilidad-social-corporativa-2/transparencia-sostenibilidad/>

En este ámbito de la sostenibilidad de los recursos naturales, debemos destacar un hito relevante acaecido en el ejercicio social objeto de este informe. Así, con fecha 1 de septiembre de 2022 nuestra entidad cabecera, Nueva Pescanova, S.L., constituyó la **FUNDACIÓN NUEVA PESCANOVA**⁴, entidad sin ánimo de lucro cuyo objetivo es contribuir al desarrollo sostenible de la industria de los productos del mar y fomentar, desarrollar y ejecutar todo tipo de iniciativas que, en relación con las actividades pesqueras, acuícolas, de elaboración y comercialización; contribuyan a la sostenibilidad en sus vertientes social, ambiental y económica. Adicionalmente, promoverá la I+D y la divulgación en la industria de los productos del mar.

Con esta entidad sin ánimo de lucro, el Grupo Nueva Pescanova busca dar un paso más en su compromiso con la protección y conservación de los océanos y mares a través de acciones orientadas a promover el uso sostenible de los recursos naturales, la salud y productividad de los ecosistemas y la aportación de valor en el entorno en el que opera.

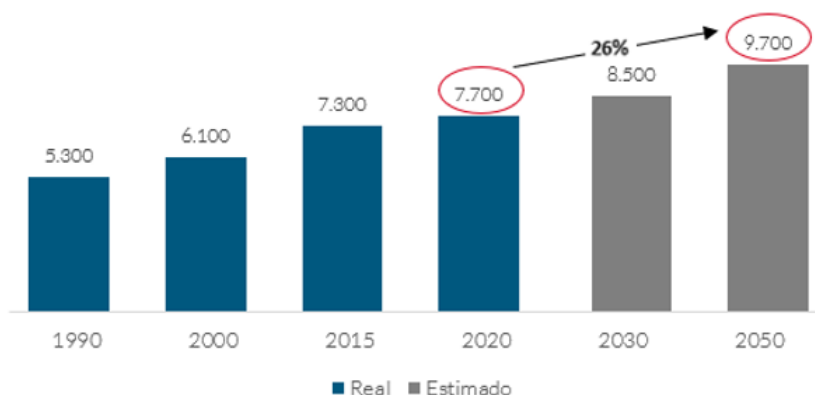
Con fecha 23 de marzo de 2023 la **FUNDACIÓN NUEVA PESCANOVA** hizo pública su primera acción de contribución al desarrollo sostenible de la industria del mar, mediante la organización del *Foro Galicia de Sostenibilidad Global de los Productos del Mar* (<https://gssgaliciaforum.com/>). Dicho foro tiene como objetivo liderar, desde Galicia, el diálogo sobre la sostenibilidad de los productos del mar a nivel internacional, reuniendo a las voces líderes en la materia y ofreciendo una visión global sobre los compromisos, las demandas, los desafíos y las oportunidades que marcan la actualidad de la sostenibilidad de los productos del mar a nivel medioambiental, social y económico.

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:

⁴ Por Orden de la Vicepresidencia Segunda y Consellería de Presidencia, Justicia y Deportes de la Xunta de Galicia, la FUNDACIÓN NUEVA PESCANOVA fue clasificada de interés para el fomento de la economía social y el desarrollo de la economía productiva de Galicia (https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2022/20221222/AnuncioV0654-141222-0001_es.html). Posteriormente, mediante Resolución de la Consellería del Mar de la Xunta de Galicia de 24 de enero de 2023, la FUNDACIÓN NUEVA PESCANOVA fue declarada de interés gallego, ordenándose su inscripción en el Registro de Fundaciones de Interés Gallego (https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2023/20230207/AnuncioG0427-250123-0001_es.html). La FUNDACIÓN NUEVA PESCANOVA está inscrita en el Registro de Fundaciones de Interés Gallego (Sección de la Consellería del Mar de la Xunta de Galicia) con número de registro 2023/2.

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

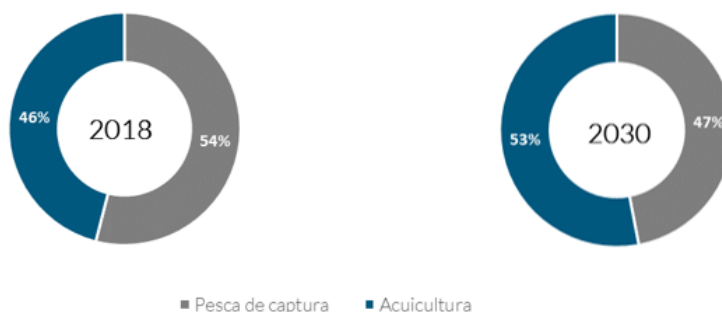


La evolución de la población mundial creciente sustenta el aumento del consumo de proteína de pescado

Fuente: Elaboración propia basada en información de la ONU.

La acuicultura es la respuesta a la demanda 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:

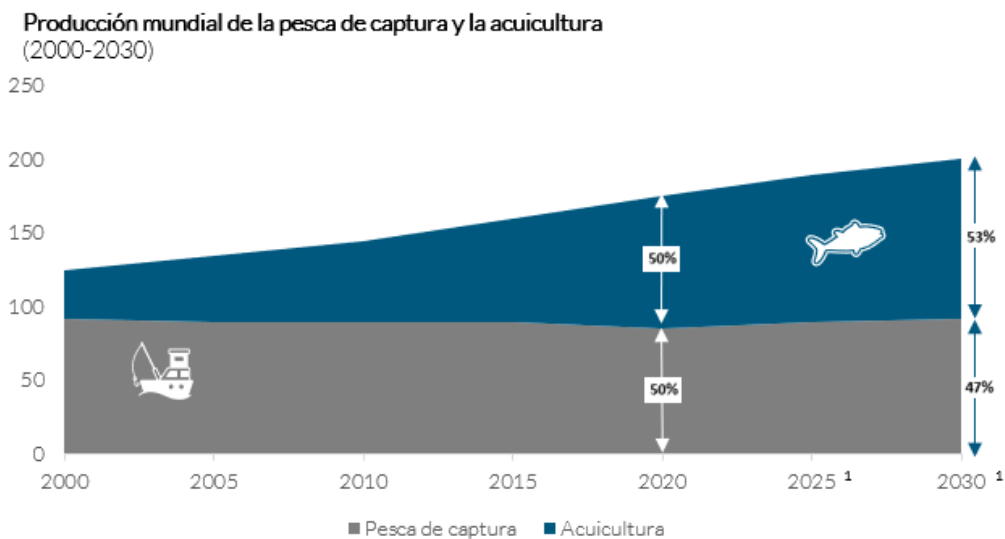
PRODUCCIÓN MUNDIAL DE LA PESCA DE CAPTURA Y ACUICULTURA



PRODUCCIÓN DISPONIBLE PARA EL CONSUMO HUMANO



Fuente: Elaboración propia basada en información de FAO.

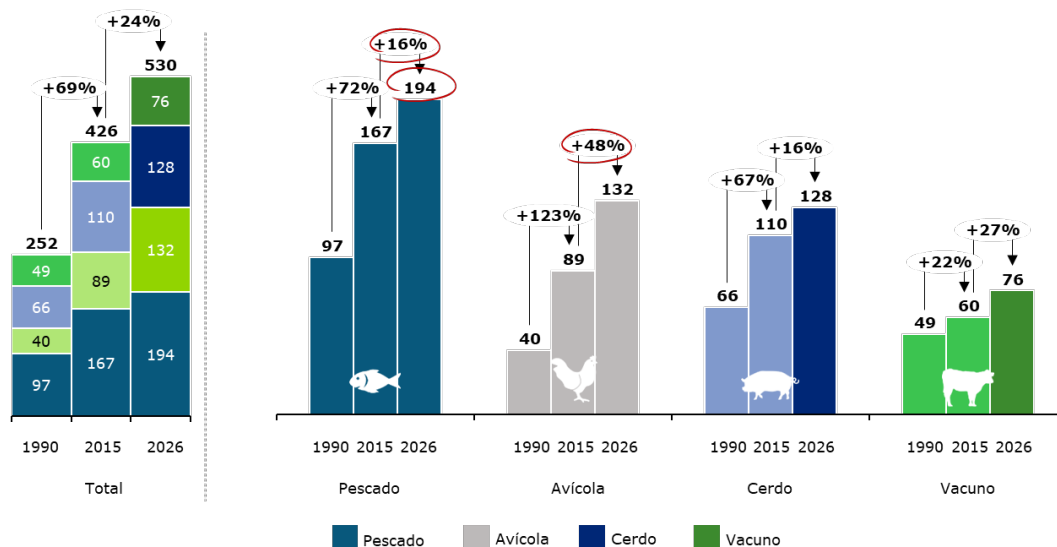


(1) Producción global proyectada por FAO

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.

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 funcionamiento⁵:



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 (Marketing e Innovación, Finanzas y Administración, Operaciones, Personas y Sistemas y Procesos). La Dirección Corporativa de Responsabilidad Social Corporativa, la Categorías de Marisco, la Categorías de Peces y la Dirección de Estrategia y Transformación reportan directamente al CEO, no formando parte su Director del COMEX.

Por otro lado, hay determinadas Direcciones Corporativas que dependen directamente del Presidente del Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., y reportan al Consejo de Administración 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 Sostenibilidad.

⁵ (i) La versión vigente del Reglamento del Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L. (la 7ª) fue aprobada por acuerdo del Consejo de Administración de 28 de abril de 2022, mientras que las versiones actualmente vigentes de los Reglamentos de la Comisión de Gobernanza, Responsabilidad y Sostenibilidad (4ª), de la Comisión de Auditoría, Control y Finanzas (4ª) y de la Comisión Comercial y de Estrategia (3ª) fueron aprobadas por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 31 de mayo de 2021.

Además de los indicados Reglamentos de funcionamiento, desde el punto de vista de la gobernanza del Grupo es de destacar la aprobación por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., con fecha 28 de abril de 2022, de la *Política Corporativa de Gobernanza y Relación entre Sociedades del Grupo Nueva Pescanova*, en la cual se establecen: (i) Los principios de relación entre la sociedad cabecera del Grupo y el resto de sociedades españolas y extranjeras; (ii) Los principios para gestionar posibles conflictos de interés entre las sociedades del Grupo; (iii) Los criterios de designación y nombramiento de Representantes del Grupo en los órganos de administración de las filiales; y (iv) Los deberes de lealtad de los Representantes designados como representantes dominicales por el Grupo en sus distintas filiales.

En cuanto a la estructura de propiedad de la sociedad cabecera del Grupo Nueva Pescanova, 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 de *Compensación Medioambiental*, enriqueciendo así nuestro Plan Director, como se detalla en el punto 2.2 y siguientes de este documento.



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 Programas de Actuación Responsable y de Sostenibilidad, de Compensación Medioambiental, de Medición y Desempeño, y de Transparencia en Sostenibilidad.

2.1. Materialidad

En el Grupo Nueva Pescanova queremos alinear nuestras estrategias de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Sostenibilidad con las expectativas expresadas por nuestros grupos de interés mediante la elaboración de un análisis de materialidad.

Hemos seguido la metodología propuesta por la *Global Reporting Initiative (GRI) 101* para la definición de aspectos relevantes, la consulta a grupos de interés internos y externos, la priorización e identificación de aspectos materiales y su validación. La metodología detallada y otra información relevante está publicada en el *Informe de Análisis de Materialidad 2023*, disponible en nuestra página web corporativa:

<https://www.nuevapescanova.com/compromiso/responsabilidad-social-corporativa-2/analisis-de-materialidad/>

Los 13 aspectos más prioritarios, de entre un total de 27 temas relevantes identificados, se han definidos como aspectos materiales para el Grupo Nueva Pescanova para el período de 2023-2024. Entre los aspectos materiales destacan claramente cuatro aspectos irrenunciables para el Grupo Nueva Pescanova:

- ET3 PESCA Y ACUICULTURA RESPONSABLES** (Asegurar operaciones de pesca y acuicultura responsables cumpliendo con los principios de la FAO y la Pesca Legal, Declarada y Reglamentada)
- PR1 CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA** (Asegurar procesos seguros y controles efectivos para ofrecer productos del mar de gran calidad en los que los clientes y consumidores puedan confiar)
- PE3 SEGURIDAD Y SALUD** (Salvaguardar en todo momento y tipo de situaciones, la integridad física y moral de los profesionales del Grupo Nueva Pescanova)
- PL4 PESCA Y ACUICULTURA SOSTENIBLES** (Promover la pesca y acuicultura sostenibles y transparentes, incluyendo el bienestar animal y piensos de origen sostenible para acuicultura)

La *pesca y la acuicultura responsables (ET3)* y *sostenibles (PL4)* son elementos esenciales en el desarrollo de las actividades productivas principales del Grupo, la *seguridad alimentaria y calidad (PR1)* en la elaboración y suministro de nuestros productos alimentarios a la sociedad, son exigencias que ponemos en todos y cada uno de los eslabones de la cadena de valor de nuestra

empresa desde los orígenes pesqueros y acuícolas, hasta los mercados, y la *seguridad y salud de nuestros trabajadores (PE3)* son la base que nos permite ofrecer relaciones laborales de excelencia a nuestros más de 10.000 empleados.

Encontramos igualmente cuatro **aspectos centrales en la sostenibilidad medioambiental** con el foco en la *energía (PL1)* y la eficiencia de equipos y procesos, con implicaciones prácticas en la *gestión circular de recursos (PL3)* y la consecución del compromiso con la *neutralidad en carbono para 2040 (PL2)*. El aspecto de protección y conservación de la *biodiversidad (PL5)* (especialmente la marina y costera) es fundamental en el éxito y sostenibilidad del propio negocio del Grupo ya que asegura la alta productividad biológica de la que dependemos en nuestras actividades productivas y extractivas.

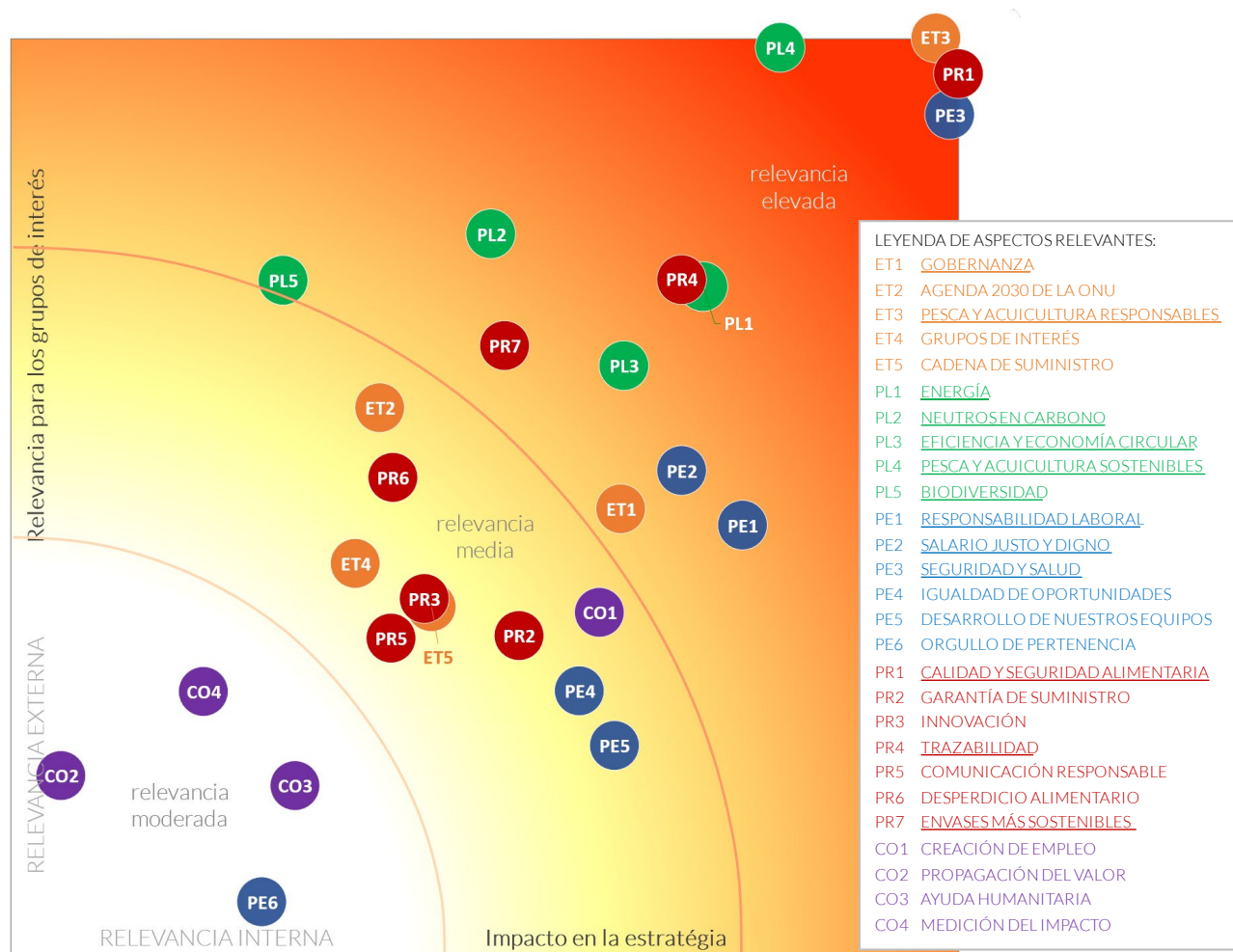
- PL1 ENERGÍA** (*Optimizar el uso de energía y transitar a energías de fuentes renovables y reducir la intensidad energética de nuestros productos y procesos*).
- PL2 NEUTROS EN CARBONO** (*Reducir la huella de carbono de nuestros procesos e impulsar proyectos de compensación ambiental con el objetivo de neutralidad en carbono para 2040*).
- PL3 EFICIENCIA Y ECONOMÍA CIRCULAR** (*Gestionar de forma eficiente el agua y los materiales, minimizando los residuos y vertidos, asegurando su tratamiento y promoviendo soluciones de economía circular*).
- PL5 BIODIVERSIDAD** (*Impulsar proyectos y medidas de conservación de la biodiversidad y mejora de la salud y productividad de los océanos*).

Encontramos, también, una apuesta clara por el empleo de calidad, decente y seguro basado en principios de responsabilidad laboral como pilar de la sostenibilidad social en nuestro Grupo, respaldada por una gobernanza robusta y adecuada a las necesidades y riesgos ASG identificados por y para el Grupo:

- PE1 RESPONSABILIDAD LABORAL** (*Establecer relaciones laborales responsables y transparentes*).
- PE2 SALARIO JUSTO Y DIGNO** (*Promover un salario justo y digno, y un sistema transparente de compensación y beneficios -living wage*).
- ET1 GOBERNANZA** (*Fortalecer la buena gobernanza mejorando la implementación y comunicación de nuestras políticas*).

De los aspectos relacionados con nuestros productos destacamos los sistemas de aseguramiento de la *trazabilidad (PR4)* de las materias primas y productos asociados, así como de los procesos relevantes, ya que son esenciales para la transparencia en el cumplimiento en materia legal, de calidad y seguridad alimentaria, medioambiental y social/laboral, ayudando a mejorar de forma integral nuestro desempeño. Asimismo, vemos el desarrollo de soluciones más sostenibles para nuestros *envases (PR7)* como otro tema material:

- PR4 TRAZABILIDAD** (*Implementar herramientas y sistemas de garantía de trazabilidad de la información de legalidad, seguridad alimentaria, evidencias de sostenibilidad, entre otras, de nuestras materias primas, ingredientes y productos; y de los procesos empleados*).
- PR7 ENVASES MÁS SOSTENIBLES** (*Promover el uso de envases reutilizables, reciclables o compostables*).



Matriz de relevancia y materialidad del Grupo Nueva Pescanova resultante de la valoración de los aspectos relevantes y materiales (los más relevantes, subrayados en la caja de leyenda), según consulta a los Grupos de Interés y la relevancia de cada aspecto para éstos. (ET - Ética, Integridad y Cumplimiento Normativo; PL - Planeta; PE - Personas; PR - Producto; CO - Comunidades).

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.

Por último, 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., aprobó los compromisos, metas y objetivos de sostenibilidad, de los que destacamos por su relevancia para este Informe los 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.	2030
	La trazabilidad del 100% de las materias primas y productos de origen pesquera y acuícola bajo el estándar GDST 1.0 en 2025.	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 con 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 índices de PRL: incidencia, frecuencia y gravedad.	2025 (continuo) (anual)

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 septiembre de 2022 publicamos el *Informe de Progreso del Cumplimiento de Objetivos de Sostenibilidad 2022* (disponible en nuestra página web corporativa: https://www.nuevapescanova.com/compromiso/responsabilidad-social-corporativa-2/transparencia_sostenibilidad/) 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, y la relación activa con ONGs que promueven y desarrollan proyectos de mejora pesquera (FIP), como *SFP*, *WWF* y *CEDEPESCA*, en el mantenimiento o desarrollo de los FIPs en los cuales participamos (gambón en Argentina y 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.

2.3.3. Responsabilidad Laboral

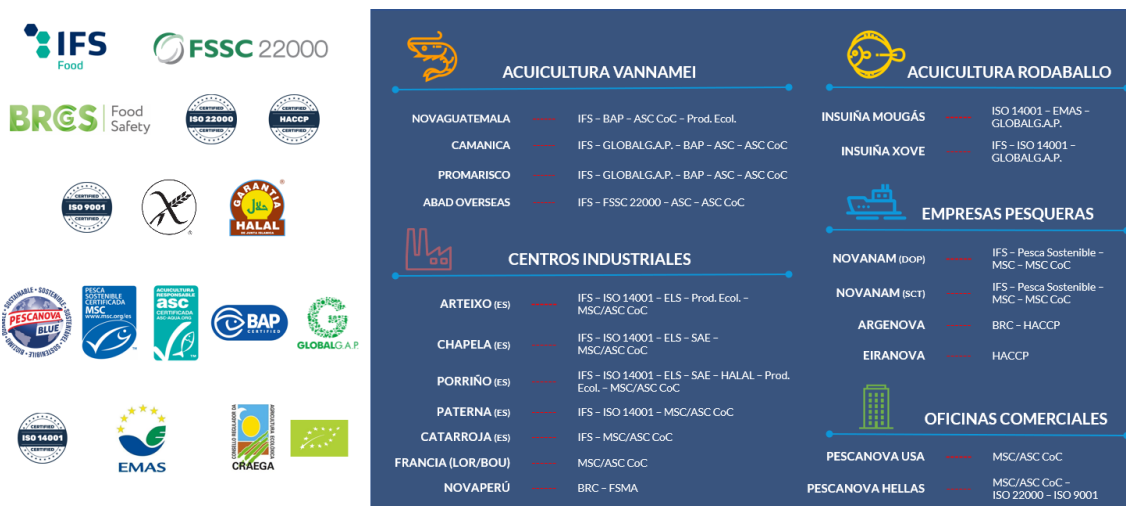
Hemos progresado en el respaldo a la estandarización internacional de las **condiciones laborales** de las **tripulaciones pesqueras**, a través de nuestra participación en el grupo de trabajo *FISH (Fairness, Integrity, Safety and Health) Standard for Crew*, y concluido con éxito la auditoria de certificación FISH de la flota pesquera de NOVANAM (Namibia) con *Bureau Veritas*. La correspondiente evidencia de cumplimiento está disponible en: <https://fishstandard.com/fish-certifications/>. Seguimos en el proceso de certificación de las flotas de pesca de las empresas del Grupo Nueva Pescanova y estamos actualmente en proceso de verificación interna y preparación para la auditoria de la flota de ARGENOVA (Argentina), que se desarrollará a lo largo del año 2023.

Mantuvimos 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 4.738/5.000 puntos, siendo la que más puntuación ha conseguido 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), Perú (NOVAPERÚ) y Ecuador (PROMARISCO) están certificadas por el referencial **SMETA/SEDEX**, 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.

Las certificaciones **GLOBALG.A.P.** de las operaciones de PROMARISCO (Ecuador), CAMANICA (Nicaragua) e INSUIÑA (España) se extienden al módulo **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.



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

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 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 (ver información más detallada en <https://www.nuevapescanova.com/compromiso/responsabilidad-social-corporativa-2/compensacion-ambiental/>).

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 nuestras 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 doble objetivo 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, el área de plantaciones de CAMANICA se traduce en una extensión de 1.023 ha de mangle (*Rhizophora* spp.) y 126 ha de plantación forestal de teca (*Tectona grandis*), ambas en la región de El Viejo, Chinandega (Nicaragua), y de PROMARISCO (Ecuador) en, por lo menos, 163 ha de manglar. Se estimó la captura y almacenamiento de hasta 8.352 tCO₂/año (en el bosque nativo de mangle) y hasta 4.860 tCO₂/año (en el bosque de teca). 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.

2.5. Programa de Transparencia en Sostenibilidad

Nos proponemos comunicar a nuestros grupos de interés 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 *stakeholders* 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 (ver https://www.nuevapescanova.com/compromiso/responsabilidad-social-corporativa-2/transparencia_sostenibilidad/) 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 en los últimos años, también disponibles en nuestra página web corporativa.

2.5.1. Trazabilidad

Durante el ejercicio social a que se refiere este Informe hemos desarrollado la Fase II del proyecto bajo el estándar GDST (*Global Dialogue on Seafood Traceability*) basado en criterios de seguridad alimentaria, legalidad y evidencias de sostenibilidad, y la plataforma *IBM Food Trust™* de IBM, abordando su implantación en la flota de nuestra filial argentina ARGENOVA para el producto Gambón desde su pesca al mercado español y en el cultivo y proceso de langostino Vanammei de PROMARISCO (nuestra filial en Ecuador), desde su cultivo al mercado.

Hemos trabajado con IBM para adaptar su herramienta IFT a los requerimientos del estándar de trazabilidad GDST, revisado todos los procesos de captura de datos clave a lo largo de la cadena de valor, y automatizado la recogida de datos desde los sistemas de las compañías y centros industriales del grupo y su transmisión a la plataforma IFT para su gestión. También hemos trabajado con Gradient para el diseño e implantación de una plataforma colaborativa que nos permita captar los datos requeridos por el estándar GDST de proveedores terceros y su envío a la plataforma IFT.

Cabe destacar que, desde el inicio de 2023, con el objetivo de participar en el diálogo global sobre trazabilidad, el grupo forma parte de los órganos de gobierno de GDST, y ha participado en diferentes jornadas de divulgación sobre la importancia de la trazabilidad en el sector de los productos de la pesca, como han sido las ferias Global de productos del mar en abril de 2022 en Barcelona, y en SENA 2023 en Boston.

2.5.2. Comunicación

A lo largo del ejercicio social concluido el 31 de marzo de 2023, 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/>

En el Campus online Pescanova, se ha creado la *"Academia RSC"* en la cual se mantienen en activo un total de 6 cursos, de los cuales 3 están referidos a las Políticas del Departamento de RSC, como son *"Política Corporativa de Responsabilidad Social Corporativa"*, *"Política Corporativa de Sostenibilidad"* y *"Política Corporativa de Cooperación y Ayuda al Desarrollo"*. Los otros tres restantes están referidos a *"Los Objetivos de Desarrollo Sostenible"*, *"La contribución del Grupo al Desarrollo Sostenible"* y *"Materialidad"*. Estos seis cursos tienen como objetivo acercar la Responsabilidad Social Corporativa y la Sostenibilidad a todos los empleados de la compañía, haciéndolo de una forma visual y amena.

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*:

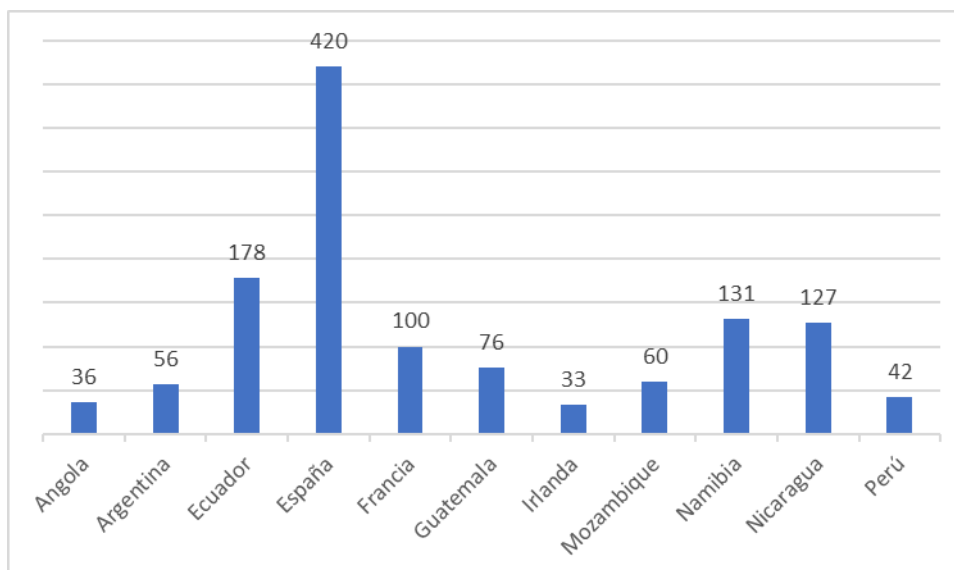
- 'Un Planeta Común';
- 'Las Personas Primero';
- 'Producto Excelente'; y
- 'Creemos junto con las Comunidades'.

En el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 hemos inventariado y documentado un total de **1.259** acciones responsables, con un ámbito de actuación de empresas y países que componen el Grupo Nueva Pescanova en las áreas de actividad pesquera, acuícola e industrial.

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 1.259 acciones responsables, se muestra en la siguiente figura:



Número de acciones responsables del Grupo Nueva Pescanova en los 11 países donde desarrollamos actividad pesquera, acuícola y/o industrial. No hemos incluido países con actividad comercial por no considerarlo relevante.

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* (disponible en <https://www.nuevapescanova.com/compromiso/responsabilidad-social-corporativa/contribucion-al-desarrollo-sostenible/>).

Las **1.259 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 **16 ODS**, con mayor incidencia en los Objetivos **8** "*Trabajo decente y crecimiento económico*", **12** "*Producción y consumo responsable*", tal como se detalla en el cuadro siguiente:



Número de acciones responsables que contribuyen a cada Objetivo de Desarrollo Sostenible en los 11 países en los cuales el Grupo Nueva Pescanova desarrolla sus actividades pesqueras, acuícolas y/o industriales.

2.8. Reconocimiento

World Benchmarking Alliance (WBA)

Hemos sido reconocidos por la *World Benchmarking Alliance* (WBA, <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/>) por nuestra significativa contribución al desarrollo sostenible y a la Agenda 2030 de la ONU, promoviendo así cadenas de suministro más sostenibles e inclusivas en los sectores en los que participamos.

Nuestro fuerte compromiso con la gobernanza y la transparencia, y los buenos desempeños obtenidos en el *Seafood Stewardship Index 2021* (<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/seafood-stewardship-index/>, que mide como las principales empresas pesqueras del mundo contribuyen a la gestión sostenible de los océanos y ecosistemas costeros e implementan prácticas sociales responsables) y en el *Food and Agriculture Benchmark 2021* (<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/food-and-agriculture-benchmark/>, que clasifica las empresas más influyentes del mundo en temas clave para la transformación de los sistemas alimentarios), nos posicionan en la vanguardia de las empresas pesqueras y acuícolas.

Asimismo, en el *Seafood Stewardship Index 2021* el Grupo Nueva Pescanova 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. El Grupo 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, 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.



Adicionalmente, en los 3 primeros meses del año 2023 hemos comenzado a participar en un nuevo ejercicio de benchmarking liderado por WBA –el *Nature Benchmark 2023* (<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/nature-benchmark/>). Este análisis se enfocará en la transformación de la naturaleza y examinará cómo los impactos de los negocios contribuyen a ecosistemas estables y resistentes que permiten que la humanidad y la naturaleza coexistan dentro de los límites planetarios en biodiversidad, clima, tierra, océanos y agua. Las evaluaciones comparativas medirán y rastrearán el desempeño corporativo hacia un futuro positivo para la naturaleza al medir cómo las empresas están reduciendo su impacto e incluso regenerando ecosistemas.

El calendario propuesto por WBA para estos 3 benchmarks incluye un periodo de consulta de la información disponible públicamente de febrero a mayo 2023, siguiéndose períodos de análisis y dialogo, culminado en la publicación de los nuevos informes y rankings en el último trimestre del año 2023.

Global Child Forum (GCF)

Nos enorgullece ser reconocidos como “*Achievers*” en el ranking internacional de los derechos del niño del *Global Child Forum 2022* (<https://globalchildforum.org/>), que calificó a más de 300 de las empresas más influyentes del mundo en el sector de los Alimentos, Bebidas y Cuidado Personal (<https://globalchildforum.org/the-state-of-childrens-rights-and-business-2022-food-beverage-personal-care/>).

Nuestro reconocimiento como “*Achievers*” supone la constatación de que hemos desarrollado e implementado varias políticas y prácticas que abordan el impacto de la organización en los derechos de los niños. Asumimos que, si bien las políticas son importantes para crear cambios, éstas deben integrarse en nuestra práctica y ser objeto de seguimiento a través de monitoreo, informes transparentes y programas para crear acciones a favor de los derechos de los niños.

De este modo, nos hemos posicionado como la primera empresa española y la primera pesquera, en el puesto 31 (de 172 empresas) del ranking de ‘*Alimentos y Bebidas*’ y en el 59 (de 310 empresas mundiales) en el ranking global de ‘*Alimentación, Bebidas y Cuidado Personal*’.

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

Nuestro compromiso con la observancia integral de los principios de ética empresarial, integridad institucional y cumplimiento normativo de la máxima exigencia en el Grupo Nueva Pescanova 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 del Grupo Nueva Pescanova*, 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. En este ámbito destacan igualmente nuestra *Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales* y nuestro *Código Anticorrupción*.

En el ámbito de la prevención de riesgos penales (en el que juega un papel protagonista el conjunto riesgos y sus controles y acciones de mitigación relacionados con vulneraciones de los Derechos Humanos, así como con la prevención del Soborno, la Corrupción y el Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo, entre otras), a nivel corporativo⁶ contamos con un *Programa de Prevención de Riesgos Penales* implantado conforme a los requerimientos de los modelos de organización y gestión de riesgos penales previstos en el artículo 31 bis del Código Penal español, así como para la prevención de las conductas penales que llevan aparejadas la imposición de consecuencias accesorias en los términos previstos en el artículo 129 del mismo texto legal español. Durante el ejercicio 2022/2023 hemos procedido a trasladar nuestro Programa de Prevención de Riesgos Penales en España a una herramienta tecnológica de gestión de riesgos del máximo reconocimiento internacional. Fruto de esta implementación tecnológica, nuestro Programa Corporativo ha quedado configurado conforme a los siguientes componentes:

- Una *Estructura Organizativa Corporativa* para la gestión de los riesgos penales en atención a la diversas Direcciones Generales y Departamentos Corporativos del Grupo.
- Un *Marco Regulatorio* integrado por el Código Penal español (artículos que regulan la responsabilidad penal de la persona jurídica, los delitos que le son atribuibles, las penas o consecuencias accesorias que se le podrían imponer) y la Ley Orgánica de Represión del Contrabando (en la que se tipifican los delitos de contrabando, sus penas y el régimen de responsabilidad penal de la persona jurídica). Los riesgos penales y sus controles van aparejados a los artículos correspondientes del Marco Regulatorio.
- Los documentos normativos internos integrantes de nuestro *Sistema Normativo Interno Penal* en el que se desglosan y contienen el conjunto de normas corporativas específicas de gestión de riesgos penales (a saber: *Nuestro Código Ético*; la *Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales*; *Nuestro Código Anticorrupción*; los *Manuales (Parte General y Especial) de Prevención de Riesgos Penales*; la *Guía de Supervisión y Seguimiento del Programa de Prevención de Riesgos Penales*; El *Reglamento del Canal de Cumplimiento* y la *Política de Privacidad WhistleB® del Grupo Nueva Pescanova*; y, en fin, el *Reglamento de la Unidad de Cumplimiento*).

⁶ En el ámbito local de determinadas filiales extranjeras del Grupo Nueva Pescanova contamos con Programas de Cumplimiento específicos en el ámbito penal, en atención a determinados requerimientos normativos en dichas jurisdicciones; a saber: (i) ARGENNOVA, S.A. (filial argentina), dispone de un Programa de Integridad de acuerdo con y bajo los requerimientos de la Ley N° 27.401 de Responsabilidad Penal sobre Personas jurídicas de la República Argentina; o (ii) El Grupo NOVANAM (filiales namibias del Grupo Nueva Pescanova) dispone de un Programa de Cumplimiento de la Ley de Inteligencia Financiera (*Financial Intelligence Act 13 of 2012*) en el ámbito de la prevención del blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y la proliferación.

- La *Matriz de Riesgos Penales Inherentes* (47 riesgos inherentes), en el que se contiene la identificación de los riesgos penales inherentes del Grupo en España, su referencia y título, la descripción de cada riesgo y su evaluación conforme a criterios de impacto y probabilidad. La evaluación de los riesgos penales inherentes es realizada periódicamente por los miembros del Comité Ejecutivo (COMEX), habiéndose realizado la última en su Reunión de 20 de diciembre de 2022.
- La *Matriz de Actividades de Control y Controles* (generales, concurrentes o específicos) aparejados a los Riesgos Penales Inherentes para su prevención, detección, corrección, mitigación o eliminación. Cada una de Actividades de Control contiene un conjunto de controles conforme a la siguiente estructura: (i) Referencia del Control; (ii) Descripción del Control; (iii) Responsable de Ejecución del Control; (iv) Responsable de Validación del Control; (v) Frecuencia del Control; (vi) Muestreos del control (metodología); y (vii) Evidencias a subir a la herramienta en el momento de la evaluación de su cumplimiento (ejecución).
- La *Matriz de Riesgos Penales Residuales*, el cual es el resultado de la evaluación agregada de la eficacia de la ejecución (cumplimiento) de cada uno de los controles aparejados a cada Riesgo Penal Inherente, la cual es llevada a cabo anualmente por los Responsables de Ejecución y Validación.

Desde un punto de vista del modelo organizativo para la gestión de los riesgos de Compliance, la *Unidad de Cumplimiento* del Grupo Nueva Pescanova, de la que es Director el *Chief Ethics & Compliance Officer* del Grupo designado directamente por el Consejo de Administración y que cuenta con su propio *Reglamento interno*, es un órgano colegiado de carácter interno y permanente, dotado de autonomía e independencia de actuación, a la que el Consejo de Administración del Grupo le encomienda, entre otras funciones, velar por el efectivo respeto y cumplimiento de nuestras normas éticas, de integridad y cumplimiento normativo (*Compliance*).

De igual modo, la Unidad de Cumplimiento es el órgano que tramita y resuelve las comunicaciones que se reciben a través de la herramienta tecnológica de nuestro *Canal de Cumplimiento*, cuyas condiciones de uso, normas de funcionamiento, principios informadores y reglas de procedimiento se encuentran reguladas en el *Reglamento del Canal de Cumplimiento* y en la *Política de Privacidad de WhistleB® del Grupo Nueva Pescanova*⁷. A través de este Canal cualquier persona física, sea o no profesional del Grupo y desde cualquier lugar del mundo, puede plantear de manera transparente y confidencial, incluso anónimamente, consultas o denuncias en materia de Compliance. Además de a través de la herramienta WhistleB®, también se pueden presentar Consultas o Denuncias por email ante el Director de la Unidad de Cumplimiento, por correo postal o por teléfono.

⁷ Conforme se regula pormenorizadamente en el Capítulo II del Reglamento del Canal de Cumplimiento (*artículos 6 a 13*), el funcionamiento de este *Sistema Interno de Información* del Grupo Nueva Pescanova se configura: (i) Sobre los deberes de veracidad, responsabilidad, proporcionalidad, buena fe y colaboración; (ii) Conforme a los principios de racionalidad, prudencia, tutela efectiva, necesidad y proporcionalidad, imparcialidad, audiencia y contradicción, presunción de inocencia y secreto de las comunicaciones e intimidad; y (iii) Bajo las garantías de anonimato, confidencialidad, ausencia de represalias y protección de datos personales.

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

A 31 de marzo de 2023, las principales políticas del Grupo Nueva Pescanova con impacto sobre las cuestiones objeto de Información No Financiera (medioambientales, sociales y relativas a nuestras personas, respeto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción y relativas a la sociedad y a otros grupos de interés) se resumen a continuación:

- *Nuestro Código Ético.*
- *Carta Ética y Social del Proveedor.*
- *Política Corporativa de Gestión de Riesgos.*
- *Manual de Control y Gestión de Riesgos.*
- *Estatuto de la Función de Auditoría Interna⁸.*
- *Reglamento de la Unidad de Cumplimiento.*
- *Política Corporativa de Buenas Prácticas Mercantiles en la Contratación Alimentaria y de Resolución de Conflictos.*
- *Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales⁹.*
- *Nuestro Código Anticorrupción¹⁰.*
- *Manual (Parte General) del Programa de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Nueva Pescanova en España.*
- *Manual (Parte Especial) del Programa de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Nueva Pescanova en España.*
- *Reglamento del Canal de Cumplimiento¹¹ y Política de Privacidad de WhistleB[®] del Grupo Nueva Pescanova¹².*
- *Procedimiento General de Producción Normativa Interna (Norma 0).*
- *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.*
- *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.*

⁸ Versión 4ª aprobada por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., con fecha 28 de abril de 2022.

⁹ En este ejercicio se aprobaron dos versiones por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L.: Versión 5ª, el 19 de octubre de 2022; y Versión 6ª el 30 de enero de 2023.

¹⁰ En este ejercicio se han aprobado por el COMEX del Grupo Nueva Pescanova dos versiones de este documento normativo interno: Versión 2ª, de 1 de junio de 2022; y Versión 3ª, de 27 de octubre de 2022.

¹¹ Versión 2ª aprobada por la Unidad de Cumplimiento con fecha 30 de septiembre de 2022.

¹² Aprobada por la Unidad de Cumplimiento con fecha 30 de septiembre de 2022.

- *Registro de Actividades de Tratamiento del Grupo Nueva Pescanova en España*¹³.
- *Documento de Seguridad en materia de Protección de Datos Personales del Grupo Nueva Pescanova en España*¹⁴.
- *Protocolo de Actuación en Materia de Donaciones de Alimentos.*
- *Política Corporativa y Procedimiento General de Compras.*
- *Política Corporativa y Procedimiento General de Gastos de Viaje y Representación.*
- *Protocolo de Actuación para la Gestión de los Gastos de Viaje de Personal Externo al Grupo Nueva Pescanova en España*¹⁵.
- *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.*
- *Manual de Identidad Visual de la Marca de Conformidad 'Pescanova Blue'.*
- *Política Corporativa de Cooperación y Ayuda al Desarrollo.*
- *Política Sectorial de Responsabilidad Pesquera.*
- *Política Sectorial de Responsabilidad Acuícola.*
- *Procedimiento General de Homologación de Materias Primas de Origen Pesquero y Acuícola Sostenible.*
- *Política Corporativa de Voluntariado Corporativo.*
- *Política Corporativa de Calidad y Seguridad Alimentaria.*
- *Política Corporativa y Procedimiento General de Gestión de la Movilidad Internacional.*
- *Política Corporativa y Procedimiento General de Gestión de la Compensación y Beneficios.*
- *Política Corporativa de Trabajo a Distancia en el Grupo Nueva Pescanova y Procedimiento General de Gestión del Trabajo a Distancia del Grupo Nueva Pescanova en España.*

¹³ 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 10ª, de 29 de septiembre de 2022; y Versión 11ª, de 22 de marzo de 2023.

¹⁴ 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 7ª, de 29 de septiembre de 2022; y Versión 8ª, de 22 de marzo de 2023.

¹⁵ Versión 2ª aprobada por la Dirección General de Operaciones con fecha 23 de febrero de 2023.

- *Procedimientos Generales del Sistema Telemático de Registro de Jornada de determinadas sociedades y/o centros de trabajo del Grupo Nueva Pescanova en España¹⁶.*
- *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 (Financial Intelligence Act 13 of 2012) del Grupo Novanam (Namibia).*
- *Declaración Corporativa del Apetito al Riesgo.*
- *Manual de la Función de Auditoría Interna¹⁷.*
- *Política de Conservación y Supresión de Datos Personales del Grupo Nueva Pescanova en España.*
- *Política Corporativa de Responsabilidad Industrial.*
- *Código de Conducta en el Mercado Alternativo de Renta Fija (MARF).*
- *Manual de Elaboración del Estado Anual de Información No Financiera del Grupo Nueva Pescanova¹⁸.*
- *Política Corporativa de Gobernanza y Relación entre Sociedades del Grupo Nueva Pescanova¹⁹.*
- *Política Corporativa de Derechos Humanos del Grupo Nueva Pescanova²⁰.*

¹⁶ Versión 2ª aprobada por la Dirección General de Personas con fecha 30 de noviembre de 2022.

¹⁷ Versión 2ª aprobada por el Director Corporativo de Auditoría Interna con fecha 10 de marzo de 2023.

¹⁸ Aprobado por el Comité Ejecutivo del Grupo Nueva Pescanova con fecha 23 de junio de 2022.

¹⁹ Aprobada por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., con fecha 28 de abril de 2022.

²⁰ Aprobada por el Comité Ejecutivo del Grupo Nueva Pescanova con fecha 27 de febrero de 2023.

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.

De este modo, el *Sistema de Gestión de Riesgos del Grupo Nueva Pescanova* establecido y aprobado por el Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., 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. Para ello, el Grupo cuenta con una herramienta tecnológica de gestión de riesgos, a través de la cual los Gestores de los Riesgos reportan mensualmente la ocurrencia o no de eventos asociados a los riesgos identificados por cada área, así como indicadores clave (KRI) y el estado de las distintas acciones de mitigación y controles asociadas. La mencionada herramienta tecnológica permite la realización de las oportunas evaluaciones de los controles asociados a cada uno de los riesgos identificados.

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 transferencia 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.

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, comerciales, con el entorno ecoeconómico y con la ciberseguridad, ya que con la implementación del trabajo a distancia las conexiones se pueden volver más vulnerables.

Además, desde un punto de vista geopolítico y económico, el ejercicio a que se refiere este Informe ha venido marcado por la **guerra en Ucrania**, que entre otras consecuencias ha desencadenado en un aumento del precio de la energía, un incremento muy importante de la inflación a nivel mundial, así como una serie de restricciones al comercio internacional derivadas de la imposición de sanciones internacionales financieras por diferentes organismos internacionales y países sobre Rusia y Bielorrusia. En este sentido, el aumento de precios de la energía, del transporte internacional de mercancías y de los suministros de materias primas (la situación inflacionaria global en general) ha tenido el lógico impacto en las actividades del Grupo, no tanto las concretas sanciones financieras internacionales impuestas sobre los mentados países habida cuenta de que el volumen de negocio del Grupo con operadores comerciales de dichos países no es relevante.

En el concreto ámbito de nuestros **riesgos de cumplimiento (Compliance)** relacionados con la normativa penal, éstos son identificados como relevantes y evaluados periódicamente por el Comité Ejecutivo del Grupo (riesgos penales inherentes), los cuales tienen aparejados diferentes controles cuya efectiva ejecución es evaluada anualmente (calculando así nuestros riesgos penales residuales), estableciéndose, en caso de proceder, planes de acción o de remediación para solventar no conformidades o, en su caso, planes de acción si resultase necesario alinear el valor de algún riesgo penal residual al apetito al riesgo de cumplimiento (bajo) fijado por nuestro Consejo de Administración. A los efectos de la Información No Financiera que aquí nos ocupa, entre los riesgos penales inherentes relevantes destacan: **(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 2023* 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 las operaciones pesqueras, 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, significando que debemos producir más (biomasa o producto final envasado) y mejor (más eficiente y de mejor calidad) con menos (recursos, energía o 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 Responsabilidad Pesquera y Acuícola*.

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 Industria 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 4.1 del Capítulo VII del presente Informe. Esta Dirección Corporativa cuenta con un equipo de 25 personas en el ámbito medioambiental (a 31 de marzo de 2023), 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 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). Respecto 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)*.

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 Angola 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 2023, 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 2022 – 31 Marzo 2023			
Fuente	Volumen de agua utilizada [x1.000 m ³]	Alcance (países)	Uso asignado
Aguas superficiales, incluida el agua de humedales, ríos, lagos y océanos	757,0	Ecuador y España	Industrial
Aguas subterráneas	1.024,6	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	1.368,8	Argentina, Ecuador, España, Francia, Mozambique, Namibia y Nicaragua	Consumo humano, proceso, lavados y limpieza
Total	3.150,6		
	(2.716,6 en 2021/22; Δ 16%)		
Indicador de eficiencia de uso de agua [m ³ /t prod]	13,25		
	(13,19 en 2021/22; Δ 0,4%)		
Uso no consuntivo			
Aguas superficiales, incluida el agua de humedales, ríos, lagos y océanos	4.608.692,4	Argentina, Ecuador, España, Guatemala, Namibia y Nicaragua	Medio de cultivo en granjas de acuicultura, enfriamiento de equipos de refrigeración
	(4.174.307,9 en 2021/22; Δ 10%)		

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 del Grupo se siguen 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 de Porriño (España): Incorporación de una nueva máquina elaboradora de peskitos con un menor consumo de agua.
- Centro Industrial Porriño (España): Puesta en marcha del equipo y proceso de ósmosis inversa para la recuperación y reutilización del agua.
- Centro Industrial de Paterna: Instalación de un evaporador de salmuera en agosto de 2022, para mejorar los parámetros del vertido y disminuir el volumen del residuo de salmuera.
- Centro Industrial de Lüderitz (Namibia): Instalación de espumadores en el proceso de limpieza.
- Empacadora en PROMARISCO (Ecuador): cambio de los tanques metálicos por tanques de fibra evitando la contaminación del agua por residuos de óxido y optimizando de esta forma el consumo del agua.
- Se han instalado potabilizadoras de agua por sistema de evaporación en el 20% de la flota de Mozambique, alcanzando en este año el 100%.

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 el PESCANOVA BIOMARINE CENTER (España), en PESCANOVA ESPAÑA (Centros Industriales de Arteixo, Chapela, Paterna y Porriño), 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 2023, traduce la inversión de las materias primas identificadas anteriormente en los productos finales resultantes de las actividades representativas del Grupo: **(i)** Pesquera en Argentina, Mozambique y Namibia; **(ii)** Acuícola, incluyendo laboratorio de larvas (*hatcheries*), granjas de engorde y empacadoras en Ecuador, España, Guatemala y Nicaragua; y **(iii)** 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 2022 – 31 Marzo 2023	
Actividad y país	Indicador de eficiencia de consumo de materias primas [kg MP/kg prod]
Acuicultura	
Ecuador	2,17
España	1,14
Guatemala	1,78
Nicaragua	3,87
Pesca	
Argentina	1,09
Mozambique	1,12
Namibia	1,47
Elaboración	
España	1,03
Francia	1,14
Namibia	1,28
Perú	1,27

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, resulta significativa la generación de electricidad en los parques fotovoltaicos en INSUIÑA (Xove, España), PESCANOVA BIOMARINE CENTER (O Grove, España), PESCANOVA ESPAÑA (Arteixo, Chapela, Paterna y Porriño), NOVANAM (Lüderitz y Walvis Bay en Namibia) y CAMANICA (generada en los paneles de los alimentadores automáticos en las granjas de cultivo).

En lo que se refiere a la eficiencia energética en equipos y procesos cabe mencionar

- Centro Industrial de Xove (INSUIÑA): a través de la menor necesidad de bombeo de agua lo cual disminuye el consumo energético.
- Centro Industrial de Porriño (PESCANOVA ESPAÑA): nuevas bombas que permiten que la picadora trabaje con más kg/hora con lo cual se mejora la eficiencia energética.
- Centro Industrial de Porriño (PESCANOVA ESPAÑA): cambio de equipos por otros más eficientes: nuevo compresor y un variador de la bomba de la central hidráulica.
- PESCANOVA BIOMARINE CENTER (NUEVA PESCANOVA): Instalación de nuevas calderas de gas de mayor rendimiento.
- Centro Industrial de Paterna: Instalación progresiva de luminaria LED. El último año se ha cambiado un 50% de la instalación, alcanzando hasta un 85%.
- PESCAMAR: Instalación progresiva de luminaria LED, cambiándose en el último año en los barcos Antares IV y Efripel 1.
- NOVAPERÚ: Creación de un código de buenas prácticas como el ajuste de la temperatura de la cámara, mantenimiento de puertas cerradas para evitar fugas de frío, apagado de luces cuando no es necesario, apagado de cámara de deshechos si está vacía, etc.
- Centro Industrial de Lorient (NUEVA PESCANOVA FRANCE): Instalación de un circuito de recuperación de calor de la caldera.

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 2022 - 31 Marzo 2023	
Fuente de energía	Consumo de energía [MWh]
Diésel	452.360,5
Gas natural	36.950,7
Otros combustibles	13.156,7
Electricidad consumida	159.068,5
Total	661.536,4
	(708.154,3 en 2021/22; Δ -7%)
Electricidad de fuentes renovables (37%; 51% en 2021/22)	59.264,0
Indicador de eficiencia energética [MWh/t prod]	2,78 (3,63 en 2021/22; Δ -23%)

El incremento de consumo de electricidad de fuentes renovables está asociado al consumo de energía renovable procedente de la generación de electricidad en los parques fotovoltaicos propios, así como los acuerdos de PPA de energía renovable.

Por actividad y país, el indicador de eficiencia energética (energía por producto final) en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 se indica en la tabla siguiente:

1 Abril 2022 – 31 Marzo 2023	
Actividad y país	Indicador de eficiencia energética [kWh/kg prod]
Acuicultura ²¹	
Ecuador	1,9
España	7,7
Guatemala	2,4
Nicaragua	3,0
Pesca ²²	
Argentina	4,9
Mozambique	34,0
Namibia	3,5
Elaboración ²³	
España	1,8
Francia	1,4
Namibia	1,0
Perú	0,3

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 del Grupo, 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 2023 se indican en la siguiente tabla:

²¹ El indicador depende del proceso productivo (intensivo/extensivo) y duración del ciclo de vida de la especie cultivada.

²² El indicador depende del consumo específico para la propulsión, operación y congelación en los buques. El indicador de Mozambique refleja una captura/barco/día de pesca más baja.

²³ El indicador depende de la complejidad de la línea de proceso y necesidades de congelación.

1 Abril 2022 – 31 Marzo 2023	
Tipología y valorización	Cantidad generada [t]
Residuos peligrosos para gestor autorizado	533,5
Residuos no peligrosos	14.854,2
Reciclados	3.105,2
Compostados	4.625,9
Recuperados	1.279,7
Para gestor autorizado	5.843,4
Subproductos orgánicos valorizados	12.934,4
	(13.474,3 en 2021/22; Δ-4%)

Este año por primera vez se están contabilizando como residuos peligrosos las arenas empleadas en el decapado de la pintura de los cascos de los barcos del astillero para operaciones de mantenimiento y servicios para clientes terceros. En años anteriores, ésta se contabilizaba como “destino desconocido”.

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.

Conforme a nuestros *Planes de Gestión de Residuos* se recoge de manera segregada el cartón, plástico, vidrio, metal, lodos de aceite y arena, que se entrega al correspondiente *Gestor de Residuos Autorizado*. 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: **(i)** Pieles y cabezas de merluza negra del Centro Industrial de Puerto Deseado en ARGENOVA (Argentina); **(ii)** Caparazones y cabezas de langostino en PROMARISCO (Ecuador) y CAMANICA (Nicaragua); **(iii)** Espinas, pieles y rechazos de pescado en ambos centros de NOVANAM (Namibia); así como **(iv)** 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: **(i)** Pieles y cabezas de merluza negra del Centro Industrial de Puerto Deseado de ARGENOVA (Argentina); **(ii)** 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, 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 (Francia), 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, en sustitución de barcos más antiguos, ha permitido la utilización de un gas refrigerante con menor poder calorífico que los usados anteriormente.

- En relación con el cambio de combustibles fósiles por otros menos contaminantes y como parte de nuestro 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.

Apoiado 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 2023. 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 2022 – 31 Marzo 2023	
Fuente de emisión de GEI	Emisión GEI [t CO ₂ e]
Alcance 1 ²⁴	
Emisiones originadas en fuentes fijas	93.481,8
Emisiones originadas en fuentes móviles	78.779,7
Refrigeración y climatización	74.381,4
Suma de emisiones directas alcance 1	246.642,9
Alcance 2 ²⁵	
Consumo de electricidad	16.632,3
Suma de emisiones indirectas alcance 2	16.632,3
Total emisiones alcances 1+2	263.275,2
(objetivo de reducción anual 3% emisiones alcance 1 y 2) (283.455,6 en 2021/22; Δ -7,1%)	
Alcance 3 ²⁴	
Producción acuícola ajena	17.091,8
Logística – Transportes	22.762,4
Gestión de residuos	8.600,0
Logística – Almacenamiento/Frío	1.010,1
Viajes de negocios	1.774,3
Consumo de agua	527,0
Suma de emisiones indirectas alcance 3	51.765,6
Total de emisiones alcances 1+2+3	315.040,8
(huella de carbono, emisiones totales) (344.707,5 en 2021/22; Δ -8,6%)	
Indicador de intensidad de emisiones GEI [tCO ₂ e/t _{PROD}]	1,32
(1,67 en 2021/22; Δ -20,9%)	

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 8,6% en la emisión absoluta de tCO₂e y una reducción de un 20,9% 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 ya fijó públicamente 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 7,1% de reducción de emisiones alcance 1 y 2 comparando con el mismo tipo de emisiones en el período anterior y un 20,6% en relación con el año base de 2020), y paralelamente, que

²⁴ Fuente de los factores de conversión utilizados: MITECO (2022) Factores de Emisión; Oficina Catalana del Cambio Climático (2022). Guía práctica para el cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero; DBEIS (2022) UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (GHG reporting: conversion factors); IPCC Guidelines for National GHG Inventories (2014, 2006).

²⁵ Fuente del factor de emisión por país: Datos primarios y IEA (2022) CO₂ Emissions from fuel combustion.

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 2022 – 31 Marzo 2023			
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)	76.072,1	67.722,0	1,12
Nicaragua (langostino, ca. 4.000 ha, incluye planta empacadora)	35.403,8	29.031,4	1,22
Guatemala (langostino, ca. 80 ha, incluye planta empacadora)	8.780,5	6.421,0	1,37
España (rodaballo, ca. 6 ha)	4.029,2	3.365,4	1,20
Suma de 'Acuicultura'	124.285,6	106.539,8	1,17
Pesca (de captura a la congelación)			
Argentina (15 buques)	51.736,4	16.930,3	3,06
Mozambique (30 buques)	48.111,1	3.303,4	14,56
Namibia (10 buques)	43.781,3	21.065,1	2,08
Suma de 'Pesca'	143.628,9	41.298,8	3,48
Industria (de insumos a la puerta de planta)			
España (5 centros industriales)	17.062,1	54.380,2	0,31
Francia (2 centros industriales)	3.878,4	10.689,0	0,36
Namibia (2 centros industriales)	1.559,8	15.593,3	0,10
Perú (1 centro industrial)	524,6	9.364,3	0,06
Suma de 'Industria'	23.024,9	90.026,8	0,26
Logística (transversal, corporativo)			
Transporte (aéreo, terrestre, marítimo)	22.762,4	--	--
Almacenamiento (cámaras de frío)	1.010,1	--	--
Viajes de negocios	328,9	--	--
Suma de 'Logística'	24.101,4		
Huella de carbono	315.040,8	237.865,4	1,32

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 se ha 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 (Nicaragua) y PROMARISCO (Ecuador), y cuyo resultado hemos ya estimado, resultan en un total de 13,212,2 tCO₂, lo que significa un 4,2% de las emisiones de alcance 1 y 2 del Grupo Nueva Pescanova compensadas por proyectos de captura de CO₂ 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 energético ENDESA ENERGIA RENOVABLE, S.L. que cubre el 60% 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:

- Mejorando de forma continua el 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 (UICN, 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 e implementación en las pesquerías en Namibia. El ejercicio anterior, 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 ARGENOVA en Argentina.
- Continuando con el programa de conservación de iguanas (especie *Iguana iguana*) en Nicaragua (con zocriaderos, en colaboración con la universidad Nacional) con la liberación de 310 neonatos en el último año social alcanzado el número de 2.110 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 e CO₂). En el último ejercicio se han plantado 5.500 propágulos con la participación de voluntarios de las comunidades locales 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 donado y cultivado un total de 30.300 plantas de hasta 30 especies que se han trasplantado en áreas en peligro de deforestación

en alianza con INAFOR y la ayuda de voluntarios. Se han cultivado ya un total de 168.300 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 en 126 ha.

La información detallada de iniciativas de conservación de la biodiversidad en el ámbito del *Programa de Compensación Medioambiental* está disponible en: https://www.nuevapescanova.com/compromiso/responsabilidad-social-corporativa-2/compensacion_ambiental/.

5.2 Impactos potenciales 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.

La información detallada de divulgación de potenciales impactos ambientales e iniciativas de protección medioambiental en el ámbito del Programa de Transparencia en Sostenibilidad, está disponible en: https://www.nuevapescanova.com/compromiso/responsabilidad-social-corporativa-2/transparencia_sostenibilidad/.

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 2023:

1 Abril 2022 – 31 Marzo 2023	
Actividad y país	Emisión de SAO [t CFC-11e] ¹
Acuicultura	
Ecuador	0,29
España	-
Guatemala	-
Nicaragua	0,003
Pesca	
Argentina	0,73
Mozambique	0,41
Namibia	-
Transformación	
España	-
Francia	-
Namibia	-
Perú	-
Total	1,433

(1,77 en 2021/22; Δ-19%)

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 2023, 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 ²⁶ y la distribución de los empleados del Grupo Nueva Pescanova por sexo y país a 31 de marzo de 2023 es como sigue:

	Marzo 2023		
	Mujeres	Hombres	Total
Argentina	61	666	727
Ecuador	551	1.664	2.215
USA	16	10	26
España	659	550	1.209
Francia	93	105	198
Grecia	10	16	26
Guatemala	628	197	825
Irlanda	14	18	32
Italia	8	6	14
Mozambique	29	661	690
Namibia	1.433	1.005	2.438
Nicaragua	317	1.163	1.480
Perú	70	68	138
Portugal	14	18	32
Sudáfrica	3	2	5
Total	3.906	6.149	10.055

²⁶ La producción de este año en Guatemala y Nicaragua ha sido muy baja y por lo tanto se ha tenido que ajustar la plantilla. Se trata de un país con un número elevado de trabajadores temporales por lo que, al disminuir la producción, disminuye significativamente el número de empleados respecto a 2022. Por otro lado, en Mozambique en el año 2022, la campaña de pesca comenzó en abril, mientras que la de 2023 comenzó a mediados de marzo y es por eso por lo que la plantilla a 31/03/2022 es superior a la plantilla a 31/03/2023.

El número total y la distribución de empleados del Grupo por edad y país a 31 de marzo de 2023 es como sigue:

	Marzo 2023			
	<25	25-45	>45	Total
Argentina	19	390	318	727
Ecuador	502	1.274	439	2.215
USA	-	17	9	26
España	25	597	587	1.209
Francia	19	100	79	198
Grecia	-	10	16	26
Guatemala	187	524	114	825
Irlanda	2	12	18	32
Italia	-	9	5	14
Mozambique	22	417	251	690
Namibia	65	1.496	877	2.438
Nicaragua	215	1.045	220	1.480
Perú	14	90	34	138
Portugal	-	11	21	32
Sudáfrica	-	4	1	5
Total	1.070	5.996	2.989	10.055

El número total y la distribución de empleados del Grupo por clasificación profesional y país a 31 de marzo de 2023 se desglosa en el siguiente cuadro:

País	Dirección	Mandos Intermedios	Técnicos	Administrativos y operarios	Total
Argentina	1	87	50	589	727
Ecuador	1	181	335	1.698	2.215
USA	1	8	17	-	26
España	42	189	243	735	1.209
Francia	-	38	49	111	198
Grecia	1	21	4	-	26
Guatemala	2	54	30	739	825
Irlanda	1	7	2	22	32
Italia	1	5	-	8	14
Mozambique	2	61	38	589	690
Namibia	1	63	65	2.309	2.438
Nicaragua	1	74	400	1.005	1.480
Perú	2	16	28	92	138
Portugal	1	10	15	6	32
Sudáfrica	1	2	-	2	5
Total	58	816	1.276	7.905	10.055

El dato no coincide con el dato de Cuentas Anuales Consolidadas ya que no se incluye al 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 2023 se representa a continuación:

	Marzo 2023		
	Indefinidos	Eventuales	Total
Argentina	646	81	727
Ecuador	2.215	-	2.215
USA	26	-	26
España	1.170	39	1.209
Francia	180	18	198
Grecia	26	-	26
Guatemala	825	-	825
Irlanda	26	6	32
Italia	14	-	14
Mozambique	156	534	690
Namibia	1.178	1.260	2.438
Nicaragua	1.473	7	1.480
Perú	49	89	138
Portugal	30	2	32
Sudáfrica	5	-	5
Total	8.019	2.036	10.055

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 2023 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	-	4	7	-	13	33	-	-	-	-	1	-	58
Mandos Intermedios	5	142	89	4	244	302	-	3	-	1	13	13	816
Técnico	16	234	97	77	568	212	4	13	3	2	26	24	1.276
Administrativos y operarios	238	1.257	929	594	1.956	998	60	719	86	69	803	196	7.905
Total	259	1.637	1.122	675	2.781	1.545	64	735	89	72	843	233	10.055

El número promedio acumulado en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 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	-	5	7	-	15	35	-	-	-	-	-	-	62
Mandos Intermedios	6	147	90	7	278	301	-	2	-	-	13	16	860
Técnico	22	256	94	93	609	235	6	24	2	6	33	24	1.404
Administrativos y operarios	377	1.463	935	666	2.168	1.011	301	1.188	139	421	1.103	214	9.986
Total	405	1.871	1.126	766	3.070	1.582	307	1.214	141	427	1.149	254	12.312

En España el número de empleados contratados a tiempo parcial asciende a 119 a 31 de marzo de 2023. 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 2023 se representa en el cuadro siguiente:

Categoría Profesional	Mujeres			Hombres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección	-	-	1	-	1	4
Mandos intermedios	1	6	3	2	20	25
Técnicos	3	11	2	5	34	26
Administrativos y operarios	138	204	27	82	184	34
Total	142	221	33	89	239	89

El incremento en el número de despidos respecto al ejercicio anterior se debe a que durante el ejercicio comprendido entre abril 2022 y marzo 2023 se han hecho una serie de reestructuraciones de personal, principalmente en Guatemala y Nicaragua.

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 remuneraciones²⁷ medias por país, edad y clasificación profesional a 31 de marzo de 2023 es como sigue:

Argentina	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	4.204	41.402	116.381	-	39.100	64.482
Técnicos	-	33.175	-	-	-	-
Administrativos y operarios	10.099	21.045	22.403	8.321	20.055	17.220

Ecuador	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	14.086	19.595	22.880	10.575	26.605	33.832
Técnicos	8.200	8.865	9.470	12.828	10.752	13.541
Administrativos y operarios	6.153	6.299	6.341	6.020	6.322	6.386

España	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección	-	102.963	148.558	-	104.594	86.623
Mandos intermedios	-	42.953	61.235	-	43.887	54.483
Técnicos	22.946	33.443	49.212	12.884	30.417	44.212
Administrativos y operarios	16.541	19.714	24.945	14.183	17.957	22.491

²⁷ Las variaciones en las remuneraciones de Guatemala y Nicaragua respecto al ejercicio 2021/2022 se deben a los reajustes de plantilla previamente indicados. Adicionalmente, se identifica un aumento de las remuneraciones a nivel general derivado de las negociaciones de nuevos convenios colectivos. Por último, hay que destacar el incremento de salarios en Argentina derivado directamente de la inflación producida en el país.

Francia	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	64.003	66.919	-	51.137	61.590
Técnicos	19.870	29.951	31.581	23.695	32.067	32.774
Administrativos y operarios	20.993	24.397	24.618	15.793	24.830	25.140

Grecia	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	45.573	60.160	-	36.871	38.848
Técnicos	-	24.109	-	-	27.773	21.094

Guatemala	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	6.269	15.732	18.023	10.132	11.366	25.992
Técnicos	5.072	6.956	7.975	5.643	8.867	-
Administrativos y operarios	4.692	4.785	5.045	4.649	4.698	4.686

Irlanda	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	37.728	67.782	-	-	47.708
Técnicos	-	-	37.440	-	-	21.840
Administrativos y operarios	10.974	27.164	21.391	-	16.438	20.368

Mozambique	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	24.075	26.637	-	21.212	9.379
Técnicos	-	7.311	5.803	-	1.715	-
Administrativos y operarios	1.789	3.076	3.112	2.816	3.925	4.452

Namibia	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	43.427	72.798	-	38.161	35.674
Técnicos	-	17.353	13.502	-	16.832	8.116
Administrativos y operarios	2.112	2.868	3.240	2.486	2.634	3.147

Nicaragua	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	11.860	33.831	5.011	11.495	31.369
Técnicos	3.149	3.684	3.326	3.074	3.908	3.654
Administrativos y operarios	2.757	2.753	2.739	2.860	2.857	2.767

Perú	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	24.036	98.090	-	19.582	-
Técnicos	-	7.083	-	3.526	7.774	6.208
Administrativos y operarios	3.511	4.403	4.312	3.817	3.908	3.988

Portugal	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	57.750	95.467	-	-	66.439
Técnicos	-	26.397	28.726	-	23.814	22.470
Administrativos y operarios	-	-	21.887	-	-	20.014

Para el cálculo se tienen en cuenta los salarios brutos anuales. 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 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	-	46.067	57.284
Técnicos	-	40.318	47.849
Administrativos y operarios	-	10.193	12.237

Mozambique	Hombres		
	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	25.454	33.917
Técnicos	-	21.911	6.228
Administrativos y operarios	2.669	1.015	2.248

Namibia	Hombres		
	<25	25-45	>45
Dirección y mandos intermedios	-	67.781	76.815
Técnicos	-	27.795	14.284
Administrativos y operarios	9.130	4.582	7.108

Se excluye las remuneraciones de las mujeres por no ser comparables. A 31 de marzo de 2023 el número de mujeres de flota embarcadas en buques pesqueros asciende a 58 frente a 1.274 hombres (1.332 en total).

Las remuneraciones medias por país, edad y clasificación profesional a 31 de marzo de 2022 eran 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

	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Irlanda						
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

	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Mozambique						
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

	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Namibia						
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

	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Nicaragua						
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

	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Perú						
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

	Hombres			Mujeres		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Portugal						
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. 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 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 a 31 de marzo de 2022 eran 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. 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 ascendía 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 2022-2023	Brecha 2021-2022
Argentina	20,8%	16,1%
Ecuador	(7,8%)	(5,8%)
España	8,8%	10%
Francia	2,0%	2,1%
Grecia	26,6%	30,1%
Guatemala	2,8%	6,4%
Irlanda	18,0%	23,5%
Mozambique	(19,4%)	(57,5%)
Namibia	7,1%	5,1%
Nicaragua	(2,8%)	(2,3%)
Perú	15,0%	18,5%
Portugal	17,3%	13,4%

Las variaciones respecto al ejercicio 2021 están directamente asociadas a las variaciones de las remuneraciones previamente indicadas.

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 USA, Italia y Sudáfrica 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 2023, 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 once personas, está constituida por diez varones y una mujer.

1.7 Desconexión laboral

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

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

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

"El Grupo Nueva Pescanova garantiza el derecho a disfrutar del tiempo de descanso de sus colaboradores/as sin intromisiones del trabajo, así como la prevención y limitación del riesgo de sobreexposición tecnológica de sus personas trabajadoras, todo ello a fin de evitar las consecuencias negativas que sobre su salud y seguridad podrían conllevar. Por ello, el Grupo Nueva Pescanova reconoce a todos sus empleados/as el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral. Para impulsar este derecho, el Grupo Nueva Pescanova se compromete a promover medidas que fomenten el respeto del tiempo de descanso de todos sus trabajadores/as.

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

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

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 firmaron en los meses de febrero y marzo de 2022, respectivamente, 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."*

También se ha incorporado similar referencia en el convenio colectivo del Centro Industrial de Arteixo (España), aprobado y firmado en octubre de 2022, con mención específica en su artículo 17:

“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 que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el párrafo siguiente, el derecho a no responder correos electrónicos, mensajes y llamadas fuera de su jornada y horario de trabajo.

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. En este caso se llamaría por teléfono a las personas trabajadoras que fueran necesarias. Las reuniones se convocarán de forma que la hora de final prevista coincida con el final de la jornada laboral. De no ser posible terminar dentro del horario, o si se convocasen fuera de horario, la asistencia, salvo urgencia, será voluntaria. Pescanova España S.L.U se compromete a elaborar una política corporativa u otra norma interna en materia de desconexión digital. “

Por otro lado, en algunas empresas del Grupo se implementó el bloqueo de usuarios de los trabajadores cuando éste 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. Además, se implementó el ingreso de respuestas automáticas en el correo electrónico, cuando el colaborador se encuentra ausente por vacaciones, incapacidad temporal, médica y/o licencias otorgadas.

Asimismo, en el pie de los correos electrónicos y respuestas automáticas se incorpora una referencia a la desconexión digital. Por otro lado, hay visibilidad del plan de vacaciones dentro del equipo, con el objetivo de que las personas estén informadas del tiempo de vacaciones de sus compañeros y se evite la conexión con la persona durante ese periodo. También, con carácter mensual, los empleados realizan una declaración para confirmar que han realizado los descansos establecidos cada semana.

1.8 Personas con discapacidad

El número de empleados del Grupo Nueva Pescanova con discapacidad a fecha 31 de marzo de 2023 asciende a 92 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, cuenta desde 2020 con un *Sistema Telemático de Registro de Jornada* a través de la regulación contenida en nuestro *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 noviembre de 2022 se ha procedido a la actualización del referido *Procedimiento General del Sistema Telemático de Registro de Jornada*, con una 2ª versión comunicada el 30 de noviembre de 2022 a la plantilla de Nueva Pescanova S.L., Novapesca Trading S.L.U. y Pescanova España S.L.U. (de sus centros de trabajo de Comercio y Back-Office de Chapela y Madrid).

En el ámbito del *Trabajo a Distancia* (o teletrabajo), práctica generalizada durante la pandemia de la *COVID-19*, desde el 2020 el Grupo cuenta con 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.

En este sentido, en los 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, respectivamente, 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 (España), 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.

Con fecha 2 de diciembre de 2022, la Representación Legal de las Personas Trabajadores en el Centro Industrial de Porriño (España), se ha sumado al acuerdo para la aplicación de la *Política Corporativa del Grupo de Gestión del Trabajo a Distancia* y su *Procedimiento General*, con una vigencia desde el 2 de diciembre de 2022 a 31 de diciembre de 2024.

Los trabajadores disponen de autonomía para gestionar el tiempo de trabajo, siempre y cuando la persona cumpla con el total de horas de trabajo. En las oficinas no existe un sistema de fichaje, siendo colectivo el horario de trabajo a aplicar por todos las personas trabajadoras. Sin embargo, en la planta productiva si existe un sistema de registro de jornada. En el ámbito del Trabajo a Distancia (o teletrabajo), mencionar que sí existe una política de teletrabajo que permite teletrabajar un máximo de 2 días a la semana, siempre y cuando el puesto de trabajo permita aplicar este método de trabajo. Si bien la persona trabajadora puede escoger libremente los días de teletrabajo, éstos nunca podrán ser alterados en función de las necesidades personales de cada trabajador.

En Portugal, el horario de jornada laboral es flexible, si bien no existe un programa de registro de jornada. Por otra parte, cabe mencionar que se ha implementado el trabajo a distancia y las personas trabajadoras tienen la posibilidad de teletrabajar un día a la semana. Ese día es escogido de forma voluntaria por el trabajador y además puede cambiarse por otro en caso de requerirse (pudiendo variar el día de teletrabajo de una semana a otra).

Por último, en USA existe una política de trabajo a distancia aplicable para todos los empleados, con independencia de su posición en la compañía. La práctica de trabajo remoto es extensible hasta el 100% de la jornada laboral (posibilidad de teletrabajo de lunes a viernes). En lo que a registro de jornada se refiere, no existe un sistema específico de registro.

2.2 Absentismo

El número total de horas de absentismo por enfermedad común en las sociedades del Grupo Nueva Pescanova ha sido de 150.476 horas en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 (España) y de 317.531 horas en el resto de países en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 (506.627 horas en todo el Grupo Nueva Pescanova en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2022). No se incluyen datos de 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.

En PESCANOVA USA existe una política de ausencias conocida como “*pay time off*” que permite a los empleados hacer uso de una bolsa de horas específica para disfrutar vacaciones, días por enfermedad o días de asuntos personales. La duración mínima de este beneficio es de 3 semanas y se extiende como hasta 6 semanas, en función de la antigüedad en la compañía.

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. 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”.

La Dirección General de Personas del Grupo Nueva Pescanova cuenta por cada sector de actividad 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. En este sentido, el Área de Prevención de Riesgos Laborales de España sirve de apoyo y consulta para el resto de los países, especialmente para aquellas actividades preventivas que legalmente sean exigibles y sean compartidas entre la legislación del país extranjero y España. Los procedimientos españoles han sido transmitidos a los países a modo de guía.

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

Asimismo, se dispone también de unos Manuales de Formación para las cuatro actividades principales del Grupo que marcan las pautas de trabajo seguro para las personas empleadas.

Dentro de los procedimientos tienen acceso a los siguientes Registros (que pueden utilizar los responsables de cada país como guía para la implantación de la prevención, siempre tratando de cumplir la legislación de su país):

- ✓ 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.
- ✓ Información y formación en materia de prevención.
- ✓ Estadísticas de accidentes.
- ✓ Análisis de costes de accidentes.

De cara a la actividad de 2023 se elaborará la memoria legal de España y cada país realizará su propia memoria utilizando la española de base. Asimismo, se realizan Planificaciones Anuales con los objetivos de siniestralidad objetivos.

La mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral se vigila a través de los resultados obtenidos. En España, además, se realizan Comités de Seguridad y Salud, presentes en los centros con representación de las personas trabajadoras por obligación legal.

Debido a que ya no nos encontramos en emergencia sanitaria a nivel mundial, si bien aún ha se han llevado a cabo pruebas PCR y antígenos, especialmente para la gestión de viajes, actualmente no se realizan internamente en la compañía al estar ya tipificada como enfermedad común excepto para personal sanitario.

En España, en el periodo a que se refiere este Informe, se hizo una compra mínima para los centros como medida para casos puntuales. En este sentido, es importante señalar que a partir de 2022 se han relajado las medidas tras la vacunación masiva de COVID y, por tanto, a nivel legal tampoco existen las obligaciones de periodos anteriores. Con fecha 9 de mayo de 2022 se lanzó un último comunicado sobre el uso de mascarillas en los centros de trabajo, indicando que éstas se retiran por prevención de riesgos laborales, si bien se mantienen únicamente por seguridad alimentaria.

Como elemento principal de las actividades del periodo a que se refiere este Informe, se planificó la preauditoría y auditoría de certificación *ISO 45.001 HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT*, superada favorablemente.

Además, se ha coordinado con la empresa externa *Easy Tech* la preauditoría y con la certificadora *IMQ Organismo de Certificación* se ha procedido a la certificación en todos nuestros centros en España.

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 2023 (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	71	221	292
Índice de incidencia	13,00	29,21	22,41
Índice de frecuencia	6,05	13,63	10,45
Índice de gravedad	0,11	0,30	0,22

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 (nº accidentes/nº trabajadores X 1.000).

Índice de frecuencia: Accidentes por cada 1.000.000 horas trabajadas (nº 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 2023 se han dado dos 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 2023, el 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 Nicaragua (CAMANICA) se han implementado las reuniones de trabajo para las áreas de granjas entre 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).

En Ecuador (PROMARISCO) se establece un espacio de comunicación semestral que se ejecuta mediante reuniones con todo el personal de la Planta Empacadora, de las fincas camaroneras y de Laboratorio, con el fin de levantar requerimientos en torno a las condiciones de alojamiento de ser el caso y de trabajo en general para elaborar un plan de acción que permita atender estas necesidades con su respectivo seguimiento. Además, se realiza una formación anual dirigida a los representantes de los Comité y Sub-Comités paritarios con el objetivo de actualizarlos en las normativas laborales del país.

En Guatemala (NOVAGUATEMALA), se han implementado reuniones llamadas “Nova Te Escucha”, en las que trimestralmente, los colaboradores de cada área se reúnen con el Departamento de Personas, para dar a conocer sus inquietudes, cambios, solicitudes y/o cualquier comentario, tratando temas generales del lugar de trabajo.

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 2023 se representa en el siguiente cuadro:

País	% de empleados
Argentina	85
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 Porriño (3 de marzo de 2022); y Centro Industrial Chapela (23 de marzo de 2022) con una vigencia de 4 años (2021-2024).

En octubre de 2022 se alcanzó el acuerdo para la firma del convenio colectivo de Pescanova España S.L.U., en el Centro Industrial de Arteixo, 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, en colaboración con la Clínica Médica, ha coordinado campañas de vacunación contra la COVID-19 obteniendo excelentes resultados en la reducción de contagios. Así, a lo largo del año 2022 se realizaron 3 jornadas de vacunación donde se beneficiaron 2.861 profesionales. Estas jornadas de vacunación fueron efectuadas con el apoyo del ministerio de Salud Nicaragüense.

En Guatemala (NOVAGUATEMALA), el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, realizó un levantamiento de riesgos laborales por áreas y puestos, los cuales han sido publicados y de mucha utilidad, principalmente en cada área de la Planta de producción de Champerico. Además, se han impartido las siguientes capacitaciones como parte del programa de salud y seguridad ocupacional: **(i)** 33 colaboradores participaron en la formación de manejo de extintores; **(ii)** 36 colaboradores participaron en las capacitaciones de primeros auxilios; **(iii)** Se realizaron dos simulacros en la Planta de Producción de Champerico en los que participaron 1.222 colaboradores de ambos turnos en el primer semestre del año 2022 y 582 colaboradores de ambos turnos en el segundo semestre del año; y **(iv)** 52 colaboradores participaron en la capacitación de manejo y uso correcto de montacargas.

Por otro lado, en Ecuador (PROMARISCO), el área de Seguridad y Salud actualizó el Protocolo de Bioseguridad ante la COVID-19 de acuerdo con las medidas dispuestas por el Comité Organizador de emergencias del Ecuador (COE) Nacional en la que se determinan medidas de prevención y normas de bioseguridad, las cuales fueron impartidas mediante charlas a 2.148 colaboradores. También se utiliza el cuestionario COVID-19 con el personal. En este sentido, si alguien presenta sintomatología se le realiza una prueba de antígeno para COVID-19. En caso de resultado positivo se reconfirma con un laboratorio externo mediante la prueba PCR y se traslada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), otorgando 5 días de descanso médico, tras el cual se retorna al puesto de trabajo usando mascarilla por 5 días más. 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 hace que las actividades de los procesos productivos se realicen sin interrupciones.

Por último, en NOVAPERU, contamos con una nutricionista la cual lleva a cabo el programa de obesidad cuyo objetivo es prevenir, detectar e intervenir oportuna y adecuadamente la población con diagnóstico de obesidad, con el fin de mejorar su calidad de vida y evitar complicaciones en el trabajador con dicha patología y afecciones derivadas de una alimentación deficiente o inadecuada. Asimismo, se ha inaugurado el lactario, brindado capacitaciones sobre el beneficio de la leche materna y entregados trípticos a todo el personal, dando a conocer el lactario y la importancia de éste.

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 2022 a marzo del 2023 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, tales como: **(i)** Salud Reproductiva a 425 colaboradores; **(ii)** Lactancia materna a 805 colaboradores; **(iii)** Prevención del consumo de alcohol tabaco y otras Drogas a 546 colaboradores; **(iv)** Charla de VIH a 462 colaboradores; **(v)** Charla de ACV a 450 colaboradores; **(vi)** Inmunización Laboral y vacuna de Influenza a 2.125 colaboradores; **(vii)** Enfermedades vectoriales a 659 colaboradores; y **(viii)** Charlas de enfermedades Profesionales a 1.019 colaboradores. Entre las charlas internas impartidas por el personal de PROMARISCO se ha realizado una de Primeros Auxilios (135 colaboradores) y Nutrición (766 colaboradores). En coordinación con el Ministerio de Salud Pública y comprometidos con la salud de nuestros colaboradores, se inmunizó al personal con la segunda dosis de refuerzo contra la COVID-19, proceso en el que se beneficiaron 1.223 colaboradores de nuestros equipos de Laboratorio, Camaronera y Planta Empacadora.

En Nicaragua (CAMANICA) se realizaron campañas de sensibilización del cuidado de la salud, con énfasis en la higiene personal, charla sobre lactancia materna a 10 trabajadoras, 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 384 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 117 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 150 actividades.

En NOVAGUATEMALA, la Clínica Médica continuó con el protocolo de COVID-19 emitido en el año 2021, por lo que capacitó a 290 colaboradores de nuevo ingreso sobre las medidas implementadas en el centro de trabajo; 36 colaboradores participaron en la capacitación de Técnicas para levantar objetos pesados y prevención del lumbago y 27 colaboradores participaron en las formaciones de seguridad e higiene personal.

NOVAPERÚ actualizó su plan de vigilancia COVID-19, según la normativa vigente; asimismo aumentó las horas semanales (de 8 a 16) del Médico Ocupacional, brindando capacitaciones y sensibilización con especial cuidado en la prevención del COVID-19. Se realizaron monitoreos a los trabajadores que fueron afectados por el COVID-19. Además, se capacitó al personal médico y a la Responsable de Recursos Humanos 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 y brindando capacitaciones sobre vida saludable. Se adicionó al servicio médico una enfermera con 16 horas semanales de trabajo, de esta manera la Planta está provista durante casi toda la semana de asistencia médica. 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 2023 se ha continuado con el proceso de despliegue de la herramienta de formación online “*Campus Nueva Pescanova*”, contando actualmente con **1.734 personas** con acceso a la misma de los 16 países, lo que supone un incremento del 2,42% frente a las 1.693 personas con acceso a la herramienta a 31 de marzo de 2022.

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 el 1 de abril de 2022 hasta el 31 de marzo de 2023 se han realizado **29 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 1 de abril de 2022 a 31 de marzo de 2023 se ha realizado el proceso de valoración de desempeño, en la que han sido evaluados **1.584 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 2023:

Categoría profesional	Horas de formación
Dirección	816
Mandos intermedios	12.841
Técnico	14.815
Administrativos y operarios	33.340
Total	61.812

El total de profesionales que han recibido formación durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 asciende a **8.539 personas** y, por tanto, alcanzando una ratio de 7,24 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 (ni en ningún otro ámbito) por razón de ideología, religión o creencias, situación familiar, pertenencia a una etnia, raza o nación, origen nacional, sexo, edad, orientación o identidad sexual o razones de género, de aporofobia o de exclusión social, una enfermedad que se padezca o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros profesionales del Grupo o por el uso de alguna 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 2023, se han organizado 5 reuniones del grupo de opinión, a través de círculos de debate, eventos con invitadas relevantes, charla café con nuestro CEO Ignacio González, así como el evento organizado el 16 de marzo de 2023 con motivo del 5º aniversario de la constitución del Grupo WIP Pescanova.

Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2023 se realizó una comunicación a la plantilla en España, a través de la plataforma de comunicación corporativa *PESCANET*, para conmemorar la lucha de la mujer por alcanzar la igualdad, invitar a recordar los avances logrados hasta la fecha y reflexionar sobre los retos que todavía quedan por delante.

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 **223 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.

En el año 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 de dicho 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.

La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, constituida también en 2021, como órgano de vigilancia y seguimiento del Plan, mantiene reuniones periódicas para medir y evaluar las acciones previstas en el Plan de Igualdad, identificadas en nueve áreas de actuación.

Entre ellas, en el ámbito de la comunicación y sensibilización, el Plan de Igualdad recoge una serie de medidas destinadas a difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género. Así, y con motivo del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, celebrado el 24 de noviembre de 2022, se comunicó a la plantilla de Pescanova España S.L.U., a través de *PESCANET*, un video dentro de la campaña de *"Tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia contra las mujeres"*.

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 2022 se adoptó un 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).

Con fecha 7 de septiembre de 2022 se constituyó la comisión negociadora del I Plan de Igualdad de la empresa del Grupo INSUIÑA, S.L.U., para la negociación y elaboración del diagnóstico de situación, de las medidas prioritarias que integrarán el plan de igualdad, así como para la elaboración del protocolo de actuación en materia de acoso en el ámbito laboral.

En Ecuador (PROMARISCO) por primera vez se lanzó el 12 de noviembre 2022 un curso dirigido para las mujeres de la compañía que desearan obtener la licencia tipo G, requisito indispensable que faculta poder manejar maquinaria pesada. Tuvimos 10 trabajadoras inscritas en el programa, el cual tuvo una duración de cuatro meses, con el objetivo de que, en lo posterior, cuando se presentaren vacantes, ellas puedan ser las futuras Operadoras de los Montacargas de las diferentes áreas de la empresa. Adicionalmente, se impartió un programa de formación de habilidades Directivas para mujeres del 15 al 23 de septiembre del 2022 en el que participaron más de 40 mujeres de la organización que ocupan posiciones de Liderazgo.

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 16 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. Una vez concluido el periodo formativo, desde septiembre de 2022 se ha producido la incorporación de estas personas en diferentes países del Grupo.
- La contratación de estudiantes en prácticas para fomentar la inserción de los jóvenes en el mundo laboral.
- El Grupo Nueva Pescanova, siguiendo con su compromiso con la formación y el empleo, continúa colaborando con diferentes centros educativos de Formación Profesional Dual e incorporando alumnos de diversos ciclos formativos. 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.
- Por otro lado, 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. Por último, actualmente se encuentra en proceso la implementación y desarrollo de **Programa de Trainees** el cual consiste en un proceso formativo por un periodo de seis meses en toda la cadena de producción a jóvenes recién graduados en las carreras de Ingeniería Acuícola, Ingeniería Industrial e Ingeniería en Alimentos. Durante el periodo a que se refiere este Informe se han incorporado 3 *trainees*, 2 en área de granjas y uno en larvicultura.
- Además, en Ecuador (PROMARISCO) por cuarto año consecutivo se lanzó el **IV Programa de Trainees Acuícolas**, el cual busca atraer y desarrollar a jóvenes profesionales recién graduados en carreras acuícolas, agrónomas, pesqueras, para proporcionarles una formación integral durante 6 meses en las áreas de cultivo de la compañía y al finalizar dicho entrenamiento seleccionar a los mejores para que pasen a formar parte de la plantilla de PROMARISCO. Durante el periodo a que se refiere este Informe se incorporaron 5 nuevos profesionales como resultado de este proyecto. Adicionalmente, durante el último año hemos participado en 5 Ferias de Empleo, promovidas por el Ministerio de Trabajo, Unidades Educativas, Instituciones de Educación Superior y Centros de Formación Técnica, en las cuales se buscó impulsar oportunidades laborales y ofrecer un espacio de orientación profesional a los estudiantes y egresados de las principales carreras de titulación media o superior.

- También, en NOVAGUATEMALA se han continuado divulgando los 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, con lo cual se logró contratar a 293 colaboradores. Adicionalmente 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 5 exestudiantes de CEPAC (en posiciones operativas). Actualmente se atrae a estudiantes universitarios, quienes realizan prácticas supervisadas y/o ejercicio profesional supervisado, para que lleven a cabo sus investigaciones en la empresa, obteniendo un banco de datos profesional.
- Por último, 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 de Pesca de Matola, 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 el artículo 4.1, rechazamos y prohibimos expresamente cualquier forma de violencia física o verbal, amenaza, coacción o extorsión, agresión o acoso sexual o laboral, psicológico o moral, abuso de autoridad o superioridad, así como cualquier otro acto o conducta hostil, humillante, degradante, ofensiva o atentatoria contra la dignidad e integridad moral de las personas. Adicionalmente, en el apartado 2 de este mismo artículo 4 se sanciona el principio de tolerancia 0 que sigue el Grupo Nueva Pescanova frente a cualquier forma de acoso sexual, o por razón de sexo, en el ámbito laboral, profesional y empresarial, recogiendo expresamente nuestro compromiso de actuar "(...) *enérgicamente frente a cualquier profesional del Grupo Nueva Pescanova que, tanto en el ámbito laboral como en el de sus relaciones de negocio con terceros, solicite de una persona favores de naturaleza sexual provocándole con ello una situación intimidatoria, hostil o humillante, o cuando esos favores se soliciten prevaleciéndose de la situación de superioridad laboral o jerárquica que pudiera tener sobre la víctima, o bajo amenaza (expresa o tácita) de causarle un mal relacionado con sus legítimas expectativas laborales, profesionales, comerciales o empresariales*".

Adicionalmente, en nuestro *Programa de Prevención de Riesgos Penales* tenemos oportunamente evaluado y gestionado el riesgo penal del acoso sexual en el ámbito laboral o de prestación de servicios (artículo 184 del Código Penal español), al cual se encuentran aparejadas 39 actividades de control debidamente inventariadas con sus correspondientes controles de ejecución, responsables de ejecución y validación, metodología y evidencias de cumplimiento.

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 2023, no se ha tramitado ningún expediente en aplicación del mismo.

También dentro del Plan de Igualdad de la empresa del Grupo INSUIÑA, S.L.U., la comisión negociadora ha aprobado, con fecha 29 de marzo de 2023, el *Protocolo de actuación ante el acoso en el ámbito laboral* y con esa misma fecha se ha procedido a constituir la Comisión de Acoso para proceder a la comunicación a toda la plantilla del contenido del protocolo que está alojado también en la intranet corporativa PESCANET.

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"), aprobado por la gerencia de Pescanova Portugal LTD, en la reunión celebrada el 18 de enero de 2019, donde, entre otros contenidos, se describe un procedimiento interno de denuncia e investigación de cualquier forma de acoso en el trabajo.

En Ecuador (PROMARISCO) se implementó 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 ante algún 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.

Por último, NOVAPERÚ 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 renovaron su colaboración para favorecer la integración de personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral y 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 (España).

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 de 2022 y marzo de 2023, realizaron diferentes actividades que permitieron la inclusión de personas con discapacidad según el Art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades. A la fecha tenemos incorporados 17 trabajadores que tienen a su cargo familiares con discapacidad (sustitutos) y 59 colaboradores con capacidades especiales: 33 con discapacidad auditiva, 16 física, 1 intelectual, 1 lenguaje, 1 psicosocial y 7 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.

Además, con fecha 6 de agosto de 2021 la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal estimó la solicitud de declaración de excepcionalidad presentada por la empresa Pescanova España S.L.U., y autorizó 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 euros 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 Empleo 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.

Con fecha 22 de diciembre de 2022 se ha procedido a renovar la donación a la Asociación Down Vigo, correspondiente al año 2022 por importe de 2.796,21 euros.

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 encuentra adherido desde el año 2019 al *Pacto Mundial (Global Compact) de las Naciones Unidas* y a la *Red Española del Pacto Mundial*.

Un hito relevante en esta materia que se ha producido en el ejercicio social a que se refiere este Informe, tal y como ya se anunció en Capítulos precedentes, es la aprobación por el Comité Ejecutivo (COMEX) con fecha 27 de febrero de 2023 de la *Política Corporativa de Derechos Humanos del Grupo Nueva Pescanova*. Esta Política Corporativa, de aplicación global, tiene por objeto concretar y desarrollar nuestro compromiso con el respeto a los Derechos Humanos tanto en el desarrollo de nuestras actividades en la cadena de valor interna desde los orígenes pesquero y acuícolas hasta los mercados, como en las cadenas de suministro externas, atendiendo a las relaciones con nuestros proveedores de bienes y/o de servicios, así como definir los principios que se habrán de aplicar para la debida diligencia en esta materia, todo ello desde un enfoque de gestión responsable de la cadena de suministro basada en el riesgo (*Risk Based Approach*). En concreto, en su *Capítulo II* se describen pormenorizadamente dichos compromisos específicos y de diligencia

debida en materia de respeto a los Derechos Humanos asumidos tanto internamente como en nuestra cadena de suministro (proveedores, subcontratistas y empleados), identificando las medidas de diligencia debida (ordinarias o reforzadas, según resulte de la oportuna evaluación de riesgos de terceras partes) a llevar a cabo para asegurar el alineamiento interno y externo con dichos compromisos, tal y como explicaremos con mayor detalle en los apartados siguientes de este Bloque.

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 4. “Protección de la integridad e indemnidad física y moral”; y artículo 5. “Defensa de unas relaciones laborales justas”).
- *Programa de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Nueva Pescanova a nivel corporativo:*

Los riesgos penales (delitos) relacionados con la vulneración de los derechos humanos y laborales se encuentran oportunamente identificados, analizados, evaluados y gestionados en nuestro Programa Corporativo de Prevención de Riesgos Penales, todos los cuales tienen aparejadas las oportunas actividades de control debidamente inventariadas con sus correspondientes controles de ejecución de periodicidad anual, responsables de ejecución y validación, metodología y evidencias de cumplimiento; a saber: (i) Atentados contra la integridad moral de las personas en el ámbito laboral²⁸; (ii) Acoso sexual en el ámbito laboral o de prestación de servicios²⁹; (iii) Imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social lesivas³⁰; (iv) Empleo ilegal de trabajadores inmigrantes o menores³¹; (v) Tráfico ilegal de mano de obra³²; (vi) Emigración fraudulenta³³; (vii) Discriminación laboral³⁴; (ix) Limitación ilegal de la libertad sindical y el derecho de huelga³⁵; (x) Omisión de medidas de seguridad y salud laborales con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales³⁶; (xi) Inmigración

²⁸ 39 actividades de control.

²⁹ 39 actividades de control.

³⁰ 46 actividades de control.

³¹ 39 actividades de control.

³² 39 actividades de control.

³³ 42 actividades de control.

³⁴ 47 actividades de control.

³⁵ 38 actividades de control.

³⁶ 48 actividades de control.

clandestina o ilegal de extranjeros³⁷; y (xii) Fomento, promoción o incitación al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra grupos³⁸.

- *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”).
- *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”).

³⁷ 42 actividades de control.

³⁸ 56 actividades de control.

Mención especial y aparte en este ámbito, tal y como se refirió en el apartado introductorio de este Capítulo, se ha de hacer a los principios de actuación, normas de conducta, compromisos y medidas de diligencia debida contenidos específicamente en nuestra *Política Corporativa de Derechos Humanos*.

Así, los principios básicos de actuación en materia de respeto a los Derechos Humanos del Grupo Nueva Pescanova se recogen en el artículo 4 de la Política Corporativa del modo que sigue:

- Identificación de los potenciales impactos que las operaciones y actividades realizadas por el Grupo, directamente o a través de un tercero, pueden generar a los Derechos Humanos.
- Una diligencia debida que identifique las situaciones y actividades de mayor riesgo de contravención de los Derechos Humanos, con el objetivo de desarrollar mecanismos de prevención y mitigación de dicho riesgo, así como de reparación de los impactos en caso de que se materializaran.
- Evaluación periódica de la eficacia del sistema de diligencia debida mediante indicadores de seguimiento, con especial foco en aquellos lugares en los que desarrolla su actividad en los que pudiera existir mayor riesgo de conculcación de los Derechos Humanos.
- Comunicación del resultado de la evaluación de la eficacia del sistema de diligencia debida en la información no financiera pública que se emite anualmente, así como en las publicaciones de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad sobre nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y otros documentos, todos ellos disponibles periódicamente en la página web corporativa del Grupo.
- Promoción de una cultura de respeto de los Derechos Humanos y acciones destinadas a la sensibilización de los profesionales en esta materia en todas las sociedades del Grupo.
- Disposición de mecanismos de denuncia y reclamación, con suficientes garantías y con procedimientos adecuados de resolución, para atender los potenciales casos de conculcación de los Derechos Humanos.
- Adopción de las medidas que procedan en caso de detectar una conculcación de los derechos humanos en los centros de trabajo y dependencias del Grupo (incluido los barcos de pesca y las plantas o granjas de acuicultura) o en las de sus proveedores, e informar de ello a las autoridades competentes para que emprendan las acciones oportunas cuando dicha conculcación pueda ser constitutiva de una infracción administrativa, penal o de cualquier otra índole.

En cuanto a los compromisos específicos de respeto a los Derechos Humanos del Grupo y sus profesionales, destacan los consignados a continuación (artículo 5):

- Rechazamos cualquier forma de trabajo infantil, de acuerdo con las disposiciones contenidas al respecto en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, especialmente, en su Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y en su Convenio 188 sobre el trabajo en el sector pesquero.

- Rechazamos cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, así como cualquier otra manifestación o modalidad de esclavitud moderna (*modern slavery*) tales como la servidumbre por deudas o cualquier otra forma de trabajo involuntario, mediante engaño o bajo coacción, amenaza o abusando de una situación de necesidad o especial vulnerabilidad, tráfico sexual, trata de seres humanos, el tráfico ilegal de mano de obra, la emigración fraudulenta, la inmigración ilegal de mano de obra o el reclutamiento y uso ilegal de niños soldados.
- Respetamos la libertad de asociación sindical, el derecho de huelga y a la negociación colectiva.
- Respetamos el derecho a circular libremente dentro de cada país, rechazando y estando expresamente prohibidas la deducción o retención de las remuneraciones debidas a los trabajadores de cualquier gasto o cargo por su contratación, la retención de documentos personales de los trabajadores (incluidos los documentos o cédulas nacionales de identificación, pasaportes, permisos de conducir o permisos de residencia o de trabajo), así como impedir, limitar o imposibilitar indebidamente, ilegal o ilegítimamente el derecho de las personas trabajadoras de abandonar libremente las dependencias, centros de trabajo o instalaciones del Grupo.
- Fijamos los salarios de nuestros profesionales de acuerdo con las leyes aplicables, respetando los salarios mínimos, horas extra y beneficios sociales. En este sentido y aun cuando fuera posible en estricta aplicación de la normativa laboral local en materia de salarios mínimos, el Grupo Nueva Pescanova garantizará a sus trabajadores que, en todo caso, percibirán un salario mínimo vital que les permita cubrir las necesidades básicas propias y las de sus familias – habitacionales, nutricionales, educacionales y sanitarias–, en atención a los indicadores o índices del costo de vida del país de que se trate.
- Garantizamos que nuestros profesionales desarrollan su trabajo con unos estándares de seguridad, salud e higiene adecuados, con estricto cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de aplicación, evaluando adecuadamente los riesgos laborales a los que se enfrentan en su actividad, e impidiendo o minimizando suficientemente, según proceda, la probabilidad de ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales o la realización de trabajos en condiciones tales que ponga en peligro su integridad física o psíquica.
- Rechazamos cualquier forma de discriminación por cualquier condición.
- Rechazamos cualquier conducta o acción de humillación, menosprecio o descrédito, o de fomento, promoción o incitación al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad, así como la negación pública, trivialización o enaltecimiento de delitos de genocidio, de lesa humanidad o contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, o de enaltecimiento de sus autores.
- Respetamos los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas y tribales en los lugares donde estamos presentes y favorecemos un diálogo abierto que integre distintos marcos culturales.

- Respetamos el derecho de todas las comunidades en las que estamos presentes a disfrutar de un entorno medioambiental de calidad, considerando sus expectativas y necesidades, incluyendo el derecho consuetudinario, cuando así se reconozca en el derecho nacional local, y el acceso y usufruto de los servicios ecosistémicos ofrecidos por el entorno natural.

Estos mismos compromisos los exigimos en nuestra cadena de suministro conforme se describe en términos parecidos el artículo 6 de la mentada Política Corporativa de Derechos Humanos.

3. Procedimientos de diligencia debida y prevención

3.1 Formación y sensibilización

El Director de la Unidad de Cumplimiento imparte sesiones de formación *ad hoc* en materia de Compliance por medios telemáticos a determinadas nuevas incorporaciones del Grupo en España y en el extranjero o a nuevos nombramientos del Grupo a nivel corporativo (generalmente personas que ostentasen puestos directivos). En dichas sesiones de formación, de 1 hora y media de duración aproximadamente, se realiza una presentación con el título *“Gestión de Riesgos de Compliance en el Grupo Nueva Pescanova”*, la cual es entregada igualmente en formato digital a los asistentes, los cuales han de firmar el oportuno Registro de Asistencia. En estas sesiones de formación se dedican diferentes módulos a analizar las cuestiones relativas al respeto a los derechos humanos contenidas en Nuestro Código Ético, la Carta Ética y Social del Proveedor o en la Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales (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). Durante el ejercicio a que se refiere este Informe el Director de la Unidad de Cumplimiento únicamente ha dado **una sesión de formación por este medio** a una nueva incorporación del Grupo con fecha 21 de febrero de 2023.

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 a disposición de los profesionales del Grupo Nueva Pescanova con acceso a la misma, que contienen diversas gamificaciones, así como un examen final en el que se deben obtener 7 respuestas correctas sobre 10 para superarlo. En concreto, durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 un total de **63 profesionales** del Grupo Nueva Pescanova tanto en España como en el extranjero han realizado y superado alguno de los siguientes cursos online: *“ÉTICA Y CUMPLIMIENTO EN EL GRUPO NUEVA PESCANOVA”*; *“NUESTRO CÓDIGO ÉTICO”*; o *“PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES Y CORRUPCIÓN EN EL GRUPO NUEVA PESCANOVA”*. Entre los contenidos de estos cursos online destacan, precisamente, nuestras normas de conducta y reglas de actuación en materia de respeto a los derechos humanos y laborales.

Por último, en el seno del proceso de Auditorías de Compliance que realiza a las filiales extranjeras el Director de la Unidad de Cumplimiento se imparten sesiones de formación, las cuales incluyen en su contenido el análisis de las normas de conducta del Grupo en materia de respeto a los derechos humanos. Durante este ejercicio y en el seno del proceso de auditoría de Compliance ejecutado sobre nuestra filial en Ecuador (PROMARISCO) se impartió una sesión de formación el día 27 de julio de 2022 para un total de **41 profesionales**.

3.2 Comunicados de la Unidad de Cumplimiento

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 2023 la Unidad de Cumplimiento ha remitido a la organización desde su cuenta de correo electrónico institucional (unidad.cumplimiento@nuevapescanova.com) un total de 7 comunicaciones, destacando a los efectos de este apartado las que siguen:

- Comunicado electrónico en español e inglés de 21 de octubre de 2022 por el que se informó a la organización sobre la aprobación por parte del Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., de una nueva versión (la 5ª) de la Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Nueva Pescanova, explicando brevemente los cambios introducidos en la misma respecto de la anterior versión³⁹ y adjuntando el texto de la Política Corporativa en español, inglés, francés y portugués.
- Comunicado electrónico en español e inglés de 16 de noviembre de 2022 por el que se informó a la organización sobre el lanzamiento y puesta en funcionamiento de la nueva herramienta tecnológica del Canal de Cumplimiento (*WhistleB*®) en español, inglés, francés, portugués, italiano, griego y afrikáans, así como de la aprobación de la versión 2ª del Reglamento del Canal de Cumplimiento y de la nueva Política de Privacidad de *WhistleB*® del Grupo Nueva Pescanova.

³⁹ Modificación del texto del apartado 1 e introducción de un nuevo apartado 2 al artículo 4 ("Protección de la integridad e indemnidad física y moral") a fin de incorporar la modificación de los artículos 173 y 184 del Código Penal operada por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; Adición de un nuevo apartado 5 al artículo 4 a fin de incorporar la modificación del artículo 510 del Código Penal operada por la Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio, complementaria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal español.

- Comunicado electrónico en español e inglés de 1 de febrero de 2023 por el que se informó a la organización sobre la aprobación por parte del Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., de una nueva versión (la 6ª) de la Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Nueva Pescanova, explicando brevemente los cambios introducidos en la misma respecto de la anterior versión⁴⁰ y adjuntando el texto de la Política Corporativa en español, inglés, francés y portugués.

3.3 Las “Auditorías de Compliance”

El Director de la Unidad de Cumplimiento realiza “Auditorías de Compliance” a las filiales extranjeras del Grupo Nueva Pescanova, las cuales tienen los siguientes hitos: (i) Cumplimentación por la Gerencia de la filial del documento denominado “*Cuestionario de Autoevaluación de Compliance de las Filiales Extranjeras (no españolas) del Grupo Nueva Pescanova*” en el que se incluyen varios bloques relativos al cumplimiento de nuestras normas internas en materia de respeto a los derechos humanos y laborales; (ii) Cumplimentación por los Asesores Legales locales (internos o externos) del documento denominado “*Cuestionario a Asesores Legales de las Filiales Extranjeras en materia de Compliance*” en el que se incluyen preguntas relativas al régimen de protección de los derechos humanos y laborales existentes en el país; (iii) Impartición por medios telemáticos de sesiones de formación sobre la gestión de riesgos de Compliance en el Grupo Nueva Pescanova (incluidos los relativos a los derechos humanos) a determinados colectivos de profesionales de las filiales considerados clave desde la perspectiva de Compliance; (iv) Reuniones a través de video-conferencia con la Gerencia y con los Asesores Legales para revisar las respuestas dadas a los referidos Cuestionarios y detectar posibles debilidades y/o puntos de mejora, así como posibles planes de acción o de mejora continua; (v) Emisión y remisión a la Gerencia de la filial del oportuno “*Informe de Auditoría de Compliance*” en el que, además de recoger el contenido de la auditoría de Compliance practicada, se contienen el conjunto de recomendaciones o instrucciones que la filial habrá de ejecutar, con la consiguiente propuesta de plan de acción y seguimiento; y (vi) Reunión de cierre de la auditoría de Compliance.

En el ejercicio finalizado el 31 de marzo de 2023 el Director de la Unidad de Cumplimiento ha sometido a una “Auditoría de Compliance” a nuestra filial en Ecuador (PROMARISCO), habiendo emitido el oportuno Informe con fecha 8 de agosto de 2022. En el seno de esta Auditoría de Compliance, con fecha 27 de julio de 2022, de 10:00 a 12:00 AM (hora local de Ecuador), el Director de la Unidad de Cumplimiento impartió telemáticamente una sesión de formación a determinados profesionales de PROMARISCO identificados previamente como relevantes, habiendo asistido a la misma un total de **41 personas**. En dicha sesión se trataron, entre otras cuestiones, nuestras normas de conducta y reglas de actuación en materia de respeto a los derechos humanos y laborales.

⁴⁰ Modificación de los artículos 5.1 (“Defensa de unas relaciones laborales justas”), 7.2 (“Prevención del fraude y de otras conductas afines”) y creación de un nuevo apartado 4 al artículo 10 (“Prevención del blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y del contrabando”) de la Política Corporativa a fin de incorporar las modificaciones introducidas en el Código Penal español y en la Ley Orgánica de Represión del Contrabando española por la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso.

3.4 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.

Durante el ejercicio social terminado el 31 de marzo de 2023, un total de **1.147 profesionales** del Grupo en todo el mundo suscribieron su correspondiente *Declaración Responsable Anual en materia de Cumplimiento* conforme al siguiente desglose:

- Los 5 miembros del Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L. suscribieron y firmaron el 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 el documento denominado "*Declaración Anual de Notificación Personal, Aceptación y Cumplimiento de Nuestro Código Ético, de nuestra Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales, de Nuestro Código Anticorrupción 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 un documento anual en materia de cumplimiento titulado "*Declaración Anual de Notificación Personal, Aceptación y Cumplimiento de Nuestro Código Ético, nuestra Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales y el Código Anticorrupción del Grupo Nueva Pescanova*". Los profesionales que suscribieron este documento durante el ejercicio social terminado el 31 de marzo de 2023 ascendieron a 473 profesionales en España y 626 de las filiales extranjeras (no españolas) del Grupo Nueva Pescanova.

3.5 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 2023 han suscrito este "*Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético*" un total de **4.108 profesionales**⁴¹ del Grupo Nueva Pescanova en todo el mundo.

⁴¹ 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 Declaración Responsable de la Carta Ética y Social del Proveedor

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

Por medio de dicha declaración responsable, el proveedor acepta expresamente y sin reservas nuestra *Carta Ética y Social del Proveedor* (y, por tanto, las normas de conducta y prohibiciones 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 2023, un total de **417 proveedores** en todo el mundo han suscrito la *Declaración Responsable* de la *Carta Ética y Social del Proveedor del Grupo Nueva Pescanova*.

3.7 Canal de Cumplimiento

El Canal de Cumplimiento del Grupo Nueva Pescanova es el mecanismo global, directo e integrado de comunicación por el que cualquier persona física, sea o no del Grupo (empleados, proveedores, clientes, otros grupos de interés y terceros en general), desde cualquier lugar del mundo, con todas las garantías y sin miedo a sufrir represalias, puede plantear a la Unidad de Cumplimiento de manera transparente y confidencial, incluso anónimamente, Consultas o Denuncias en materia de Compliance: <https://www.nuevapescanova.com/compromiso/responsabilidad-social-corporativa-2/integridad-y-transparencia/>.

Conforme a lo previsto en el artículo 4.1 del Reglamento del Canal de Cumplimiento, son materias de Compliance sobre las que, entre otras muchas, podrán versar las Consultas y Denuncias que se presenten ante la Unidad de Cumplimiento precisamente las relativas a posibles vulneraciones de derechos humanos y libertades fundamentales.

Durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023, de los **veinte (20)** 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 (artículos 10 “*Compromiso con los derechos humanos y laborales*” y 13 “*Principios de no discriminación e igualdad de oportunidades*” de *Nuestro Código Ético*, y artículos 5 “*Compromisos específicos de respeto a los Derechos Humanos del Grupo Nueva Pescanova y sus profesionales*” y 6 “*Compromisos específicos de respeto a los Derechos Humanos en nuestra cadena de suministro*” de nuestra *Política Corporativa de Derechos Humanos*).

Fuera de los estrictos cauces del Canal de Cumplimiento, tampoco se han presentado denuncias, quejas o reclamaciones 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.

3.8 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 2023 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, así como con el cumplimiento del régimen de sanciones internacionales (financieras y no financieras) impuestas por los diferentes organismos internacionales sobre países, personas físicas y jurídicas.

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, la financiación del terrorismo y del contrabando”).
- *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. Declaraciones anuales a la Unidad de Cumplimiento”; 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 riesgos penales (delitos) relacionados con la corrupción y el soborno, el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo se encuentran oportunamente identificados, analizados, evaluados y gestionados en nuestro Programa Corporativo de Prevención de riesgos penales, todos los cuales tienen aparejadas las oportunas actividades de control debidamente inventariadas con sus correspondientes controles de ejecución de periodicidad anual, responsables de ejecución y validación, metodología y evidencias de cumplimiento; a saber: (i) Alteración de precios en concursos y subastas públicas⁴²; (ii) Corrupción entre particulares y de autoridad o funcionario público en las actividades económicas internacionales⁴³; (iii) Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo⁴⁴; (iv) Financiación ilegal de los partidos políticos⁴⁵; (v) Cohecho a autoridad o funcionario público⁴⁶; (vi) Tráfico de influencias a funcionario público o autoridad⁴⁷; y (vii) Cooperación necesaria o complicidad en la malversación de caudales públicos⁴⁸; riesgos que tienen aparejadas las oportunas actividades de control debidamente inventariadas con sus correspondientes controles de ejecución, responsables de ejecución y validación, metodología y evidencias de cumplimiento.

- *Manual del Programa de Integridad de ARGENOVIA, 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° 27.401⁴⁹.

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

⁴² 31 actividades de control.

⁴³ 56 actividades de control.

⁴⁴ 56 actividades de control.

⁴⁵ 43 actividades de control.

⁴⁶ 47 actividades de control.

⁴⁷ 47 actividades de control.

⁴⁸ 41 actividades de control.

⁴⁹ Hemos identificado, analizado y evaluado 14 Riesgos de Integridad, a los que hemos aparejado una serie de actividades de control, tanto de ámbito global (30), como local (7).

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*)⁵⁰.

- *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”).

3. Procedimientos de diligencia debida y prevención

3.1 Formación y sensibilización

El Director de la Unidad de Cumplimiento imparte sesiones de formación *ad hoc* en materia de Compliance por medios telemáticos a determinadas nuevas incorporaciones del Grupo en España y en el extranjero o a nuevos nombramientos del Grupo a nivel corporativo (generalmente personas que ostentasen puestos directivos). En dichas sesiones de formación, de 1 hora y media de duración aproximadamente, se realiza una presentación con el título “*Gestión de Riesgos de Compliance en el Grupo Nueva Pescanova*”, la cual es entregada igualmente en formato digital a los asistentes, los cuales han de firmar el oportuno Registro de Asistencia. En estas sesiones de formación se dedican diferentes módulos a analizar 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, durante el ejercicio social que nos ocupa el Director de la Unidad de

⁵⁰ En cumplimiento de lo dispuesto en el Manual y el Protocolo de este Programa de Cumplimiento se encuentran implantadas toda una serie de acciones o medidas de diligencia debida sobre terceras partes consistentes en obligaciones de identificación, evaluación del riesgo por cliente, revisión de listados oficiales de los principales organismos internacionales en materia de sanciones internacionales, conservación de documentación del cliente, identificación del beneficiario último o titular real, procedimiento de comunicación de operaciones sospechosas a la autoridad de control, auditorías de cumplimiento del Manual y el Protocolo y acciones de formación y sensibilización a los profesionales implicados en la ejecución de estas medidas de diligencia debida.

Cumplimiento ha dado una sesión de formación por este medio a una nueva incorporación el Grupo en fecha 21 de febrero de 2023.

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. Tal y como se indicó en el apartado 3.1 del Capítulo V de este Informe, durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 un total de **63 profesionales** del Grupo Nueva Pescanova tanto en España como en el extranjero han realizado y superado alguno de los siguientes cursos online: “*ÉTICA Y CUMPLIMIENTO EN EL GRUPO NUEVA PESCANOVA*”; “*NUESTRO CÓDIGO ÉTICO*”, o “*PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES Y CORRUPCIÓN EN EL GRUPO NUEVA PESCANOVA*”. Entre los contenidos de dichos cursos online destacan, entre otras, las normas de conducta en materia de integridad, prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales recogidas en las diferentes normas corporativas.

Por último, en el seno del proceso de Auditorías de Compliance que realiza a las filiales extranjeras el Director de la Unidad de Cumplimiento se imparten sesiones de formación, las cuales incluyen en su contenido el análisis de las normas de conducta del Grupo en materia de prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales. Tal y como se indicó igualmente en el apartado 3.1 del Capítulo V de este Informe, durante este ejercicio y en el seno del proceso de auditoría de Compliance ejecutado sobre nuestra filial en Ecuador (PROMARISCO) se impartió una sesión de formación el día 27 de julio de 2022 para un total de **41 profesionales**.

3.2 Comunicados, campañas de sensibilización y otras actuaciones de la Unidad de Cumplimiento

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 2023 la Unidad de Cumplimiento ha remitido a la organización desde su cuenta de correo electrónico institucional (unidad.cumplimiento@nuevapescanova.com) un total de 7 comunicaciones, destacando a los efectos de la prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales las que siguen:

- Comunicado electrónico en español e inglés de 2 de junio de 2022 por el que se informó a la organización sobre la aprobación por parte del COMEX de la versión 2ª de Nuestro Código Anticorrupción, explicando brevemente los cambios introducidos⁵¹ y adjuntando expresamente el documento en español, inglés, francés y portugués.
- Comunicado electrónico en español e inglés de 31 de octubre de 2022 por el que se informó a la organización de la aprobación por parte del COMEX de la versión 3ª de Nuestro Código Anticorrupción, explicando brevemente los cambios introducidos⁵² y adjuntando el documento en español, inglés, francés y portugués.

⁵¹ Adaptación del Código a cambios organizativos; Nueva redacción a la definición de conflicto de interés; Modificación del régimen de los regalos simbólicos estacionales personalizados, incorporación del Registro de Regalos Navideños y del Listado de terceros destinatarios de regalos estacionales del Grupo; Modificación del régimen de comunicaciones de situaciones de conflicto de interés; Introducción de la Declaración Responsable de contactos con autoridades y funcionarios públicos; Modificación relativa a la comunicación previa para la realización de acciones solidarias, benéficas o de patrocinio; y cambios en las señales de alarma de la corrupción y su gestión diligente.

⁵² Modificación de su artículo 6.5 en el sentido de que la Declaración Responsable de Contactos con Autoridades y Funcionarios Públicos será Anual y no Trimestral.

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 en español e inglés de 14 de noviembre de 2022, con asunto “*REGALOS DE NAVIDAD (2022): REGLAS ANTICORRUPCIÓN DEL GRUPO / CHRISTMAS GIFTS (2022): GROUP'S ANTICORRUPTION RULES*”, 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. Se puso especial énfasis en la necesidad de cumplir con los controles introducidos en la modificación del Código Anticorrupción aprobada por el COMEX el 27 de octubre de 2022; a saber: La llevanza y ulterior remisión de los Registros de Regalos Navideños y de las Relación de Terceros a realizar regalos navideños institucionales al Director de la Unidad de Cumplimiento.
- Comunicado electrónico de 7 de diciembre de 2022 recordando las normas de conducta e instrucciones a seguir en relación con los regalos, obsequios y muestras de hospitalidad en la Campaña de Navidad 2022 contenidas en el anterior comunicado de fecha 14 de noviembre de 2022.

En este Capítulo relacionado con la prevención del soborno, la corrupción y el blanqueo de capitales es necesario hacer mención a las actuaciones llevadas a cabo por la Unidad de Cumplimiento del Grupo en relación con el cumplimiento del régimen de sanciones financieras internacionales impuestas por diversos organismos internacionales y países respecto de determinadas actividades, individuos, entidades y empresas rusas y bielorrusas. En este sentido, se han reforzado los controles para asegurar el cumplimiento de dichas sanciones internacionales mediante la realización de acciones de diligencia debida reforzadas respecto de clientes o proveedores de potencial riesgo en este ámbito (análisis más exhaustivo de las estructuras de propiedad y de los órganos de administración de entidades de riesgo, revisión periódica de las actualizaciones de los diferentes listados de sanciones internacionales – screening–, asesoramiento específico a las áreas del negocio del Grupo con histórico de transacciones comerciales con operadores de dichos países, etc.).

3.3 Las “Auditorías de Compliance”

Tal y como se indicó en el apartado 3.3. del Capítulo V de este Informe, el Director de la Unidad de Cumplimiento realiza “Auditorías de Compliance” a las filiales extranjeras del Grupo Nueva Pescanova, las cuales tienen los siguientes hitos: (i) Cumplimentación por la Gerencia de la filial del documento denominado “*Cuestionario de Autoevaluación de Compliance de las Filiales Extranjeras (no españolas) del Grupo Nueva Pescanova*” (en el que se incluyen diversos bloques de preguntas relacionadas con el cumplimiento de las normas y reglas para la prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales en el Grupo Nueva Pescanova); (ii) Cumplimentación por los Asesores Legales locales (internos o externos) del documento denominado “*Cuestionario a Asesores Legales de las Filiales Extranjeras en materia de Compliance*” (en el que se incluye expresamente toda una batería de preguntas relacionadas con las normas legales de prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales en el país); (iii) Impartición por medios telemáticos

de sesiones de formación sobre la gestión de riesgos de Compliance en el Grupo Nueva Pescanova (incluidos los relativos a la corrupción, el soborno, el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, con especial énfasis en las reglas y normas de conducta contenidas en Nuestro Código Anticorrupción) a determinados colectivos de profesionales de las filiales considerados clave desde la perspectiva de Compliance; (iv) Reuniones a través de videoconferencia con la Gerencia y con los Asesores Legales para revisar las respuestas dadas a los referidos Cuestionarios y detectar posibles debilidades y/o puntos de mejora, así como posibles planes de acción o de mejora continua; (v) Emisión y remisión a la Gerencia de la filial del oportuno “Informe de Auditoría de Compliance” en el que, además de recoger el contenido de la auditoría de Compliance practicada, se contienen el conjunto de recomendaciones o instrucciones que la Filial habrá de ejecutar, con la consiguiente propuesta de plan de acción y seguimiento; y (vi) Reunión de cierre de la auditoría de Compliance.

Como igualmente se señaló en el apartado 3.3. del Capítulo V de este Informe, en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 se llevó a cabo una Auditoría de Compliance en relación con nuestra filial PROMARISCO, habiendo emitido el oportuno Informe con fecha 8 de agosto de 2022. En el seno de esta Auditoría de Compliance, con fecha 27 de julio de 2022, de 10:00 a 12:00 AM (hora local de Ecuador), el Director de la Unidad de Cumplimiento impartió telemáticamente una sesión de formación a determinados profesionales de PROMARISCO identificados previamente como relevantes, habiendo asistido a la misma un total de 41 personas. En dicha sesión se trataron, entre otras cuestiones, nuestras normas de conducta y reglas de actuación en materia de prevención de la corrupción, el soborno, el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

3.4 Registros de Regalos

Tal y como ya se ha mencionado en apartados precedentes, con fecha 1 de junio de 2022 el Comité Ejecutivo (COMEX) del Grupo Nueva Pescanova aprobó, a propuesta del Director de la Unidad de Cumplimiento, una nueva versión (v_2) del CÓDIGO ANTICORRUPCIÓN DEL GRUPO NUEVA PESCANOVA en la que se introdujeron nuevas previsiones normativas para mejorar los controles de prevención de la corrupción pública y privada. Entre dichas nuevas previsiones, destacan a los efectos que aquí nos interesan, las siguientes:

- Creación de los “Registros de Regalos Navideños” mediante la incorporación de nuevo apartado 13 del artículo 3 en los siguientes términos:

*“La Dirección General de Personas para el ámbito corporativo de España y los Directores o Responsables de Personas/RRHH de cada centro de trabajo del Grupo Nueva Pescanova (tanto en España como en el extranjero) llevarán un **REGISTRO DE REGALOS NAVIDEÑOS** el cual habrá de ser remitido al Director de la Unidad de Cumplimiento no más tarde del **15 DE ENERO** de cada año. En dicho Registro (que podrá llevarse en un archivo Excel) se consignará por columnas la siguiente información: Remitente, Destinatario, Breve descripción del regalo, día de entrega al destinatario y si ha sido devuelto o no por éste a la Dirección de Personas/Recursos Humanos”.*

En cumplimiento de esta previsión de Nuestro Código Anticorrupción, el Director de la Unidad de Cumplimiento ha ido recibiendo dichos Registros de las distintas sociedades del Grupo durante el mes de enero de 2023, analizándolos y realizando a sus remitentes las indicaciones y comentarios oportunos, así como dando cuenta de las incidencias u observaciones que se consideraron relevantes a los oportunos órganos de gobierno.

- Establecimiento de un nuevo régimen para los “Regalos Simbólicos Estacionales” de naturaleza institucional que se pudieran realizar desde el Grupo en determinadas épocas del año (época navideña, por ejemplo), mediante nueva letra e. del apartado 14 del artículo 3:

“En todo caso, la relación de terceros y regalos simbólicos estacionales a que se refiere la letra anterior habrá de ser comunicada, con al menos cinco (5) días naturales de antelación a que se comiencen a hacer los correspondientes envíos, al Director de la Unidad de Cumplimiento por si tuviera alguna objeción o necesitase más información sobre alguno de los regalos o destinatarios reflejados en la referida lista”.

En cumplimiento de esta previsión de Nuestro Código Anticorrupción, durante el mes de diciembre de 2022 el Director de la Unidad de Cumplimiento ha ido recibiendo dichos Registros de distintas sociedades del Grupo, habiéndolos analizado y realizado a sus remitentes las indicaciones y comentarios oportunos, así como dando cuenta de las incidencias u observaciones que se consideraron relevantes a los oportunos órganos de gobierno.

3.5 Declaraciones Responsables Anuales en materia de Cumplimiento y de Contactos con Autoridades y Funcionarios Públicos

Tal y como se ha indicado en el apartado relativo a nuestra información sobre el respeto a los derechos humanos (apartado 3.4 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 sus oportunas Declaraciones Anuales de Cumplimiento, en las 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. En este sentido, tal y como quedó allí ya consignado, durante el ejercicio social terminado el 31 de marzo de 2023 un total de **1.147 profesionales** del Grupo en todo el mundo las suscribieron.

Adicionalmente, con la modificación de Nuestro Código Anticorrupción aprobada por el Comité Ejecutivo (COMEX) del Grupo Nueva Pescanova con fecha 1 de junio de 2022 (versión 2ª) se introdujo la obligación para determinados profesionales del Grupo Nueva Pescanova de remitir periódicamente al Director de la Unidad de Cumplimiento una *“Declaración de contactos con autoridades y funcionarios públicos”*⁵³:

- Los sujetos obligados a presentar esta Declaración son los miembros del Consejo de Administración de Nueva Pescanova, S.L., los integrantes del *Senior Leadership Team* (SLT) y los Directores Corporativos que reporten directamente al CEO del Grupo o al Presidente del referido Consejo de Administración (aunque no formen parte del SLT).
- En la Declaración se hace constar si los sujetos obligados a presentarla (u otras personas que dependan jerárquicamente de ellos/as de que tengan constancia) han tenido o no en el periodo a que se refiera contactos, conversaciones, encuentros o reuniones con Autoridades o Funcionarios Públicos y, en caso afirmativo, habrán de facilitar determinada

⁵³ En cuanto a la periodicidad de esta Declaración, si bien inicialmente se dispuso que fuera trimestral (versión 2ª de Nuestro Código Anticorrupción de 1 de junio de 2022), por motivos operativos y prácticos se determinó finalmente que la misma tuviera una periodicidad anual (ABRIL de cada año), en virtud de la aprobación de la versión 3ª de Nuestro Código Anticorrupción aprobado por el COMEX con fecha 22 de octubre de 2022.

información (a saber: fecha, hora, duración y lugar (o medio de comunicación empleado en caso de que fuera telemático), identidad del/de los profesional/es del Grupo Nueva Pescanova participante/s, identidad de la/s Autoridad/es o Funcionario/s Público/s participante/s y administración/organismo/entidad/sociedad pública a que pertenece/n o representa/n y breve resumen de los temas o asuntos tratados).

De este modo, entre los meses de junio y julio de 2022 todos los sujetos obligados (**51 profesionales** del Grupo Nueva Pescanova en todo el mundo) suscribieron su *“Declaración de contactos con autoridades y funcionarios públicos”*.

3.6 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 3.5 del Capítulo V de este Informe, en el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023, el mentado *“Documento de Recepción y Aceptación del Decálogo de Nuestro Código Ético”* fue suscrito y firmado por un total de **4.108 profesionales** del Grupo Nueva Pescanova en todo el mundo⁵⁴.

3.7 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 3.6 del Capítulo V del presente Informe, en el ejercicio social terminado el 31 de marzo de 2023 un total de **417 proveedores** en todo el mundo han suscrito la *Declaración Responsable* de la *Carta Ética y Social del Proveedor*.

3.8 Canal de Cumplimiento

Tal y como ya se refirió en el apartado 3.7 del Capítulo V de este Informe (*“Información sobre el respeto a los derechos humanos”*), cualquier persona física, sea o no del Grupo (empleados, proveedores, clientes, otros grupos de interés y terceros en general), desde cualquier lugar del mundo, con todas las garantías y sin miedo a sufrir represalias, puede plantear a la Unidad de Cumplimiento de manera transparente y confidencial, incluso anónimamente, Consultas o Denuncias en materia de Compliance:

⁵⁴ 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.

<https://www.nuevapescanova.com/compromiso/responsabilidad-social-corporativa-2/integridad-y-transparencia/>.

Conforme a lo previsto en el artículo 4.1 del Reglamento del Canal de Cumplimiento, son materias de Compliance sobre las que, entre otras muchas, podrán versar las Consultas y Denuncias que se presenten ante la Unidad de Cumplimiento precisamente las relativas a: (i) Soborno y corrupción; (ii) Blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y no proliferación; (iii) Sanciones internacionales (financieras o no financieras) sobre países, personas o entidades; (iv) Fraudes y otros delitos económicos, empresariales o financieros; (v) Otras infracciones penales (delitos o faltas); (vi) Conflictos de interés; o, en fin, (vii) Otras materias relacionadas con Nuestro Código Ético, la Carta Ética y Social del Proveedor, la Política Corporativa de Prevención de Riesgos Penales o el Código Anticorrupción del Grupo Nueva Pescanova, cuando no se refieran a materias sobre las que existen otros cauces específicos de comunicación de quejas, reclamaciones o incidencias.

Por tanto, cualquier consulta o denuncia de incumplimiento que verse sobre alguna de las materias a las que se acaba de hacer mención en el párrafo anterior relacionadas con la prevención de la corrupción y el blanqueo de capitales (y conductas afines) 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, con el alcance y en los términos previstos en el mentado Reglamento del Canal de Cumplimiento del Grupo Nueva Pescanova.

3.9 Canal Ético del Proveedor

Durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 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 2023, el Grupo Nueva Pescanova ha realizado aportaciones a asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por importe de 203.245,31 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, Responsabilidad y Sostenibilidad*. 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 2023:

Área	Mujeres	Hombres	Total
África	1.465	1.668	3.133
Centro y Sudamérica	1.627	3.758	5.385
Europa y USA	814	723	1.537
Total	3.906	6.149	10.055

Durante este ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 PROMARISCO ha continuado con su programa de educación para adultos en Ecuador, enfocando en quienes no han finalizado su educación general básica superior. Este programa ha permitido mejorar el nivel educativo individual de los trabajadores del Grupo y, a su vez, fortalecer la organización como equipo. Hasta la fecha se han inscrito un total de 34 colaboradores para participar en el programa educativo, una vez que finalizó la anterior edición en febrero del 2022 con la culminación del nivel de educación general básica elemental y media. Como resultado del programa, 4 alumnos han sido promovidos al 8º año de educación básica, completando su educación primaria, mientras que otros 4 han avanzado al 3º y 5º año de educación básica. 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 2023 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 2.438 personas entre Lüderitz, y Walvis Bay (Namibia) y a 690 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 2023 se atendieron a **89** niños que ascienden a 1.289 si consideramos el acumulado desde el inicio del programa en 2010.

En Ecuador y Nicaragua, donde el Grupo está presente con actividades de cultivo acuícola de langostino vannamei, se ha continuado con el desarrollo de programas de gestión medioambiental y conservación de la biodiversidad con la reforestación de flora autóctona y de manglar, y repoblación de fauna. Asimismo, a través de dichos proyectos se ayuda a la conservación del Estero Real en Chinandega, una importante reserva natural en 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 2023, a **752** alumnos de los niveles educativos Preprimaria, Primaria, Básico y Diversificado. El colegio está trabajando de forma presencial regular manteniendo normas anticovid. Asimismo, está participando en los programas del Ministerio de Educación de entrega de alimentos a las familias de todos los alumnos.

El Grupo ha contribuido, en el ámbito social, realizando en el ejercicio social que ahora se reporta terminado el 31 de marzo de 2023 diversas acciones de apoyo a la sociedad, destacando las donaciones por valor de **623.637** euros.

Del total donaciones, hasta 432.581 euros (69% del total) corresponde al valor de, al menos, 108.605 Kg de alimentos donados. El resto de las donaciones, corresponden a aportaciones económicas (136.478 euros) y otras donaciones (54.578 euros).

En este último apartado cabe destacar la donación por parte de PESCAMAR de un motor por valor de 25.000 € como material marítimo pesquero de prácticas a la Escuela de Pescas de Matola en Mozambique, dentro de la APPD informada en el punto 2.1 de este capítulo.

En el apartado de aportaciones económicas cabe destacar la donación por valor de 44.139 € realizada por NOVAGUATEMALA al Colegio Experimental del Pacífico (CEPAC) en el municipio de Champerico cuya gestión está a cargo de FUNDANOVA.

El reparto por empresa y valor de las donaciones se refleja en la siguiente tabla:

Empresa	Valor (€)
ARGENOVA	19.059
CAMANICA	10.313
EIRANOVA	550
PESQUERA LOBITO	804
NOVAGUATEMALA	44.477
NOVANAM	101.572
NOVAPERU	932
NUEVA PESCANOVA	32.946
PESCAMAR	28.357
PROMARISCO	10.736
PVA ESPAÑA	276.306
PVA GRECIA	1.085
PVA ITALIA	1.882
PVA PORTUGAL	94.617
TOTAL	623.636

En España las donaciones corresponden casi en su totalidad a alimentos, alcanzando una cifra de 75.092 Kg con un valor de **270.287 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.

Durante el ejercicio comprendido entre el 1 de abril 2022 y el 31 de marzo 2023, 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:

- El 22 de septiembre se entregó lo recaudado entre los trabajadores de B.O., a los que se han unido el C.I.Chapela y el B.O. Madrid, a través de los **Desayunos Solidarios** 1.853,32€, a la entidad más votada ADICAM (Asociación de diagnosticad@s de Cáncer de Mama e Xinecológico. La consolidación de los **Desayunos Solidarios** se refleja en la extensión de la propuesta dentro del Centro Industrial Chapela en sus oficinas y el Centro BO – Madrid, que se traduce en una recaudación a lo largo del último trimestre del año, de 1.878,27 €, donación entregada a la Asociación Española contra el Cáncer 1000€ y AFAGA (878,27€), después de haber sido nuestra propuesta este año la división de lo recaudado entre las primeras dos entidades elegidas entre los propios trabajadores.
- Además, en el mes de septiembre se realizó la segunda colaboración anual con la Red de Vigilantes Marinos de Océánidas, “BASURALEZA POR ALIMENTOS” alcanzando en esta ocasión 4.500 kilos de basura que se convertirán en idéntico número de kilos de comida donados a diferentes Bancos de Alimentos de la FESBAL
- Durante el periodo de reporte, se recogieron 41,33 kilos de tapones en las oficinas y entregan a la FUNDACIÓN CASA DE LA CARIDAD – HOGAR SAN JOSÉ- donde residen niños de familias en situación de vulnerabilidad, para su revalorización a través de la empresa con la que tienen el acuerdo correspondiente,
- En alianza con la Red de Vigilantes Marinos de Océánidas, con quien iniciamos nuestra colaboración el año 2020, colaboramos en la VIII Gran Limpieza Internacional de Fondos Marinos, facilitando la donación de 10.400 kg de alimentos a la FEDERACIÓN DE BANCOS DE ALIMENTOS, misma cantidad que kilos de basura retirada de los fondos marinos a lo largo de la costa.
- Por tercer año, se organizó en navidad la campaña ELFOS & CALCETINS, con la entidad con el mismo nombre, la cual consiste en la asignación de la carta del deseo de un niño a cada trabajador que quiera participar en forma de Elfo con en la que participan 34 empleados. Además, se incorporó a las acciones navideñas la venta de 16 calendarios solidarios de la ONG BATIK, para ayuda a los niños de la calle en Mozambique, por un importe de 255€.
- Por último, se realizó un **Mercadillo Navideño** que este año se cometió en apoyo a ADICAM. La recaudación que se obtuvo de las ventas de artesanía facilitada para su venta, se recaudó 115 €.

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 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; ANASCO (Asociación Nacional de Armadores) 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-CECOPESCA (Asociación Nacional de Fabricantes de Conservas de Pescados y Mariscos – Centro Técnico Nacional de Conservación de Productos de la Pesca, 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*); CENTROMARCA (*Associação Portuguesa de Empresas de Produtos de Marca*); ANASCO (Asociación Nacional de Armadores); CALIDALIA; o Fundación San Telmo.
- v. **Sostenibilidad:** GSSI (*Global Sustainable Seafood Initiative*); SFP (*Sustainable Fisheries Partnership*); ECOEMBES (Ecoembalajes España, S.A.); Stichting Global Sustainable o SPV (*Sociedade Ponto Verde*, Portugal).

- vi. **I+D y Calidad:** 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)*, 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 ejercicio social terminado el 31 de marzo de 2023 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 **109 auditorías** sobre proveedores de materias primas, a partir de un modelo mixto de auditorías presenciales y en remoto.

4. Consumidores

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

- La calidad y excelencia de los productos que ofrece el Grupo es uno de sus objetivos esenciales y estratégicos. En este sentido, el Grupo se compromete a ofrecer productos de alta calidad alimentaria, respetando escrupulosamente la normativa de seguridad y conservación de los alimentos, llevando a cabo un control exhaustivo en materia de seguridad y salud alimentaria en todos sus procesos.
- El Grupo 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 Life-Refish:** Es un proyecto en colaboración cuyo objetivo crear la primera biorrefinería de demostración para materia prima de pescado y marisco que, mediante la implementación de la última tecnología, permita la valorización de estos recursos de pescado y marisco actualmente infrautilizados en productos de alto valor añadido con un gran potencial de mercado.
- **Proyecto Pezconocidos:** Ángel León, el Grupo Nueva Pescanova y Compass Group se unen para poner en valor todos los recursos pesqueros. Se trata de una iniciativa pionera de innovación gastronómica, con la que se maximiza el aprovechamiento de la pesca gracias al desarrollo de nuevos productos elaborados a partir de pescados que apenas se consumen en la actualidad.
- **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:**
 - *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.
 - *Cientes:* 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, Seguridad Alimentaria 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, Seguridad Alimentaria 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 2022 hasta el 31 de marzo de 2023 se han realizado un total de **55 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 2023 asciende a 36, a las que hay que sumar tres manuales y cinco procedimientos.

La Dirección Corporativa de Calidad, Seguridad Alimentaria 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, Seguridad Alimentaria 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, Seguridad Alimentaria 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, Seguridad Alimentaria 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:

CLIENTE

INCIDENCIAS



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, Seguridad Alimentaria y Medio Ambiente.
- Los responsables comerciales que reciben una reclamación han de contestar al cliente/consumidor confirmando haber recibido la reclamación y transmitir a Calidad para su gestión. Todas las reclamaciones son atendidas y gestionadas a través del sistema, con independencia de su pertinencia o gravedad.
- 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.
- 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, Seguridad Alimentaria 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, Seguridad Alimentaria 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 2023, a través del citado **PORTAL SACMA** se han recibido **569 reclamaciones**, de las cuales 346 provienen de consumidores y 223 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., Insuiña, S.L.U., Nueva Pescanova Biomarine Center, S.L.U., y Alisios Sea Farm, 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 2023, el *Comité de Protección de Datos y Privacidad* del Grupo se ha reunido en dos ocasiones (29 de septiembre de 2022 y 22 de marzo de 2023), 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 2023 el *Comité de Protección de Datos y Privacidad* remitió 2 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 (29 de septiembre de 2022 y 27 de marzo de 2023).

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 2023 se han presentado 6 solicitudes relacionadas con el ejercicio de derechos individuales sobre protección de datos personales, las cuales han sido oportunamente tramitadas, resueltas y comunicadas a los/as interesados/as por el Comité.

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 2023 no se han producido incidentes o brechas de seguridad que hayan supuesto un riesgo grave para los derechos y libertades de las personas físicas.

Por último, en lo que se refiere a las acciones de formación del personal en materia de protección de datos personales, la Academia de Compliance del Campus Nueva Pescanova dispone de un curso online titulado *“LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN EL GRUPO NUEVA PESCANOVA”*. Durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 un total de **125 profesionales** del Grupo Nueva Pescanova tanto en España como en el extranjero han realizado y superado dicho curso online.

5. Información fiscal

5.1. Resultados obtenidos

Los resultados obtenidos antes de impuestos y ajustes de consolidación por Unidad Generadora de Efectivo (UGE)⁵⁵ durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023, son como siguen:

UGE	Marzo 2023
Acuicultura Vannamei	(36.641.492)
Comercial y otros	(11.744.156)
Pesca África	(17.847.683)
Pesca Cono Sur	13.015.829
Total	(53.217.502)

5.2. Impuestos

El importe global de impuestos sobre beneficios pagados (criterio de caja) durante el ejercicio terminado el 31 de marzo de 2023 por el Grupo Nueva Pescanova es de 6.132.113 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 2023 por importe global de 3.301.191 euros.

⁵⁵ 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 y Mozambique); 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 seleccionados 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 (Última versión si no se indica lo contrario)
INFORMACIÓN GENERAL			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	6-10,12-16	GRI 2-6
Mercados en los que opera	Material	6-10,12	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	6-10,12-15,20	GRI 2-1
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	12-15	GRI 3-3
Marco de reporting utilizado	Material	6	GRI 1
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	19,21-28,34-35,36-39	GRI 3-3
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	38-39	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	39	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	39	GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	Material	39	GRI 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	39	GRI 3-3
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	56	GRI 3-3 GRI 305-7

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 (Última versión 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	46-47	GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 y 306-5, en lo que respecta a peso de residuos peligrosos y no peligrosos
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	47	GRI 3-3
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	40-41	GRI 303-3 en lo que respecta al origen del agua consumida GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	42	GRI 3-3 GRI 301-1 en lo que respecta a la eficiencia de consumo de materias primas
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	44-45	GRI 302-1 GRI 302-3
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	42-43	GRI 3-3
Uso de energías renovables	Material	50-51	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	50-51	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	47-53	GRI 3-3
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	50-52	GRI 3-3
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	53-55	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	55	GRI 304-2
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			

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 (Última versión si no se indica lo contrario)
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	19,34-35,36-37,73,79,81-88	GRI 3-3
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	57-58	GRI 2-7 y 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	59	GRI 2-7 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	60	GRI 3-3
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	60-65	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	66	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	66	GRI 3-3
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	67-69	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad	Material	69	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	70-72	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	Material	72	GRI 403-9 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	72	GRI 3-3

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 (Última versión si no se indica lo contrario)
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	73-74	GRI 3-3 GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	74-75	GRI 403-9 en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 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	75	GRI 3-3
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	75	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	76	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	76	GRI 403-4
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	34,36-37,79-80	GRI 3-3 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	81	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	88-89	GRI 3-3
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	81-84	GRI 3-3
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	82-84	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	89	GRI 3-3

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 (Última versión si no se indica lo contrario)
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	19,33-35,36-37,86-88,90-94	GRI 3-3
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	94-95	GRI 2-23 GRI 2-26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	86-88,98-99	GRI 3-3 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	95-96	GRI 3-3 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	19,33-35,36-37,99-101,106-107	GRI 3-3
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	101-103	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	102-103	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	107	GRI 2-28
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	19,34-35,36-37,107	GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	108-109	GRI 3-3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	109-111	GRI 3-3 GRI 413-1 GRI 413-2

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 (Última versión si no se indica lo contrario)
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	111-112	GRI 2-29 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	112-113	GRI 3-3
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	113	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	113	GRI 2-6
Sistemas de supervisión y auditorías, y resultados de las mismas	Material	113-114	GRI 2-6 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	114-119	GRI 3-3 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	119-121	GRI 3-3 GRI 418-1
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos por país	Material	123	GRI 3-3
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	123	GRI 3-3
Las subvenciones públicas recibidas	Material	123	GRI 201-4 en lo que respecta a las subvenciones públicas recibidas