

Madrid a 23 de marzo de 2020

**ESTADO  
DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA**

**GRUPO  
NAVANTIA  
2019**



**Navantia**

# ÍNDICE

## Carta de la Presidenta

### Introducción

<b>1.</b>	Información, situación, resultados y evolución Navantia y su grupo .....	7
<b>1.1</b>	Modelo de negocio.....	7
<b>1.1.1</b>	Actividad .....	7
<b>1.1.2</b>	Entorno Empresarial y mercados de operación .....	9
<b>1.1.3</b>	Organización y estructura .....	14
<b>1.1.4</b>	Objetivos y estrategias.....	17
<b>1.1.5</b>	Evolución futura .....	18
<b>1.2</b>	Políticas y procedimientos significativos de diligencia debida.....	20
<b>1.2.1</b>	Consejo de Administración .....	20
<b>1.2.2</b>	Directivos.....	21
<b>1.2.3</b>	Cadena de Suministro.....	22
<b>1.2.4</b>	Materia Laboral .....	27
<b>1.2.5</b>	Clientes, medidas para salud y seguridad .....	30
<b>1.2.5</b>	Materia Ambiental, Salud y Seguridad .....	32
<b>1.3</b>	Indicadores clave de resultados de las políticas.....	38
<b>1.4</b>	Riesgos principales .....	40
<b>1.5</b>	Indicadores clave actividad empresarial.....	51
<b>2.</b>	Información impacto actividad de Navantia en diversas cuestiones.....	52
<b>2.1</b>	Medioambientales .....	52
<b>2.1.1</b>	Contaminación.....	60
<b>2.1.2</b>	Economía circular y prevención y gestión de residuos .....	63
<b>2.1.3</b>	Uso sostenible de los recursos .....	71
<b>2.1.4</b>	Cambio climático.....	76
<b>2.1.5</b>	Protección de la biodiversidad.....	80
<b>2.1.6</b>	Indicadores clave Medio Ambiente.....	82
<b>2.2</b>	Sociales y relativas al personal .....	82
<b>2.2.1</b>	Empleo.....	82
<b>2.2.2</b>	Organización del Trabajo .....	89
<b>2.2.3</b>	Salud y Seguridad .....	92
<b>2.2.4</b>	Relaciones Sociales.....	99
<b>2.2.5</b>	Formación.....	101
<b>2.2.6</b>	Igualdad.....	103
<b>2.2.7</b>	Indicadores clave relativos al personal .....	105
<b>2.3</b>	Respeto derechos humanos .....	106
<b>2.3.1</b>	Indicadores clave de carácter social .....	110
<b>2.4</b>	Lucha contra corrupción y soborno.....	110
<b>2.4.1</b>	Indicadores clave corrupción .....	114
<b>2.5</b>	Actividad de la sociedad y su grupo .....	116

### Anexos:

I - Tablas de contenidos de cumplimiento de información a divulgar

II- Cuadro integrado guía indicadores cuantitativos AECA (CII-FESG) con referencias GRI

III- Informe de Verificación

# CARTA DE LA PRESIDENTA

---

Presentamos, por segundo año consecutivo, nuestro Informe No Financiero, que corresponde a un 2019 fructífero. Si el pasado año estábamos repletos de perspectivas optimistas, en 2019 podemos dar fe de algunos resultados de envergadura.

A los hechos me remito. El 2019 trajo consigo objetivos cumplidos como la entrega del sexto buque de acción marítima al Ministerio de Defensa y a nuestra Armada Española, la botadura del segundo buque logístico para Australia, la puesta de quilla de la primera corbeta saudí, la entrega del tercer y cuarto petrolero de Suezmax, el corte de chapa de la subestación eléctrica para el campo de Oil & Gas Johan Sverdrup en Noruega, el inicio de los trabajos de construcción de las 20 upper jackets para el parque eólico Moray Firth Offshore East en el Mar del Norte y muchos otros hitos importantes en los negocios de sistemas, reparaciones, motores y en la filial de Navantia Australia.

Por otro lado, nuestro Plan Estratégico 2018-2022 avanza viento en popa. Entramos en el segundo año del Plan, trabajando en busca de un eficiente astillero 4.0. y hacia una transformación cultural de todos los que formamos parte de Navantia.

Puedo mencionar con satisfacción alguno de los avances. Se ha alcanzado una contratación de, aproximadamente, el 70% de los grandes programas previstos hasta el 2022: el programa de las fragatas F-110, los submarinos S-80, un importantísimo contrato de corbetas saudíes y varios proyectos eólicos conforman un exitoso año.

Las inversiones para la nueva plataforma digital han sido aprobadas y estamos en el camino de consolidación del resto de acciones del Plan de Transformación Digital. El desarrollo del gemelo digital y la confección del catálogo de buques Smart son buen ejemplo de ello.

Igualmente, se han puesto en marcha en 2019 las comisiones, procesos y acciones en pos de la evolución cultural de la plantilla acorde con los nuevos tiempos digitales, el necesario rejuvenecimiento de la plantilla y un nuevo marco laboral que englobe y se adapte a los nuevos tiempos. Igualmente, en este año se aprobó la nueva política de Responsabilidad Social Corporativa de Navantia, que se está impulsando decididamente.

Os dejo con el Informe No Financiero de este productivo 2019.

**Susana de Sarriá**  
**Presidenta**  
**Navantia, S.A., S.M.E.**

# INTRODUCCIÓN

---

Este Informe, considerado como un “Estado de Información No Financiera” (en adelante EINF), es consolidado y pretende reflejar las actuaciones y los compromisos de Navantia, S.A., S.M.E. Unipersonal y sus Sociedades Dependientes (Grupo Navantia) en materia de sostenibilidad a lo largo del ejercicio 2019.

En 2018 se publicó en el BOE la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Las modificaciones introducidas por esta Ley son de aplicación para los ejercicios económicos iniciados a partir de 1 de enero de 2018.

Navantia, como obligada a la presentación del EINF, ha optado por presentarlo como un informe separado, formando parte del contenido del Informe de Gestión, en el cual se menciona la circunstancia de la información separada contenida en el mismo.

El contenido del EINF 2019 de Navantia incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, así como el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como las relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Asimismo, incluye información más detallada y significativa sobre cuestiones medioambientales, cuestiones sociales y relativas al personal, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, y sobre la actividad de la sociedad.

La información incluida, considerada como necesaria y significativa, ha sido la que en opinión de los Administradores es relevante considerando el Grupo Navantia, su actividad realizada y su presentación acorde al marco normativo utilizado en las distintas cuestiones, basado en los conceptos de significatividad y de materialidad que permiten evaluar los aspectos no financieros críticos para la organización y sus grupos de interés, teniendo en cuenta que se ha incluido la información significativa y necesaria contenida en la citada Ley 11/2018 y la materialidad asociada a los principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculados a las actividades del grupo identificados, elaborando los indicadores clave cuantitativos y cualitativos.

Para la evaluación del contexto anteriormente citado se ha seguido un proceso formal de análisis de materialidad que será actualizado anualmente, con una proyección plurianual acorde con los planes directores de la sociedad relacionados con esta materia, aplicando las mejores prácticas para determinar los criterios de los aspectos a incluir en el estado de información no financiera construyendo la matriz de materialidad siguiendo las siguientes pautas:

## Grupos de Interés y análisis de Materialidad de Navantia

Navantia ha realizado un análisis de materialidad entendiéndolo como un proceso continuo que tiene por objeto la identificación y valoración de los asuntos ambientales, sociales, éticos y económicos relevantes a partir del análisis de las expectativas de los grupos de interés y de las prioridades estratégicas de la empresa.

Para la identificación de estos asuntos se han tomado como referencia los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas contenidos en la Agenda 2030, al objeto de analizar la visión de cada uno de los grupos de interés en cuanto a la aportación que puede realizar Navantia a los 17 Objetivos y su priorización.

En cuanto a la identificación de los grupos de interés y su relevancia, se ha tenido en cuenta, entre otros aspectos:

- La influencia de los mismos en las decisiones y operaciones de la empresa.
- El nivel de dependencia directa o indirecta que tiene el grupo de interés respecto de las actividades, productos o servicios de la compañía.
- La tensión, perspectiva reputacional, nivel de atención especial e inmediata que requiere el grupo de interés para evitar daños económicos y/o reputacionales.

De acuerdo con estos criterios, Navantia ha establecido los siguientes grupos de interés:

- Consejo de Administración/accionista.
- Empleados.
- Proveedores/Cadena de suministro.
- Instituciones nacionales, regiones y locales.
- Medios de Comunicación.
- Clientes.
- Sindicatos.
- Entidades y asociaciones relacionadas con nuestra actividad/historia.

Para el análisis de la opinión respecto a los ODS que a juicio de los diferentes grupos de interés debe priorizar Navantia, se ha partido de una auto-evaluación por el área responsable de la interacción con el grupo de interés, dado el conocimiento que el área tiene respecto de la expectativa del grupo de interés con el que interactúa con carácter regular.

Consecuencia de este análisis, se ha elaborado la siguiente matriz de materialidad de Navantia:

Así pues y teniendo en cuenta estos aspectos más relevantes para los grupos de interés y que se han alineado a los ODS según se puede comprobar en la gráfica anterior, el presente Estado de Información No Financiera se ha realizado identificando la información significativa de las sociedades que forman parte del Grupo Consolidado y vinculado a esos aspectos más relevantes identificados. Además, y como se indica en puntos anteriores, se ha tenido en cuenta para el desarrollo de la información los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de aplicación al Grupo de empresas.

Como metodología se ha utilizado lo previsto en la citada Ley de información no financiera y diversidad, siguiendo para los indicadores cuantitativos y cualitativos contenidos en el mismo, lo dispuesto en la Comunicación de la Comisión Europea Directrices sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01) Modelo AECA (CII-FESG), teniendo en cuenta las referencias GRI incluidas en las tablas de sus indicadores. Los indicadores reportados basados en los estándares mencionados deben facilitar la comparabilidad entre entidades que los utilicen.

Los contenidos de este EINF 2019 han sido sometidos a una verificación independiente por parte de Auren Auditores SP, SLP. En el ejercicio anterior como información comparable se elaboró el Informe Anual No Financiero 2018.



# 1. INFORMACIÓN, SITUACIÓN, RESULTADOS Y EVOLUCIÓN DE NAVANTIA Y SU GRUPO

## 1.1 MODELO DE NEGOCIO

### 1.1.1 ACTIVIDAD

Navantia, S.A., S.M.E. Unipersonal (de ahora en adelante, Navantia), con domicilio social en Madrid, calle Velázquez 132, se constituyó el 30 de julio de 2004 con la denominación social de NEW IZAR, S.L. Con efectos económicos a partir de 31 de diciembre de 2004, la Sociedad recibió de IZAR Construcciones Navales, S.A. la aportación de las ramas de actividad de las factorías de Ferrol, Fene, Cartagena, Puerto Real, San Fernando y Cádiz y el centro corporativo de Madrid.

La Sociedad, con fecha 25 de enero de 2005, elevó a público la declaración de unipersonalidad, que figura inscrita en el Registro Mercantil de Madrid. Con fecha 1 de marzo de 2005, cambió su denominación por la de Navantia, S.L.. Asimismo, la Sociedad transformó su naturaleza de sociedad de responsabilidad limitada a sociedad anónima con fecha 27 de octubre de 2005.

El 7 de abril de 2017 se elevó a público el acuerdo social para la adaptación de Navantia a la ley 40/2015 de régimen jurídico del sector público, por la que la denominación social debe necesariamente incluir la indicación "Sociedad Mercantil Estatal". En virtud de este acuerdo social, la sociedad pasó a denominarse Navantia, S.A., S.M.E. Unipersonal.

Navantia es un referente mundial en el diseño, construcción e integración de buques militares de alto contenido tecnológico, así como en re-

paraciones y modernizaciones. Sus líneas de actividad incluyen el diseño y fabricación de Sistemas de Combate, Mando y Control, Sistemas Integrados de Control de Plataforma, Direcciones de Tiro, Plantas Propulsoras y el Apoyo al Ciclo de Vida de todos sus productos, lo que aporta un importante valor añadido a la compañía.

Está considerada como una empresa estratégica para la Defensa Nacional y ejerce un destacado papel de cohesión territorial por la capacidad tractora en la creación de empleo e impulso económico en las comarcas donde se asientan sus astilleros. Es una empresa tecnológica, líder en el sector Naval que exporta a más de 20 países y que cuenta con cerca de 4.000 profesionales, que desarrollan su actividad en las instalaciones de la Ría de Ferrol, Dársena de Cartagena y la Bahía de Cádiz, en las oficinas centrales en Madrid, en sus filiales como Australia y en el resto de delegaciones internacionales. De acuerdo con sus Estatutos Sociales, Navantia desarrolla las siguientes actividades:

- Diseño, construcción, y transferencia de tecnología de buques militares de alta tecnología y construcción de buques civiles y plataformas para el mercado de eólica marina.
- Diseño y fabricación de sistemas de control y combate.
- Reparaciones y transformaciones de buques militares y civiles.
- Apoyo al Ciclo de Vida de sus buques y sistemas.
- Fabricación de motores diesel y turbinas.



Navantia aporta soluciones integrales a sus clientes, ya que posee la capacidad propia para hacerse responsable de cualquier programa naval del mundo, entregando los buques totalmente operativos y dando el apoyo necesario durante todo el ciclo de vida del producto.

**Productos y servicios en filiales y participadas:**

**SAES, productos y servicios:**

- Especialistas en procesado de señales submarinas.
- Sistemas a bordo de submarinos.
- Soluciones para cazaminas.
- Protección submarina de buques militares y otros activos.
- Minas navales.
- Sistemas Guerra antisubmarina. Segmento aéreo y de superficie.
- Inteligencia de firmas.
- Simulación y entrenamiento.

**SAINSEL, productos y servicios:**

- Sistemas de Combate.
- Consolas de Puente de Gobierno.
- Consolas de Sistema de Combate (buques y submarinos).
- Consolas de Navegación WECDIS (Homologadas).
- Consolas de Control de Plataforma (buques y submarinos).
- Equipos de navegación y coordinación, buques de vigilancia, búsqueda, rescate y salvamento marítimo.
- Equipos aeronáuticos (de mando y control y de presentación y auxiliares).
- Servicio de Mantenimiento (reparaciones, obsolescencias, repuestos).

## 1.1.2 ENTORNO EMPRESARIAL Y MERCADOS DE OPERACIÓN

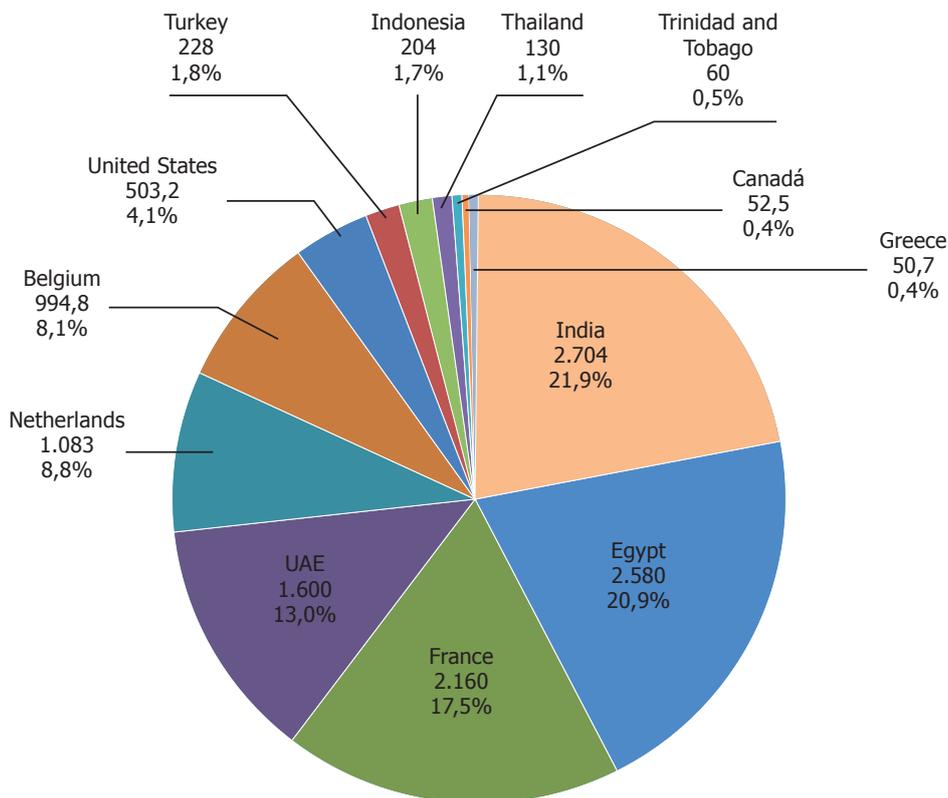
El análisis periódico del contexto y el entorno sectorial de la compañía ha sido empleado para efectuar el diagnóstico externo de la compañía, que ha servido para la elaboración del Plan Estratégico de Navantia 2018-2022. A continuación se presenta una actualización de dicho análisis de contexto y entorno.

### Sector naval militar: tendencias y coyuntura del mercado de construcción:

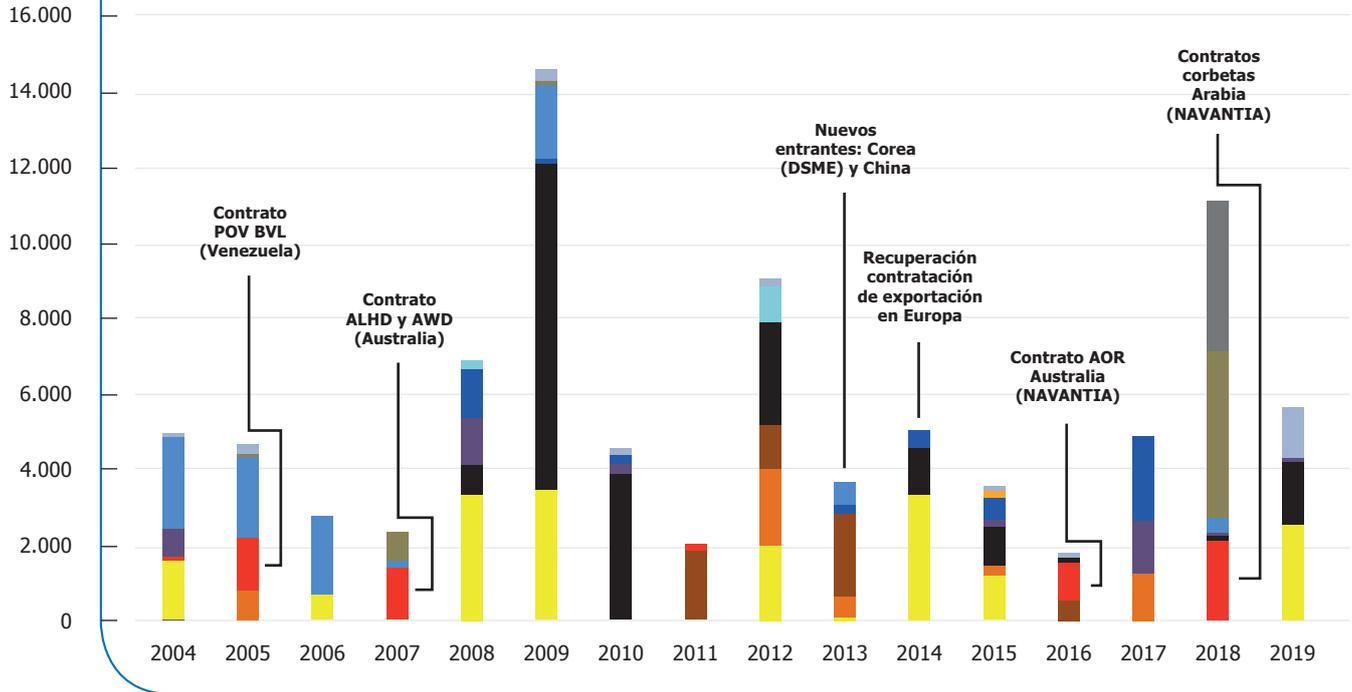
La contratación en el mercado de construcción naval militar en 2019 aumentó casi un 30% hasta algo más de 30.000 millones de dólares. Por su parte, la cartera se situó por encima de 665.000 millones de dólares, lo que representa un incremento respecto al año anterior.

En cuanto a la **oferta** por astillero-país, en 2019 destaca la contratación por parte de astilleros franceses, alemanes y de India. Por su parte, en el **mercado de exportación naval militar**, en 2019, destaca la relevancia de la contratación por parte de TKMS y German Naval Yard del programa de fragatas clase MEKO para la Marina de Egipto, y la contratación por parte de Naval Group de una serie de hasta 4 corbetas/OPV clase Godwin para la Marina de Emiratos.

### DEMANDA: CONTRATACIÓN NAVAL MILITAR POR PAÍS-ARMADOR EN 2019 (mill. dólares)



### CONTRATACIÓN DE EXPORTACIÓN NAVAL MILITAR POR PAÍS-ASTILLERO



- Resto
- Turquía (ADIK/Yonka Onuk/ARES)
- Japón (JMU)
- UK (BAE y VT)
- Singapur (STM)
- Rusia (Admiralty y Yantar Baltic)
- Italia (Fincantieri e Intermarine)
- Holanda (Damen)
- Francia (DCNS/Pirou y OCEA)
- España (Navantia)
- Corea (DSME/Hyundai/Kangnam Corp)
- China (CSS y CSIC)
- Alemania (TKMS+Lurssen)

ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE AMII Y SIPRI

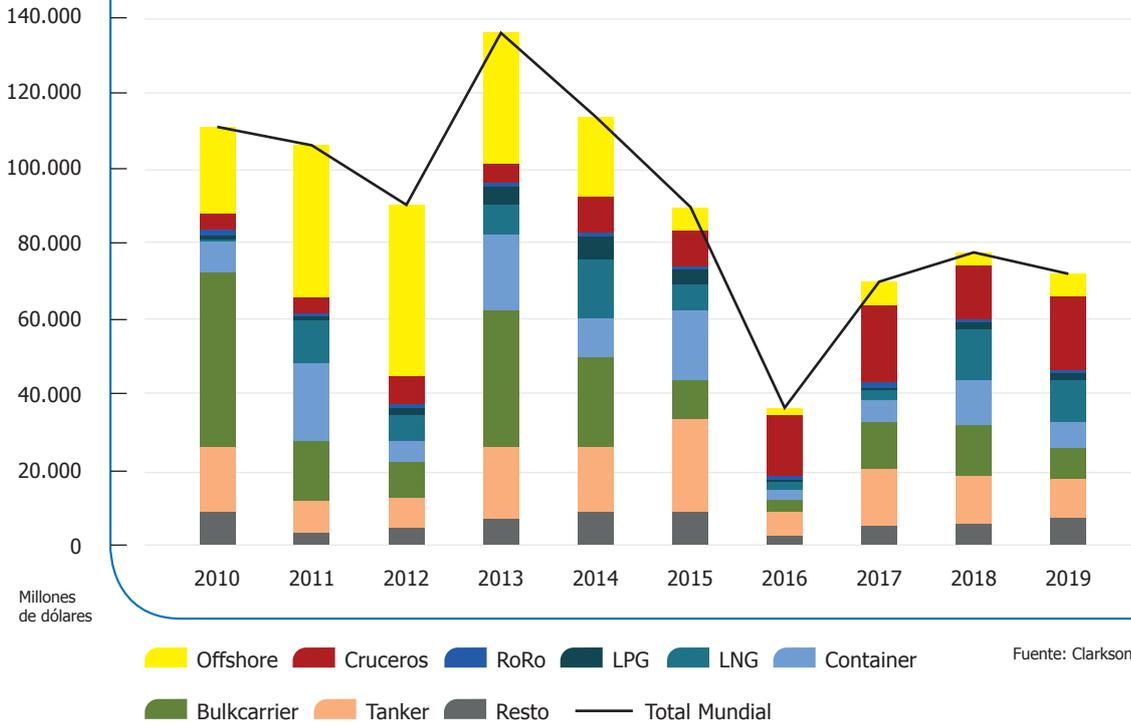
Respecto a los 15 programas navales militares concretos contratados en 2019, un desglose más detallado por astillero constructor, tipo de buque, cuantía, unidades se ofrece en el siguiente cuadro. En el mismo, se puede apreciar que la parte más relevante en términos monetarios de la contratación naval militar ha sido debida a la demanda de marinas de 5 países: India, Egipto, Francia, Emiratos y Bélgica.

diendo dinamismo conforme avanzaba el año. En términos de CGT, la contratación civil disminuyó en 2019 en un 20%, y se situó a finales de año en 23,6 millones de CGT en acumulado 12 meses. Por su parte, la cartera de pedidos se redujo de manera sostenida hasta alcanzar en diciembre de 2019 los 74,3 millones de CGT.

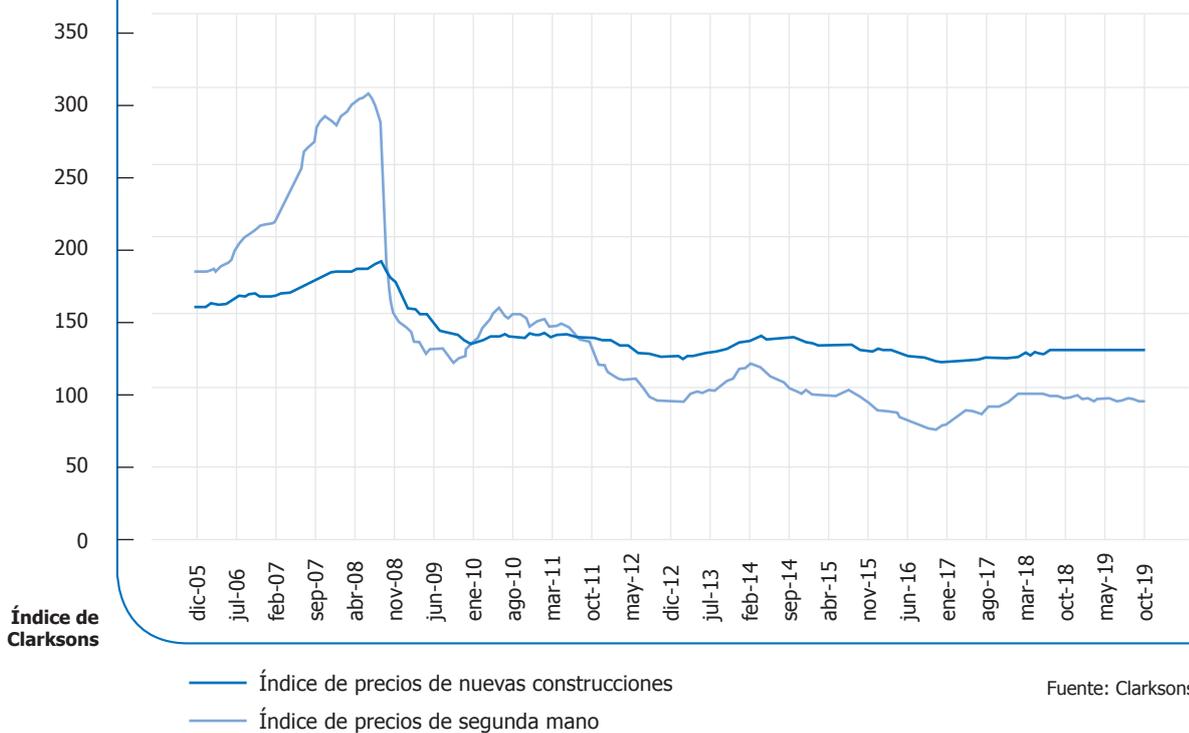
### Sector naval civil: entorno global de contratación, cartera, evolución de fletes y precios de nuevas construcciones

La contratación en el mercado civil en 2019 se redujo respecto al año anterior, y ha ido per-

### CONTRATACIÓN MUNDIAL DE BUQUES CIVILES (mill. dólares)



### PRECIOS DE BUQUES MERCANTES (índice 100=enero 2000)



Por su parte, en 2019 los precios de las nuevas construcciones de los buques mercantes se mantuvieron prácticamente estables, sin apenas variación en términos netos. Así, a lo largo del año no se registraron cambios en los precios de las nuevas construcciones de buques, mientras que los precios de los buques de segunda mano experimentaron un descenso moderado del 2,1%.

En línea con la ralentización en el transporte marítimo y el estancamiento de los precios de las nuevas construcciones, en 2019 se ha producido una caída de la demanda de nuevas construcciones, que se refleja en una moderación en la contratación de buques civiles.

En este año la contratación global en buques mercantes, según Clarksons, se situó en 72.446 millones de dólares, con lo que se redujo en un 8,0% respecto al año anterior, debido a la disminución de la inversión en todos los segmentos de carga (tankers, bulkcarriers, portacontenedores y gaseros), lo que compensó parcialmente la mejora en la contratación de cruceros, offshore y otros buques no de carga.

Por otro lado, el balance entre reducción contratación y moderación en las entregas en 2019 respecto al año anterior, ha provocado una estabilización de la cartera de pedidos a lo largo del año. De esta forma, se produjo un

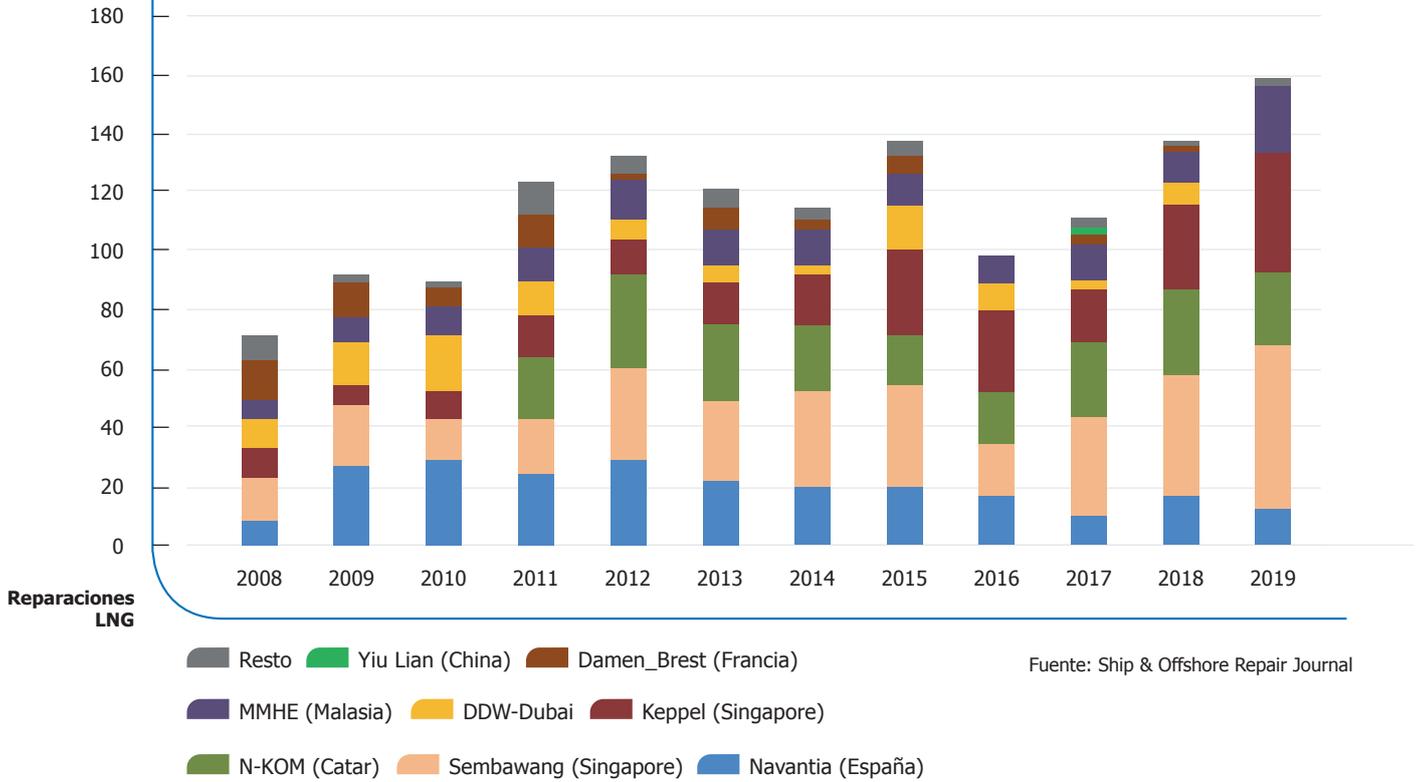
descenso de la cartera de pedidos en Japón y China (los astilleros más especializados en buques mercantes convencionales), mejoró la cartera de pedidos en los astilleros coreanos (por el crecimiento de la contratación offshore), y se produjo con un ligero incremento la cartera de pedidos en Europa.

## Reparaciones, conversiones y Apoyo al Ciclo de Vida

Según las estadísticas de Ship & Offshore Repair Journal (Ship & Offshore Repair Journal, October/November 2019 Special Supplement LNG Tanker Repair Industry) publicadas a finales de noviembre de 2019, el número de LNG carriers reparados a nivel mundial se situó en 2019 en 160, lo que supone un ascenso del 16,8% respecto al año 2018, y casi un 47% superior al correspondiente al año 2017, alcanzándose el máximo histórico de reparaciones de LNG en términos absolutos.

Por otro lado, en 2019 el número de unidades reparadas sobre la flota de LNG respecto al año anterior se ha incrementado hasta el 29% desde el 27% de 2018. Pese a la caída media de los fletes de LNG en 2019, se observa un elevado crecimiento en los últimos meses del año, lo que junto con el crecimiento de la flota de gaseros han elevado el número de reparaciones de buques LNG.

### REPARACIONES DE LNG POR ASTILLERO A NIVEL MUNDIAL (número de buques)



Entre las principales noticias en el ámbito del Apoyo al Ciclo de Vida (ACV) en 2019 destacan:

- 1) En marzo, la adjudicación a General Dynamics por parte del Gobierno de Canadá de un contrato de 156 millones de dólares para el refresco y mantenimiento de los sensores submarinos de las fragatas clase Halifax.
- 2) En mayo, el buque AOR de la Royal Navy clase Victoria completó su refit y modernización por valor de 57 millones de dólares en el astillero inglés de reparaciones Cammel Laird.
- 3) En julio, el Gobierno de Canadá anunció la adjudicación de un contrato para el mantenimiento y extensión de vida útil de las fragatas clase Halifax a los astilleros locales de Irving y de Seaspan.
- 4) En septiembre, BAE Systems se ha adjudicado el contrato por valor de cerca de 180 millones de

dólares para la modernización de dos destructores DDG 51 de la US Navy, que se realizarían en los astilleros de San Diego (California).

5) En octubre, el astillero de Huntington Ingalls, Newport News, se adjudicó un contrato de 136 millones de dólares para el mantenimiento, actualización y modernización de los submarinos clase Los Ángeles de la US Navy.

### Mercados de operación filiales y participadas:

#### Navantia Australia:

Opera en todo el territorio australiano en el mercado de sus productos y servicios.

#### SAES:

SAES desarrolla tecnología Sonar, minas navales y sistemas ASW para los segmentos aéreos

y de superficie, estando a la vanguardia en inteligencia de firmas acústicas y electromagnéticas de buques, disponiendo de avanzados equipos para su medición, análisis y obtención de inteligencia.

Nuestra tecnología está al servicio de las fuerzas armadas de los cinco continentes en todo tipo de plataformas dedicadas a la guerra naval tales como submarinos, cazaminas, fragatas, helicópteros ASW y aviones de patrulla marítima.

En los últimos años la sociedad ha orientado su negocio a la exportación, ascendiendo a un 59% de las ventas de la compañía en 2018 y al 32% en el ejercicio 2019.

### SAINSEL:

En cuanto a SAINSEL, opera principalmente en los mercados navales y aeronáuticos, tanto nacionales como en el exterior. Su actividad tradicional se desarrolla en el mercado naval nacional donde es líder en sistemas de navegación militares y en el suministro de componentes de proceso y presentación para sistemas de combate. Tiene también una presencia menor en el mercado naval exterior con contratos de suministro de sistemas de combate y puentes de gobierno para buques militares.

Desde hace ya más de quince años viene desarrollando una actividad importante también en el mercado aeronáutico militar, habiéndose convertido en un suministrador estratégico de Airbus Military en el área de sistemas de presentación y misión de aviones de patrulla y tanqueros. Desde hace dos años ha iniciado actividades también para suministro de equipos para aviones civiles en el mercado europeo.

En el mercado civil SAINSEL dispone de sistemas, alguno de los cuales está operativo en España soportando las operaciones de salvamento y rescate en la mar.

## 1.1.3 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

Las Oficinas centrales de Navantia se encuentran en Madrid, calle Velázquez 132. La actividad de construcción naval propiamente dicha se desarrolla en las instalaciones de Navantia en la Ría de Ferrol -astilleros de Ferrol y Fene-, Dársena de Cartagena y en la Bahía de Cádiz -astilleros de Cádiz, San Fernando y Puerto Real-, y en las delegaciones internacionales



## Delegaciones Internacionales

Navantia posee una elevada propensión exportadora, ya que ha desarrollado programas

navales en más de 19 países, y actualmente mantiene abiertas oficinas en Australia, India, Turquía, EEUU (inauguración 2019) y Brasil, y una Delegación en la península arábiga.

## PRESENCIA INTERNACIONAL

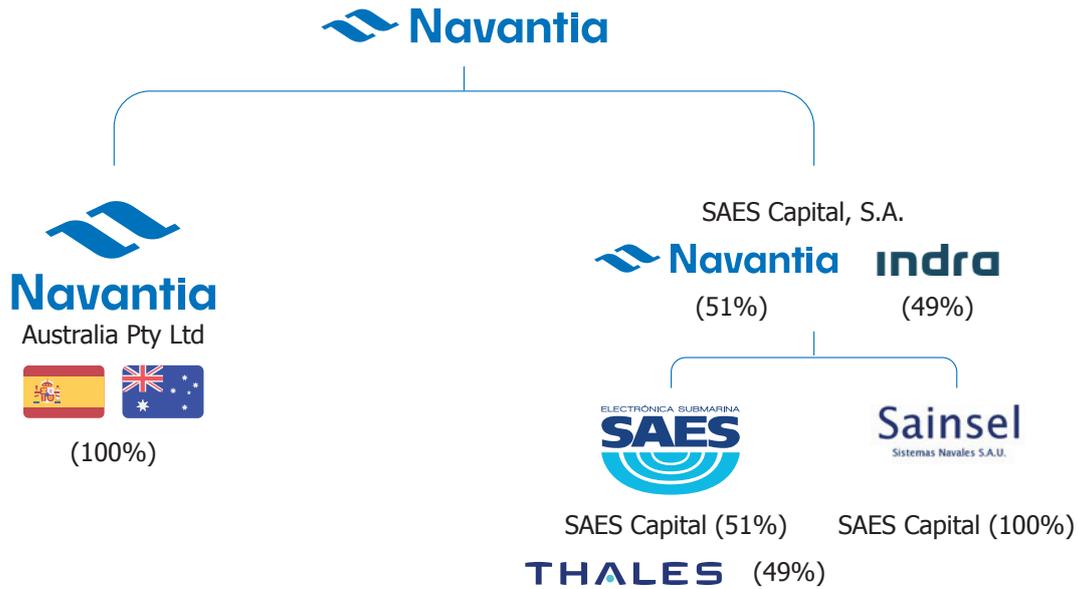


-  LATINOAMÉRICA
-  TURQUÍA
-  AUSTRALIA
-  EE.UU.
-  NORUEGA
-  ORIENTE MEDIO
-  INDIA

## Filiales y participadas

Navantia pertenece al 100% a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), organismo que, a su vez, depende del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Dos empresas forman parte del Grupo Navantia a

efectos de consolidación; Navantia Australia Pty. Ltd. (de ahora en adelante, Navantia Australia) y SAES Capital, S.A., S.M.E. quien a su vez participa en dos filiales: Sociedad Anónima de Electrónica Submarina, S.M.E. (de ahora en adelante, SAES) y SAINSEL Sistemas Navales, S.A.U., S.M.E (de ahora en adelante, SAINSEL).



### Navantia Australia:

Es una empresa de servicios de ingeniería y gestión de proyectos en Australia. Actualmente tiene presencia en cuatro estados: Victoria, Australia del Sur, Nueva Gales del Sur, y Territorio Capital de Australia. Ofrece servicios de ingeniería y apoyo al ciclo de vida a buques de la marina real australiana. Navantia Australia gestiona también la construcción de los buques destructores de la clase Hobart, diseñados por Navantia. Su objetivo es continuar siendo un actor clave en el sector de la defensa australiana y espera optar a nuevas oportunidades de construcción de buques. Posee oficinas en Canberra, Adelaida, Melbourne, Sídney y Perth.

### SAES Capital:

Constituye el objeto de SAES Capital, S.A., S.M.E., ostentar la participación, directa o indirecta, en empresas de igual, idéntico, o análogo objeto social, mediante la titularidad de sus acciones o participaciones. La Sociedad ha venido actuando como sociedad "holding" o sociedad de cartera o de capital, desarrollando su actividad de modo indirecto mediante la titularidad de acciones en otras sociedades.

A efectos de consolidación bajo este Informe Anual No Financiero, se considera que la actividad de SAES Capital no es relevante y, por tanto, no suministraremos datos en este documento.

### SAES:

Empresa especializada en acústica y electrónica submarina, desarrolla soluciones para seguridad y defensa pensadas y adaptadas a los requisitos de cada proyecto.

### SAINSEL:

Expertos en soluciones de ingeniería con gran experiencia en los ámbitos de defensa, vigilancia y seguridad, SAINSEL cuenta con más de 400 equipos y sistemas instalados en numerosos buques, aeronaves y centros de control, para distintos clientes nacionales e internacionales. La actividad de la sociedad se centra en desarrollar, producir y suministrar equipos y sistemas a medida de las necesidades del cliente, dentro las áreas de sistemas militares de navegación y combate para buques y sistemas de presentación y misión para aviones civiles y militares, tanto para el mercado nacional como para el mercado exterior, con una tecnología en la vanguardia mundial y a precios competitivos.

## 1.1.4 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Navantia (incluye Navantia Australia):

La política de Navantia se asienta sobre un triple principio de Misión, Visión y Valores.

### VISIÓN

Ser una empresa sostenible de la industria naval, estratégica e internacional

### MISIÓN

Desarrollar programas navales competitivos y servir a la seguridad nacional

### VALORES



Compromiso con resultados



Liderazgo tecnológico



Trabajo en equipo



Orientación al cliente



Conducta ética



Responsabilidad

Aunque la prioridad seguirá siendo dar respuesta a las necesidades del Ministerio de Defensa y el asegurar el aumento de la contratación de programas militares, nuestro Plan estratégico 2018-2022 se construye sobre cuatro dimensiones que definen la aspiración de Navantia en esta nueva etapa:

- Potenciación de la cartera de Navantia, cuyo objetivo es incrementar los ingresos en los próximos años mediante: la contratación en los ámbitos militar nacional y militar de exportación, el desarrollo de nuevos modelos de negocio/servicios con mayor valor añadido, el impulso a la diversificación, la potenciación de nuestra capacidad de integrador de sistemas y la consolidación de nuestra figura como integrador de referencial español.
- Eficiencia operativa y transformación digital, cuya finalidad es mejorar la competitividad de la compañía con productos y servicios de alto valor añadido, utilizando como palancas: la transformación de los astilleros en base a la digitalización de los procesos, productos y modelo de negocio; la modernización de las instalaciones para los nuevos programas, captando eficien-

temente las mejoras de la transformación digital (Astillero 4.0); y la maximización del margen de los programas a través de mejoras en la eficiencia operativa.

- Rejuvenecimiento de plantilla y nuevo marco laboral, que busca optimizar la plantilla con perfiles que potencien la ingeniería, la gestión de programas y la digitalización, a la vez que se amortizan puestos en otras áreas con menor valor añadido. Siendo la primera vez en la historia de las reconversiones del sector naval en que la reestructuración no se produce sólo con salidas de personal, sino que incluye la incorporación de perfiles junior a la compañía.
- La evolución cultural, que implica que las personas son la parte esencial de la ejecución de la estrategia de la compañía, de manera que es necesaria una evolución cultural que acompañe a las personas, interiorizando los comportamientos que conducirán a la consecución de los objetivos del Plan Estratégico de Navantia.
- En este sentido, el objetivo de rejuvenecimiento de la plantilla de Navantia ha traído consigo la redacción y aprobación de un

convenio colectivo único, el I Convenio Intercentros que permite nuevos procesos de desarrollo profesional basados en el rendimiento y en el nivel de responsabilidad asociado a los puestos de trabajo, y también flexibilizar y distribuir las cargas de trabajo en los distintos centros de producción, reduciendo la subactividad.

#### **SAES:**

La misión de SAES es proporcionar a la Armada Española, y de otros países aliados, la tecnología más avanzada en electrónica y acústica submarina, para afrontar los nuevos retos en seguridad y protección.

SAES quiere proyectarse como una empresa estratégica nacional, y referente para las Armadas, Ministerios de Defensa, Centros tecnológicos y grupos de interés de los sectores militar y civil. Aspira a ser reconocida, a nivel mundial, como empresa líder en tecnología de acústica submarina.

Creemos que el futuro debe ser más seguro y que nuestra compañía, y cada uno de sus integrantes, debe trabajar para conseguir este objetivo: desde el conocimiento, la confiabilidad, la honestidad, con flexibilidad para adaptarnos a los nuevos retos y convencidos de que la cooperación y la innovación son esenciales para aportar valor.

#### **SAINSEL:**

La misión de SAINSEL es desarrollar, producir y suministrar equipos y sistemas a medida de las necesidades de nuestros clientes, dentro las áreas de actividad principales de sistemas militares de navegación y combate para buques, y sistemas de presentación y misión para aviones civiles y militares, tanto para el mercado nacional como para el mercado exterior, incluyendo la tecnología más avanzada y a precios competitivos.

La visión con la que SAINSEL acomete esas actividades es la de consolidar los clientes nacionales actuales incrementando el volumen de negocio y potenciando nuestra presencia actual en el mercado exterior.

Los valores que SAINSEL pretende potenciar en su organización son los de servicio, la calidad, la transparencia y la flexibilidad frente a nuestros clientes, para conseguir y mantener su confianza en nosotros como suministradores fiables y honestos.

## **1.1.5 EVOLUCIÓN FUTURA**

### **Principales factores y tendencias**

#### **Navantia (incluye Navantia Australia):**

A continuación se presenta un análisis de los principales factores y tendencias sectoriales de la compañía, cuyas conclusiones contribuyeron a la elaboración del Plan Estratégico de Navantia 2018-2022.

El sector naval, y especialmente el sector naval militar, ha experimentado sensibles cambios en los últimos años, acentuados desde la crisis de 2008-2009 con la reducción de los presupuestos de defensa, entre otros factores. Las dificultades financieras y económicas de muchos astilleros constructores se manifestaron en primer lugar en Europa hace casi 10 años, y se han trasladado de forma más reciente a los astilleros coreanos y chinos.

Como consecuencia de lo anterior, en el sector naval militar de exportación, donde únicamente competían básicamente los principales astilleros europeos, entre ellos Navantia, se produjo una creciente presencia de astilleros coreanos, y chinos en países emergentes, para tratar de compensar la sobrecapacidad de construcción en el mercado civil. Mientras, durante la pasada

década, los grandes astilleros europeos alcanzaban una cuota de mercado de más de 2/3 de la exportación naval militar, desde 2010 esa cuota europea se ha reducido algún año a menos del 40%.

Por otro lado, existe una creciente tendencia en los países demandantes de equipamiento naval militar a desarrollar sus propias capacidades industriales de construcción, lo que ha generado una creciente demanda de contratos con transferencia de tecnología.

Estos dos factores, la intensificación de la competencia internacional y la demanda de transferencia de tecnología, conducen inevitablemente a que los astilleros militares tradicionalmente más activos en el mercado de exportación en Europa, se tengan que focalizar cada vez más, ahora y en el futuro en la mejora de la competitividad, con la sofisticación y diferenciación tecnológica de los productos y procesos.

Desde el punto de vista del producto o servicios se ha producido una creciente sofisticación que incluye una integración de disrupciones tecnológicas que aumentan la complejidad de los programas y los riesgos de retrasos o sobrecoste. Por otro lado, el entorno político europeo conduce a una colaboración entre países para complementar las capacidades de defensa y seguridad. El objetivo de la UE de avanzar hacia la autonomía estratégica implicará el aumento del gasto en defensa lo que hace necesario gastar más eficientemente y buscar al máximo las sinergias.

Por su parte, el mercado de reparaciones es un mercado dinámico y altamente competitivo, tanto a nivel global como a nivel europeo. En los últimos años se ha producido un crecimiento del mercado asiático frente a Europa debido al desplazamiento del tráfico marítimo hacia el Este y Pacífico, y por la competitividad de costes (China) o altas capacidades (Singapur y el Golfo Pérsico) frente a los altos costes de mano de obra en Europa. Sin embargo, Europa tiene proximi-

dad a las principales rutas mercantes y experiencia en mantenimiento y servicios en segmentos altamente especializados (p. ej. LNG o yates).

En cuanto a las energías renovables, van a continuar creciendo durante las próximas décadas debido a la necesidad global de moverse hacia energías más limpias. Particularmente en Europa se prevé la construcción de campos eólicos marinos en el Mar del Norte y Báltico. Además, se observa una tendencia hacia los campos "offshore" frente a los campos "onshore" promovida por los avances tecnológicos y por la necesidad de aumento de producción (campos más potentes).

Para poder hacer frente a estos retos a futuro, Navantia ha definido y aprobado un nuevo Plan Estratégico con horizonte 2018-2022 que actualmente se encuentra en fase de implementación. El plan estratégico permitirá dar respuesta a estos desafíos, y también cumplir con las aspiraciones y ambiciones para la mejora de los resultados de la compañía y su sostenibilidad en el tiempo.

#### **SAES:**

Respecto a SAES, los principales factores que afectarán a la evolución y crecimiento de la compañía son, por un lado, el nuevo programa de las Fragatas F110 para la armada española, donde la compañía va a suministrar el sistema AMS (Sistema de gestión acústico), SAS (Sistema acústico de Sonoboyas) y el SONAR y su integración en el sistema de combate de los 5 buques y, por otro, el sostenimiento al ciclo de vida del programa S80. Estos dos programas supondrán una actividad muy importante durante los próximos 10 años.

Por otra parte, existe la previsión de suministro de sistemas SPAS para Pakistán; modernización de dos helos para FMV y modernización de C295 para Chile, lo que supondrá un incremento sensible de negocio en la línea ASW.

## SAINSEL:

En cuanto a SAINSEL, los factores actuales que intervienen en la evolución de la compañía son, de una parte, el crecimiento en el mercado aeronáutico, tanto porque nuestro cliente principal Airbus Military nos viene incrementando el volumen de negocio, como por la aparición de nuevos clientes en el mercado civil, como la empresa de aviación alemana GROB que ha incluido a la sociedad como suministrador tanto para el segmento de tierra como para equipos de a bordo de sus aviones, lo que hace prever que se mantenga el actual ritmo de crecimiento en este área de actividad.

De otra parte, el actual contrato de suministro de sistemas de combate para la Armada de Kenia permite esperar un incremento de las actividades en ese país, a la vez que nos abre las puertas a la consecución en otros países de proyectos similares.

Los nuevos programas navales en España especialmente de fragatas F110 hacen prever un período de incremento de la actividad en sistemas navales importante durante los próximos años.

## 1.2 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS SIGNIFICATIVOS DE DILIGENCIA DEBIDA

### 1.2.1 CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

#### Navantia:

El Consejo de Administración de Navantia se reúne periódicamente, habiendo celebrado en

2019 once reuniones ordinarias y una extraordinaria. A 31 de diciembre de 2019, el Consejo de Administración estaba compuesto por once miembros, tal como se detalla a continuación:

Doña Susana M<sup>a</sup> de Sarriá Sopeña – Presidenta

D. Francisco José Cuesta García – Sindicato CCOO.

Don Ramón Joaquín Buendía Madrid – Sindicato CCOO.

Doña Marta Obrero Loma – Ministerio de Hacienda.

Don Manuel Romasanta Pavón – Ministerio de Defensa.

Don Juan María Fernández Carnicer – Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

Doña María Ángeles González Rufo – Ministerio de Hacienda.

Don Daniel Jiménez Díaz – Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Don Galo Gutiérrez Monzonís – Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Don Santiago González Gómez – Ministerio de Defensa.

Don Salvador M<sup>a</sup> Delgado Moreno – Ministerio de Defensa.

Don Miguel Orozco Giménez – Secretario del Consejo-No Consejero.

Las dietas de consejeros se rigen por Orden Ministerial del Ministerio de Hacienda y Administraciones de 8 de enero de 2013 siendo de aplicación para Navantia las dietas allí estipuladas. (Grupo 1).

La remuneración total de los consejeros a lo lar-

go de 2019 asciende a 113.397,44 € (112.307,08 € en 2018). Se reúne también la Comisión de Auditoría periódicamente, sus miembros no tienen dietas.

#### **Navantia Australia:**

El Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2019 está formado por seis (6) miembros, de los cuales, uno recibe remuneración. En 2019 ha sido por importe de AUD 136.363,64 (aproximadamente 84.645,34 €).

#### **SAES:**

El Consejo de Administración se compone de cinco consejeros. Los consejeros de SAES no reciben remuneración. Las dietas de consejeros se rigen por Orden Ministerial del Ministerio de Hacienda y Administraciones de 8 de enero de 2013 siendo de aplicación para Navantia las dietas allí estipuladas (Grupo 2).

#### **SAINSEL:**

El Consejo de Administración se compone de cinco consejeros, igualmente. Dos son nombrados por parte de Indra y tres por parte de Navantia. Actualmente (desde diciembre de 2018) el puesto de Presidente se encuentra vacante. Los consejeros de SAINSEL no reciben remuneración.

Las dietas de consejeros se rigen por Orden Ministerial del Ministerio de Hacienda y Administraciones de 8 de enero de 2013 siendo de aplicación para Navantia las dietas allí estipuladas. (Grupo 3).

## **1.2.2 DIRECTIVOS**

#### **Navantia (incluye Navantia Australia):**

Las remuneraciones de directivos se establecen de acuerdo con el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régi-

men retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

Navantia debe verificar, antes de la contratación de un nuevo empleado, del nombramiento de un miembro del Comité de Dirección u otorgamiento de poderes, que la persona objeto de la contratación, nombramiento u otorgamiento no éste condenado mediante sentencia firme en ningún procedimiento o investigación sobre corrupción, y que se encuentra comprometido y en disposición de cumplir con el Código de Conducta Empresarial de Navantia.

Esto se realizará a través de:

- La cumplimentación del cuestionario de honorabilidad que será entregado en el momento de la contratación o previo al nombramiento como miembro del Comité de Dirección u otorgamiento de poderes.
- Certificado de Antecedentes Penales.

Asimismo, debe incluirse en el contrato de trabajo una cláusula, en la que se especifique la posibilidad de sancionar al empleado/ directivo con medidas como el cambio en sus funciones o incluso con el despido en caso de incumplimiento del Código de Conducta Empresarial de Navantia.

Remuneración básica media: 110.457 € anuales (105.000 € en 2018).

Retribución variable: 35% DPPO.

En algunas ocasiones, los directivos reciben un complemento de puesto, siempre inferior a la retribución variable, en base a especificidades del cargo en cuestión.

Composición del Comité de Dirección Corporativo a 31 de diciembre de 2019:

Susana M<sup>a</sup> de Sarriá Sopeña – Presidenta.

Miguel Orozco Giménez – Secretaría del Consejo y Dirección de Asesoría Jurídica.

Fernando Ramírez Ruiz – Dirección de RRHH.

Esther Urbina Sánchez– Secretaria General.

Javier Bagüés Oliver – Dirección Financiera.

Gonzalo Mateo-Guerrero Alcázar – Dirección de Operaciones y Negocios.

Javier Romero Yacobi – Dirección de Estrategia

Donato Martínez Pérez de Rojas – Dirección de Tecnología y Transformación Digital.

Sofía Honrubia Checa – Dirección Comercial y Desarrollo de Negocio.

Francisco Vílchez Rodríguez – Autoridad Técnica de Ingeniería.

Ma Ángeles Trigo Quiroga – Auditoría Interna.

El importe de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase, devengados en el curso del ejercicio 2019 por el personal del Comité de Dirección ha ascendido a 1.770.852 € (1.698.000 € en 2018).

#### **SAES:**

En materia de remuneración de directivos (1) las retribuciones devengadas hasta el mes de marzo de 2019, mes en el que causó baja, han sido:

REMUNERACION BÁSICA DIRECTIVOS (1)  
42.387,43 € anuales.

#### **SAINSEL:**

En materia de remuneración de directivos, las retribuciones devengadas han sido:

PROMEDIO REMUNERACIÓN BÁSICA DIRECTIVOS (3) 67.043,08 € anuales.

## 1.2.3 CADENA DE SUMINISTRO

### **Navantia:**

Navantia debe efectuar una revisión legal a los terceros con los que prevea mantener o mantenga una relación empresarial (independientemente de que sean representantes, agentes, consultores, suministradores, otros intermediarios, socios, contratistas o subcontratistas principales, distribuidores, etc.) con vistas a evaluar el riesgo de corrupción antes de entablar negocios y durante la vigencia de los mismos.

Con carácter general el ejercer la diligencia debida o control debido con respecto a los que se relacionen con Navantia es una parte muy importante de las medidas de prevención que una empresa puede adoptar en prevención de riesgos de reputación, operativos y legales.

La realización de esta diligencia debida o debido control deviene de todo punto necesaria ya que, de lo contrario, y en el supuesto de delitos que pudieran ser cometidos por terceros en el ejercicio de las actividades que realicen por cuenta de y en provecho de Navantia, puede suponer la declaración de Navantia como responsable penal por la comisión de dichos delitos (artículo 31 bis del Código Penal), con el consiguiente coste (económico y de reputación para la empresa). Una adecuada realización de la diligencia debida por parte de Navantia, contribuye a evitar/minimizar estos riesgos.

A tales efectos, cada vez que Navantia prevea contratar con un tercero, deberá investigar el grado de cumplimiento por dicho socio de las leyes aplicables en materia de corrupción.

De igual modo, durante la vigencia de tales contratos, Navantia adoptará medidas de control que le permitan evaluar potenciales riesgos de verse involucrada en prácticas de corrupción a

los efectos, en su caso, de poder resolver los contratos y/o ejercer cualquier otra medida en defensa de sus intereses.

La revisión legal debe realizarse en conformidad con los principios expuestos en la Normativa anticorrupción y en cualquier otra política diseñada específicamente para áreas de negocio/riesgo concretas. Estas revisiones pueden ser realizadas por el personal de Navantia o mediante la contratación de empresas o profesionales especializados.

Con el objeto de determinar el nivel de control debido requerido, se analizará la reputación en materia de corrupción y blanqueo de capitales del país dónde se vayan a desarrollar los trabajos objeto del contrato y si el cliente final es un organismo o entidad de derecho público o privado. De esta forma, antes de contratar con un tercero, se debe analizar el nivel de riesgo que dicha contratación puede suponer para Navantia, graduándose dicho riesgo en tres niveles: bajo, medio y alto.

- RIESGO BAJO. - Se entiende que existe un riesgo bajo cuando estemos hablando de la contratación de un tercero para negocios en los que el cliente final es una entidad de derecho público de la Unión Europea o de terceros países con una puntuación "IPC" igual o superior a 80 puntos y para negocios cuyo cliente final es una entidad de derecho privado con domicilio social dentro de la Unión Europea o de terceros países una puntuación "IPC" igual o superior a 60 puntos.
- RIESGO MEDIO. - Se entiende que existe un riesgo medio cuando estemos hablando de la contratación de terceros para negocios en los que el cliente final es una entidad de derecho público de países con una puntuación "IPC" igual o superior a 50 puntos y para negocios en los que el cliente final es una entidad de derecho privado domiciliada en países con una puntuación "IPC" igual o superior a 40 puntos.

- RIESGO ALTO. - Se entiende que existe un riesgo alto cuando estemos hablando de la contratación de terceros para negocios en los que el cliente final es una entidad de derecho público de países con una puntuación "IPC" inferior a 50 puntos y para negocios en los que el cliente final es una entidad de derecho privado domiciliada en países con una puntuación "IPC" inferior a 40 puntos o países considerados paraísos fiscales.

Para el debido ejercicio de valoración del indicador riesgo país en materia de corrupción y blanqueo de capitales, se incluyen como ANEXO I y ANEXO II a la Norma Anticorrupción el "listado de paraísos fiscales incluidos en el Real Decreto 1080/1991, de 5 de julio" y el "Índice de percepción de la corrupción 2019 de Transparency International".

- Otros factores a tener en cuenta a la hora de determinar el nivel de riesgo del tercero pueden ser:
  - La experiencia en la industria y sus antecedentes/reputación por corrupción.
  - El tamaño, envergadura del tercero y reputación del tercero en cuanto a su integridad.
  - La historia/experiencia anterior de relación comercial con Navantia.
  - Si el tercero no es muy conocido por Navantia se solicitan referencias.
  - El tamaño de la transacción comercial.
  - Si el tercero tratará con funcionarios en nombre de Navantia.
  - Si el propietario, accionista, director, ejecutivo o socio del tercero ha sido o puede ser considerado funcionario público.
  - Si el tercero es una entidad establecida con importantes clientes o si se trata de una compañía de reciente creación.

En el año 2019, el Comité de Compliance ha realizado:

- 40 due diligence a agentes previo a la firma de un contrato o la renovación de uno existente.
- Entorno a 40 due diligence a agentes previo al pago de un success fee por una operación comercial.
- 6 due diligence previo a la firma de un acuerdo comercial con un socio empresarial.

Respecto a los proveedores, se ha solicitado el due diligence a unos 500 proveedores para los que se ha iniciado su evaluación, en cumplimiento de la normativa de Navantia N-030, que en el capítulo 11 recoge los requisitos para iniciar la evaluación de los proveedores en materia de anticorrupción. Como se recoge en dicha norma, la solicitud de due diligence para la renovación de la evaluación es bienal, por lo que durante este ejercicio no se ha solicitado a ningún proveedor.

#### **Navantia Australia:**

“La operatividad de la cadena de suministro está respaldada por los procedimientos corporativos de Navantia. Estos procedimientos se aplican a ambas entidades (Navantia Australia Pty Ltd y Navantia S.A. SME Establecimiento Permanente en Australia. Con las siguientes limitaciones contra Navantia Australia Pty Ltd:

1. Los términos y condiciones generales de las órdenes de compra están diseñados y generados para cumplir con los requisitos del entorno australiano.
2. La autorización delegada de aprobación está limitada a AUD 50,000 independientemente del contenido de la orden de compra; y
3. El inicio del procedimiento de adquisición no es aplicable “.

En el caso de los proveedores y algunos agentes, las Due Diligence las realiza la Unidad de Cumplimiento de Navantia en España, pues dicha actividad no está transferida a Australia.

#### **SAES:**

Durante 2019 se ha mantenido relación con seis (6) agentes comerciales y un (1) socio comercial, todos ellos han enviado firmado el formulario de diligencia debida normalizado en SAES.

Dadas las características de producto de SAES y los proveedores de componentes básicos genéricos con los que se trabaja, SAES no ha solicitado formulario de diligencia debida a sus proveedores en 2019.

#### **SAINSEL:**

En SAINSEL se realiza due diligence de forma anual al “top ten” de los nuevos proveedores, atendiendo a su facturación.

### **Cadena de suministro. Subcontratación y proveedores. Inclusión de cuestiones sociales en política de compras**

#### **Navantia:**

En el año 2018, se incorporaron en las Instrucciones Internas de Contratación y en toda la normativa interna de contratación de Navantia, los principios recogidos en la Ley 9/2017, de contratos del Sector Público.

Dicha Ley estipula que los órganos de contratación deben velar por que el diseño de los criterios de adjudicación permita obtener obras, suministros y servicios de gran calidad, mediante la inclusión de aspectos cualitativos, medioambientales, sociales e innovadores vinculados al objeto del contrato. Navantia, como empresa pública, está sujeta al establecimiento de los criterios de valoración de ofertas a lo recogido en el artículo 145 de la Ley 9/17.

Y en este aspecto, Navantia, establece como criterios de valoración, siempre que el objeto de contratación lo permite, lo contenido en el punto 2. 1º de dicho artículo: “... Las características

sociales del contrato se referirán, ...al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato...”

Los aspectos medioambientales y de prevención de los proveedores se valoran en el proceso de evaluación previo a la contratación. No pasan a formar parte del panel de proveedores de Navantia si no acreditan la existencia de un sistema de prevención y medio ambiente. Durante la ejecución de los trabajos, se realiza un seguimiento de la prevención y medio ambiente del trabajo realizado dentro de los astilleros de Navantia. No hay auditoría de prevención y Medio Ambiente en las instalaciones propias de los proveedores.

En cuanto a responsabilidad social, no existe en Navantia un sistema de supervisión y auditoría de proveedores más allá del proceso de diligencia debida a que se someten antes de contratar con Navantia, proceso que ya se explica con detalle en otros epígrafes del presente Informe Anual No Financiero.

### **Navantia Australia:**

De cara a los suministradores lo que se hace en el ámbito de Defensa australiano es incluir en el clausulado de los términos y condiciones generales (el equivalente a las CGBAS españolas) referencias no sólo al código de conducta interno que pueda ser aplicable, sino también al cumplimiento de las leyes, etc.

Así, los términos y condiciones generales de Navantia Australia Pty Ltd. incluyen (en su cláusula 12 -puntos d), f) y g) y párrafo final) esas referencias genéricas y en las cláusulas 13 y 29 las relativas a Privacidad (Privacy); Prevención/Seguridad y Medio Ambiente (Work, Health, Safety and Environment).

Cuando se trata de subcontratos (no meros suministros o contratación de personal –labour hire-), la práctica habitual es la firma de un subcontrato

al que, por propio cumplimiento de nuestro contrato con la Commonwealth o sus contratistas, se le vuelcan las cláusulas aplicables de nuestro contrato con ellos.

### **SAES:**

En el año 2019, se han incorporado en las Instrucciones Internas de Contratación y en toda la normativa interna de contratación de SAES, los principios recogidos en la Ley 9/2017, de contratos del Sector Público.

### **SAINSEL:**

En las Instrucciones Internas de Contratación y en toda la normativa interna de contratación de SAINSEL, se recogen los principios establecidos en la Ley 9/2017, de contratos del Sector Público.

## **Cadena de suministro. Relaciones con subcontratistas y proveedores y sistemas de supervisión y auditorías**

### **Navantia:**

En Navantia se cuenta con diferentes estrategias y herramientas para favorecer mejora en la relación con los proveedores:

- Portal del proveedor, donde se intercambia la información necesaria con los proveedores (procedimientos de trabajo, requerimiento de documentación para el control de acceso, etc).
- 2 oficinas con la tarea fundamental de relacionarse con los Proveedores (Oficina de Control de Acceso de la Industria Auxiliar y Oficina de Coordinación).
- Portal de Compras electrónicas, para la tramitación de licitaciones, pedidos y facturación, con el objetivo de facilitar la relación con los proveedores en relación con los contratos, y dar una mayor transparencia y trazabilidad al proceso.

- Publicación de las licitaciones en la Plataforma de Contratación del Sector Público (PLACSP), siempre que sea necesario y conveniente para favorecer la transparencia y la concurrencia., además de la publicación de las contrataciones en el Portal de transparencia.
- Además, se evalúa a los proveedores y sus capacidades en el desempeño de los proyectos más importantes.
- El proceso de compras de Navantia se somete periódicamente a auditorías tanto internas como externas para detectar los puntos débiles y, en base a ellos, establecer planes de acción que permitan la mejora continua.
- En los sistemas de supervisión y auditoría a proveedores se verifican el procedimiento, registro de identificación y certificado de aspectos ambientales. No existe un procedimiento de supervisión de RSC.

Proveedores aprobados en 2019: 5.564

#### **Navantia Australia:**

En los contratos con la Commonwealth o sus contratistas (ej. BAE, ASC, etc.) existe un apartado específico de cumplimiento con la ley y normativa (Compliance with Law and Policy) que obliga a Navantia, S.A. S.M.E. o Navantia Australia Pty Ltd. (según el caso) a cumplir no sólo con las leyes que puedan estar en vigor en el Estado, Territorio u otras jurisdicciones (incluyendo el extranjero) en el que el contrato se desarrolle, sino también a cumplir con la normativa de la Commonwealth de aplicación general a temas como Conflictos de Interés, Medioambiente, Igualdad de Género, etc.

#### **SAES:**

El proceso de compras supone la localización del vendedor que suministra lo que se necesita, si el

importe es significativo se realiza un análisis de los riesgos que supone la compra a dicho proveedor.

Existe una lista de proveedores aprobados en función de sus capacidades, comportamiento en suministros anteriores, etc. que se actualiza regularmente comprobando su comportamiento durante los últimos tres años.

Una vez se decide realizar la compra se genera el correspondiente pedido de compras.

Si se trata de una compra que necesite condiciones específicas se añade al pedido una especificación de compras más detallada y si fuera necesario se formaliza un contrato de suministro o servicio según proceda, si hay documentación que necesite un tratamiento especial se firma un acuerdo de confidencialidad con el proveedor.

En la página web de SAES está publicada:

Apartado "Perfil del Contratante": información para contratistas, donde consta la siguiente información:

- Enlace a la Plataforma de Contratación del Estado (PLACE).
- Enlace al documento "Instrucción de Contratación de SAES".
- Enlace al documento "Condiciones Generales de la Compra".
- Enlace al documento "Adjudicaciones".
- Enlace al documento "Condiciones Generales de la Oferta".

Apartado "Transparencia": donde consta la siguiente información:

- Información Organizativa.
- Información Normativa.
- Información Económica.
- Buzón de Transparencia.
- Código de Conducta y Canal de Denuncias.

Cualquier problema de plazo, calidad del producto o servicio, etc. se registra mediante la genera-

ción de no conformidad que la gestiona el departamento de Calidad.

#### **SAINSEL:**

Tanto las subcontrataciones como las compras a proveedores se inician con la solicitud de información de la entidad en cuestión y cuando procede con la firma de un acuerdo de confidencialidad y la aplicación de Due Diligence (dependiendo fundamentalmente del importe de las operaciones).

Para formalizar la subcontratación o compra se elabora y firma un contrato o el correspondiente pedido respectivamente.

En la página web de SAINSEL está publicada, en el apartado "Perfil del Contratante" la información para contratistas, donde consta la siguiente información:

- Enlace a la Plataforma de Contratación del Estado (PLACE), donde se publicarían las licitaciones que convoque, de las que legalmente tenga que dar publicidad, y sus resultados, así como otros datos e informaciones que se consideren relevantes, en relación con los contratos que celebre, sobre la actividad contractual de sus Órganos de Contratación y cualquier otra información útil de tipo general, como datos de contacto y medios de comunicación que puedan utilizarse para relacionarse con los Órganos de Contratación de SAINSEL.
- Enlace al documento "Condiciones generales de Adquisición de Bienes y Servicios de SAINSEL".
- Enlace a "Instrucciones Internas de Contratación de SAINSEL".
- Cualquier incidencia en plazos, calidad del servicio o producto u otros se registra mediante la correspondiente no conformidad, la cual es gestionada por el área de Calidad.

## 1.2.4 MATERIA LABORAL

### Cuestiones de igualdad de género

El respeto por la dignidad de las personas y la igualdad de oportunidades son dos de los pilares éticos fundamentales de Navantia. Nuestra compañía entiende la diversidad como un activo generador de valor que fomenta la innovación y enriquece personal y profesionalmente a todos nuestros empleados.

En este contexto, Navantia contempla la diversidad no solo en términos de género, sino también de diversidad cultural, generacional, ideológica, de orientación sexual, de habilidades y competencias, de distintas capacidades, así como de cualquier otra condición personal, física o social.

El principio de igualdad de trato está recogido en el Código de Conducta de Navantia. En concreto, entre los valores de conducta empresarial con los que Navantia está comprometida al más alto nivel se establece el respeto por las personas, la igualdad y no discriminación, lo que requiere un comportamiento respetuoso y equitativo en el que no tienen cabida actuaciones discriminatorias.

Nuestra compañía busca también crear un ambiente laboral en el que se valoren las diferencias individuales y que constituya una seña de identidad de Navantia para atraer y retener talento.

#### **Navantia Australia:**

- En enero de 2020, Navantia Australia se inscribió en la Agencia de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo (WGEA) e informará por primera vez a la Agencia entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de mayo de 2020, cubriendo el período del 1 de abril de 2019 al 31 de marzo de 2020 y anualmente a partir de entonces [www.wgea.gov.au](http://www.wgea.gov.au).

- Nuestro registro en WGEA asegurará que Navantia Australia cumpla desde una perspectiva regulatoria; pero lo más importante es aumentar la visibilidad dentro y fuera de la organización del progreso de Navantia Australia hacia la igualdad de género.
- Se está explorando la viabilidad de convertirse en un empleador avalado por Work180 que apoya la diversidad, la inclusión y la igualdad <https://au.work180.co/about-us>.
- La declaración 15.1 de política de discriminación, acoso sexual e intimidación forma parte del Manual de Recursos Humanos de Navantia Australia.
- Debido a la naturaleza del negocio: las restricciones de ITAR y AGSVA significan que se debe recopilar datos sobre ciudadanía y nacionalidad. Se está explorando actualmente la solicitud de exenciones legales a la legislación contra la discriminación para facilitar esto de manera conforme.

### SAES:

La comisión de igualdad de SAES quedó constituida en el mes de julio de 2013. En la misma, se acordó el reglamento de funcionamiento de la comisión y se presentó el borrador del Protocolo de Acoso que fue aprobado en una reunión posterior. Se reúne anualmente.

Las competencias de la comisión de igualdad son las siguientes:

1. Promocionar la igualdad de trato y oportunidades, favoreciendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas legalmente establecidas para fomentar la igualdad.
3. Promover acciones de sensibilización y forma-

ción al personal sobre la igualdad de oportunidades y la prevención del acoso.

4. Estudiar y analizar la evolución de la situación de género en SAES.
5. Estudiar y proponer medidas de igualdad en función de las conclusiones extraídas del estudio de la evolución de la situación de género.
6. En las reuniones ordinarias de la Comisión, recibir información suficiente sobre las contrataciones y promociones de personal en la empresa durante el semestre anterior, para dar cumplimiento a los fines de la Comisión.
7. Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
8. Promover una cultura de compañía proclive al equilibrio de la vida personal y laboral.
9. Estudiar las solicitudes para la acumulación del permiso de lactancia y emitir informes sobre su idoneidad.
10. Velar por que el sistema retributivo respete los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.
11. Todas aquellas que se deriven de la aplicación del Protocolo de Acoso.

### SAINSEL:

El Código de Conducta Empresarial establece que SAINSEL garantiza a todos sus empleados un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.

SAINSEL tiene un compromiso firme con sus políticas de igualdad y todos los destinatarios del código de conducta deberán actuar en consecuencia, conociendo y favoreciendo tales políticas.

En el epígrafe 2.2.6 Igualdad, de este documento, se incluye información detallada de esta cuestión.

## **Materia laboral. Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos**

### **Navantia:**

No existe procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos, pues no es de especial incidencia en la actividad de la empresa. Por supuesto, aparece su respeto como compromiso en el Código de Conducta Empresarial -tal como se detalla en el epígrafe 2.3. siguiente-aplicable a empleados, clientes, proveedores.

### **Navantia Australia:**

Los procedimientos de diligencia debida se implementan por la Unidad de Cumplimiento de Navantia, en cuanto a agentes y consultores.

### **SAES:**

En materia de derechos humanos no existe procedimiento de diligencia debida, pues no es de especial incidencia en la actividad de la empresa. Aparece el respeto a los derechos humanos como compromiso general en el Código de Conducta.

### **SAINSEL:**

En materia de derechos humanos no existe procedimiento de diligencia debida por no ser de especial incidencia en la actividad habitual de la empresa. Aparece el respeto a los derechos humanos como compromiso general en el Código de Conducta.

## **Prevención de vulneración de derechos humanos**

### **Navantia:**

Navantia está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas que contempla entre sus

principios que "Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia" y "las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos".

Asimismo, la política de Responsabilidad Social Corporativa de Navantia, recoge como prioridad: "Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales dentro de nuestro ámbito de influencia y fomentar las acciones de desarrollo transfronterizo".

El Código de Conducta Empresarial establece que Navantia tiene un compromiso general de respeto de los derechos humanos de todas las personas físicas.

Navantia mantiene un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

### **Navantia Australia:**

Se continúa cumpliendo con la ley australiana con respecto a los derechos humanos. El proyecto de ley Modern Slavery Bill 2019 (NSW) afecta a las empresas con un ingreso consolidado de al menos \$ 50 millones. En el futuro, Navantia Australia puede necesitar preparar una Declaración de esclavitud moderna que establezca acciones para evaluar los riesgos de esclavitud moderna en sus operaciones y cadenas de suministro e informar anualmente.

#### **SAES:**

El Código de Conducta contiene un compromiso general de respeto de los derechos humanos de todas las personas físicas.

Asimismo, mantiene un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

#### **SAINSEL:**

El Código de Conducta Empresarial establece que SAINSEL tiene un compromiso general de respeto de los derechos humanos de todas las personas físicas.

Asimismo, SAINSEL mantiene un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

## 1.2.5 CLIENTES MEDIDAS PARA SALUD Y SEGURIDAD

#### **Navantia:**

La Dirección de Seguridad de NAVANTIA, ha elaborado y está aplicando el Procedimiento para el Control de Acceso a las Instalaciones de NAVANTIA, (P-SE-CAL-003), que regula y es de aplicación para todo el personal que acceda a nuestros Centros, ya sea propio, Industria Auxiliar, Visitas, Clientes, etc.

#### **Navantia Australia:**

Se ha pasado satisfactoriamente la Auditoría de Certificación ISO 45001- OHS Management system. Se está a la espera de recibir el certificado en marzo de 2020.

#### **SAES:**

SAES posee todas sus instalaciones dentro de NAVANTIA, y está aplicando el Procedimiento para el Control de Acceso a las Instalaciones de NAVANTIA, (P-SE-CAL-003), que regula y es de aplicación para todo el personal que acceda a nuestros Centros, ya sea propio, Industria Auxiliar, Visitas, Clientes, etc.

El control de accesos lo realiza el personal de Navantia encargado del acceso a sus instalaciones bajo la información proporcionada por el departamento de Prevención de SAES.

#### **SAINSEL:**

SAINSEL, a través del Servicio de prevención Ajeno, elabora y difunde Planes de Seguridad y Salud a todos sus trabajadores y evalúa periódicamente los riesgos laborales a los que pueden

estar expuestos los mismos y se toman acciones para mitigarlos y/o eliminarlos.

## Sistemas de reclamación de clientes

Navantia tiene implantada una sistemática de trabajo en estrecha colaboración con el cliente, de forma que se satisfagan sus requerimientos más exigentes y adaptándose a sus necesidades más concretas.

Navantia lleva a cabo una sistemática para obtención de información sobre la percepción de los Clientes sobre la organización, el funcionamiento de los procesos y el producto en sí mismo, con el fin de aplicar acciones de mejora como resultado del análisis de dicha información. Esta tarea se describe en el procedimiento P-DC-CAL-003 Medición de la Satisfacción del Cliente. Las herramientas que se utilizan son el envío a los clientes para su cumplimentación de encuestas de satisfacción y la realización de entrevistas para detallar los aspectos de la encuesta. De los resultados de las mismas se derivan acciones de mejora.

Durante el año 2019 se han enviado 59 encuestas a clientes de todas las áreas de actividad de la empresa, se han mantenido 7 entrevistas con los responsables de programas principales y se han planteado acciones de mejora sobre los temas propuestos por los clientes. Los principales programas sobre los que se ha realizado encuesta y entrevista han sido relativos a clientes tanto de defensa y seguridad nacional e internacional como de clientes del ámbito civil.

Así mismo, para realizar el seguimiento de la información relativa a la percepción del cliente con respecto al cumplimiento de requisitos, Navantia tiene implementado el procedimiento P-C-CAL-017 Gestión de las Reclamaciones del Cliente. Las Reclamaciones/Quejas del Cliente relacionadas con programas se reciben en el día a día a través del Director de Programa,

utilizando los cauces especificados en cada contrato. Para aquellas que pudieran ser posibles incumplimientos, consecuencia del análisis que lleve a cabo la Dirección del Programa, se tratan como no conformidades y se gestionan en el sistema de información de Navantia hasta su resolución.

### Navantia Australia:

Los sistemas de reclamación de consumidores se aplican de acuerdo con el sistema de calidad de Navantia descrito anteriormente. Se aplica la normativa ISO9001:2015, adaptada a las particularidades de Australia y de los contratos en vigor.

### SAES:

Los clientes de SAES tienen la opción contractual de reclamar a través del procedimiento establecido en cada programa y/o contrato de obra o servicio. La relación con los clientes es siempre a través de contrato. Todos los contratos de SAES regulan con detalle los procedimientos de comunicación y resolución de no conformidades o reclamaciones. En unos contratos se establecen las condiciones generales de SAES y en otros se negocia condiciones personalizadas, atendiendo al cliente de que se trate y la envergadura y/o alcance del contrato.

Los procedimientos de reclamación quedan establecidos en el sistema de calidad de la sociedad. Se aplica la normativa de calidad para la que está acreditada la sociedad.

### SAINSEL:

Las reclamaciones de clientes que se reciben en SAINSEL son registradas mediante la correspondiente No Conformidad por el área de calidad. La No Conformidad se evalúa, se decide sobre la misma y se resuelve y si procede se abre una acción de mejora para evitar reclamaciones similares.

## 1.2.6 MATERIA AMBIENTAL, SALUD Y SEGURIDAD

### Efectos actuales y previsibles de las actividades de Navantia en el Medio Ambiente. Políticas

Navantia dispone de una Política de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y de Medio Ambiente en la que se establece el compromiso de protección del Medio Ambiente como elemento de importancia estratégica y como criterio a tener en cuenta desde el inicio de la planificación y el desarrollo de todas sus actividades. Se incluyen igualmente como compromisos explícitos el cumplimiento de requisitos legales, la mejora continua, y la lucha contra el cambio climático, aspecto este último por el que se revisó la Política de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y de Medio Ambiente en noviembre de 2019.

Del mismo modo, la reciente Política de Responsabilidad Social Corporativa incluye compromisos explícitos en materia ambiental, tales como:

- Reducir la huella de carbono de nuestros procesos y promover iniciativas para su compensación.
- Apostar por el concepto de economía circular y fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Incluir el respeto al medio ambiente en los criterios de diseño de nuestros productos y servicios.
- Apoyar acciones que fomenten la conservación y utilización sostenible de los océanos y mares.

La responsabilidad en materia de Medio Ambiente se exige a todos y cada uno de los trabajadores, propios o de las empresas contratadas, tanto a título individual como en función del cargo que desempeñan, integrando las actuaciones preventivas para desarrollar adecuadamente la política.

Navantia está certificada de acuerdo con la ISO 14001:2015 en todos los Núcleos Productivos: Bahía de Cádiz, Ría de Ferrol y Dársena de Cartagena.

Navantia cuenta además con el Distintivo de Calidad Ambiental de la Junta de Andalucía como reconocimiento a la excelencia en el modelo de gestión ambiental.

Cada año, se realiza un informe ambiental en cada centro con los siguientes vectores:

- Aspectos generales.
- Gestión medioambiental.
- Certificaciones.

Principales actuaciones:

- Control de aguas y vertidos.
- Consumos.
- Residuos.
- Emisiones y ruidos.
- Auditorías.
- Formación y sensibilización.
- Comunicaciones.
- I+D+i.
- Inversiones y gastos.

Para mantener un efectivo control de las actividades de Navantia sobre el Medio Ambiente es fundamental la capacitación, formación y toma de conciencia en asuntos ambientales de nuestra plantilla y de la empresa auxiliar que trabaja en nuestras instalaciones.

CENTRO GEOGRÁFICO	Nº ACCIONES FORMATIVAS AMBIENTALES REALIZADAS	Nº ASISTENTES A LAS ACCIONES FORMATIVAS	HORAS DE FORMACIÓN AMBIENTAL REALIZADAS
Ría de Ferrol	12	190	567,5
Dársena de Cartagena	52	2.176	2.303
Bahía de Cádiz	18	183	745
Madrid	2	2	116
<b>Navantia</b>	<b>84</b>	<b>2.551</b>	<b>3.731,5</b>

DATOS DE FORMACIÓN AMBIENTAL A PLANTILLA PROPIA (AÑO 2019)

CENTRO GEOGRÁFICO	Nº TRABAJADORES DE EMPRESA AUXILIAR QUE RECIBEN JORNADA DE ACOGIDA
Ría de Ferrol	3.091 (*)
Dársena de Cartagena	1.670
Bahía de Cádiz	4.586
Madrid	9
<b>Navantia</b>	<b>9.356</b>

NÚMERO DE TRABAJADORES QUE RECIBEN JORNADA DE ACOGIDA EN MATERIA AMBIENTAL (AÑO 2019)

(\*) Se incluye la Jornada de Acogida impartida a 32 trabajadores de Clientes.

### Navantia Australia:

Se ha pasado satisfactoriamente la Auditoría de Certificación ISO 14001:2015 - Environmental Management System. Se está a la espera de recibir el certificado en marzo de 2020.

### SAES:

La actividad realizada por SAES no tiene impacto significativo sobre el Medio Ambiente según recoge nuestro Plan de Prevención, EPRL20180709092008, elaborado por nuestro servicio de prevención ajeno CUALTIS, S.L.U.

No obstante lo anterior, la sociedad aplica las siguientes medidas de tratamiento de residuos y prevención medioambiental:

1. Reciclaje de papel.
2. Reciclaje de productos químicos.
3. Recogida y limpieza de aceites y piezas.
4. Otros residuos.

Todas ellas realizadas por empresas especializadas en reciclaje y tratamiento de residuos.

### SAINSEL:

SAINSEL dispone de un Sistema de Gestión Ambiental aplicable a las actividades de desarrollo de hardware y software, producción instalación y soporte integral de sistemas de mando, supervisión y control destinados al sector naval y aeroespacial.

Dicho Sistema está certificado por AENOR conforme a la norma:

- UNE-EN ISO 14001: Sistemas de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su uso.

## Efectos actuales y previsibles de las actividades de Navantia en la Salud. Políticas

Navantia dispone de unas Políticas Generales de Prevención en las que se establece el compromiso de protección de la salud de los trabajadores como elemento de importancia estratégica y como primer criterio para tener en cuenta desde el inicio de la planificación y el desarrollo de todas sus actividades.

La responsabilidad en materia de prevención se exige a todos y cada uno de los trabajadores, propios o de la industria auxiliar, tanto a título individual como en función del cargo que desempeñan, integrando las actuaciones preventivas para desarrollar adecuadamente la política.

Los trabajadores reciben la información y la formación necesaria para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo específico para desarrollar adecuadamente esta política.

Navantia está certificada actualmente de acuerdo con OHSAS 18001:2007 en todos los Núcleos Productivos: Bahía de Cádiz, Ría de Ferrol y Dársena de Cartagena. A lo largo de 2019, se adaptarán los procedimientos de gestión de Navantia para poder certificarse finalmente en 2020 en la nueva ISO 45001:2018, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Navantia cuenta con un Servicio de Prevención Propio con las cuatro especialidades con una Unidad Básica Sanitaria en cada núcleo productivo y técnicos superiores de prevención en cada una de las especialidades.

Navantia cuenta además con un Reglamento de Salud Laboral y Medio Ambiente donde se recogen todos los aspectos relevantes, así como, las

funciones y responsabilidades necesarias para conseguir el objetivo de CERO ACCIDENTES.

### Navantia Australia:

Se ha pasado satisfactoriamente la Auditoría de Certificación ISO 45001- OHS Management system. Se está a la espera de recibir el certificado en marzo de 2020.

### SAES:

SAES dispone de una Política de Prevención en las que se establece el compromiso de protección de la salud de los trabajadores como elemento de importancia estratégica y como primer criterio para tener en cuenta desde el inicio de la planificación y el desarrollo de todas sus actividades.

La responsabilidad en materia de prevención se exige a todos y cada uno de los trabajadores, propios o de la industria auxiliar, tanto a título individual como en función del cargo que desempeñan, integrando las actuaciones preventivas para desarrollar adecuadamente la política.

Los trabajadores reciben la información y la formación necesaria para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo específico para desarrollar adecuadamente esta política.

### SAINSEL:

SAINSEL no realiza actividades que tengan o puedan tener en el futuro efectos nocivos significativos en la salud de sus trabajadores.

## Efectos actuales y previsibles de las actividades de Navantia en la Seguridad: Política Seguridad Industrial

### Navantia:

El año 2019 ha sido un año de transición para la Dirección de Seguridad Industrial adaptando

su organización a las nuevas funciones que se le han otorgado en materia de ciberseguridad. Las nuevas funciones de la Dirección quedarían enmarcadas en tres grandes áreas: seguridad física, seguridad de la información y ciberseguridad.

El área de seguridad física se hace cargo de la protección de las personas y el patrimonio de Navantia, tanto en España como fuera, estableciendo para ello una serie de normas y procedimientos para el control de accesos y actividades Internas. Además, se enfoca cada vez más hacia nuevos ámbitos como la inteligencia, la gestión de crisis o la evaluación de riesgos.

El área de seguridad de la información vela por la protección de la información clasificada que nos entregan los distintos gobiernos con los que trabaja Navantia, además de la que genera internamente Navantia. Esta área tiene a su vez dos componentes: física y lógica, regulados por la normativa de la Oficina Nacional de Seguridad y el Centro Criptológico Nacional.

El área de ciberseguridad se ocupa de la gobernanza de la ciberseguridad, el análisis de riesgos y la gestión de incidentes.

En 2019, se aprobó el Plan Director de Seguridad por el Comité de Administración, siendo sus principales objetivos automatizar los procesos de la seguridad física de Navantia y cubrir algunas carencias relativas las infraestructuras de seguridad de alguno de los astilleros.

#### **Navantia Australia:**

El proceso de seguridad se describe en el procedimiento P-AUS-SEC-001 Security Management. El propósito de este Procedimiento es la descripción de todas las fases del proceso de gestión de la seguridad de acuerdo con los principios y criterios del Departamento de Defensa.

#### **SAES:**

La principal misión que tiene encomendada el responsable de Seguridad Industrial se centra en la protección de los activos de la empresa, de las personas que se encuentran en sus instalaciones y del Patrimonio de SAES, estableciendo para ello una serie de Normas para las actividades internas.

Además, tiene una responsabilidad en todo lo relacionado con los "Programas Clasificados", para lo cual ha firmado ante el Gobierno de España un Compromiso de Seguridad para la protección de la Información Clasificada relativa a estos Programas, habiendo obtenido por tanto las correspondientes Certificaciones y Acreditaciones para tal fin.

#### **SAINSEL:**

SAINSEL tiene concedida la HABILITACIÓN DE SEGURIDAD DE EMPRESA (HSEM), en grado "Reservado o equivalente" por la Autoridad Delegada para la Seguridad de la Información Clasificada (ANS-D).

SAINSEL no tiene en ejecución ningún "Programa Clasificado" pero ante la necesidad de acceder a instalaciones donde sí que pueden estar desarrollándose proyectos "clasificados" el personal de SAINSEL que accede tiene concedida la correspondiente Habilitación Personal de Seguridad (HPS) con grado RESERVADO o SECRETO según corresponda.

### **Procedimientos de certificación de calidad**

La Alta Dirección de Navantia considera que la Calidad ha de ser un elemento integrado en todas las actuaciones de la gestión empresarial. Esto motiva la emisión, implantación y mantenimiento de las POLÍTICAS DE CALIDAD, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE que aplican tanto a la Gestión de la Calidad como a los restantes ámbitos y

son compatibles con el contexto y la dirección estratégica de la organización. Esta política es revisada anualmente, en el Comité de Dirección y cuando excepcionalmente se requiera. La última revisión y actualización de la misma se ha producido en noviembre de 2019.

Navantia tiene establecido, documentado, implantado y mantiene, evalúa y mejora continuamente un Sistema de Gestión de Calidad de acuerdo con los requisitos de las normas ISO 9001:2015 (Sistema de Gestión de Calidad. Requisitos) y PECAL serie 2000 (Requisitos OTAN de aseguramiento de la calidad).

El Sistema de Calidad se desarrolla a través del Manual, de Procedimientos e Instrucciones de Trabajo y de los Procesos, constituyendo la información documentada que Navantia considera necesaria para la eficacia del SGC. El sistema de gestión de la calidad se planifica con el fin de citados en las normas, así como los objetivos de calidad establecidos por Navantia. En esta planificación, se consideran las cuestiones externas e internas, así como los requisitos de las partes interesadas pertinentes.

El sistema de gestión de la Calidad que se describe en el Manual se aplica a la Gestión de Programas, Diseño, Desarrollo, Fabricación, Construcción, Reparación, Transformación, Instalación y Apoyo al Ciclo de Vida de productos del sector naval e industrial:

- Construcción Naval. Buques, Zonas de Buques, Submarinos, Artefactos Flotantes, Pequeñas Embarcaciones. Eólica marina.
- Equipos Industriales. Sistemas de Propulsión terrestres y marinos, Plantas Eléctricas de Co/generación con Motores Diésel, Subestaciones Eléctricas, Turbinas, Aerogeneradores, Componentes de Armamento, Instalaciones y estructuras metálicas industriales, y partes de los mismos. Fundición.

- Sistemas, incluyendo Desarrollo de Soporte Lógico (software). Sistemas de Combate, de Comunicaciones, Sistemas de Control de Plataforma, de Navegación y de Vigilancia. Armas y Direcciones de Tiro. Mecánica de Precisión.

La normativa PECAL (AQAPs) especifica los requisitos del Ministerio de Defensa de España (requisitos OTAN) para la gestión de la calidad, que deben cumplir los suministradores en el cumplimiento de los contratos de defensa en que se invoca las PECAL (AQAPs).

La norma PECAL 2210 (Requisitos OTAN de calidad del software) se aplica en la Dirección de Sistemas. La norma PECAL 2310 (Requisitos OTAN para los SGC de suministradores de aviación, espaciales y de defensa) y los requisitos de UNE EN 9100 (Requisitos para las organizaciones de aviación, espaciales y de defensa) se aplican en la Dirección de Sistemas y Astillero Dársena de Cartagena.

Certificaciones de calidad en vigor:

- ISO 9001:2015 aplicable a Navantia, validez hasta el 12/12/2020.
- PECAL AQAP 2110-2210-2310, validez hasta el 12/03/2021.
- EN 9100:2016 aplicable a Sistemas y Astillero Dársena de Cartagena, validez hasta el 12/12/2020.

### **Navantia Australia:**

Se aplica la normativa ISO9001:2015, adaptada a las particularidades de Australia y de los contratos en vigor.

Navantia Australia está Certificada ISO9001:2015.

### **SAES:**

El sistema de gestión de la Calidad se aplica a la Gestión de Programas, Diseño, Desarrollo, Fabricación, Reparación y Apoyo al Ciclo de Vida

de productos, equipos industriales y sistemas, incluyendo desarrollo de soporte lógico (software). Par todo ello SAES dispone de las siguientes certificaciones de calidad:

- ISO 9001-2015: Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos.
- UNE-EN 9100:2016 -Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos para las organizaciones de aviación, espaciales y de defensa.
- PECAL AQAP 2110: Requisitos OTAN de aseguramiento de la calidad para el diseño, el desarrollo y la producción.

### **SAINSEL:**

SAINSEL dispone de un Sistema de Gestión de Calidad certificado bajo las normas:

- UNE-EN ISO 9001: Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos.
- UNE-EN 9100: Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos para las organizaciones de aviación, espaciales y de defensa.
- PECAL AQAP 2110: Requisitos OTAN de aseguramiento de la calidad para el diseño, el desarrollo y la producción.

El Sistema de Gestión de Calidad está conformado documentalmente por el Manual de Calidad y por Procedimientos Generales y Específicos, los cuales desarrollan los requisitos de las normas certificadas y como se implantan en los diferentes contratos (desde el diseño hasta la entrega final).

El Sistema de Gestión de Calidad se somete a auditorías de seguimiento anuales y de renovación cada 3 años por parte de la entidad certificadora externa AENO. Adicionalmente el área de calidad realiza auditorías internas anuales con objeto de evaluar los diferentes procesos definidos en SAINSEL y su adecuación a las normas indicadas.

## **Recursos de prevención de riesgos ambientales**

Navantia dispone de informes de identificación y evaluación de riesgos ambientales con el fin de:

- Analizar y evaluar los riesgos ambientales (o aspectos ambientales en condiciones de emergencia) derivados de las actividades llevadas a cabo por Navantia.
- Establecer las bases para una gestión eficaz del riesgo ambiental.

La metodología empleada es la descrita en la norma UNE 150008:2008 "Análisis y evaluación del riesgo ambiental", con la que se registran en los centros de San Fernando, Cádiz y Puerto Real, 62, 68 y 63 fichas de riesgo ambiental, respectivamente, 78 fichas de riesgo en el centro de Cartagena, y 41 y 23 fichas en los centros de Ferrol y Fene, respectivamente.

La norma UNE 150008:2008 pretende sentar las bases para que los agentes implicados en análisis, evaluación y tratamiento del riesgo ambiental (organizaciones industriales, promotores o titulares de actividades, operadores, comunidad financiera, administraciones públicas, grupos de interés...) dispongan de una metodología y vocabulario homogéneo. Así, describe el método para analizar y evaluar el riesgo ambiental, además de marcar pautas que ayuden a alcanzar una gestión eficaz del mismo y faciliten la toma de decisiones en esta materia.

De este modo, la metodología para identificar y evaluar los aspectos ambientales es la descrita en la norma UNE 150008:2008 "Análisis y evaluación del riesgo ambiental". Con este fin, se han desarrollado procedimientos e instrucciones que trasladan todo lo especificado en esta norma de referencia.

Parte fundamental de la prevención de riesgos ambientales es la realización periódica de simulacros de emergencia ambiental.

CENTRO GEOGRÁFICO	SIMULACROS REALIZADOS
Ría de Ferrol	8
Dársena de Cartagena	1
Bahía de Cádiz	2
<b>Navantia</b>	<b>11</b>

SIMULACROS DE EMERGENCIA REALIZADOS POR CENTRO GEOGRÁFICO (AÑO 2019)

### Navantia Australia:

Tiene en su plantilla dos personas a cargo del sistema de prevención de riesgos laborales. El riesgo de producir daños ambientales es muy bajo, dado que el trabajo se desarrolla en oficinas. La mayoría de los trabajos que podrían dar lugar a riesgos ambientales se desarrollan en las instalaciones de nuestros clientes (Astillero de ASC en Adelaida y Base Naval en Sydney). En estos casos, el sistema de prevención de riesgos ambientales que se aplica es del contratista principal australiano (ASC y Commonwealth).

Se ha pasado satisfactoriamente la Auditoría de Certificación ISO 14001:2015 - Environmental Management system. Se está a la espera de recibir el certificado en marzo de 2020.

### SAES:

SAES tiene en su plantilla una persona a cargo del sistema de prevención de riesgos laborales. El riesgo de producir daños ambientales es muy bajo, dado que el trabajo se desarrolla principalmente en oficinas. La mayoría de los trabajos que podrían dar lugar a riesgos ambientales se desarrollan en las instalaciones de nuestros proveedores y empresas auxiliares.

SAES está preparada para la implantación de la ISO14001 cuando ello sea preceptivo para la actividad a desarrollar.

### SAINSEL:

En el caso de SAINSEL, el Área de Calidad y Medio Ambiente es la encargada de formar a todo el personal que se incorpora a la organización, así como de impartir cursos anuales a todos los trabajadores en materia medioambiental tanto cuando realizan su actividad en nuestras instalaciones como cuando la realizan en las instalaciones de nuestros clientes.

## 1.3 INDICADORES CLAVES DE RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS

A continuación, se incluyen los indicadores clave de carácter cuantitativo en materia de Buen Gobierno Corporativo para Navantia como sociedad dominante, cuyas definiciones se encuentran incluidas en el Anexo II.

**INDICADORES DE GOBIERNO CORPORATIVO DE NAVANTIA**
**Buen Gobierno Corporativo**

Código	Denominación		2019		2018	
KPI_CG1	Consejeros	Núm.	11		13	
KPI_CG2	Consejeros Independientes	Núm.	No aplica	0%	No aplica	0%
KPI_CG3	Consejeros en materia RSC	Núm.	No aplica	0%	No aplica	0%
KPI_CG4	Comisión ejecutiva	Núm.	No aplica	0%	No aplica	0%
KPI_CG5	Comité de auditoria	Núm.	3	27%	4	31%
KPI_CG6	Comisión de nombramientos	Núm.	No aplica	0%	No aplica	0%
KPI_CG7	Reuniones del Consejo	Núm.	11		12	
KPI_CG8	Remuneraciones totales Consejo	€	113.397,44		112.307,08	
KPI_CG9	Diversidad de genero en el Consejo	Núm.	3	27%	3	23%
KPI_CG10	Corrupción y soborno	Núm.	0		0	

Como indicadores sociales, se incluyen los relacionados con el número de incidentes, denuncias y proveedores a que aplican las políticas de diligencia.

**CAPITAL SOCIAL NAVANTIA**
**BÁSICOS**

KPI_S15	Regulación acerca de clientes	Núm.	0
KPI_S16	Cadena de suministros	Núm.	0
KPI_S17	Proveedores, política sobre minerales de zonas de conflicto	Núm.	No aplica
KPI_S18	Pago a proveedores	Días	56

## Recursos de prevención de riesgos ambientales

### Navantia:

No poseemos recuento concreto de quejas recibidas, pues se reciben y tratan de manera personalizada, caso por caso, dentro de cada programa de obra o servicios y bajo el contrato firmado con el cliente. La queja o demanda es atendida por la Dirección correspondiente (Proveedores, Asesoría Jurídica, Calidad, etc).

### Navantia Australia:

No poseemos recuento concreto de quejas recibidas. Se reciben y tratan de manera personali-

zada, caso por caso, dentro de cada programa de obra o servicios y bajo el contrato firmado con el cliente.

### SAES:

En el ejercicio de 2019 se han recibido 6 quejas de clientes. Todas han sido analizadas y, a excepción de una que está pendiente de cierre, han sido solucionadas adecuadamente.

### SAINSEL:

Durante 2019 se registraron 5 quejas de clientes, las cuales fueron analizadas, evaluadas y cerradas adecuadamente.

## 1.4 RIESGOS PRINCIPALES

**Procedimientos de identificación, evaluación, prevención, atenuación, verificación y control de riesgos e impactos. Medidas adoptadas**

### Procedimiento de identificación de riesgos penales

#### Navantia:

##### Mapa de Riesgos penales

A continuación, se exponen los riesgos penales detectados en NAVANTIA, sin que quepa entender por ello que se haya detectado la existencia de la comisión de delitos concretos, sino que simplemente se tratan de riesgos intrínsecos al tipo de actividad empresarial que desarrolla NAVANTIA.

1. Delito de cohecho.
2. Delito de tráfico de influencias.
3. Delito de corrupción de funcionarios o autoridades públicas ante actividades económicas internacionales.
4. Delito de financiación ilegal de partidos políticos.
5. Delito de corrupción en los negocios.
6. Delito de estafa.
7. Delito de publicidad engañosa.
8. Delito de descubrimiento y revelación de secretos de empresa.
9. Delito de fraude de subvenciones.
10. Delito de fraude a los Presupuestos Generales de la Unión Europea.
11. Delito de fraude a la Hacienda Pública.
12. Delito de fraude a la Seguridad Social.
13. Delito de incumplimiento y falsedad de las obligaciones contables.
14. Delito contra los recursos naturales y el medioambiente.
15. Delito de insolvencias punibles.

16. Delito de frustración en la ejecución.
17. Delitos contra la propiedad intelectual.
18. Delitos contra la propiedad industrial.
19. Delito de daños informáticos.
20. Delito contra la ordenación del territorio.
21. Delito contra la intimidad personal y familiar.
22. Delitos relativos a la energía nuclear y radiaciones ionizantes.
23. Delito de riesgo provocado por explosivos y otros agentes.
24. Delito contra los derechos de los ciudadanos extranjeros.
25. Delitos contra la salud pública.
26. Delito de contrabando.
27. Delito de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
28. Delito de malversación
29. Delito de alteración de precios en concursos y subastas públicas.
30. Delitos contra los trabajadores.

Adicionalmente, dentro del marco del modelo de Compliance implantado en NAVANTIA, se ha identificado un concreto riesgo penal que, sin perjuicio de no entrañar responsabilidad penal para la persona jurídica a efectos del Código Penal español, se entiende de especial relevancia de acuerdo con el objeto social de la Compañía:

31. Delito de revelación de secretos relativos a la Defensa Nacional.

Con el fin de priorizar los riesgos penales que afectan a Navantia, y poder determinar su importancia según tengan un nivel más elevado de exposición a los mismos; los riesgos han sido clasificados teniendo en cuenta los criterios de valoración del impacto y probabilidad de ocurrencia, así como la opinión de los Direcciones de Navantia, de modo que agrupen el mayor conocimiento y se ajusten en mayor medida a la realidad de la misma.

Los ejes para la valoración de riesgos penales son los siguientes:

- **Impacto:** Daño que supondría en la consecución de los objetivos de Navantia que el riesgo se concretara en un suceso cierto. El impacto se refiere al riesgo inherente, es decir, al posible impacto sin considerar la calidad de la gestión (controles). Se valora de 0 a 10.

IMPACTO	
Catastrófico	9,0 - 10
Grave	7,0 - 8,9
Alto	5,0 - 6,9
Bajo	3 - 4,9
Leve	0 - 2,9

- **Probabilidad de Ocurrencia:** Probabilidad de que el riesgo se concrete en un suceso cierto antes de tener en cuenta los controles implantados para mitigar el riesgo inherente. Se valorará de 0 a 10.

PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	
Muy alta (70%-100%)	7,0 - 10
Alta (50%-69%)	5,0 - 6,9
Media (30%-49%)	3,0 - 4,9
Baja (10%-29%)	1 - 2,9
Muy baja (0%-9%)	0 - 0,9

De esta manera el mapa de Riesgos Penales muestra desde los riesgos más significativos (mayor impacto y probabilidad) hasta los riesgos menos significativos, siguiendo el siguiente esquema:

NIVEL DE RIESGO			IMPACTO									
			LEVE		BAJO		ALTO		GRAVE		CATASTRÓFICO	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P R O B A B I L I D A D	MUY ALTA	10	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
		9	9	18	27	36	45	54	63	72	81	90
	ALTA	8	8	16	24	32	40	48	56	64	72	80
		7	7	14	21	28	35	42	49	56	63	70
	MEDIA	6	6	12	18	24	30	36	42	48	54	60
		5	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
	BAJA	4	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40
		3	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30
	MUY BAJA	2	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
		1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

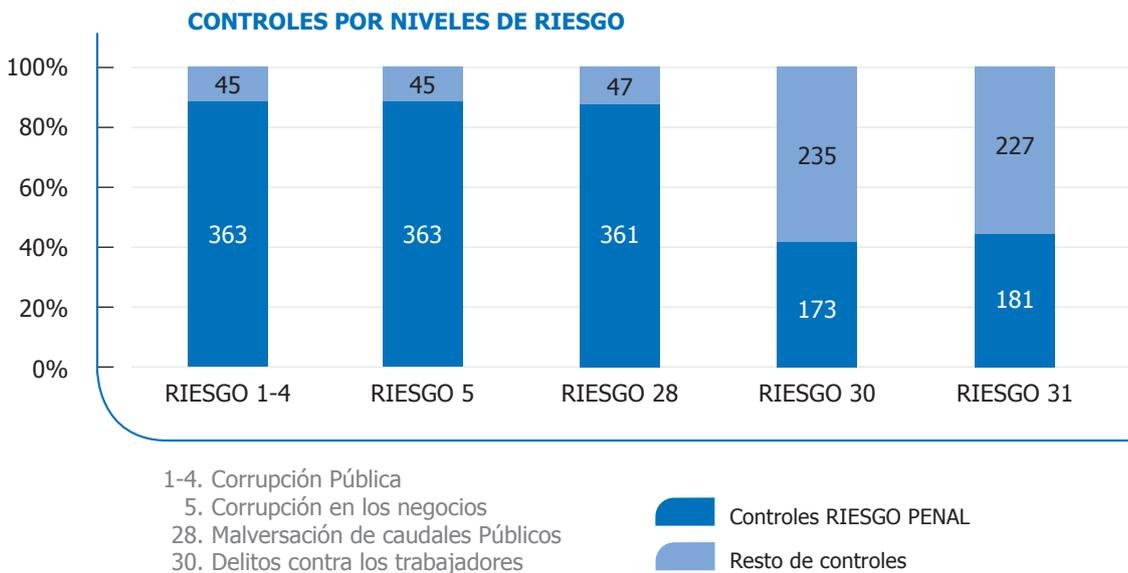


Los responsables de los controles adquieren confort en relación con sus controles mediante la comunicación de incidencias, dudas sobre los riesgos inherentes a su actividad concreta o cualquier otra cuestión que les afecte. Por su parte, el órgano de prevención a través de este tipo de comunicaciones ordinarias podrá conocer la evolución del sistema de control de los distintos procedimientos y detectar, en su caso, áreas de mejora.

Como consecuencia de la reevaluación de los riesgos penales, y derivado tanto de las actualizaciones normativas llevadas a cabo en el ejercicio como de la adaptación a la nueva orga-

nización definida en la compañía, se ha hecho necesario, y así estaba previsto, efectuar una profunda revisión de los controles definidos en los distintos procedimientos de la compañía, su adaptación a la nueva organización y, finalmente, la identificación de los nuevos responsables de su ejecución y supervisión.

Esta acción, fundamental para controlar y mitigar los riesgos de compliance identificados, ha sido satisfactoriamente realizada en el ejercicio, incorporando los controles actualizados a la herramienta informática que facilita su adecuado control y seguimiento (SAP-Governance Risk and Compliance (GRC)).



	RESULTADO	OBJETIVO	DESVIACIÓN
NÚMERO DE CONTROLES LANZADOS TRIMESTRALES/ NÚMERO DE CONTROLES CERRADOS	66,66%	95%	28,34%
NÚMERO DE CONTROLES LANZADOS SEMESTRALES/ NÚMERO DE CONTROLES CERRADOS	84,78%	95%	10,22%
NÚMERO DE CONTROLES LANZADOS ANUALES/ NÚMERO DE CONTROLES CERRADOS	94,11%	95%	0,89%

### Navantia Australia:

Teniendo en cuenta que los servicios prestados son controlados directa o indirectamente por la Commonwealth, no se ha considerado la necesidad de hacer un proceso formal de evaluación de riesgos penales en Navantia Australia.

### SAES:

SAES dispone del manual de Compliance y documentación asociada.

SAES es consciente de que cualquier comportamiento inadecuado de uno de sus miembros podría dañar la imagen y situación económica y patrimonial de SAES en un espacio temporal muy corto. Por ello, SAES, impulsada por su Órgano de Administración, ha decidido prevenir y evitar de forma activa cualquier posibilidad de este tipo mediante el establecimiento de una sólida cultura de cumplimiento en su seno, basada en el desarrollo de un sistema de cumplimiento adecuado y suficiente de acuerdo con la normativa vigente.

Con este propósito, SAES exige a todos sus empleados y colaboradores, que actúen en nombre o por cuenta de la organización, que desempeñen sus funciones de acuerdo con la legislación vigente, con los valores y principios éticos asumidos, así como con todas las políticas, procedimientos y controles internos que le sean aplicables.

En relación con lo anterior, se hace constar que tras la reforma del Código Penal en el año 2010 y, especialmente, tras la modificación operada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, surge la necesidad de que las empresas cuenten con modelos de prevención de riesgos penales; es decir, con sistemas de control que sirvan para prevenir y mitigar la comisión de delitos en el seno de las Organizaciones. Asimismo, a raíz de la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas, se hace patente la necesidad de

que estos modelos de prevención estén específicamente diseñados y adaptados a cada organización y sus concretos riesgos penales.

Como consecuencia de estas últimas modificaciones legislativas en materia penal y en línea con el compromiso ético de su órgano de gobierno, SAES ha desarrollado un Modelo de Compliance y Prevención Penal, para lo que ha compilado los procedimientos y controles que actualmente están ya implantados para la efectiva prevención y mitigación de riesgos en materia penal.

El presente Manual de Compliance y Prevención Penal (en adelante, el "Manual") establece el modelo de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales en España de SOCIEDAD ANÓNIMA DE ELECTRÓNICA SUBMARINA, S.M.E. Todo ello en relación con el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas establecido en el art. 31 bis del Código Penal.

Para elaborar este Manual se ha realizado un detallado análisis de los riesgos penales que hipotéticamente pueden producirse en las distintas áreas de negocio y departamentos de la Organización, teniendo en cuenta, por un lado, la sensibilidad a los riesgos penales detectada en sus procesos, en función del sector y las actividades que SAES realiza, así como eventos históricos, número de empleados y gravedad de tales riesgos si los mismos se materializasen y, por otro, las políticas y controles ya existentes.

De esta forma, el presente Manual se basa en los sistemas de control existentes y en aquellos que, a raíz de la revisión realizada como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal, se han reforzado o introducido en SAES para prevenir y mitigar la comisión de delitos dentro de la Organización; todo ello en el marco de cumplir con la finalidad de asentar la cultura ética y del cumplimiento normativo.

Finalmente, se hace constar que el impulso, desarrollo, implantación y efectiva aplicación

de este Manual de Compliance y de Prevención Penal cuenta con la involucración activa y la supervisión por parte del órgano de gobierno de la Organización, como una parte esencial del eficaz sistema de gestión de Compliance que SAES persigue.

### **SAINSEL:**

SAINSEL tiene implantado un Modelo de Prevención de Riesgos Penales (MPRP) donde se recogen, entre otros, los controles y acciones para impedir o mitigar los riesgos en la comisión de determinados delitos en el marco empresarial de SAINSEL. Los riesgos identificados y en los que se trabaja de forma continua a través del Comité de Prevención de Riesgos Penales y con la colaboración del resto de áreas y personal de la empresa son:

- Cohecho / Tráfico de influencias.
- Corrupción en los negocios.
- Estafa.
- Publicidad engañosa.
- Insolvencias punibles / frustración en la ejecución.
- Blanqueo de capitales.
- Fraude de subvenciones/Obtención fraudulenta de fondos de la Unión Europea.
- Delito fiscal/Fraude a la Seguridad Social/ Incumplimiento de obligaciones contables.
- Revelación de secretos de empresa/defensa nacional.
- Relativos a la propiedad intelectual e industrial.
- Daños informáticos.
- Delitos contra los recursos naturales y el Medio Ambiente.
- Riesgo provocado por explosivos.
- Delitos contra la intimidad personal y familiar.
- Delitos contra los derechos de los trabajadores.
- Malversación de Caudales Públicos.

Procedimiento de identificación de riesgos corporativos y por áreas de negocio

La identificación de riesgos corporativos y por áreas de negocio se realiza de manera concatenada en Navantia, siguiendo la normativa interna establecida al efecto.

Los procedimientos de identificación de los riesgos corporativos y por áreas de negocio se aplican con la metodología Top-down de los miembros del Comité de Dirección Corporativo y Bottom-up desde las Direcciones Funcionales, Unidades de Negocio y Programas y son regulados a través de una Norma Corporativa y de un Procedimiento de Calidad aplicable a los programas.

Dichos riesgos son identificados desde el primer responsable del riesgo hasta el puesto de mayor responsabilidad de la compañía y son escalados a corporativos según sea su valor de riesgo, resultado económico y naturaleza (riesgo, reputacional, accidentes personales, medioambientales y, en su caso, riesgos penales).

Los riesgos corporativos son representados en un mapa de riesgos según su probabilidad de ocurrencia e impacto en la compañía y son monitorizados.

Asimismo, a estos riesgos se les determinan unos planes de acción encaminados a evitar, reducir, compartir, traspasar o tolerar el riesgo y unos indicadores que permiten determinar la evolución de los mismos para adoptar, si procede, reconducir los planes de acción.

Periódicamente el Comité de Dirección Corporativo y la matriz Sepi es informada de la gestión de riesgos corporativos en Navantia clasificado en riesgos de buen gobierno, ética y cumplimiento, estratégicos, financieros, operacionales.

Presentamos a continuación, el esquema de escalado de riesgos de Navantia:



**SAES:**

SAES dispone de la norma 61-002539-AO para la identificación y tratamiento de los riesgos corporativos. Se desarrollan los procedimientos de identificación de riesgos en la norma, pero no se han identificado dichos riesgos.

**SAINSEL:**

La Sociedad dispone de un Procedimiento de Gestión de riesgos donde se describe la identificación, evaluación, categorización y seguimiento de los riesgos. Los riesgos identificados se representan gráficamente en un mapa de riesgos y el seguimiento de los mismos se lleva a cabo, dependiendo de su impacto y su probabilidad en los diferentes Comités: de Dirección, de Calidad, de Proyectos y/o de Prevención de Riesgos Penales, donde se revisan, analizan y se toman acciones para el cierre o mitigación de dichos riesgos.

**Riesgos no financieros de las actividades del Grupo**

Aplica a todas las compañías del Grupo. Los principales riesgos no financieros del grupo, clasificados según el plazo estimado del impacto, son los citados a continuación:

**Riesgos Estratégicos:** pueden surgir a consecuencia de optar por una determinada estrategia, por la ejecución inadecuada de la estrategia, por la falta de capacidad de respuesta a los cambios en el sector, así como, de aquellos derivados de fuentes externas o internas, que podrían influir directa o indirectamente de manera significativa en el logro de los objetivos.

**MEDIO PLAZO**

Falta de capacidad y recursos para ejecutar el plan de inversiones. De existir ineficiencias en algunas áreas estas impactarían negativamente en la consecución del Plan Estratégico de Navantia (PEN) y cuenta de resultados. Para mitigar este riesgo se ha realizado un análisis

de las capacidades orientado al PEN, un plan detallado de las inversiones necesarias por cada centro productivo y refuerzo del personal en el área de inversiones para acelerar su ejecución.

### LARGO PLAZO

**Envejecimiento de la plantilla:** La edad media de la compañía se encuentra en 50 años lo que provoca unos inadecuados niveles de productividad y dificultad en la implantación del Modelo de Astillero 4.0. Este riesgo se encuentra mitigado por la implantación del Plan Estratégico de Navantia 2019-2022 que a lo largo de ese periodo saldrá el personal con edad más avanzada a la vez que se incorporará de nuevo personal de menor edad.

**Unificación del Mercado Europeo de Defensa:** Navantia tiene un reto ante la posible creación de una futura empresa europea de construcción naval. La unificación del Mercado Europeo de Defensa podría implicar la especialización por productos de dicho mercado con la consiguiente reducción de cuota en el Mercado Internacional. Entre otros planes de acción se están identificando las estrategias de colaboración/consorcios con otras empresas europeas del sector para formar parte de proyectos europeos.

**Evolución cultural no satisfactoria:** una evolución cultural no satisfactoria imposibilita la consecución del Plan Estratégico de Navantia poniendo en riesgo la viabilidad empresarial de la compañía. Para ello Navantia ha puesto en marcha acciones encaminadas a una nueva organización y gobierno ágil, implementación del modelo de liderazgo, un plan integral de desarrollo profesional y la definición de la Política de Responsabilidad Social Corporativa.

**Riesgos Financieros:** se entienden como aquellos riesgos con consecuencias financieras adversas, tales como las que afectan a la liquidez de la compañía y su estructura de capital, las deudas contraídas por clientes y los riesgos

de mercado (que comprende riesgo de tipo de cambio y riesgo de tipo de interés).

**Riesgo de Liquidez:** Como riesgo de liquidez se entiende la imposibilidad de Navantia de hacer frente a sus obligaciones de pago como consecuencia de la carencia de recursos suficientes o de financiación de accionista o de terceros. Una gestión prudente del riesgo de liquidez implica el mantenimiento de efectivo y la disponibilidad de financiación para hacer frente a los compromisos adquiridos. Navantia presenta una gestión prudente del riesgo de liquidez manteniendo, bien, un adecuado nivel de efectivo o disponibilidad de facilidades crediticias comprometidas.

**Riesgo de crédito:** son riesgos derivados de las deudas contraídas por clientes por la posible pérdida causada por el incumplimiento de las obligaciones contractuales de los clientes, el riesgo político de país y el riesgo de ejecución indebida de las fianzas o avales que hubieran sido prestados a favor de los clientes en virtud de los contratos firmados.

**Riesgos de mercado:** derivados por la volatilidad de los mercados financieros y sus efectos sobre los instrumentos financieros los que pudiera invertir Navantia, de acuerdo con los criterios de selección de inversiones establecidos en la respectiva política.

**Riesgo de tipo de tipo de interés:** la fluctuación de los tipos de interés en los mercados financieros también puede afectar a la posición acreedora o deudora de Navantia puesto que puede encarecer o abaratar el coste de la financiación o rendimiento de las inversiones. Navantia tiene una exposición limitada al riesgo del tipo de interés dado que la financiación a largo plazo con coste financiero es otorgada por su accionista único Sociedad Estatal de Participaciones Industriales.

**Riesgo de tipo de cambio:** surge ante la volatilidad del mercado de divisas de aquellos paí-

ses en los que Navantia interviene a través de sus programas internacionales con divisas distintas a la divisa funcional euro. Navantia aplica la política de contratar instrumentos financieros, principalmente mediante compraventa a plazo de divisas.

**Riesgos Operacionales:** son los riesgos producidos por fallos en los procesos, del personal, de los equipos asociados al incumplimiento de plazo, coste y calidad de sus programas/proyectos/procesos, a la complejidad tecnológica de los productos y servicios y a las tecnologías de la información.

### CORTO PLAZO

**Complejidad Tecnológica:** La mayor complejidad tecnológica de los productos y servicios dificulta el buen desarrollo y terminación de los Programas que, llegado el caso, podría dar lugar a la cancelación de programas o asunción de costosas penalizaciones por falta de madurez tecnológica. Con el fin de mitigar este riesgo, se está definiendo un plan genérico de inserción tecnológica para los productos con soluciones de poca madurez tecnológica.

**Inadecuado nivel de ciberseguridad:** Consiste en un inadecuado nivel de protección del acceso a la información, mecanismos de vigilancia deficientes, respuesta ante los ataques lenta y poco solvente y gestión de vulnerabilidades ineficaz o inexistente. Un nivel insuficiente de ciberseguridad pone en peligro la reputación de la empresa, deteriora la cuenta de resultados y estructura de capital, que puede provocar el cese actividades parcial o total de la empresa con la consiguiente desaparición de la misma. Las acciones llevadas a cabo se centran en el refuerzo del nivel de protección, acceso a la información, incremento de la vigilancia y mejora de la respuesta y gestión de las vulnerabilidades.

**Riesgos asociados a la subcontratación:** Este riesgo deriva en otros riesgos, tales como, una inadecuada selección de subcontratas, incapacidad para controlar y realizar su seguimiento

adecuadamente, incumplimiento de los requerimientos por parte de la subcontrata, quiebra del subcontratista e incremento del coste por un mayor precio de los servicios subcontratados. Si los riesgos se materializasen, existiría un incumplimiento de las condiciones contractuales de los programas por incapacidad de las subcontratas y/o por la gestión ineficiente de las mismas. Como medidas para mitigar este riesgo se está incrementando el control en la evaluación y selección de las subcontratas, refuerzo en los efectivos y formación de los gestores de contratos y digitalización del proceso de digitalización de las subcontratas.

### MEDIO PLAZO

**No consolidación del Sistema Operativo de Navantia:** El Sistema Operativo no se está aplicando de forma homogénea en todos los programas. La no consolidación del Sistema Operativo no permitiría alcanzar la mejora de los márgenes de los Programas prevista. Los planes de acción establecidos para mitigar este riesgo se centran en la realización del análisis y seguimiento del nivel de implantación del sistema Operativo por cada uno de los programas y la determinación de medidas correctoras.

**Riesgos de los Programas en vigor:** Es la inadecuada planificación, gestión y/o ejecución de los riesgos relacionados con proyectos singulares o con un nivel elevado de complejidad retrasos, sobrecostes, paralización de operaciones, incumplimientos contractuales, etc. que pueda conllevar incluso a la paralización del proyecto con impactos significativos. El incumplimiento de plazo, coste y calidad de programas/proyectos/procesos pone en peligro el buen fin del mismo, con mermas en la cuenta de resultados y debilitamiento de la estructura de capital de la empresa. La rigurosa aplicación del Sistema Operativo reducirá sensiblemente los riesgos de los programas impactando favorablemente en los procesos y actividades de planificación, consolidación del diseño, gestión de riesgos de los programas, estrategia de compras y construcción y análisis e interpretación de indicadores.

## Riesgos en Relaciones Comerciales

### Navantia (incluye Navantia Australia):

Los riesgos en las relaciones comerciales con clientes o potenciales clientes de Navantia se mitigan con los procedimientos de diligencia debida y las instrucciones de procedimiento regladas internamente. Además, especialmente para supuestos de clientes de mayor rotación -como los de reparaciones- existe un procedimiento de verificación de solvencia financiera que lleva a cabo la Dirección Financiera, caso por caso. En cuanto a los proveedores, existe un proceso de homologación reglado por el que se envía un cuestionario que ha de ser cumplimentado debidamente, en él se incluye un procedimiento de diligencia debida.

### SAES:

SAES, en las relaciones comerciales con clientes o potenciales clientes, los riesgos se mitigan con los procedimientos de diligencia debida y las instrucciones de procedimiento regladas internamente. En cuanto a los proveedores, existe un proceso de homologación reglado por el que se cumplimenta un cuestionario. Para los proveedores de gran volumen, en él se incluye un procedimiento de diligencia debida.

### SAINSEL:

SAINSEL, en el ámbito de las relaciones comerciales con sus proveedores, les remite cuestionarios de Diligencia Debida, los cuales una vez recibidos cumplimentados son analizados por el Comité de Prevención de Riesgos Penales. Adicionalmente, se firman acuerdos de Confidencialidad para evitar riesgos con divulgación de la información que se intercambie con ellos.

## Productos o servicios que puedan tener efectos negativos

### Navantia (incluye Navantia Australia):

Todos los productos y servicios de Navantia se someten a controles de calidad y a procedimientos de gestión reglados que mitigan los efectos negativos.

Nuestros productos (buques, submarinos, parques eólicos, motores, productos de sistemas) y servicios (reparaciones de buques, apoyo al ciclo de vida de los productos) se diseñan y personalizan a demanda del cliente, siguiendo las normas nacionales y/o internacionales que sean de aplicación al caso. En caso de que los productos o servicios tuvieran efectos negativos, ellos se resuelven de manera particularizada, caso a caso. De cualquier manera, todos los productos y servicios desarrollados por Navantia se someten a controles de calidad y a procedimientos de gestión reglados internamente.

### SAES:

Dada la naturaleza de los clientes de la sociedad, Ministerios de Defensa, Organismos Gubernamentales y grandes integradores de productos o servicios como Navantia, el estricto control de calidad que se aplica reduce significativamente la probabilidad de los efectos negativos del suministro de los equipos y servicios de SAES.

### SAINSEL:

Todos los productos y servicios desarrollados por SAINSEL se someten a controles de calidad (desde su diseño hasta su instalación final) y a procedimientos de pruebas internos y no se considera que ninguno de ellos tenga efectos negativos.

## Productos o servicios que puedan tener efectos negativos

### Navantia (incluye Navantia Australia):

El procedimiento de la gestión de riesgos es tal y como sigue:



El Procedimiento de la gestión de riesgos se regula desde la Política de Gestión de Riesgos y Oportunidades Corporativas, basada en el marco integrado de gestión empresarial recogido en el informe COSO II (Committee of Sponsoring Organizations), la Norma Corporativa que desarrolla con más detalle el procedimiento de la gestión de riesgos corporativos y especifica la identificación de los riesgos por los miembros del Comité de Dirección, así como, los criterios de escalado a corporativo de los riesgos de las Direcciones Funcionales, Unidades de Negocio y Programas y, por último, el Procedimiento de Calidad que regula con profusión la operativa de gestión de los riesgos de los programas desde la fase precontractual hasta la finalización del mismo.

Una vez identificados los riesgos, éstos son valorados según su probabilidad de ocurrencia e impacto en la compañía. Son definidos unos planes de acción y, en caso necesario, reforzados con controles o normativa que mitigue la exposición al riesgo.

Los riesgos son monitorizados para verificar la evolución del riesgo, y si procede, determinar unos nuevos planes de acción o modificación de los ya existentes.

Periódicamente los riesgos más relevantes de las Direcciones y Programas son comunicados a los órganos de Gobierno de la Compañía con el fin de que se adopten las medidas y asignación de recursos necesarios con el fin de mitigar los riesgos y alcanzar más eficazmente los objetivos de la empresa.

### SAES:

El procedimiento de Gestión de Riesgos 64-003316-B0, tiene por objeto establecer las pautas seguidas en SAES para la gestión de los riesgos (del sistema de gestión de la calidad o en el ámbito de un Proyecto), de forma que se prepare el Plan de Gestión de Riesgos y se minimice la probabilidad de que éstos se materialicen.

Se establecen directrices para la implementación del proceso de gestión de riesgos, que incluye:

- La planificación de la gestión de los riesgos.
- La identificación de los riesgos.
- El análisis de los riesgos.
- La planificación de la respuesta a los riesgos.
- La supervisión y control de los riesgos.

La siguiente figura muestra de forma gráfica el proceso de gestión de riesgos:

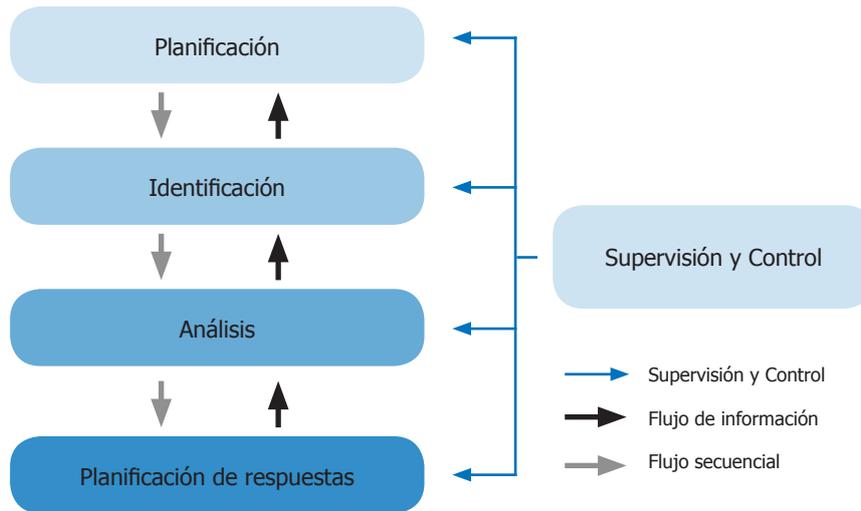


Figura 1. Proceso de GR: diagrama de flujo

Este procedimiento se aplica a:

- a) Todos los Proyectos realizados en SAES.
- b) Al sistema de gestión de calidad.

El nivel de detalle, extensión y profundidad en la aplicación de los requisitos establecidos en la normativa dependerá de la complejidad, criticidad, volumen y finalidad del sistema en desarrollo.

**SAINSEL:**

SAINSEL dispone de un Procedimiento de Gestión de riesgos, donde se describe la identificación, evaluación, categorización y seguimiento

de los riesgos. Los riesgos identificados se representan gráficamente en un mapa de riesgos y el seguimiento de los mismos se lleva a cabo, dependiendo de su impacto y su probabilidad en los diferentes Comités: de Dirección, de Calidad, de Proyectos y/o de Prevención de Riesgos Penales, donde se revisan, analizan y se toman acciones para el cierre o mitigación de dichos riesgos.

Los riesgos identificados en la Sociedad están agrupados fundamentalmente en:

- Riesgos Corporativos.
- Riesgos Penales.
- Riesgos en las áreas de negocio.

## 1.5 INDICADORES CLAVE ACTIVIDAD EMPRESARIAL

A continuación, se incluyen los indicadores claves financieros cuya definición consta en el Anexo II.

### Indicadores financieros de Navantia

#### Eficiencia económica

		BÁSICOS	COMPUESTOS	BÁSICOS	COMPUESTOS
		m €	%	m €	%
Código	Denominación	2019		2018	
KPI_F1	Ingresos	1.258.548		1.115.992	
KPI_F2	Gastos Proveedores	1.066.545	85%	924.896	83%
KPI_F3	Valor añadido	192.003	15%	191.096	17%
KPI_F4	Remuneración a los empleados	288.446	23%	392.398	35%
KPI_F5	EBITDA	-95.700	-8%	-197.593	-18%
KPI_F6	Gastos Financieros	246.568	20%	220.795	20%
KPI_F7	Dividendos	No Aplica		No aplica	
KPI_F8	Impuesto sobre beneficios	-29.840	-2%	-109.696	-10%
KPI_F9	Contribución económica a la Comunidad	636	0%	407	0%
KPI_F10	Contribución a Administración Pública	124.747	10%	141.081	13%
KPI_F11	Inversión I+D+i	1.274	0%	646	0%
KPI_F12	Inversión total	39.828	3%	36.680	3%
KPI_F13	Rentabilidad / ROE	No Aplica		No Aplica	
KPI_F14	Endeudamiento	20		-146	
KPI_F15	Autocartera	No Aplica		No Aplica	

## 2. INFORMACION IMPACTO ACTIVIDAD DE NAVANTIA EN DIVERSAS CUESTIONES

### 2.1 MEDIOAMBIENTALES

#### Procedimientos de evaluación/ certificación ambiental

Navantia dispone de la certificación ISO 14001:2015 en todos los Núcleos Productivos.

Se dispone de un Manual Corporativo de Gestión Ambiental que constituye el documento básico que describe las disposiciones tomadas por Navantia con objeto de realizar una adecuada gestión ambiental.

Para el desarrollo del Sistema de Gestión Ambiental, se ha optado por un modelo que permita una gestión ambiental unificada para todas las Unidades de Negocio e instalaciones de Navantia.

Un modelo integrado presenta las siguientes ventajas:

- Alineamiento de las distintas políticas y objetivos de la Organización.
- Armonización de los diferentes criterios de gestión.
- Simplificación de la estructura documental del Sistema de Gestión Ambiental.
- Menor esfuerzo global de formación del personal.
- Mayor eficacia y eficiencia en la implantación y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental.

- Integración de la información y el control de gestión.
- Aprovechamiento de sinergias de las distintas instalaciones.

El objetivo final del Sistema de Gestión Ambiental es la mejora continua del desempeño ambiental, proporcionando garantías de que los requisitos legales y reglamentarios se cumplen y son permanentemente actualizados en función de los cambios de legislación aplicables. Asimismo, el sistema debe proporcionar garantías de cumplimiento de los compromisos ambientales adquiridos en la Declaración de las Políticas Generales de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente de Navantia.

El alcance del Sistema de Gestión Ambiental es el siguiente para cada núcleo geográfico:

#### Bahía de Cádiz:

Fabricación, construcción, reparación, transformación y mantenimiento de buques, zonas de buques, artefactos marinos (incluido offshore), pequeñas embarcaciones y equipos industriales. Diseño, producción, apoyo logístico y desarrollo de soporte lógico (software) de: sistemas de armas y artillería: cañones, lanzamisiles, sistemas de combate, direcciones de tiro, sistemas de mando y control, sistemas de comunicaciones. Sistemas de control para buques e instalaciones industriales. Sistemas optoelectrónicos de detección. Mecánica hidráulica pesada. Agente MARPOL.

### **Dársena de Cartagena:**

Diseño, desarrollo, fabricación, construcción, sostenimiento, transformación, mantenimiento y apoyo a Ciclo de Vida de Buques, zonas de Buques, artefactos flotantes, pequeñas embarcaciones y equipos industriales. Diseño, desarrollo, fabricación, instalación y apoyo al ciclo de vida de Motores diésel terrestres y marítimos, plantas propulsoras y grupos de movilidad (GMP). Plantas de producción eléctrica, cogeneración y desaladoras. Fundición, calderería, mecanizado y montaje de piezas, componentes y conjuntos de todo tipo y tamaño. Diseño, producción, apoyo logístico y desarrollo de soporte lógico (Software) de Sistemas de Control de plataformas para buques e instalaciones industriales.

### **Ría de Ferrol:**

Diseño, fabricación, construcción, transformación, reparación y mantenimiento de buques, zonas de buques, artefactos marinos (incluidas instalaciones offshore), pequeñas embarcaciones y equipos industriales. Fabricación, montaje y reparación de turbinas y aerogeneradores incluyendo sus estructuras de soporte fijas o flotantes, para instalación en campo. Agente Marpol.

La planificación de las actuaciones de Navantia incluye como pilar fundamental la identificación de los aspectos ambientales de las actividades, productos y servicios bajo el control o influencia de la organización, con el fin de determinar cuáles

de ellos pueden ocasionar un impacto ambiental, ya sea actual o potencial y desde una perspectiva de ciclo de vida.

Navantia tiene desarrollados y establecidos procedimientos con objeto de:

- Identificar los aspectos ambientales de las actividades, productos y servicios que Navantia puede controlar y sobre los que se puede influir.
- Tener en cuenta los cambios de actividades, productos y servicios en dicha identificación.
- Determinar mediante su evaluación cuáles de ellos tiene la consideración de aspectos significativos.

Dichos procedimientos establecen la sistemática seguida para la identificación y la evaluación de los aspectos ambientales, tanto en las situaciones normales y anormales de operación, como en las situaciones de emergencia.

Esta información se mantiene actualizada y se toma como referencia para la determinación de riesgos y oportunidades.

Los procedimientos del Sistema de Gestión Ambiental se desglosan en la documentación controlada de cada núcleo geográfico.

La documentación del sistema disponible en cada núcleo abarca la siguiente relación:

## Procedimientos comunes

REFERENCIA	TÍTULO
<b>M-C-GMA</b>	Manual del Sistema de Gestión Ambiental
<b>P-C-GMA-002</b>	Auditorías internas del SGA
<b>N-001</b>	Norma reguladora de la normativa de NAVANTIA
<b>N-031</b>	Desarrollo, aprobación y distribución de documentos SGC / SGPR / SGA
<b>P-FOR-001</b>	Gestión de la Formación.
<b>P-APR-CAL-002</b>	Evaluación de proveedores.
<b>P-C-CAL-007</b>	Gestión de riesgos y oportunidades
<b>P-C-CAL-046</b>	Análisis de contexto y partes interesadas
<b>P-C-GMA-PRL-002</b>	Coordinación actividades empresariales en NAVANTIA
<b>P-C-GMA-PRL-003</b>	No Conformidades, acción correctiva y acción preventiva en PRL y MA
<b>P-C-GAM-PRL-004</b>	Composición, funciones y responsabilidades del Comité de Dirección de Prevención y Medio Ambiente de Navantia
<b>P-C-GMA-PRL-005</b>	Coordinación de actividades empresariales cuando Navantia actúa como empresa concurrente

## Procedimientos del SGA Bahía de Cádiz

REFERENCIA	TÍTULO
<b>P-GMA-BC-007</b>	Análisis del contexto y las partes interesadas pertinentes al Sistema de Gestión Ambiental
<b>P-GMA-BC-001</b>	Organización y Funciones del Sistema de Gestión Ambiental
<b>P-GMA-BC-002</b>	Identificación, evaluación y registro de aspectos ambientales
<b>P-PRLGMA-BC-008</b>	Planes de Prevención y Medio Ambiente
<b>P-PRLGMA-BC-006</b>	Identificación y evaluación de requisitos legales y otros requisitos aplicables en materia preventiva y ambiental
<b>P-GMA-BC-006</b>	Planificación Anual del Sistema de Gestión Ambiental
<b>P-PRLGMA-BC-003</b>	Objetivos, metas y programas
<b>P-GMA-BC-004</b>	Proceso de comunicaciones internas y externas de temas ambientales
<b>P-PRLGMA-BC-007</b>	Control de los Registros
<b>P-GMA-BC-100</b>	Gestión de residuos peligrosos
<b>P-GMA-BC-101</b>	Gestión de residuos no peligrosos
<b>P-GMA-BC-102</b>	Control de la contaminación atmosférica y acústica
<b>P-GMA-BC-103</b>	Control de aguas
<b>P-GMA-BC-104</b>	Notificación de emisiones y transferencia de contaminantes
<b>P-GMA-BC-105</b>	Control de los aspectos ambientales durante el ciclo de vida
<b>P-MAN BC-301</b>	Gestión de las infraestructuras
<b>P-SFA-CAL-060</b>	Criterios para la selección y aprovisionamiento de pinturas
<b>P-GMA-BC-003</b>	Accidentes e incidentes ambientales
<b>P-PRLGMA-BC-004</b>	Observaciones Preventivas y Ambientales
<b>P-GMA-BC-005</b>	Seguimiento y medición
<b>P-PRLGMA-BC-005</b>	Revisión por la Dirección

## Procedimientos del SGA Dársena de Cartagena

REFERENCIA	TÍTULO
<b>P-GMA-CA-001</b>	Identificación y evaluación de Aspectos Ambientales
<b>P-GMA-CA-002</b>	Identificación y Acceso a la legislación
<b>P-GMA-CA-003</b>	Control de Registros
<b>P-GMA-CA-004</b>	Control de la documentación y los datos
<b>P-GMA-CA-005</b>	Conocimiento, manipulación y gestión de residuos
<b>P-GMA-CA-006</b>	Comunicación interna y externa
<b>P-GMA-CA-007</b>	Definición de Objetivos
<b>P-GMA-CA-009</b>	Definición de Indicadores Ambientales
<b>P-GMA-CA-010</b>	Control de Emergencias
<b>P-GMA-CA-011</b>	Revisión por la Dirección del SGA
<b>P-GMA-CA-012</b>	Tratamiento de aguas
<b>P-GMA-CA-013</b>	Control de las emisiones atmosféricas
<b>P-GMA-CA-015</b>	Organización y funciones el SGA

## Procedimientos del SGA Ría de Ferrol

REFERENCIA	TÍTULO
<b>P-GMA-RF-000</b>	Desarrollo, Aprobación y Distribución de la Información Documentada del SGMA
<b>P-GMA-RF-110</b>	Organización y Funciones
<b>P-GMA-RF-210</b>	Identificación y Cumplimiento de Requisitos legales y Otros Requisitos
<b>P-GMA-RF-220</b>	Aspectos Ambientales
<b>P-GMA-RF-230</b>	Riesgos Ambientales
<b>P-GMA-RF-240</b>	Objetivos Ambientales
<b>P-GMA-RF-320</b>	Comunicación
<b>P-GMA-RF-330</b>	Control de la Información Documentada
<b>P-GMA-RF-410</b>	Control de los Residuos
<b>P-GMA-RF-450</b>	Control Operacional
<b>P-GMA-RF-470</b>	Preparación y Respuesta ante Emergencias
<b>P-GMA-RF-510</b>	Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación
<b>P-GMA-RF-530</b>	Revisión por la Dirección

Por otra parte, en línea con la Política Ambiental, se ha realizado conforme a la norma ISO 14064 el cálculo del inventario corporativo de emisiones de

gases de efecto invernadero – huella de carbono – correspondiente al año 2018. Dicho inventario se ha sometido a verificación externa conforme

a la norma ISO 14064, habiéndose recibido declaración de conformidad del inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (huella de carbono) tras el mencionado proceso de verificación externa llevado a cabo por Bureau Veritas.

**Navantia Australia:**

Se ha pasado satisfactoriamente la Auditoría de Certificación ISO 14001:2015 - Environmental Management system. Se está a la espera de recibir el certificado en marzo de 2020.

**SAES:**

No ha desarrollado SAES procedimientos de evaluación ambiental pues su actividad de ingeniería no es relevante en cantidad o calidad a este respecto.

No obstante lo anterior, la sociedad aplica las siguientes medidas de tratamiento de residuos y prevención medioambiental:

1. Reciclaje de papel.
2. Reciclaje de productos químicos.
3. Recogida y limpieza de aceites y piezas.
4. Otros residuos.

Todas ellas realizadas principalmente por la empresa RETRAMUR, G.R., S.L. especializada en reciclaje y tratamiento de residuos.

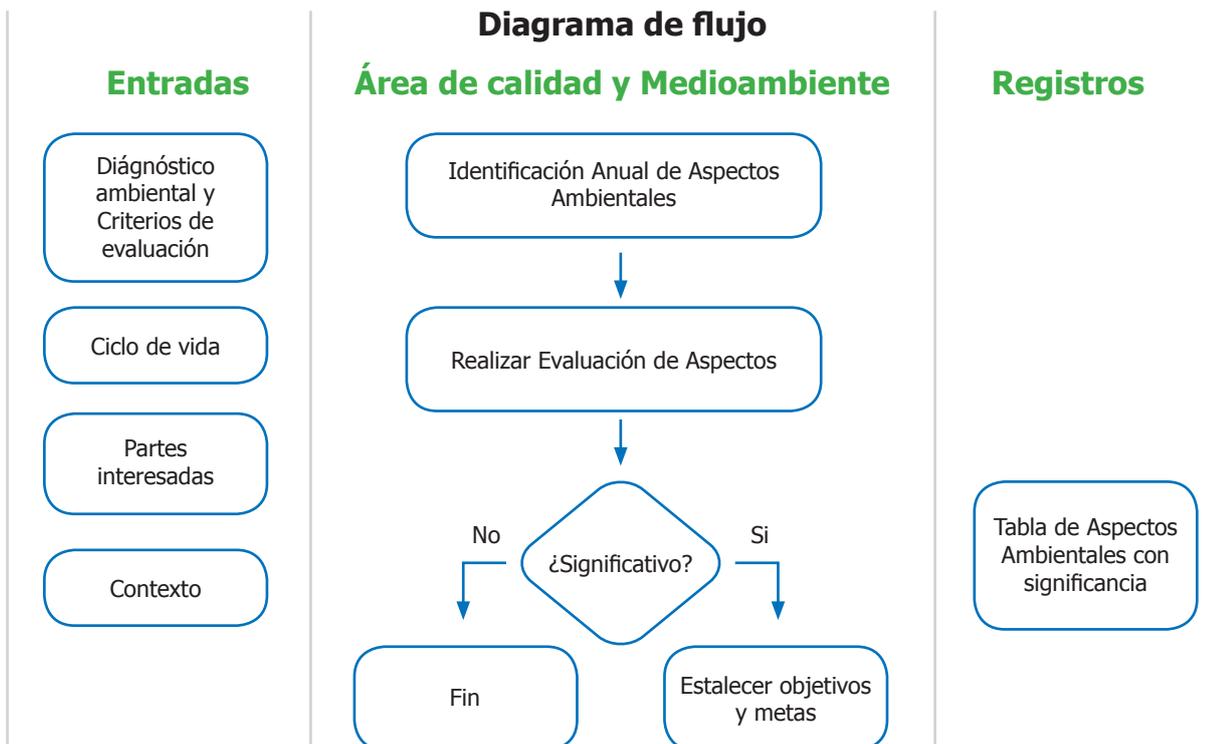
**SAES:**

No dispone de procedimientos de certificación de Medio Ambiente, pues su actividad no es relevante en este aspecto.

**SAINSEL:**

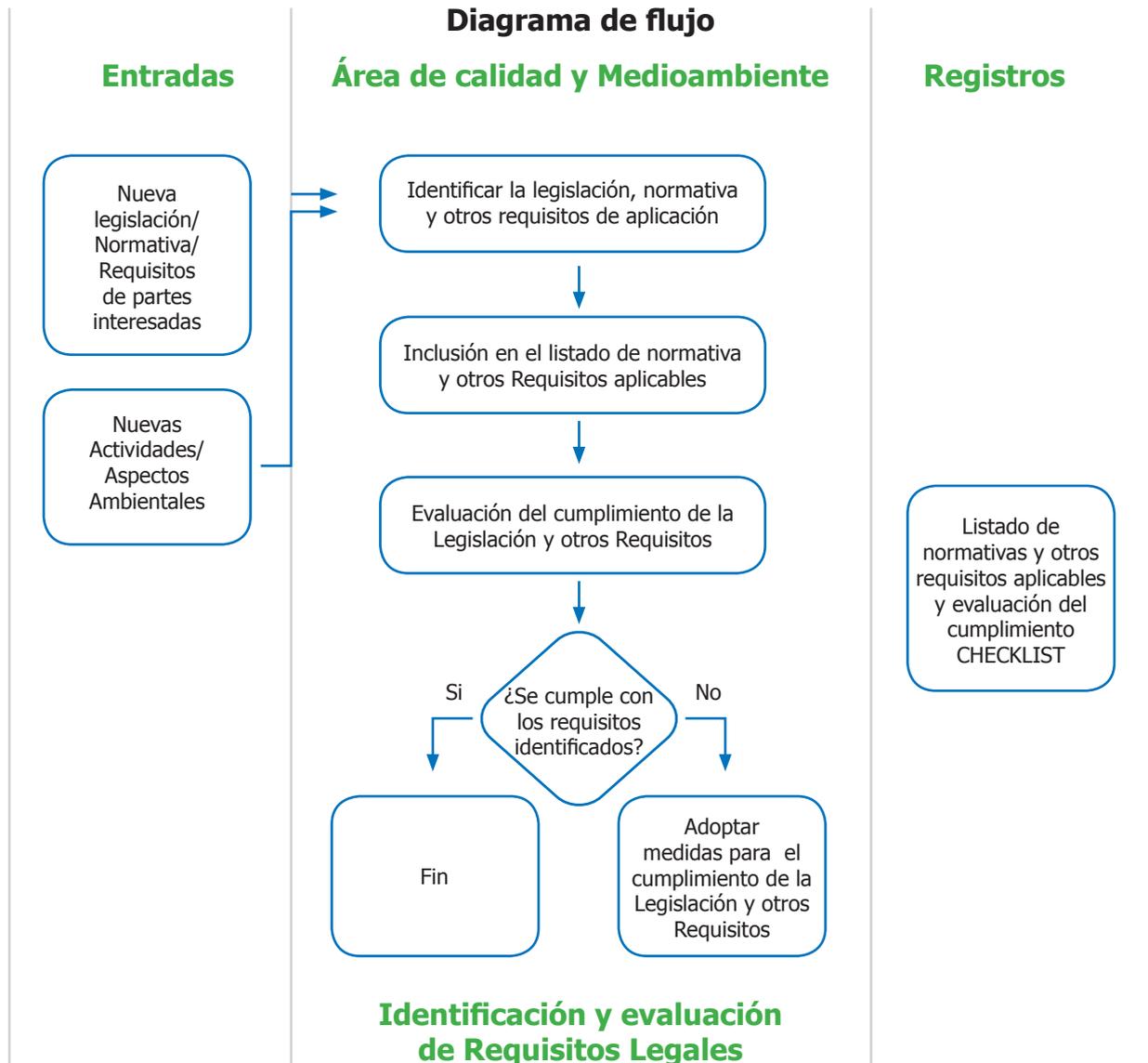
La metodología, seguida por SAINSEL, para identificar y evaluar los aspectos ambientales que afectan a la organización (requisitos legales ambientales y otros requisitos que la organización suscriba), es la representada en las siguientes figuras:

**DIAGRAMA DE FLUJO DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES**



**Identificación y evaluación de Aspectos ambientales**

## DIAGRAMA DE FLUJO DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE REQUISITOS LEGALES



### Diagrama de flujo de identificación y evaluación de requisitos legales

La sociedad dispone de un Sistema de Gestión Ambiental aplicable a las actividades de desarrollo de hardware y software, producción instalación y soporte integral de sistemas de mando, supervisión y control destinados al sector naval y aeroespacial.

Dicho Sistema está certificado por AENOR conforme a la norma:

-UNE-EN ISO 14001: Sistemas de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su uso.

### Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Acogiéndonos a la modalidad prevista en el apartado a) del artículo 26 de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental, por parte de la Dirección de Seguros y Riesgos Industriales se mantiene contratada desde la fecha de entrada en vigor de la citada Ley una póliza de seguro, para el año 2019

suscrita con AXA XL, para cumplir con la obligación para Navantia, emanada del artículo 24 de la citada Ley, de disponer de una garantía financiera que permita hacer frente a la eventual responsabilidad medioambiental en la que pudiéramos incurrir, como consecuencia de las actividades industriales que desarrollamos en nuestras instalaciones.

Esta póliza está pendiente de revisión en su alcance, límites y coberturas, por si fuera necesaria su modificación a la vista del resultado de los estudios e informes de riesgos medioambientales que nos consta se han hecho o se están realizando de la Planta Marpol de Cádiz por los responsables de Prevención y Medio Ambiente de la Bahía, y que hemos solicitado se amplíen al resto de instalaciones de Navantia en todas sus localizaciones geográficas que puedan ser potencialmente portadoras de este riesgo.

#### **Navantia – Bahía de Cádiz.**

Provisiones por responsabilidades: Riesgo de declaración de suelos contaminados en Navantia – Cádiz: 18.000 €.

En el mismo centro, y como condicionante para la puesta en marcha de la ampliación de la Planta Marpol en Cádiz, se realizó el cálculo de la garantía financiera tal y como fue requerido en la Autorización Ambiental Integrada de la misma. Como resultado del análisis de riesgos realizado, se obtiene que la garantía financiera obligatoria que debería establecerse asciende 1.042.972,42 €.

De acuerdo con el artículo 28 de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental (LRMA), los operadores de aquellas actividades susceptibles de ocasionar daños cuya reparación se evalúe por una cantidad comprendida entre 300.000 y 2.000.000 de euros y acrediten mediante la presentación de certificados expedidos por organismos independientes que están adheridos

con carácter permanente y continuado, bien al sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS), bien al sistema de gestión medioambiental UNE-EN ISO 14001 vigente, quedarán exentos de constituir la citada garantía financiera obligatoria.

Por lo tanto, a fecha de redacción del presente ARA, la empresa Navantia para sus instalaciones de la Planta Marpol de Cádiz quedaría legalmente exenta de constituir dicha garantía financiera obligatoria. No obstante, se mantiene cubierto el riesgo a través de un seguro de responsabilidad medioambiental, como se cita anteriormente.

#### **Navantia – Dársena de Cartagena.**

Durante el año 2019 se ha realizado por una ECA un Análisis de Riesgos Ambiental (ARA) según la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental (LRM) y su desarrollo reglamentario, que establece la obligación de una garantía financiera a determinados operadores, con la cual hacer frente a la responsabilidad medioambiental inherente a la actividad, y se describen en el artículo 37 del Real Decreto 183/2015, de 13 de marzo.

Vista la tipología de escenarios identificada en el análisis de riesgos, y conocidas las medidas preventivas existentes en Navantia, para sus instalaciones de astillero, fábrica de motores y reparación y acondicionamiento de estructuras navales de la Dársena del Puerto de Cartagena permiten concluir que el perfil de riesgos es "aceptable".

Por otra parte, como resultado del análisis de riesgos realizado, se obtiene que la garantía financiera obligatoria, que debería establecerse asciende a 265.087,34 €.

De acuerdo con el artículo 28 de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental (LRMA), los operadores de aquellas actividades susceptibles de ocasionar daños cuya reparación se evalúe por una,

cantidad inferior a 300.000 euros quedarán exentos de constituir la citada garantía financiera obligatoria.

Por lo tanto, la empresa Navantia para sus instalaciones de Cartagena quedaría legalmente exenta de constituir dicha garantía financiera obligatoria. No obstante, se mantiene cubierto el riesgo a través de un seguro de responsabilidad medioambiental, como se cita anteriormente.

**Navantia Australia:**

En el desarrollo de las actividades propias de Navantia Australia en 2019 no se identifican riesgos ambientales significativos y por tanto no se han desarrollado medidas de prevención para ellos.

**SAES:**

La sociedad tiene contratada una póliza de Responsabilidad Civil corporativa y entre los riesgos cubiertos no se encuentra el de daños medioambientales debido a la poca probabilidad de ocurrencia de los mismos.

**SAINSEL:**

Las actividades propias de SAINSEL en ningún caso tiene incidencias de consideración en el Medio Ambiente y por tanto no se gestionan provisiones ni garantías al respecto.

## 2.1.1 CONTAMINACIÓN

### Medidas de prevención y control de emisiones atmosféricas.

Navantia tiene establecidos procedimientos que definen el proceso a seguir para efectuar el control de las emisiones de contaminantes químicos a la atmósfera, incluyendo en el mismo tanto la identificación de los focos emisores como las mediciones a efectuar, para que en caso necesario, puedan efectuarse y establecerse las oportunas medidas preventivas y/o correctivas con el fin de evitar en lo posible la presencia de impactos ambientales derivados de nuestras actividades que puedan contribuir al deterioro ambiental de la atmósfera.

CENTRO GEOGRÁFICO	MEDICIONES REALIZADAS	MEDICIONES DENTRO DE LÍMITE LEGAL
Ría de Ferrol	--- (*)	---
Dársena de Cartagena	25	25
Bahía de Cádiz	3	3
<b>Navantia</b>	<b>28</b>	<b>28</b>

MEDICIÓN DE FOCOS DE EMISIÓN A LA ATMÓSFERA (AÑO 2019)

(\*) No correspondió durante 2019 la realización de ninguna medición reglamentaria.

Por otra parte, dichos procedimientos desarrollan el proceso a seguir para efectuar el seguimiento y control de los focos emisores de ruidos producidos por las actividades desarrolladas en nuestras instalaciones, que emiten o puedan emitir ruidos hacia el exterior.

Para mejorar las prácticas y medios de distintas actividades en relación con la prevención de la contaminación atmosférica, se realizaron las siguientes acciones:

### Navantia – Ría de Ferrol

- Desarrollo del sistema de hidro-jetting (Proyecto Jetpul) para el chorreado de barcos en reparación mediante la sustitución de la granalla convencional, lo cual permite la reducción de la emisión de partículas a la atmósfera.
- Sustitución de calderas de calefacción alimentadas con fuel del por calderas de gas natural con objeto de reducir la emisión de compuestos del azufre (edificio de Turbinas).
- Promoción del programa de reducción de emisiones procedentes de vehículos mediante la aplicación móvil "Urban Mobility".

### Navantia – Bahía de Cádiz

- Realización de auditorías internas a empresas aplicadoras de pintura incidiendo en la trazabilidad de los datos de consumos de COV's a reportar.
- En Navantia – San Fernando se ha descartado el uso de chorro seco en cascos de buques, realizando estas tareas con chorro húmedo, lo que redundará en la práctica eliminación de la contaminación difusa de partículas asociada al chorro.
- En Navantia – San Fernando se ha tramitado con la Administración Ambiental la consideración de Modificación No Sustancial (MNS) de la Autorización Ambiental Unificada (AAU) para el proyecto de construcción del nuevo Taller P2, en el cual se definen los focos de emisión que contendrán el propio taller, controlando y minimizando las emisiones de partículas generadas.
- También se ha solicitado para el proyecto del Taller de Línea de Paneles Planos a realizar en San Fernando, la consideración de MNS a la Administración Ambiental.

- Se ha realizado el encapsulado de las máquinas de las industrias auxiliares por su efecto en la reducción de ruido por apantallamiento.
- Por otra parte, debido a la ampliación de la Planta Marpol para el tratamiento de aguas oleosas procedentes de buques se ha instalado un sistema de tratamiento de olores, como condicionante dentro de la AAI.
- Se ha licitado un nuevo AMS para la adjudicación de medición de emisiones a la atmósfera en Bahía de Cádiz, adjudicada a la empresa SGS Tecnos.

### Navantia – Dársena de Cartagena

- Realización de auditorías internas a empresas aplicadoras de pintura incidiendo en la trazabilidad de los datos de consumos de COV's, planes ambientales, formación del personal, y actuación ante emergencias.
- En Reparaciones Cartagena se continúan realizando las operaciones de decapado con chorreo húmedo, para evitar la propagación de partículas, y se sigue, en la medida de lo posible, con el Encapsulamiento de los Buques en Reparación, con el fin de confinar el foco de emisión.
- Durante los procesos de construcción del Submarino, todos los procesos de chorreo se realizan dentro de talleres y cabinas, con lo que se evita la dispersión de partículas.
- Se ha procedido a la eliminación de los focos de emisión asociados a distintos procesos, como la Sala de Tratamientos Térmicos, disparadora de machos, horno de secado de Servicios Auxiliares, etc.
- Se continúa con el proceso de adecuación de focos.

- Se ha procedido a la sustitución de calefacción en diversos talleres, cambiando de caldera de gasoil, a calderas de Gas Natural.

### Navantia Australia:

No se proporcionan datos, pues no se realizan mediciones de contaminación, las instalaciones de Navantia Australia son oficinas alquiladas.

### SAES:

No se proporcionan datos, pues las instalaciones de SAES están integradas en los astilleros de Navantia.

### SAINSEL:

No se proporcionan datos, pues las oficinas de SAINSEL se encuentran integradas en el Parque Empresarial San Fernando, en San Fernando de Henares, quien es el último responsable de cuestiones medioambientales de las instalaciones.

## Medidas prevención ruido

Los principales focos ruidosos existentes en Navantia están generados por las siguientes actividades / instalaciones:

- Chorreo y trabajos de decapado y porra-ceado.
- Movimiento de maquinaria y grúas.
- Ensamblaje de piezas.
- Extracciones de buques y talleres y ventilación forzada de espacios confinados.

El ruido ambiental es un aspecto significativo sólo en instalaciones muy próximas a núcleos poblacionales. En tal caso, la puesta en práctica de medidas organizativas para la limitación de trabajos ruidosos en horario nocturno es una práctica habitual en la planificación de trabajos y son contemplados en los Planes de Prevención y Medio Ambiente de cada obra.

Se realizaron en 2019 las siguientes mediciones de ruido:

CENTRO GEOGRÁFICO	MEDICIONES DE RUIDO	MEDICIONES DENTRO DE LÍMITE LEGAL
Ría de Ferrol	6	6 (*)
Dársena de Cartagena	2	2
Bahía de Cádiz	4	4
<b>Navantia</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

MEDICIONES DE RUIDO POR CENTROS (AÑO 2019)

(\*) Un muestreo de una medición fuera de límites debido al intenso tráfico (fuente externa).

### Navantia Australia:

En el desarrollo de las actividades propias de Navantia Australia no se identifican riesgos ambientales significativos relacionados con el ruido y, por tanto, no se han desarrollado medidas de prevención para ellos.

### SAES:

Por la actividad de la sociedad no se producen focos ruidosos que tuvieran que ser mitigados. De acuerdo con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales esta actividad no tiene por qué estar reflejada en la evaluación de riesgos.

#### **SAINSEL:**

El ruido que pueden generar las actividades de SAINSEL no es lo suficientemente significativo como para establecer medidas para su prevención.

#### **Medidas prevención contaminación lumínica**

#### **Navantia:**

La Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, en su Sección 3ª de Contaminación lumínica excluye del ámbito de aplicación de esta Ley el alumbrado propio de las actividades portuarias.

#### **Navantia Australia:**

En el desarrollo de las actividades propias de Navantia Australia no se identifican riesgos ambientales significativos relacionados con contaminación lumínica y, por tanto, no se han desarrollado medidas de prevención para ellos.

#### **SAES:**

Por la actividad de la sociedad no se producen focos lumínicos que tuvieran que ser mitigados.

#### **SAINSEL:**

La contaminación lumínica que pueda provocar las actividades de SAINSEL no es lo suficientemente significativa como para establecer medidas para su prevención.

## **2.1.2 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS**

### **Medidas de prevención y control de vertidos.**

Se recoge a continuación una somera descripción de cómo se gestiona en cada núcleo geográfico de Navantia el vertido de aguas residuales consecuencia de la actividad de cada centro:

#### **Navantia - Dársena de Cartagena**

Navantia - Dársena de Cartagena dispone de autorización de vertido al mar de las aguas de refrigeración de Unidad de Negocio Motores con Nº Expte. 94/01 y de las Instalaciones de Prueba de la Sección 3 (IPS3), correspondiente al expediente AU/VM/0016/2011.

Los planes de vigilancia recogidos en las autorizaciones de vertido al mar de aguas de refrigeración, captadas en el medio marino tanto de Bancos de Prueba de Motores como en las instalaciones de IPS3, han sido realizadas por una Entidad Colaboradora de la Administración, según lo recogido en las condiciones técnicas de explotación de dichas autorizaciones. Así mismo se dispone de Autorización Municipal de Vertidos al Alcantarillado VE 2016/6 de 19 de septiembre de 2018, dónde se autorizan los vertidos tanto de aguas sanitarias como de las procedentes de la Depuradora BARIN.

Todas estas Autorizaciones Sectoriales, se incluirán en la Autorización Ambiental Integrada que se está tramitando con la Consejería de Medio Ambiente de la CARM.

## Navantia – Bahía de Cádiz

En Navantia – Cádiz, las aguas residuales generadas son canalizadas hacia la EDAR ubicada en el astillero. La autorización de vertido marca los parámetros a controlar y la periodicidad establecida para cada analítica.

En la arqueta del agua de salida de la EDAR hay instalados dos equipos de control y medición en continuo del caudal y concentración de sólidos en suspensión en el agua de salida, enviando en tiempo real los datos a la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía vía GPRS.

El agua residual urbana que se genera en el centro se trata para ser depurada previo a su vertido final. No obstante, con el fin de ampliar el ciclo del agua y reducir al máximo el vertido de carga contaminante al mar, se han ejecutado inversiones, para poder reutilizar esta agua ya tratada, incorporando un tratamiento terciario en la Planta Marpol que permite alcanzar unos niveles mínimos de calidad para la reutilización del agua regenerada procedente tanto de la EDAR como de la Planta Marpol. Posteriormente esta agua se reutiliza en diques para baldeos.

En Navantia – Puerto Real, las aguas residuales generadas son canalizadas hacia una EDAR ubicada en el astillero. La autorización de vertido marca los parámetros a controlar y la periodicidad establecida para cada analítica.

En la arqueta del agua de salida de la EDAR hay instalados dos equipos de control y medición en continuo del caudal y concentración de sólidos en suspensión en el agua de salida, enviando en tiempo real los datos a la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía vía GPRS.

Se dispone de la Resolución de la Consejería de Medio Ambiente que autoriza para la reutilización del agua regenerada de la EDAR, tras su

paso por el tratamiento terciario que se instaló al efecto.

Navantia – San Fernando cuenta con una red separativa de aguas fecales y de proceso, que son destinadas a la red de saneamiento municipal, y de aguas pluviales, vertidas al Caño Sancti Petri, conforme a las autorizaciones de vertidos del centro: autorización de vertidos al dominio público marítimo – terrestre y autorización de vertidos a red de saneamiento municipal.

Se realizan periódicamente controles analíticos de los efluentes vertidos a la red de saneamiento municipal.

## Navantia – Ría de Ferrol

Finalización de las obras de Saneamiento Integral de aguas residuales de las instalaciones de Ferrol, lo que ha conllevado a la puesta en funcionamiento de los tanques de tormenta Norte, Sur y Centro, y el tramo del Muelle 14 de Reparaciones, el cual restaba por completar. Durante el año, el organismo Aguas de Galicia ha realizado inspecciones de la obra con la correspondiente toma de muestras.

Canalización y unificación de varios puntos de vertido de Aguas Pluviales en uno único, en las instalaciones de Reparaciones Fene y construcción de espigón para anclaje de barrera anti-contaminación para que estas aguas desemboquen dentro de la misma, por si pudiera haber algún tipo de arrastre no deseado.

En las instalaciones de Fene sigue en vigor la Autorización de Vertido de Aguas Residuales, la cual no ha tenido nuevas modificaciones.

En la tabla siguiente, se recogen el volumen de agua vertida en los distintos núcleos geográficos:

CENTRO GEOGRÁFICO	AGUAS VERTIDAS (M <sup>3</sup> )
Ría de Ferrol	148.619,1
Dársena de Cartagena	1.817.831,8
Bahía de Cádiz	72.352,0
<b>Navantia</b>	<b>2.038.802,9</b>

VOLUMEN DE AGUAS VERTIDAS POR CENTRO GEOGRÁFICO (AÑO 2019)

## Gestión de residuos

A nivel europeo, los principios básicos de la política de residuos son la protección de la salud humana y del medio ambiente. En esta línea se establece la jerarquía de residuos que explicita el orden de prioridad en las actuaciones en la política de residuos: prevención (en la generación de residuos), preparación para la reutilización, reciclado, otros tipos de valorización (incluida la energética) y, por último, la eliminación de los residuos.

Navantia establece criterios de economía circular en la organización, mediante políticas de prevención, reducción, reutilización, reciclaje y valoración de residuos.

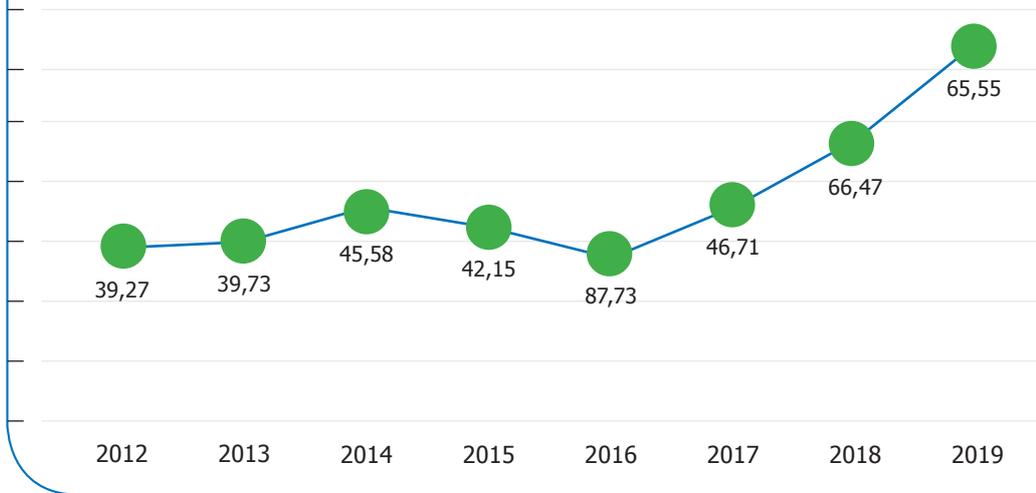
El modelo de la economía circular persigue invertir la pirámide actual de la gestión de residuos, maximizando las acciones de prevención y valorización de residuos (reutilización, reciclado o valorización energética).

Partiendo de tales premisas, el objetivo es destinar mayor variedad y cantidad de residuos no peligrosos a reciclaje o valorización en lugar de destinarlos a vertedero. De este modo, el índice de valorización de residuos se define como el porcentaje de residuos destinados a valorización de total de los residuos generados.

INDICADORES DE RESIDUOS	RÍA DE FERROL	DÁRSENA DE CARTAGENA	BAHÍA DE CÁDIZ	NAVANTIA
Generación de residuos peligrosos (t)	3.590	769	3.246	7.605
Residuos peligrosos valorizados (t)	2.398	661	2.868	5.927
Generación de residuos no peligrosos (t)	9.200	5.086	25.131	39.417
Residuos no peligrosos valorizados (t)	4.683	4.126	16.087	24.896
Total de generación de residuos (t)	12.790	5.855	28.377	47.022
Total de residuos valorizados (t)	7.081	4.787	18.955	30.823
Producción de residuos por hora trabajada (kg/h)	1,78	1,44	3,52	2,38
Índice de valorización de residuos (%)	55,36	81,77	66,80	65,55

INDICADORES DE GENERACIÓN Y VALORIZACIÓN DE RESIDUOS (AÑO 2019)

## ÍNDICE DE VALORIZACIÓN



La figura anterior muestra la evolución del índice de valorización, definido como el porcentaje de residuos (tanto peligrosos como no peligrosos) sometidos a valorización. En 2019 el índice Navantia fue del 66 %, el mayor de los últimos años consolidando la tendencia ascendente.

Se recogen a continuación los objetivos y prácticas en relación con la prevención y la gestión de residuos llevadas a cabo en 2019, y aquellas circunstancias dignas de mención en relación a la generación de residuos durante el último año:

### Navantia – Ría de Ferrol

- Obtención de la Autorización de Gestor de Almacenamiento de Residuos Peligrosos y No Peligrosos en las instalaciones de Navantia Ferrol, concedida por la Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda.
- Tramitación y posterior obtención de Licencia MARPOL para los Anexos I y IV (residuos líquidos), V (sólidos) y VI (contaminantes a la atmósfera), otorgada por parte de la Autoridad Portuaria Ferrol-San Cibrao.

- Control de los residuos procedentes de Obra Civil por medio de Instrucción I-GMARF-451 Residuos de Construcción y Demolición, la cual obliga a realizar una previsión de los residuos a generar en cada obra (mediante Informe básico de Generación de RCD´s (para obras menores) o mediante Plan de Gestión de RCD (si la obra conlleva proyecto técnico visado). Se priorizará siempre el reciclado en la gestión final. La trazabilidad de los RCD´s se hace, por lo tanto, hasta la gestión final de los residuos.
- Inclusión en contratos de Obras Civiles que conlleven rellenos previos a pavimentaciones, la preferencia de uso de materiales de origen reciclado.
- Reutilización de los Residuos de Construcción y Demolición preferentemente dentro de las propias instalaciones en las que se han generado. En el caso de que sean tierras naturales, el gestor que solicite el relleno, debe obtener la Autorización para cada obra por parte de la Administración.
- Valoración técnica para inicio de nuevo Contrato con Gestor Integral de Residuos.

En el criterio de destino final de cada residuo se ha priorizado la reutilización en primer lugar, seguido del reciclaje y/o reutilización. No se ha valorado positivamente la eliminación en vertedero, ya que se considera el tratamiento mínimo para un residuo.

- Reutilización de palés de madera para paletización de expediciones de residuos, así como envases de pintura para el envío a gestor autorizado de residuos de Pintura con Disolvente y bidones de aceite vacíos para reutilización en recogida dentro de las instalaciones de Aceite usado.

### **Formación interna sobre segregación y gestión de residuos.**

- Celebración de la I Jornada de Medio Ambiente en Navantia Ría de Ferrol, incluyendo en ella temática de residuos:
- Ponencia "Tu papel es importante para la gestión de residuos"- Sertego (empresa adjudicataria del contrato de Gestión Integral de Residuos.
- Ponencia acerca de Residuos de envases ligeros – Ecoembes (organización medioambiental con actual Convenio de gestión de envases ligeros con Navantia Ría de Ferrol).
- Ponencia "HPJW (High Pressure Water Jetting), presente y futuro de una reparación naval más amigable con el Medio Ambiente" – Reparaciones Ría de Ferrol. Exposición de método de chorreado que implica la reducción del uso de granalla como materia prima y por lo tanto de residuos.
- Obsequio de tazas cerámicas y botellas metálicas reutilizables.
- Dípticos del programa impresos en papel reciclado.

- Reducción en la generación de envases plásticos en máquinas vending:
- Cambio de vasos plásticos por otros de cartón.
- Programación de las máquinas para que exista la posibilidad de no expender vaso y usar recipiente reutilizable.
- Acondicionamiento de diversas zonas de las instalaciones de Fene y Ferrol con la retirada de residuos y maquinaria fuera de uso (acceso a Almacén de Residuos Ferrol, Mesas Astillero Ferrol y/o Parque de Laminados de Fene).
- Retirada progresiva de las papeleras individuales de oficinas para evitar la mala segregación de envases ligeros y otros residuos no peligrosos.
- Venta de material sobrante en obra (material aislamiento), evitando la gestión del mismo como residuo.

Navantia Ría de Ferrol ha participado en el acto de presentación de la "Estrategia Gallega de Economía Circular" organizado por la Consellería de Medio Ambiente, Territorio y Vivienda de la Xunta de Galicia.

### **Navantia – Bahía de Cádiz**

La línea de actividad de revitalización de cruceros ha incrementado considerablemente la gestión de residuos no peligrosos procedentes de estos buques.

La información sobre las nuevas recogidas selectivas de residuos se transmite en las jornadas de acogida al personal de la industria auxiliar.

Ligado con la economía circular, el objetivo de transformar residuos en materia prima de otros procesos productivos se materializa en Navantia con la gestión de la granalla residual

generada en los procesos de preparación de superficies antes del pintado. De hecho, uno de los residuos generados en mayor cantidad por la actividad de un astillero es la granalla residual. Esta granalla, de composición metálica, férrea en su mayor parte, se ha enviado tradicionalmente a vertedero. No obstante, en 2013 se realizaron pruebas, con resultado satisfactorio, para destinar la granalla producida a cementera y emplearla como aporte férreo en la fabricación del clínker, precursor del cemento. De este modo, se están realizando envíos de granalla a cementera, en función de sus necesidades productivas. Esto ha permitido destinar un importante volumen de residuos a valorización en lugar de a depósito, siempre con la premisa de que la posibilidad de valorizar granalla en cementeras está supeditada al ciclo productivo de éstas.

Durante el 2019 se ha valorizado la cantidad 1349,7 t de Granalla en Bahía de Cádiz.

Para el centro de San Fernando se ha solicitado una inversión para ampliar el almacén de residuos peligrosos y no peligrosos en el centro debido a la gran carga de trabajo que espera en años venideros.

En el centro de Navantia Puerto Real, también se ha solicitado adecuar y mejorar el almacén de residuos peligrosos por los cruceros que se prevén reparar durante este año y sucesivos.

La información sobre las nuevas recogidas selectivas de residuos se transmite en las jornadas de acogida al personal de la industria auxiliar.

Por otra parte, se sigue desarrollando un convenio de colaboración con Ecoembes, sociedad anónima sin ánimo de lucro, cuyo objeto es el diseño y gestión de un sistema encaminado a la recogida selectiva y periódica de residuos de envases domésticos y envases usados para su posterior tratamiento y valorización.

Con este convenio se inició la recogida selectiva de residuos de envases domésticos, evitando así que estos acaben en vertedero.

Además, Navantia y Ecoembes se comprometen mediante este acuerdo a poner en marcha iniciativas de concienciación social y sensibilización sobre la recogida selectiva de residuos de envases domésticos y su reciclaje, entre el personal y usuarios de las instalaciones.

En 2018 se hizo un seguimiento al avance del proyecto por medio de una caracterización aleatoria, es decir, por medio de un análisis y determinación de la composición de los residuos en las diferentes fracciones depositadas en planta de tratamiento. De este modo, es posible conocer con detalle qué se está depositando en los contenedores de recogida selectiva y en función de ello, tomar las medidas correctoras que en su caso sean más adecuadas. A continuación, se presentan los resultados de segregación de 2019 de los distintos residuos generados en nuestras instalaciones y gestionados por Recosol en el Proyecto que Navantia (Bahía de Cádiz) dispone con Ecoembes, en total se han gestionado 15,38 t., segregados de la siguiente forma:

### TOTAL RECOGIDOS CENTRO NAVANTIA BAHÍA DE CÁDIZ

#### SALIDAS ENVASES SELECTIVOS 2019

TIPO DE ENVASE	(%)	PESO (Kg)	Gestor destino	Código gestor destino
ACERO Y ALEACIONES DE METAL	16,40	2.520	PEDRO MORA E HIJOS, S.L.	GRU-214
ACERO Y ALEACIONES DE METAL	8,58	1.320	RECOSOL	GRU-523
ALUMINIO	4,29	660	PEDRO MORA E HIJOS, S.L.	GRU-214
BRICKS	4,68	720	RECICLADOS LA RED, S.L.	GRU-256
IMPROPIOS	34,33	5.280	BIORECICLAJE DE CÁDIZ SA	GRU-292
OTROS ENVASES RECICLABLES	6,11	940	RECOSOL	GRU-523
OTROS ENVASES RECICLABLES	4,16	640	RECICLADOS LA RED, S.L.	GRU-256
OTROS ENVASES RECICLABLES	7,80	1.200	PADILLA, S.L.	GRU-065
PET/PEAD	5,07	780	IBERRECICLAJE, S.L.	GRU-3138
PET/PEAD	8,58	1.320	PADILLA, S.L.	GRU-065
		<b>15.380</b>		

#### DESTINO FINAL DE LOS RESIDUOS DE ENVASES

### Navantia – Dársena de Cartagena

En Navantia - Dársena de Cartagena se mantiene el convenio con Ecoembes suscrito en 2013, con resultados muy satisfactorios. Durante este año se ha procedido a la instalación de compactadoras y trituradores de vasos y envases, en diferentes puntos de vending de la instalación con el fin de mejorar la segregación en origen y reducir el volumen de dichos residuos.

Así mismo se han instalado contenedores para la recepción de la ropa de trabajo limpia y/o nueva, que pudieran tener cualquier trabajador, propio o de la IIAA, con el fin de donarla a Instituciones u ONG's que pudieran estar interesadas.

Se han realizado caracterizaciones de arenas de moldeo, chorreo y de lodos de dragado, con el fin de analizar la posibilidad de su valorización/reutilización, dando como resultado que aproximadamente unas 8.000 toneladas de lo-

dos de dragado, van a ser valorizadas como material de cobertura en vertedero de residuos urbanos.

También se ha caracterizado el agua procedente de las diferentes pruebas hidráulicas que se realizan en el Submarino durante su construcción, dando como resultado su aprovechamiento para contraincendios, riego o baldeos de la instalación.

#### Navantia Australia:

En el desarrollo de las actividades actuales propias de Navantia Australia sólo se consideran necesarias las medidas domésticas (oficinas).

#### SAES:

Por la actividad de la sociedad, no se producen residuos que tuvieran que ser mitigados.

## SAINSEL:

SAINSEL, a través de una empresa homologada gestora de residuos, retira periódicamente los residuos generados en el desarrollo de sus actividades.

Los residuos generados y retirados durante 2019 fueron los de la tabla siguiente:

		1T	2T	3T	4T	TOTAL
<b>R E S I D U O S</b>	RAEES (Kg)	186	115	80	93	474
	PILAS (Kg)	0	26	0	0	26
	BATERÍAS PLOMO (Kg)	29	18	0	41	88
	ALCOHOL SUCIO (l)	0	36	0	0	36
	PAPEL Y CARTÓN (kg)	255	321	379	623	1578
	PLÁSTICOS (kg)	70	13	40	34	157
	ENVASES CONTAMINADOS PLÁSTICOS (PEGAMENTOS, BARNICES, SILICONAS) (kg)	25	2	0	0	27
	FLUORESCENTE (Kg)	0	0	0	1	1
	TONER (Kg)	14	11	40	0	65
	ABSORBENTE (Kg)	0	2	0	0	2
ENVASES CONTAMINADOS METÁLICOS (AEROSOLES) (Kg)	0	0	0	0	0	

### DESTINO FINAL DE LOS RESIDUOS DE ENVASES

#### Formas de recuperación y eliminación de desechos

Las instalaciones de Navantia poseen almacenamientos temporales de residuos y un amplio abanico de contenedores y cubas para segregar los diferentes tipos de residuos generados como consecuencia de su actividad.

Especialmente significativa es la generación de residuos en la actividad de Reparaciones, que conlleva que la mayor parte de los residuos deriven del proceso productivo de las obras de reparación y mantenimiento de los buques.

Para ello, los centros de Navantia se encuentran inscritos en el Registro de Productores de Resi-

duos Peligrosos y No Peligrosos de cada una de las Comunidades Autónomas donde se encuentra radicada, y se dispone de Autorizaciones de Gestor de Residuos donde es preceptivo.

Por otra parte, Navantia dispone de Plantas de tratamiento de aguas oleosas tipo Marpol. En dichas plantas se gestionan residuos oleosos que se englobarían en el Anexo I de los residuos Marpol (aguas de sentina).

Navantia tiene suscritos acuerdos con gestores de residuos autorizados para el tratamiento de los residuos susceptibles de generarse en nuestros procesos productivos o de ser generados por los buques.

## 2.1.3 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

### Consumo de materias primas

Se aportan a continuación los consumos de materias primas más significativas, a excepción del acero que se reportará en años sucesivos, en tanto que se está trabajando en un modelo de reporting del uso de este material a partir de los datos de compras.

CENTRO GEOGRÁFICO	CONSUMO DE PINTURAS (L)	CONSUMO DE GAS NATURAL (M <sup>3</sup> )	CONSUMO DE GASOIL (A, B Y C) (L)	CONSUMO DE CO <sub>2</sub> (KG)
Ría de Ferrol	337.481	1.354.378	257.735	153.495
Dársena de Cartagena	16.700	483.344	631.583	344.290
Bahía de Cádiz	698.240	445.182	728.068	517.747
<b>Navantia</b>	<b>1.052.421</b>	<b>2.282.904</b>	<b>1.617.386</b>	<b>1.015.532</b>

#### Navantia Australia:

Clasificación de residuos para reciclado en oficinas.

Recogida de basuras.

Todo ello de acuerdo con la legislación australiana.

#### SAES:

Los riesgos asociados al reciclaje de residuos están externalizados en la empresa RETRAMUR, G.R., S.L. que se encarga del tratamiento de los mismos. No se dispone de cifras ya que la cantidad que se genera no es significativa. El importe facturado en el año 2019 por la empresa encargada del reciclaje de residuos ascendió a 1.587,19 euros.

#### SAINSEL:

Los residuos producidos por las actividades desarrolladas en la organización están asociados principalmente al consumo de materias primas y son los siguientes:

- Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).
- Pilas.
- Tóner y cartuchos de impresora.
- Barnices y pegamentos.
- Fluorescentes.
- Recipientes contaminados.
- Absorbentes.
- papel y cartón.
- Plásticos.
- Envases de gases a presión.

Todos estos residuos son recogidos y tratados por empresas autorizadas que son las encargadas de la gestión de los mismos.

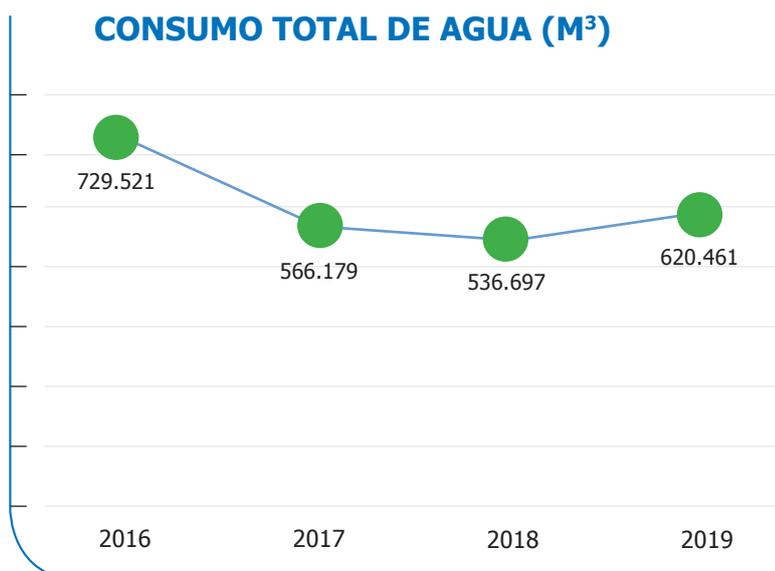
CENTRO GEOGRÁFICO	CONSUMO DE AGUA POTABLE (M <sup>3</sup> )	CONSUMO DE AGUA DE OTRAS PROCEDENCIAS (M <sup>3</sup> )	CONSUMO TOTAL DE AGUA (M <sup>3</sup> )	CONSUMO T. DE AGUA POR HORAS TR. (L/H)
Ría de Ferrol	174.846	0	174.846	24,3
Dársena de Cartagena	82.694	0	82.694	20,0
Bahía de Cádiz	342.062	17.798	359.860	44,6
Madrid	3.061	0	3.061	7,7
<b>Navantia</b>	<b>602.663</b>	<b>17.798</b>	<b>620.461</b>	<b>31,4</b>

CONSUMO DE AGUA POR CENTRO GEOGRÁFICO (AÑO 2019)

## Consumo de Agua

En la tabla siguiente se muestra el consumo de agua por centro geográfico y tipo:

	2016	2017	2018	2019
Consumo total de agua (m <sup>3</sup> )	729.521	566.179	536.697	620.461



El consumo de agua de otras procedencias hace referencia a las aguas regeneradas tratadas en las EDAR´s de los Centros de Cádiz y Puerto Real.

**Navantia Australia:**

Se desarrolla la actividad de Navantia Australia en oficinas alquiladas o instalaciones proporcionadas por el cliente. En ambos casos, tanto el arrendador como el cliente gestionan y abonan el consumo de agua.

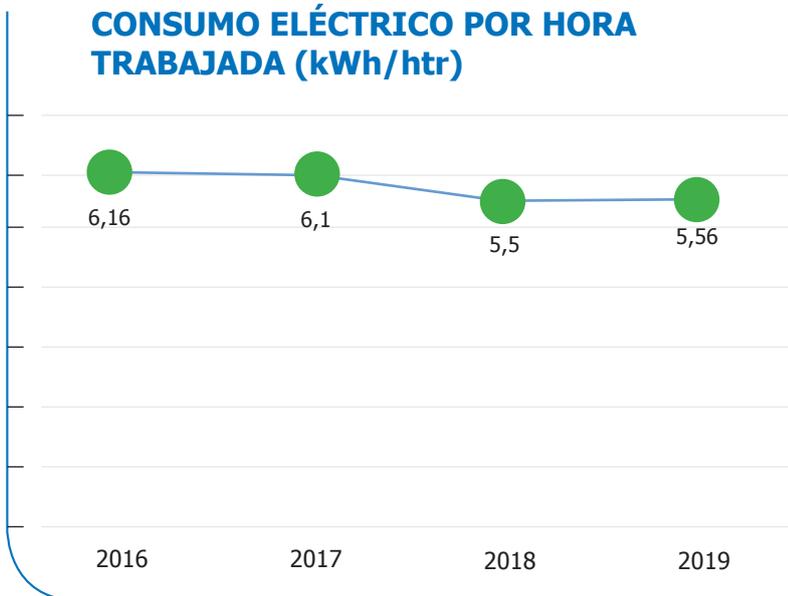
**SAES:**

Al estar las instalaciones de SAES dentro de las de Navantia el consumo de agua está consolidado dentro de las cifras globales de la misma.

**SAINSEL:**

El consumo de agua se abona a la propiedad de las instalaciones, estando incluido este en el precio del alquiler y por tanto se desconoce dicho consumo (que es compartido por el resto de alquilados).

CENTRO GEOGRÁFICO	CONSUMO ELÉCTRICO (MWH)	CONSUMO ELÉCTRICO POR HORA TRABAJADA (KWH/HTR)
Ría de Ferrol	47.345	6,58
Dársena de Cartagena	21.527	5,29
Bahía de Cádiz	40.086	4,97
Madrid	945	2,37
<b>Navantia</b>	<b>109.903</b>	<b>5,56</b>



EVOLUCIÓN ANUAL DEL CONSUMO ELÉCTRICO POR HORA TRABAJADA

## Consumo de energía

El consumo de energía se presenta teniendo en cuenta también las horas de trabajos anuales para que sea más fiable de la relación con la carga de trabajo en los diferentes procesos.

### Navantia Australia:

La electricidad consumida es sólo la de las oficinas que Navantia tiene alquiladas en Australia. Las actividades industriales se realizan en las Instalaciones de los Clientes (Astillero, Base naval, etc.) y no se posee información del consumo.

### SAES:

Al estar las instalaciones de SAES dentro de las de Navantia el consumo de energía está consolidado dentro de las cifras globales de la misma.

### SAINSEL:

El consumo de energía anual durante 2019 ascendió en SAINSEL a 84.770 kWh.

## Medidas de mejora de eficiencia energética

Navantia dispone de un plan para la mejora de la eficiencia energética derivado de las conclusiones de la Auditoría de Eficiencia Energética realizada por la Entidad Bureau Veritas.

Entre otras acciones se han producido:

### Navantia – Ría de Ferrol

- Creación de nueva línea de abastecimiento de agua potable en Dique 3 de Reparaciones Ferrol.
- Sustitución de iluminación poco eficiente por iluminación LED.

### Navantia – Dársena de Cartagena

- En la Dársena en 2019 se han sustituido luminarias con una potencia instalada de 208.640 W, por otra LED de potencia total de 69.542 W, es decir se ha reducido la potencia instalada en 139,098 W.

UNIDAD	TIPO
TORRE ILUMINACIÓN DIQUE 4	EXTERIOR
T CARPINTERIA	EXTERIOR
T ELABORACIÓN Y PREVIAS	INTERIOR
T ELABORACIÓN Y ALMACENAMIENTO	INTERIOR
T PREFABRICADO	INTERIOR
T SUBBLOQUES I	INTERIOR
T ALEACIONES LIGERAS	INTERIOR
T ANILLOS	INTERIOR
T ANILLOS - GRADAS	EXTERIOR
T TUBEROS	INTERIOR
T LANCHAS RÁPIDAS	INTERIOR
T MECÁNICO	INTERIOR
ALMACÉN GENERAL	INTERIOR
TORRE ILUMINACION ARMAMENTO	EXTERIOR
TORRE ILUMINACIÓN GRADAS 26M	EXTERIOR
TORRE ILUMINACIÓN GRADAS 18M	EXTERIOR
T PREFABRICADO II	INTERIOR
T LANCHAS RÁPIDAS	EXTERIOR
T SUBBLOQUES 2-2	EXTERIOR
VIALES ASEO Nº2	EXTERIOR
T CHORREO I	EXTERIOR
GARAJES	EXTERIOR
ASEO Nº7	EXTERIOR
SUBESTACIÓN A	EXTERIOR
LABORATORIO I+D	EXTERIOR
SECRETARIA GENERAL	EXTERIOR
AUSTRALIANOS	EXTERIOR
ZONA POPA GRADAS	EXTERIOR
APARCAMIENTO	EXTERIOR
PARQUE PLANCHAS	EXTERIOR
BACULO JARDÍN DIRECCIÓN	EXTERIOR
T ELECTRONICA	INTERIOR
ALMACÉN	INTERIOR
T CALDERERIA	INTERIOR
T MK45	INTERIOR
T NITRURADO (ANTIGUO)	INTERIOR
T PINTURA- TRAT. SUPERFICIALES	INTERIOR

## Navantia – Bahía de Cádiz

- En Bahía de Cádiz se sigue sustituyendo alumbrado provisional de 24 voltios halógenas a 24 voltios LED, por ejemplo, se citan los siguientes proyectos finalizados en el 2019:

### Navantia Australia:

Las medidas de mejora de eficiencia energética se desarrollan y aplican de conformidad con la legislación australiana. En las oficinas alquiladas en Sydney, Melbourne y Canberra los sistemas de ahorro energético vienen contemplados en el contrato de alquiler. En general, se reducen al control/temporización de la iluminación y del aire acondicionado. Para los trabajos que se desarrollan en las instalaciones de nuestros clientes las medidas son las que aplica el cliente.

### SAES:

La sociedad aplica aquellas medidas que dentro de sus posibilidades pueden suponer un ahorro energético y una reducción del consumo. Existe una política general de sustitución de luminarias por las más efectivas leds disponibles así como una reducción del consumo de los equipos informáticos por otros más eficientes.

### SAINSEL:

El consumo de energía de SAINSEL está íntimamente relacionado con los proyectos en ejecución y en este ámbito no se han adoptado medidas de eficiencia energética. En cuanto a la iluminación, en alguna de nuestras instalaciones alquiladas, se sustituyeron todos los tubos fluorescentes tradicionales por los de tecnología led con lo que se disminuyó el consumo de energía en esa instalación (los costes de sustitución de la luminaria se amortizaron en 2 años).

## Uso de energías renovables

En 2019, la energía eléctrica consumida en los núcleos geográficos de Ría de Ferrol, Dársena de Cartagena y Bahía de Cádiz ha sido de origen renovable, suministrada por Acciona Green Energy Developments SLU.

## 2.1.4 CAMBIO CLIMÁTICO

Las emisiones de gases de efecto invernadero son la principal causa del cambio climático y están reguladas por el Convenio Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (UNFCCC) y el subsiguiente protocolo de Kioto.

### Emisiones de gases de efecto invernadero: políticas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

La Política de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente de Navantia, recientemente revisada, incluye como novedosos los siguientes puntos en relación con el cambio climático:

- Compromiso explícito de lucha contra el cambio climático.
- Son prioridades la reducción y compensación de emisiones de gases de efecto invernadero.
- Compromiso explícito de verificar la huella de carbono en base a ISO 14064.

En base a dichos compromisos, se sometió a verificación externa, por parte de Bureau Veritas, el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) – huella de carbono – de Navantia de 2018. Se consideraron al-

CENTRO GEOGRÁFICO	ALCANCE 1 (T CO <sub>2</sub> EQ)	ALCANCE 2 (T CO <sub>2</sub> EQ)	EMISIONES TOTALES (T CO <sub>2</sub> EQ)
Ría de Ferrol	4.730,70	13.184,96	17.915,16
Dársena de Cartagena	2.449,10	5.300,25	7.749,35
Bahía de Cádiz	11.773,71	13.471,90	25.245,61
Madrid	128,60	230,01	358,61
<b>Navantia, S.A. SME</b>	<b>19.082,11</b>	<b>32.187,12</b>	<b>51.269,23</b>

#### INVENTARIO EMISIONES GEI TOTAL Y POR CENTROS GEOGRÁFICOS (AÑO 2018)

cance 1 (emisiones directas de gases de efecto invernadero) y alcance 2 (emisiones indirectas procedentes de la electricidad consumida).

Se presentan los resultados detallados de la Huella de Carbono 2018, clasificados según alcances en cada una de las instalaciones de

#### Navantia:

Durante el año 2018 Navantia generó un total de 51.269,23 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes,

de las cuales 19.082,11 toneladas correspondieron a emisiones directas y 32.187,12 toneladas a emisión indirecta procedente de la generación de la electricidad consumida.

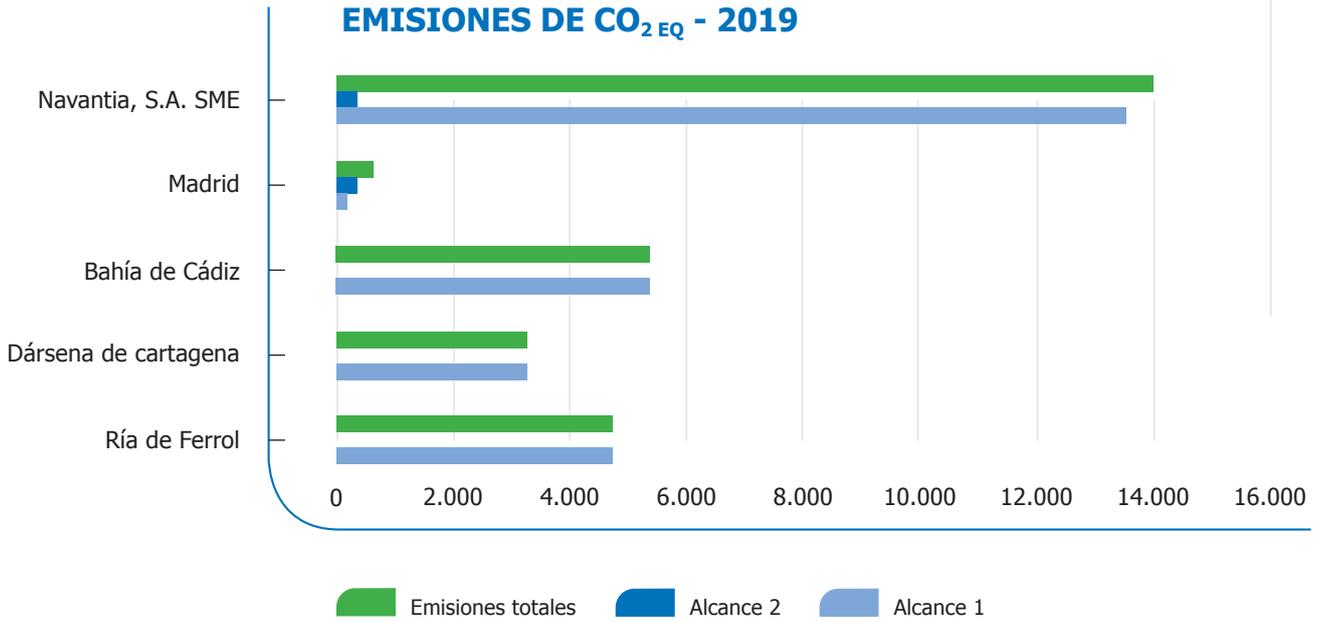
Independientemente de este inventario, en 2018 se generó la emisión de 29,39 toneladas de CO<sub>2</sub>, considerado de origen biogénico, proveniente de la descomposición de bioetanol en las pruebas realizadas en la instalación IPS3 de Navantia – Cartagena.

CENTRO GEOGRÁFICO	ALCANCE 1 (T CO <sub>2</sub> EQ)	ALCANCE 2 (T CO <sub>2</sub> EQ)	EMISIONES TOTALES (T CO <sub>2</sub> EQ)
Ría de Ferrol	4.577,80	0	4.577,80
Dársena de Cartagena	3.192,67	0	3.192,67
Bahía de Cádiz	5.451,36	0	5.451,36
Madrid	159,07	358,92	517,99
<b>Navantia, S.A. SME</b>	<b>13.381</b>	<b>359</b>	<b>13.740</b>

#### INVENTARIO EMISIONES GEI TOTAL Y POR CENTROS GEOGRÁFICOS (AÑO 2019)

A continuación, se presentan los resultados de la Huella de Carbono 2019. Debe precisarse que estos datos están sujetos a variación, debiéndose considerar como consolidados los datos que se extraigan tras el proceso de verificación externa en base a ISO 14064.

Durante el año 2019 Navantia ha generado un total de 13.740 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes, de las cuales 13.381 toneladas corresponden a emisiones directas y 359 toneladas corresponden a emisión indirecta procedente de la generación de la electricidad consumida.



INVENTARIO EMISIONES GEI TOTAL Y POR CENTROS GEOGRÁFICOS (AÑO 2019)

Independientemente de este inventario, en 2019 se generó la emisión de 23,42 t de CO<sub>2</sub>, considerado de origen biogénico, proveniente de la descomposición de bioetanol en las pruebas realizadas en la instalación IPS3 de Navantia – Cartagena.

**Navantia Australia:**

No se proporcionan datos, pues se desarrolla la actividad en oficinas alquiladas o instalaciones proporcionadas por el cliente y es éste quien aplica las medidas necesarias.

**SAES:**

La única actividad de la sociedad con efectos en la huella de carbono es la derivada del consumo eléctrico. Al estar SAES incluida dentro de las instalaciones de Navantia, los datos de este efecto están consolidados dentro de las emisiones del grupo.

**SAINSEL:**

SAINSEL, como consecuencia de sus actividades, no emite gases de efecto invernadero y su

influencia en el cambio climático puede considerarse nula y por tanto no tiene establecidas medidas para la reducción de emisión de los citados gases ni de prevención por la emisión de los mismos.

**Medidas de reducción de emisión de gases de efecto invernadero**

Las medidas encaminadas a alcanzar mayor eficiencia energética redundan en una reducción de gases de efecto invernadero, pudiéndose citar las siguientes:

En 2019, se ha casi eliminado la contribución de alcance 2, ya que la energía eléctrica consumida en los núcleos geográficos de Ría de Ferrol, Dársena de Cartagena y Bahía de Cádiz ha sido de origen renovable, suministrada por Acciona Green Energy Developments SLU.

**Navantia – Ría de Ferrol**

Sustitución de combustibles/gases por otro de menor factor de emisión para su conversión en CO<sub>2</sub> equivalente:

- Cambio de calderas alimentadas con fuel por otras de gas natural.
- Sustitución de línea de Flamal-31 por gas natural en talleres y/o muelles.

Continuación con la sustitución de alumbrado convencional por iluminación tipo LED en oficinas, talleres y viales exteriores.

Línea de transporte de autobuses desde Fene a Ferrol para asistencia a la I Jornada de Medio Ambiente, evitando el uso de coche particular para los desplazamientos.

### Navantia – Dársena de Cartagena

Medidas de mejora en iluminación. Cambio de luminarias por iluminación LED en talleres, oficinas y exteriores.

Medidas de mejora en control de la energía. Consolidación del sistema informático de gestión, monitorización y optimización energética. Cambio de las luminarias de alumbrado provisional de 24 voltios halógenas a 24 voltios LED.

### Navantia – Bahía de Cádiz

Medidas de mejora en iluminación. Cambio de luminarias por iluminación LED en talleres, oficinas y exteriores.

Medidas de mejora en control de la energía. Consolidación del sistema informático de gestión, monitorización y optimización energética.

Cambio de las luminarias de alumbrado provisional de 24 voltios halógenas a 24 voltios LED.

CENTRO GEOGRÁFICO	EMISIONES TOTALES 2018 (T CO <sub>2</sub> EQ)	EMISIONES TOTALES 2019 (T CO <sub>2</sub> EQ)	PORCENTAJE DE REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI
Ría de Ferrol	17.915,65	4.577,80	-74,4%
Dársena de Cartagena	7.749,36	3.192,67	-58,8%
Bahía de Cádiz	25.245,61	5.451,36	-78,4%
Madrid	358,61	518	+44,4%
<b>Navantia, S.A. SME</b>	<b>51.269</b>	<b>13.740</b>	<b>-73,2%</b>

#### EVOLUCIÓN DEL INVENTARIO EMISIONES GEI

En las Oficinas Centrales de Madrid, en 2020 se realizará el lanzamiento del proyecto Oficina Verde, siguiendo la iniciativa que se está llevando a cabo en Cartagena.

CENTRO GEOGRÁFICO	INTENSIDAD DE EMISIONES GEI 2018 (kg CO <sub>2</sub> eq / h <sub>tr</sub> )	INTENSIDAD DE EMISIONES GEI 2019 (kg CO <sub>2</sub> eq / h <sub>tr</sub> )	% REDUCCIÓN DE LA INTENSIDAD DE EMISIONES GEI
Ría de Ferrol	2,02	0,633	-68,7%
Dársena de Cartagena	2,11	0,784	-62,8%
Bahía de Cádiz	2,42	0,676	-72,1%
Madrid	0,83	1,30	+36%
<b>Navantia, S.A. SME</b>	<b>2,21</b>	<b>0,695</b>	<b>-68,6%</b>

#### EVOLUCIÓN DEL INVENTARIO EMISIONES GEI

Se muestra en la siguiente gráfica la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en 2019 en relación a 2018, considerado año base.

En la siguiente gráfica, se presenta la intensidad de las emisiones de GEI, expresada como la cantidad de CO<sub>2</sub>eq emitidos por hora trabajada, y su porcentaje de reducción en relación al año base.

#### **Navantia Australia:**

No se aplican medidas, pues se desarrolla la actividad en oficinas alquiladas o instalaciones proporcionadas por el cliente y es éste quien aplica las medidas necesarias.

#### **SAES:**

La única actividad de la sociedad con efectos en el efecto invernadero es la derivada del consumo eléctrico. Al estar SAES incluida dentro de las instalaciones de Navantia, los datos de este efecto están consolidados dentro de las emisiones del grupo.

La sociedad aplica aquellas medidas que dentro de sus posibilidades pueden suponer un ahorro energético y una reducción del consumo. Existe una política general de sustitución de luminarias por las más efectivas leds disponibles, así como una reducción del consumo de los equipos informáticos por otros más eficientes.

#### **SAINSEL:**

SAINSEL no tiene establecidas medidas para la reducción de emisión de los citados gases ni de prevención por la emisión de los mismos ya que en sus actividades no los emite.

### **Medidas de compensación de emisión de gases de efecto invernadero**

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), aunque se generen en un punto concreto, se dispersan en la atmósfera de manera

global. Es por ello, que las emisiones de GEI en España tienen el mismo efecto que las emisiones en cualquier otro punto del planeta.

La compensación es un proceso de carácter voluntario, por el cual se invierte en proyectos de reducción de emisiones de GEI amparados bajo estándares oficiales que acreditan que realmente existen estas reducciones.

Navantia contempla distintas alternativas para la compra voluntaria de créditos de carbono, con el objetivo de evitar la emisión a la atmósfera de CO<sub>2</sub>eq a través de proyectos de reforestación, eficiencia energética, sustitución de combustibles fósiles por energías renovables o deforestación evitada entre otros.

El evento 'neutro en carbono' es aquel que tiene en cuenta las emisiones inevitables generadas, que se compensan mediante la adquisición de bonos de carbono voluntarios. Mediante la celebración de eventos neutros en carbono, Navantia avanzará en el cumplimiento de las metas del ODS 13.

En 2019, se realizó un evento neutro en carbono, correspondiente al Proyecto Verne los días 27 y 28 de noviembre, compensando las emisiones generadas. Se compensaron 0,994 toneladas de CO<sub>2</sub>eq. La compensación se realizó en un proyecto de energía eólica en Rajasthan y Tamil Nadu.

## **2.1.5**

# **PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD**

### **Medidas de preservación o restauración**

En Navantia - Dársena de Cartagena, se ha puesto en marcha una iniciativa de voluntariado ambiental, que ya el pasado día 9 de

Noviembre, un grupo de trabajadores de Navantia y sus familias participaron en la reforestación del Monte Roldán, en Cartagena, en una acción solidaria y ecologista organizada por la Asociación de Naturalistas del Sureste (ANSE), enmarcada en un Proyecto Europeo de conservación del Ciprés de Cartagena (Life tetraclinis Europa <http://lifetetraclinis.eu/>).

La proliferación de senderos ilegales, tanto para senderismo como para la práctica de otro tipo de deportes de naturaleza (btm, cross, ...) es uno de los grandes problemas que existen en el medio ambiente. Su proliferación aumenta la erosión, y por tanto la pérdida de suelo fértil, acabando desapareciendo las especies de plantas propias de estos espacios. Esta pérdida es aún de mayor importancia cuando se tratan de especies protegidas, como es el caso del ciprés de Cartagena (*tetraclinis articulata*). La iniciativa consistió en acciones de corte de senderos ilegales en el citado paraje, así mismo, a lo largo de la mañana se plantaron alrededor de dos centenares de ejemplares de esta especie y el objetivo perseguía romper la existencia visual de los citados senderos, a fin de facilitar el paso por los senderos homologados por la Administración.

Esta es una actividad que continuará durante 2020.

#### **Navantia Australia:**

No se aplican medidas, pues se desarrolla la actividad en oficinas alquiladas o instalaciones proporcionadas por el cliente y es éste quien aplica las medidas necesarias.

#### **SAES:**

La sociedad diseña y produce equipos destinados a la protección medioambiental del medio marino, específicamente relacionados con la reducción del ruido emitido por buques y la detección y localización de cetáceos para su protección.

#### **SAINSEL:**

SAINSEL no realiza actividades que puedan ser objeto de acometer acciones para la preservación o restauración de la biodiversidad.

#### **Impactos causados por las actividades en áreas protegidas**

La situación geográfica de las instalaciones de Navantia conlleva la responsabilidad de llevar a cabo las actividades en proximidades de espacios naturales protegidos. Por ello, es importante disponer de planes de prevención y mitigación de accidentes ambientales, particularmente para el vertido accidental de hidrocarburos.

Se dispone en cada centro de un Plan Interior Marítimo que tiene como fin evitar o paliar los riesgos derivados de la contaminación marina por hidrocarburos durante las operaciones de manipulación de hidrocarburos a los buques.

Navantia en Ría de Ferrol ha elaborado de un nuevo Plan Interior Marítimo (PIM), sobre el cual se han realizado jornadas de formación para los responsables del grupo de respuesta y emergencia y otros implicados. Para evaluar su adecuación, se ha llevado a cabo un simulacro para comprobar el proceso completo de lucha contra la contaminación accidental y respuesta del PIM.

#### **Navantia Australia:**

No se aplican medidas, pues se desarrolla la actividad en oficinas alquiladas o instalaciones proporcionadas por el cliente y es éste quien aplica las medidas necesarias.

#### **SAES:**

La sociedad diseña y produce equipos destinados a la protección medioambiental del medio marino, específicamente relacionados con la reducción del ruido emitido por buques y la detección y localización de cetáceos para su protección.

## SAINSEL:

SAINSEL no realiza actividades que puedan ser objeto de acometer acciones para la preservación o restauración de la biodiversidad.

## 2.1.6

# INDICADORES CLAVE MEDIO AMBIENTE

Como indicadores clave ambientales, se incluyen los relacionados a continuación, cuya definición consta en el Anexo II.

INDICADORES AMBIENTALES DE NAVANTIA				
Eficiencia energética y emisiones			Básicos	Compuestos
KPI_E1	Consumo de energía	MwH	109.903	
KPI_E2	Consumo de agua	m <sup>3</sup>	620.416	
KPI_E3	Emisiones contaminantes Scope1	GEI	13.318	
KPI_E4	Emisiones contaminantes Scope2	GEI	359	
KPI_E5	Emisiones por transporte y distribución en actividades Upstream (Scope3)	GEI	No disponible	
KPI_E6	Emisiones por transporte y distribución en actividades Downstream (Scope3)	GEI	No disponible	
Eficiencia gestión de recursos				
KPI_E7	Generación de residuos	t	47.022	
KPI_E8	Residuos gestionados	t	30.823	
KPI_E9	Residuos reutilizados	t		66%

## 2.2 SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### 2.2.1 EMPLEO

a) Número Total de Empleados, distribución por sexo, en 2019.

<b>Plantilla Navantia</b>	3.865 empleados (13% mujeres y 87% hombres)
<b>Plantilla Navantia Australia (PTY):</b>	130 empleados (20% mujeres y 80% hombres)
<b>Plantilla SAES</b>	83 empleados (24% mujeres 76% hombres)
<b>Plantilla SAINSEL</b>	35 empleados (20% mujeres y 80% hombres)

## NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS EN 2018

Plantilla de Navantia	4.953 empleados
Plantilla de Navantia Australia	104 empleados
Plantilla de SAES	94 empleados
Plantilla de SAINSEL	35 empleados

b) Distribución de la plantilla del Grupo Navantia por Grupo Profesional y sexo:

NAVANTIA			
Clasificación profesional	Mujeres	Hombres	Total General
Empleado	161	958	<b>1.119</b>
Operario	25	1.464	<b>1.489</b>
Técnico superior	315	942	<b>1.257</b>
<b>Total General</b>	<b>501</b>	<b>3.364</b>	<b>3.865</b>

NAVANTIA AUSTRALIA			
Clasificación profesional	Mujeres	Hombres	Total General
Empleado	15	10	<b>25</b>
Operario		4	<b>4</b>
Técnico superior	11	89	<b>100</b>
<b>Total General</b>	<b>26</b>	<b>103</b>	<b>129</b>

### SAES:

Grupos Profesionales	DISTRIBUCIÓN PLANTILLA SAES POR GRUPOS PROFESIONALES				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Alta dirección	0	0,0	0	0,0	<b>0</b>
Técnicos Superiores y grado medio	16	21,0	60	78,9	<b>76</b>
Admon y Técnicos	4	100,0	0	0	<b>4</b>
Operarios	0	0,0	3	100,0	<b>3</b>

Guía Plan Igualdad Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

**SAINSEL:**

<b>DISTRIBUCIÓN PLANTILLA SAINSEL POR GRUPOS PROFESIONALES</b>					
<b>Grupos Profesionales</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Licenciados e ingenieros	5	18,5	22	81,5	<b>27</b>
Técnicos (FP) y administrativos	2	25,0	6	75,0	<b>8</b>

Guía Plan Igualdad Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

## c) Distribución de la plantilla del Grupo Navantia por Edad.

<b>NAVANTIA</b>			
<b>Edad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total General</b>
31-40	95	410	<b>505</b>
41-50	175	968	<b>1.143</b>
51-60	187	1.853	<b>2.040</b>
Mayores o igual a 61		53	<b>53</b>
Menores o igual a 30	44	80	<b>124</b>
<b>Total General</b>	<b>501</b>	<b>3.364</b>	<b>3.865</b>

<b>NAVANTIA AUSTRALIA</b>			
<b>Edad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total General</b>
31-40	7	25	<b>32</b>
41-50	13	33	<b>46</b>
51-60	4	24	<b>28</b>
Mayores o igual a 61		3	<b>3</b>
Menores o igual a 30	2	18	<b>20</b>
<b>Total General</b>	<b>26</b>	<b>103</b>	<b>129</b>

<b>SAES</b>	<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD</b>				
	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
31-40 años	7	53,8	6	46,2	13
41-50 años	7	15,6	38	84,4	45
56 - 60 años	6	31,6	13	68,4	19
Mayor o igual a 61 años	0	0,0	3	100,0	3

SAINSEL	DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES 31/12/2019					
	Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Menor o igual a 35 años	3	33,3	6	66,7	9
	36-50 años	2	12,5	14	87,5	16
	Mayor de 50 años	2	20,0	8	80,0	10

d) Número total y distribución de modalidades de Contratos de trabajo.

<b>Navantia</b>	Contratos indefinidos:	3.699
	Contratos temporales:	165
<b>Navantia Australia</b>	Contratos indefinidos:	0
	Contratos temporales:	130
	Expatriados:	21
	Locales:	109
<b>SAES</b>	Contratos indefinidos:	83
	Contratos temporales:	0
<b>SAINSEL</b>	Contratos indefinidos:	26
	Contratos temporales:	9

Nota: No hay contratos a tiempo parcial en el Grupo Navantia.

e) Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

#### Navantia:

Se ha tramitado y finalizado con acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores un procedimiento de Despido Colectivo (ERE 20/2019), habiendo sido afectados 1.363 personas que han causado baja en la Empresa en el año 2019.

Todas las personas afectadas por el despido colectivo tenían una edad, igual o superior a los 61 años. Personal afectado: 92,96 % Hombres y un 7,04% Mujeres.

Además, se ha realizado un despido disciplinario de un Técnico Superior de una edad, entre 46-55 años, tratándose de un hombre.

#### SAES:

En el año 2019 no se ha producido ningún despido.

#### SAINSEL:

Durante 2019 no se despidió a ningún trabajador y se produjo 1 baja (licenciado), el cual solicitó la baja voluntaria.

f) Remuneraciones medias y evolución distribuidas por sexo, edad y clasificación profesional.

	Hombres (en €)	Mujeres (en €)	Promedio General (en €)
<b>&lt; 35 años</b>	<b>30.364</b>	<b>31.582</b>	<b>30.757</b>
Empleados	36.601	33.192	35.627
Operarios	26.934		26.934
Técnicos Superiores	30.950	31.528	31.168
<b>Entre 36 y 50 años</b>	<b>37.609</b>	<b>38.441</b>	<b>37.736</b>
Empleados	39.210	38.065	39.058
Operarios	35.575	36.650	35.612
Técnicos Superiores	38.816	38.778	38.806
<b>&gt; 50 años</b>	<b>43.553</b>	<b>46.661</b>	<b>43.828</b>
Empleados	43.314	44.669	43.518
Operarios	40.969	38.918	40.952
Técnicos Superiores	50.819	50.648	50.791
	40.812	40.829	40.814

#### SAES:

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DENTRO DE CADA GRUPO PROFESIONAL Y SALARIO MEDIO ANUAL DE MUJERES Y HOMBRES (COLECTIVO DE TS)</b>							
<b>Técnicos Superiores</b>	<b>Promedio Sueldo Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres Promedio Sueldo</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres Promedio Sueldo</b>
Técnicos Superiores y grado medio	40.088€	16	21,05	33.349€	60	78,95	43.949€
Admon y Técnicos	26.715€	4	100,00	26.715€	0	0,00	-
Operarios	24.331€	0	0,00	-	3	100,00	24.331€
<b>PROMEDIO TOTAL</b>	<b>38.873€</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>32.022€</b>	<b>63</b>	<b>-</b>	<b>41.048€</b>

Guía Plan Igualdad Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

<b>PROMEDIO RETRIBUCIONES (en €)</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Promedio General</b>
Técnicos Superiores	42.962	40.209	<b>42.280</b>
Empleados	41.842	42.448	<b>41.930</b>
Operarios	38.903	37.348	<b>38.877</b>
	<b>40.812</b>	<b>40.829</b>	<b>40.814</b>

Remuneración media por edad:

PROMEDIO < 35 años	26.644,26 €
PROMEDIO entre 36 y 50 años	34.259,79 €
PROMEDIO > 50 años	50.249,86 €

#### **SAINSEL:**

La remuneración media de los empleados en SAINSEL agrupados por sexo, categoría y edad es:

HOMBRES (Licenciados, Ingenieros)	43.952,42 €
MUJERES (Licenciados, Ingenieros)	37.739,61 €
HOMBRES (FP y admin.)	23.339,61 €
MUJERES (FP y admin.)	18.926,78 €
PROMEDIO < 35 años	26.412,67 €
PROMEDIO entre 36 y 50 años	36.962,95 €
PROMEDIO > 50 años	50.442,13 €

g) Remuneración media de consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, desagregada por sexo.

Las retribuciones de los directivos de Navantia se establecen de acuerdo con el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

En el año 2019 la retribución media de los directivos de Navantia, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción ascendió a 155.755,47 €.

h) Implantación de políticas de desconexión laboral.

Es objetivo de Navantia avanzar hacia una cultura organizativa del trabajo basada en la eficiencia y resultados de las personas trabajadoras, frente al presentismo y permanencia en el trabajo más allá de la jornada y horarios establecidos en la Empresa.

Con tal motivo y con el propósito de alcanzar un acuerdo, la Dirección de Navantia y la Representación Legal de los Trabajadores vienen manteniendo reuniones para definir las actuaciones a llevar a cabo para la implementación del registro de la jornada diaria y la desconexión digital, con la finalidad de dar respuesta a las exigencias legales en esta materia y adaptarlo a las peculiaridades de la empresa.

Entre las medidas ya recogidas en el II Plan de Igualdad para la implantación de políticas de desconexión laboral cabe señalar las siguientes:

- Potenciación del uso de las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad y evitan desplazamientos y viajes de trabajo (videoconferencia y teletrabajo entre otros).

- Negociación con la representación social una política de buenas prácticas sobre las modalidades para el ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Realización de la formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), dentro del horario laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, favorecer su realización dentro de la jornada laboral.
- Convocatoria y conclusión de las reuniones de trabajo dentro de la jornada laboral, salvo imposibilidad manifiesta.

### Navantia Australia:

Las políticas de desconexión laboral se aplican y desarrollan de conformidad con la legislación australiana, que establece:

La legislación australiana en su "National Employment Standards" (NSE) establecen las condiciones mínimas que deben ser aplicadas al personal.

Las 10 condiciones mínimas previstas los NSE son:

1. Máximo de horas semanales.
2. Peticiones para acuerdos de trabajo con horario flexible
3. Licencia por nacimiento y asuntos relacionados.
4. Permiso anual por vacaciones.
5. Permisos por motivos personales/asistencia familiar, enfermedad y permiso no remunerado como consecuencia de violencia familiar o doméstica.
6. Licencia por servicios a la Comunidad.
7. Licencia por Excedencia.
8. Derecho a los días festivos públicos.
9. Aviso de finalización y pago del finiquito
10. Certificado de referencias y cumplimiento laboral.

### SAES:

Se recogen diversas medidas en el I Convenio de SAES y medidas de conciliación acordadas en la comisión paritaria:

- Jornada Continuada.
- Permiso por estudios.
- Excedencias.
- Modificación de Jornada. Régimen de distribución irregular.

### Teletrabajo. Proyecto piloto

#### SAINSEL:

SAINSEL ofrece diversas medidas como son: horario flexible de entrada/salida (de 1h y 45m), jornada continuada todos los viernes del año, jornada continuada durante el periodo estival y concesión de excedencias cuando se solicitan.

#### i) Empleados con discapacidad

La plantilla de Navantia en el año 2019 ha contado con un promedio anual de 83 personas empleadas con alguna discapacidad reconocida, dando cumplimiento en esta materia al porcentaje del 2% exigido por la Ley General de Derechos de la Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (LGD).

#### Navantia Australia:

Las políticas relativas a personas con discapacidad se ajustan a la legislación australiana.

Las características protegidas como discriminación o incapacidad incluyen:

Raza, color, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad física o mental, estado civil, responsabilidades familiares o de cuidados a terceros, embarazo, religión, opiniones políticas, nacionalidad y extracción social.

Deberán realizarse los cambios racionales necesarios para que las personas con discapacidad

puedan trabajar de forma segura y productiva. Bajo el Equal Opportunity Act 2010 el término discapacidad incluye: discapacidad física, enfermedad o desorden psicológico o neurológico, enfermedad, ya sea temporal o permanente.

#### **SAES:**

La sociedad tiene concedida certificado de excepcionalidad, expediente 325/2017, para cumplir con el requisito de la normativa mediante medidas alternativas como son la donación a la Fundación Capacis de una cantidad anual. Este convenio estará en vigor hasta el año 2020, donde será revisado de nuevo de acuerdo a la situación de la empresa.

#### **SAINSEL:**

El Código de Conducta Empresarial establece que SAINSEL garantiza a todos sus empleados un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.

Las instalaciones de SAINSEL son accesibles para aquellas personas que tengan cualquier tipo de diversidad de movilidad.

## **2.2.2**

# **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Jornada laboral**

#### **Navantia:**

La jornada laboral de trabajo es de 1.676 horas de trabajo anuales. Corresponde a la plantilla propia.

#### **Navantia Australia:**

La jornada laboral es la misma de Navantia con los ajustes propios de la legislación australiana.

Un empleador no puede pedir o requerir que el empleado trabaje más de las siguientes horas a la semana, a menos que el realizar esas horas adicionales sea razonado:

- Un empleado a tiempo completo, 38 horas o por otro empleado que no sea a tiempo completo menos de 38 horas (Son las horas ordinarias de trabajo en una semana).
- Las horas que trabaja un empleado a la semana deben incluir cualquier hora de licencia o ausencia (pagada o no pagada) que se autorice:
- Por el empleador
- Bajo cláusulas acordadas con el empleador por el empleado, bajo la ley de la Commonwealth, del Estado o local, o bajo un instrumento ajustado a esta ley.
- Un empleado puede rehusar trabajar horas adicionales si no son razonables.

#### **SAES:**

La jornada de trabajo es de 1.694 horas anuales. Corresponde a la plantilla propia.

#### **SAINSEL:**

La jornada laboral es de 1.712 horas anuales. Corresponde a la plantilla propia.

### **Absentismo**

El número de horas no trabajadas por absentismo en el año 2019 en el Grupo Navantia fueron las que a continuación se detallan:

- **Navantia:** 604.829,40 .
- **Navantia Australia:** 4.729,90 .
- **SAES:** 3.577,00.
- **SAINSEL:** 4.796,88.

En Navantia el número de horas no trabajadas por permisos retribuidos alcanzó las 114.226 horas, lo que equivale al 1,6% del índice total de absentismo de la compañía que ascendió al 8,6%.

Nuestro Convenio Colectivo y el II Plan de Igualdad de Navantia contienen un conjunto ordenado de medidas, destinadas a favorecer e impulsar la conciliación y la corresponsabilidad de las personas que integran la plantilla de la Empresa: licencias retribuidas para el cuidado de hijos menores y familiares a cargo, permisos por estudios, excedencia por cuidado de hijos, etc.

Asimismo, en el II Plan de Igualdad de Navantia se recogen varias novedades en favor del bienestar de la plantilla, en concreto, las siguientes medidas de conciliación:

- Se incorpora una nueva medida que facilita la reincorporación paulatina tras una enfermedad grave (procesos oncológicos, infartos e ictus) estableciendo una reducción del 50% de la jornada diaria sin reducir el salario durante 1 mes.
- Se facilita la adaptación horaria de la jornada, para quienes tengan a su cargo menores, personas discapacitadas o mayores dependientes.
- Se permite disfrutar de una licencia retribuida para el acompañamiento al médico especialista de hija/os menores de 12 años y padres, por un máximo de 4 horas diarias y 14 horas anuales (ampliándose hasta las 22 horas anuales para hija/os menores de 6 años).

Además, en nuestro Plan de Igualdad se incorporan medidas de conciliación para víctimas de violencia de género que mejoran sustancialmente los derechos laborales reconocidos legalmente.

Por su parte, en el Convenio Colectivo se recoge el compromiso de la Dirección de la compañía de impulsar un piloto de teletrabajo a través del cual seguir avanzando en las medidas de flexibilidad en materia de jornada ya recogidas en el mismo y que tienen por finalidad favorecer la conciliación y la productividad de las personas que trabajan en nuestra empresa.

## Medidas de Conciliación

### Navantia (incluye Navantia Australia):

Nuestra empresa promueve la conciliación de la vida laboral y personal a través de un conjunto de medidas, recogidas en su política de recursos humanos y en el I Convenio Intercenros de la compañía que favorecen entornos de trabajo más flexibles. Estas medidas permiten a los empleados armonizar el desarrollo profesional con su vida personal.

Asimismo, la protección de la maternidad está muy presente en la cultura de la empresa.

## Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Código de Conducta Empresarial

La compañía asume el compromiso de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que la integran.

Presentamos a continuación el cuadro de bajas temporales, permisos y excedencias producidas en 2019:

**NAVANTIA BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS EN EL AÑO 2019**

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Maternidad	18	100,0	0	0,0	<b>18</b>
Cesión al padre del permiso maternidad	0	0,0	11	100,0	<b>11</b>
Paternidad	0	0,0	42	100,0	<b>42</b>
Acumulación Lactancia	0	0,0	1	100,0	<b>1</b>
Adopción o acogimiento	0	0,0	0	0,0	<b>0</b>
Riesgo durante el embarazo	0	0,0	0	0,0	<b>0</b>
Reducción jornada cuidado de hija/o	11	78,6	3	21,4	<b>14</b>
Reducción jornada por cuidado de familiares	0	0,0	0	0,0	<b>0</b>
Excedencia por cuidado de hija/o	1	50,0	1	50,0	<b>2</b>
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,0	1	100,0	<b>1</b>
Excedencia voluntaria y otras	1	25,0	3	75,0	<b>4</b>

**SAES:**

SAES promueve la conciliación de la vida laboral y personal a través de un conjunto de medidas, recogidas en el I Convenio Colectivo de la compañía, así como en los distintos acuerdos suscritos entre la dirección y los representantes de los trabajadores que favorecen entornos

de trabajo más flexibles. Estas medidas permiten a los empleados armonizar el desarrollo profesional con su vida personal.

Los permisos, excedencias y bajas durante el ejercicio 2019 han sido los siguientes:

**BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS PRODUCIDAS EN EL AÑO 2019**

Descripción bajas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Maternidad	1	100	0	0	<b>1</b>
Paternidad	0	0	2	100	<b>2</b>
Reducción Jornada por cuidado de hija/o	1	100	0	0	<b>1</b>
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0	0	0	<b>0</b>
Excedencia por cuidado de familiares	0	0	0	0	<b>0</b>
Excedencia Voluntaria	1	20	4	80	<b>5</b>

**SAINSEL:**

<b>BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS DE SAINSEL PRODUCIDAS EN EL AÑO 2019</b>					
<b>Descripción bajas</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Paternidad	2	66,6	1	33,3	<b>3</b>
Acumulación Lactancia	1	100,0	0	0,0	<b>1</b>

**Medidas de Fomento del Ejercicio Corresponsable de la Conciliación por parte de ambos progenitores**

**Navantia (incluye Navantia Australia):**

Se contempla en nuestra normativa la posibilidad de cesión del permiso de paternidad y se regulan permisos por cuidado de hijo y cuidado de familiares.

**SAES:**

Se contempla en nuestra normativa la posibilidad de cesión del permiso de paternidad y se regulan permisos por cuidado de hijo y cuidado de familiares.

**SAINSEL:**

SAINSEL no tiene establecida ninguna medida al respecto y hasta la fecha no se ha recibido ninguna solicitud de cesión de permiso de paternidad.

**2.2.3**

**SALUD Y SEGURIDAD**

Navantia tiene establecido una serie de objetivos en materia de prevención para la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores de los que cabe mencionar para 2019:

- Plan de Acción de Maniobras con la Dirección de Operaciones y Negocio.
- Decisión para la Certificación en ISO 45001.
- Plan de Acción de Riesgo Psicosocial.
- Auditorías a Industrias Auxiliares.
- Creación de una matriz de formación en materia preventiva.
- Estudio de liderazgo preventivo de acuerdo a la Metodología NOSACQ.
- Adhesión a la Declaración de Luxemburgo como Empresa Saludable.
- Navantia pretende ser un referente la igualdad de oportunidades y en la igualdad de género y se ha convertido en una parte importante de nuestra toma de decisión y por eso hemos incorporado acciones en el 2019 como son:
  - Talleres de promoción de la salud por género. Destacamos el taller de cáncer de mama en streaming a toda la plantilla.
  - Estudio de riesgos psicosociales por género.
  - Indicadores de accidentabilidad por género (no se ha producido ningún accidente femenino en el año 2019).

### **Navantia Australia:**

Se ha pasado satisfactoriamente la Auditoría de Certificación ISO 45001- OHS Management System. Se está a la espera de recibir el certificado en marzo de 2020.

### **SAES:**

La política de la sociedad en materia de seguridad y salud laboral queda definida en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la misma que define los principios, objetivos, metas y compromisos que promuevan el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa.

### **SAINSEL:**

SAINSEL para la mejora y salud de sus trabajadores tiene programadas una serie de acciones anuales, entre las que se encuentran la formación en prevención de riesgos laborales y la realización de reconocimientos médicos a todos sus trabajadores.

## **Prevención de riesgos en el Código de Conducta Empresarial**

### **Navantia (incluye Navantia Australia)**

Se concede la máxima importancia a la protección de la integridad física y de la salud de las personas y a la prevención de cualquier tipo de riesgo para ellas en el lugar de trabajo. La compañía cumplirá en todo momento con las leyes que resulten aplicables en cada país en el que opere y pondrá en marcha una política integral de prevención de riesgos laborales adecuada a la actividad de cada centro de trabajo. Navantia mantiene un claro compromiso de informar a todos los destinatarios de este código de conducta de las reglas y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales. Los destinatarios del código de conducta deberán poner en conocimiento de la compañía,

a través de sus superiores o los responsables de salud laboral, la existencia de cualquier presunta infracción a las reglas en esta materia.

### **SAES:**

El código de conducta de SAES concede la máxima importancia a la protección de la integridad física y de la salud de las personas y a la prevención de cualquier tipo de riesgo para ellas en el lugar de trabajo. La compañía cumplirá en todo momento con las leyes que resulten aplicables en cada país y pondrá en marcha una política integral de prevención de riesgos laborales adecuada a la actividad de cada centro de trabajo.

SAES mantiene un claro compromiso de informar a todos los destinatarios de este código de conducta de las reglas y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales.

Los destinatarios del código de conducta de SAES deberán poner en conocimiento de la compañía, a través de sus superiores o los responsables de salud laboral, la existencia de cualquier presunta infracción a las reglas en esta materia.

### **SAINSEL:**

SAINSEL concede la máxima importancia a la protección de la integridad física y de la salud de las personas y a la prevención de cualquier tipo de riesgo para ellas en el lugar de trabajo. La compañía cumplirá en todo momento con las leyes que resulten aplicables en cada país en el que opere y pondrá en marcha una política integral de prevención de riesgos laborales adecuada a la actividad de cada centro de trabajo.

SAINSEL mantiene un claro compromiso de informar a todos los destinatarios de este código de conducta de las reglas y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales. Los destinatarios del código de conducta de-

berán poner en conocimiento de la compañía, a través de sus superiores o los responsables de salud laboral, la existencia de cualquier presunta infracción de las reglas en esta materia.

## **Drogas y sustancias permitidas en el Código de Conducta Empresarial**

### **Navantia (incluye Navantia Australia):**

Se encuentra comprometida con un entorno de trabajo libre de drogas y de la influencia de otras sustancias permitidas que pueden alterar la conducta de las personas.

Los destinatarios de este código de conducta, mientras se encuentren en las instalaciones de Navantia o realicen su trabajo fuera de ellas, se abstendrán de consumir drogas o sustancias prohibidas, así como de abusar en el consumo de alcohol o de cualquier otra sustancia permitida o no por la legalidad aplicable que pueda afectar a su conducta.

### **SAES:**

Los empleados de SAES y la Sociedad se encuentran comprometidos con un entorno de trabajo libre de drogas y de la influencia de otras sustancias permitidas que pueden alterar la conducta de las personas.

Los destinatarios del código de conducta de SAES, mientras se encuentren en sus instalaciones o realicen su trabajo fuera de ellas, se abstendrán de consumir drogas o sustancias prohibidas, así como de abusar en el consumo de alcohol o de otras sustancias, cuando ello sea permitido por la legalidad aplicable o por la normativa interna de la compañía, que puedan afectar a su conducta.

### **SAINSEL:**

SAINSEL se encuentra comprometida con un entorno de trabajo libre de drogas y de la in-

fluencia de otras sustancias permitidas que pueden alterar la conducta de las personas.

Los destinatarios del código de conducta, mientras se encuentren en las instalaciones de SAINSEL o realicen su trabajo fuera de ellas, se abstendrán de consumir drogas o sustancias prohibidas, así como de abusar en el consumo de alcohol o de cualquier otra sustancia permitida o no por la legalidad aplicable que pueda afectar a su conducta.

## **Condiciones laborales de Salud y Seguridad**

### **Navantia:**

Navantia considera la Seguridad y Salud de todos sus trabajadores como primer criterio a tener en cuenta en el desarrollo de sus actividades, y la protección al Medio Ambiente en donde se realizan las mismas, como elementos de importancia estratégica. Los riesgos para la seguridad y los posibles impactos ambientales son identificados y evaluados, estableciéndose medidas preventivas adecuadas para evitar la materialización del daño y comprobándose su eficacia, persiguiendo el objetivo de CERO ACCIDENTES.

Por todo ello, Navantia se compromete a desarrollar, mantener y certificar por Entidades Externas de Certificación Acreditadas, los Sistemas de Gestión de la Calidad (SGC de acuerdo a normas y publicaciones PECAL 2110, 2210, 2310, UNE EN ISO 9001:2015, EN 9100), de Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL, según especificaciones OHSAS 18001:2007) y de Gestión Ambiental

(SGA, según norma ISO 14001:2015).

### **Navantia Australia:**

Las condiciones laborales de salud y seguridad se establecen de conformidad con la legislación australiana.

Navantia Australia tiene la responsabilidad de proporcionar un lugar de trabajo saludable y seguro para sus trabajadores y la responsabilidad de garantizar, en la medida de lo razonablemente posible:

- La provisión y mantenimiento de un ambiente de trabajo sin riesgo para la salud y la seguridad.
- La provisión de plantas, estructuras y sistemas de trabajo seguros.
- El uso, manejo y almacenamiento seguro de plantas, estructuras y sustancias.
- La provisión y acceso a instalaciones adecuadas para el bienestar de los trabajadores en el trabajo.
- La provisión de información, capacitación, instrucción y supervisión que se necesita para proteger a todas las personas de los riesgos para la salud y la seguridad del trabajo realizado.

La salud de los trabajadores y las condiciones en el lugar de trabajo se controlan con el fin de

prevenir enfermedades o lesiones derivadas de la conducta de Navantia Australia.

**SAES:**

La sociedad tiene contratado un servicio de prevención ajeno, así como una persona en plantilla encargada de velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**SAINSEL:**

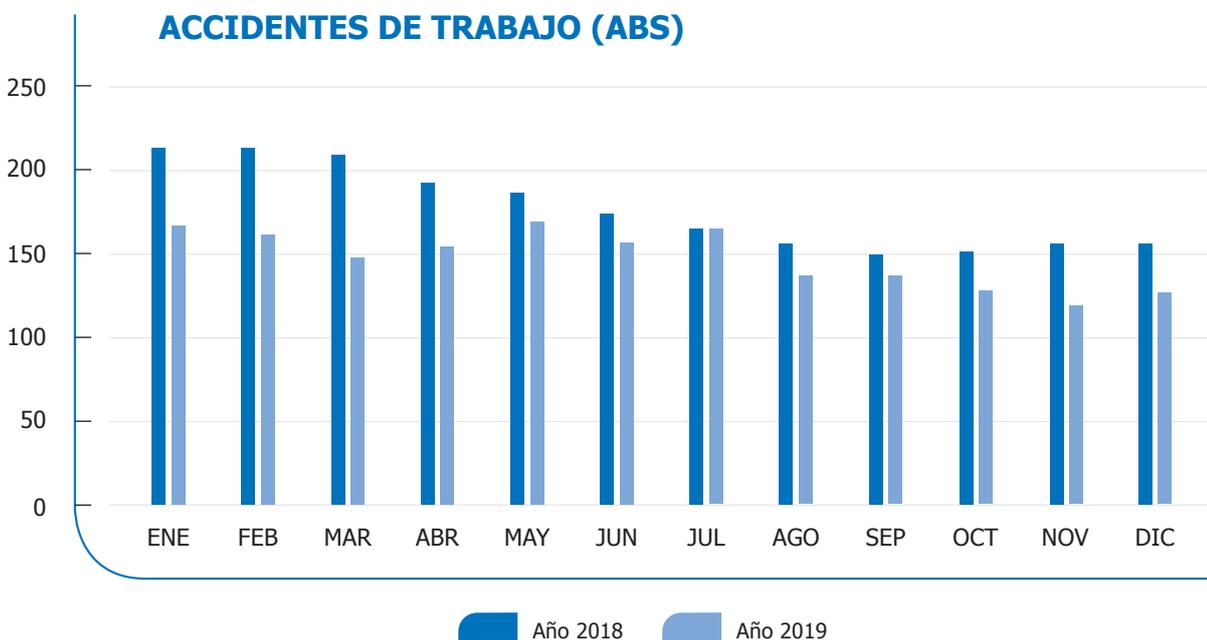
Tiene contratado un Servicio de Prevención Ajeno que es el encargado de velar por la salud (reconocimientos médicos anuales) y seguridad de los trabajadores (todo lo relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales y la formación en los mismos).

**Indicadores de Prevención**

**Plantilla Propia:**

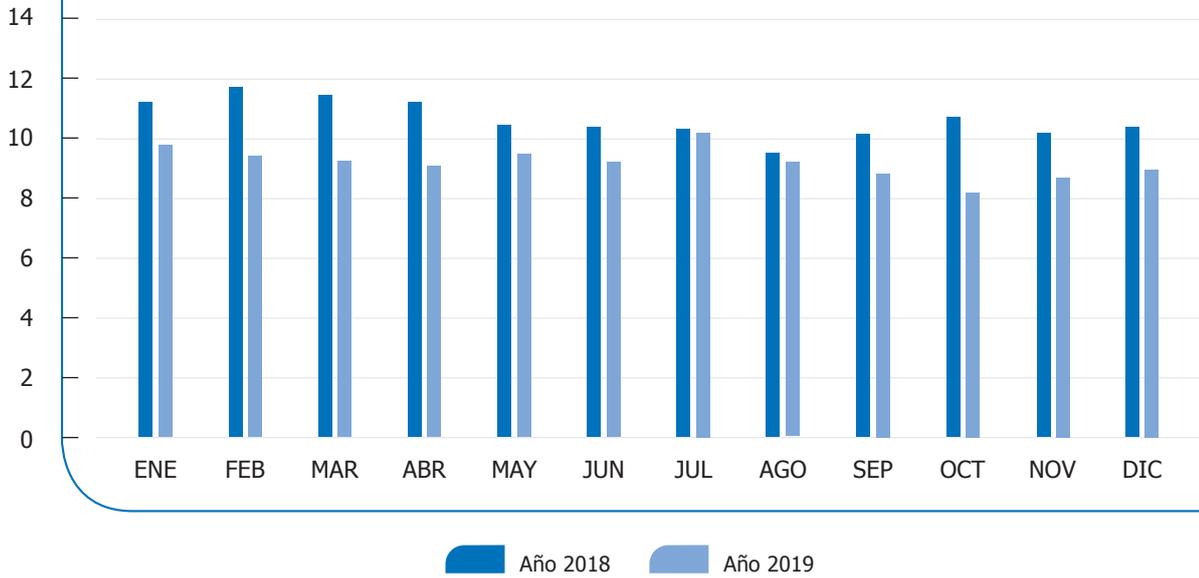
Los indicadores de Navantia en lo referente a la siniestralidad de la plantilla propia muestran una mejora significativa respecto al año anterior y sigue una tendencia óptima.

**1. Accidentes de trabajo en número absoluto**

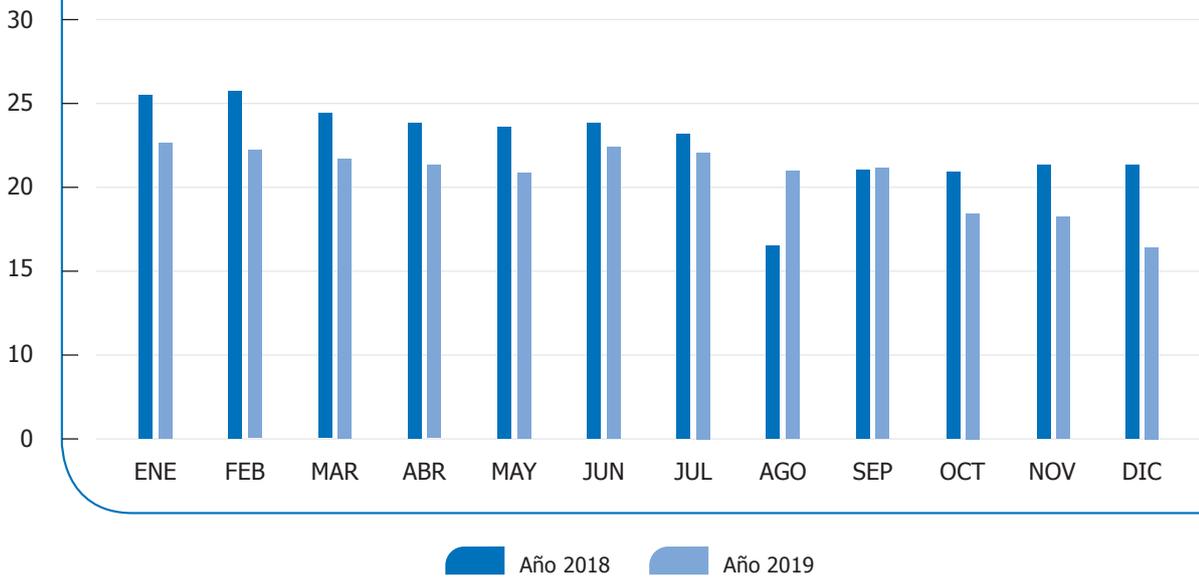


2. Índice de Frecuencia de Accidente Baja

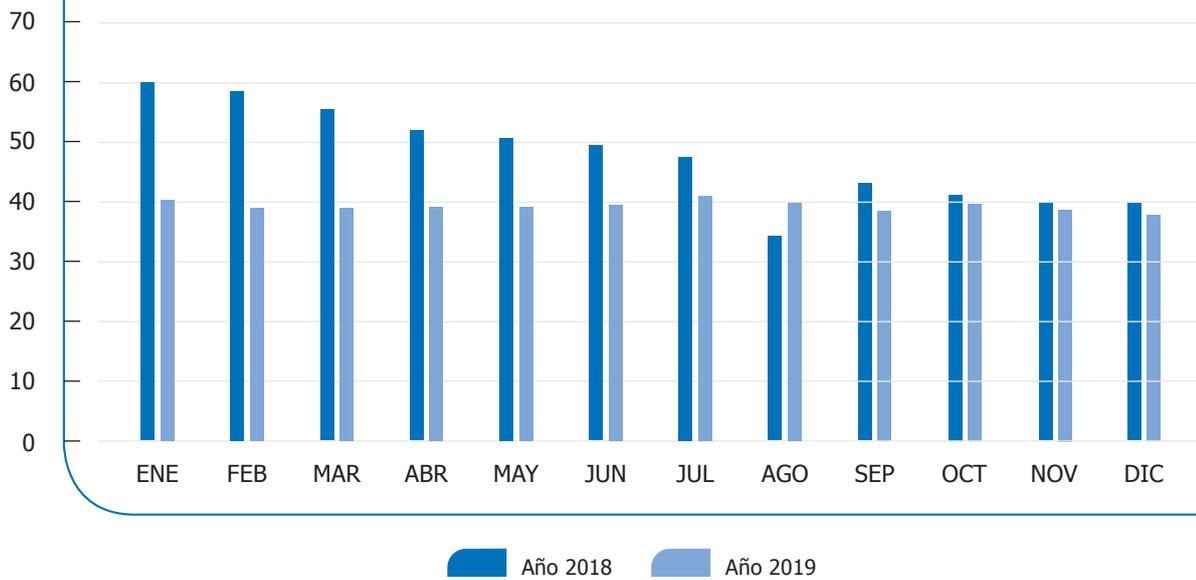
ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTE BAJA (IFAB)



ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTE BAJA (IFAB)



### ÍNDICE DE PELIGROSIDAD (IP)



#### Navantia Australia:

Cero horas de tiempo perdido por lesiones en 2019.

#### SAES:

Durante 2019 no se han producido accidentes de trabajo (ni en nuestras instalaciones ni en las de nuestros clientes) y ningún trabajador ha sufrido enfermedad profesional

#### SAINSEL:

Durante 2019 no se han producido accidentes de trabajo (ni en nuestras instalaciones, ni en las de nuestros clientes) y ningún trabajador ha sufrido enfermedad profesional.

### Liderazgo Preventivo

Durante la evolución de este objetivo, no solo se realizó la encuesta en los Comités de Dirección, sino que participaron:

- Comité de Dirección de Recursos Humanos.
- Equipo de Seguridad y Salud Laboral.
- Delegados de Prevención.

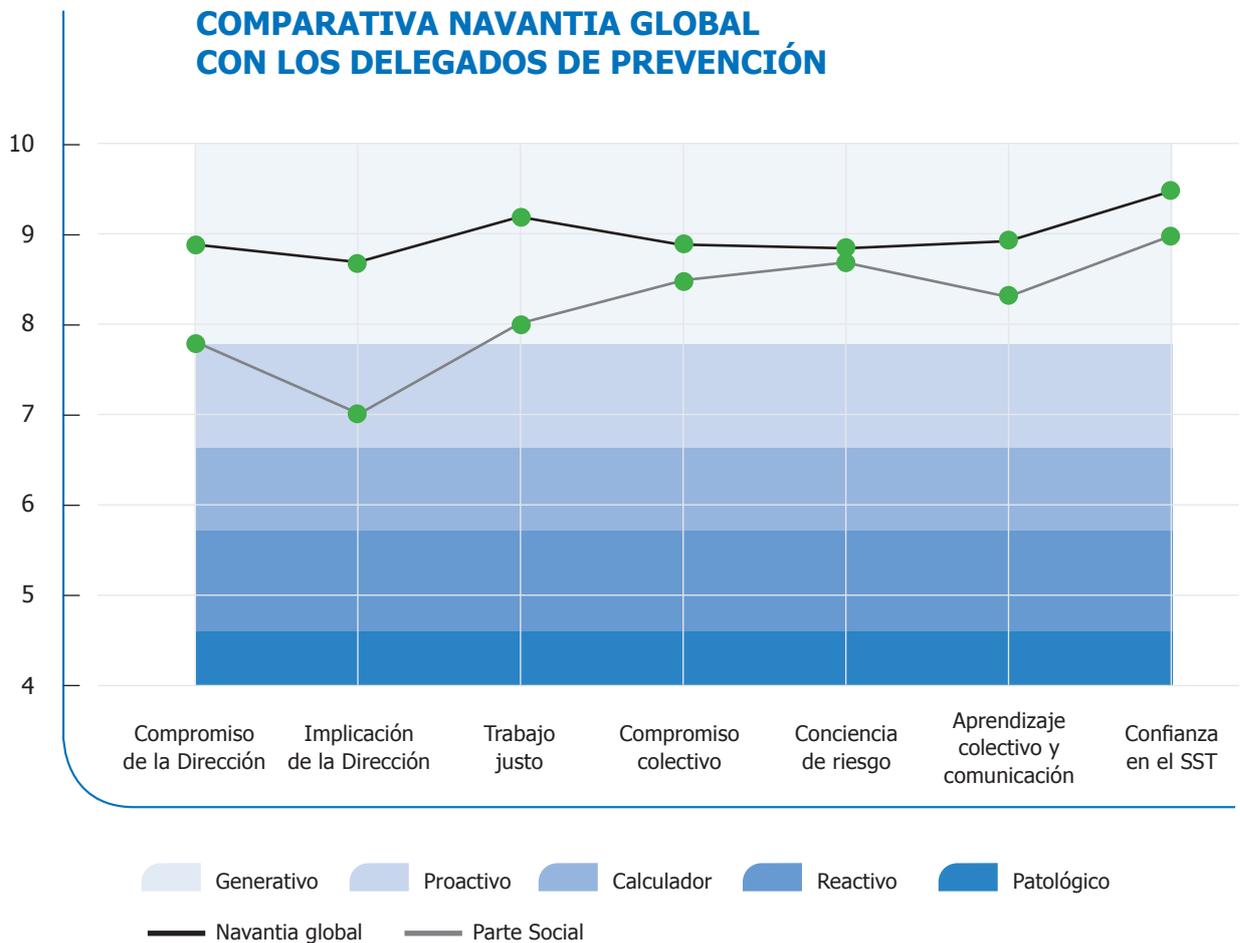
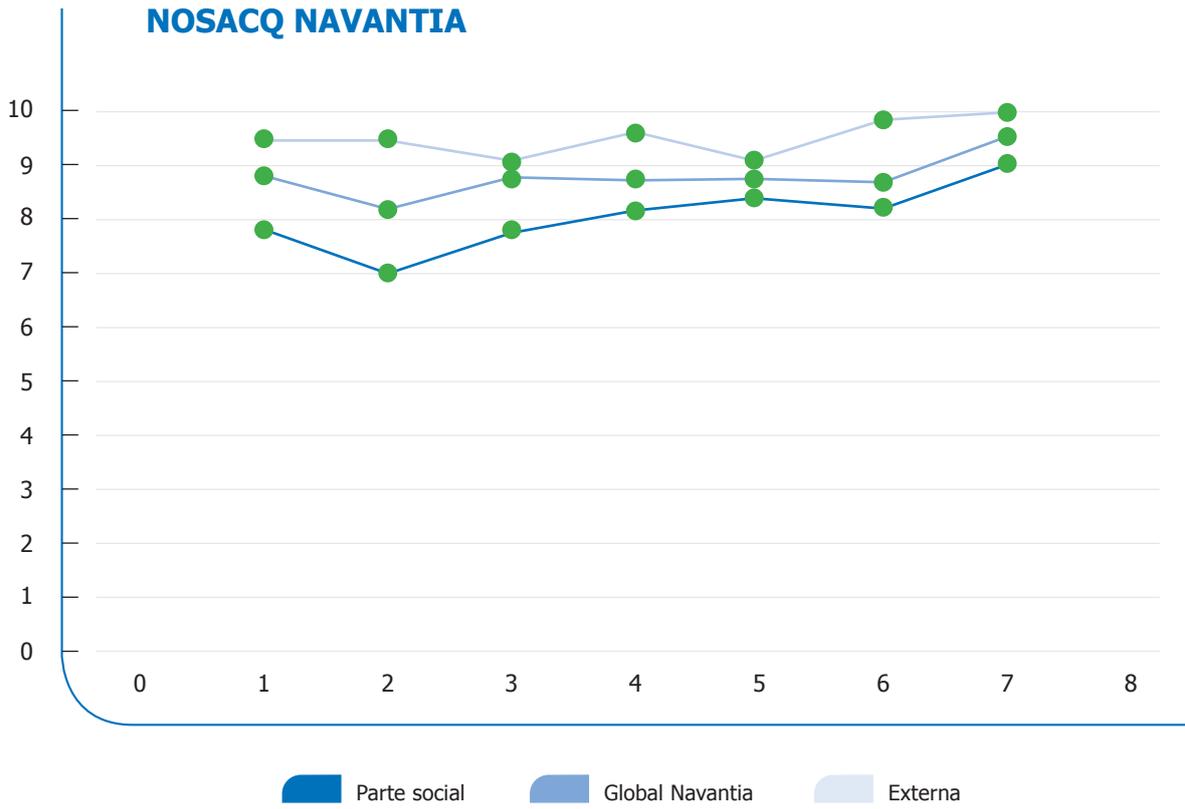
- Mandos de Talleres.
- Trabajadores.
- Agentes externos: Entidad certificadora e Inspección de Trabajo.
- Metodología empleada.

La metodología elegida fue NOSACQ-50 por:

- Metodología internacionalmente reconocida y conocida.
- Mide la percepción de la organización respecto al clima preventivo.
- El clima preventivo es el mejor indicador de la cultura preventiva.
- Las dimensiones que evalúa permiten crear un plan de intervención eficaz.

### Resultados

Los resultados de este objetivo han sido muy positivos y nos ha servido para definir la estrategia de la formación en Liderazgo Preventivo. A finales de noviembre se realizó la Especificación Técnica para facilitar la formación en el año 2020, al haber podido extender el objetivo a otros colectivos, las acciones podrán tener un alcance mucho mayor.



## 2.2.4 RELACIONES SOCIALES

### Organización diálogo social

La regulación de la práctica sindical en nuestra Empresa viene recogida en el Capítulo VII del I Convenio Colectivo Intercentros de Navantia. El Comité de Empresa es el órgano de representación unitario del conjunto de los trabajadores de los distintos centros de trabajo para la defensa de sus intereses.

Asimismo, en nuestro Convenio Colectivo se pactó la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros integrado por trece miembros, designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

El Comité Intercentros es el órgano interlocutor de los trabajadores con la Dirección de la Empresa para tratar todos aquellos temas laborales de afectación a más de un centro de trabajo.

Por otra parte, los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, que tienen legalmente constituidas secciones sindicales, disponen de un número de delegados sindicales de acuerdo con la escala establecida en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Para el ejercicio de sus funciones de representación, cada miembro de Comité de Empresa o delegado sindical cuenta con el correspondiente crédito sindical en el marco de las previsiones legales en esta materia.

Los derechos de participación y representación de los trabajadores en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo se canalizan a través de los delegados de prevención, a través de los Comités Centrales de Seguridad y Salud Laboral de cada centro de trabajo y a través del Comité Central de Sa-

lud Laboral de Navantia, de conformidad a lo establecido en el modelo de gobierno sindical acordado en el Reglamento de Salud Laboral y de Medio Ambiente de Navantia.

Finalmente, en este apartado cabe destacar que con la finalidad de desarrollar de forma consensuada a través de la negociación colectiva las novedades introducidas por el último Convenio Colectivo, se acordó por su Comisión Negociadora, la constitución de una serie de Comisiones Centrales de Trabajo, integradas por representantes de los trabajadores y de la Empresa, para asegurar la correcta implementación de los acuerdos recogidos en el Convenio.

#### Navantia Australia:

No hay presencia de sindicatos locales en Navantia Australia. Para los expatriados se mantiene el mismo entorno que para Navantia.

#### SAES:

El personal de SAES se halla regulado por el I Convenio Colectivo que fue publicado en el BOE nº 43 de fecha 20 de febrero de 2012 por un período de vigencia de 4 años. Actualmente se encuentra prorrogado. El convenio colectivo es de aplicación a los centros de trabajo de Sociedad Anónima de Electrónica Submarina actualmente existentes o que pudiera establecer en un futuro en el territorio nacional.

Afecta a todo el personal que preste sus servicios en SAES, dentro de los ámbitos territorial y funcional señalados anteriormente y regula todos los aspectos de las relaciones laborales entre los trabajadores y la sociedad.

#### SAINSEL:

El personal de SAINSEL se halla regulado bajo Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, versión mejorada.

La Representación Legal de los Trabajadores está compuesta por 3 trabajadores de plantilla (1 con contrato indefinido y 2 con contrato temporal) y con quienes la Dirección Corporativa y el área de RR HH se reúne para tratar los temas propios de dicha representación (calendario laboral anual, contrataciones de personal, actividades de PRL, etc).

### Procedimientos de información, consulta y negociación

El I Convenio Intercentros dedica seis artículos completos a detallar cuestiones relativas a:

- Regulación de la práctica sindical en la Empresa.
- Comité de Empresa.
- Garantías Sindicales.
- Asambleas.
- Comité Intercentros.
- Secciones Sindicales.

#### Navantia Australia:

No hay presencia de sindicatos locales en Navantia Australia. Para los expatriados se mantiene el mismo entorno que para Navantia.

#### SAES:

El I Convenio Colectivo de SAES actualmente en vigor, prevé como medio de información, consulta y negociación la comisión paritaria que se quedó constituida a tal efecto.

#### SAINSEL:

La Dirección de SAINSEL mantiene reuniones periódicas con la RLT (Representación Legal de los Trabajadores) y es informada de todos los temas relacionados con contrataciones de personal, incrementos salariales previstos por la LPGE, etc. y con la que se negocia el calendario laboral anual.

### Empleados cubiertos por convenio colectivo por país (porcentaje)

#### Navantia:

El 97,7% de los empleados de Navantia se encuentra cubierto por el Convenio Intercentros. Quedan fuera de su ámbito los Niveles A y B, correspondientes a categorías de Director y Subdirector. Ambos Niveles A y B constan de un total de 125 empleados. El Convenio Intercentros cubre el 97,7% de empleados de la plantilla. Todos los empleados pertenecen a España.

#### Navantia Australia:

No tiene convenio. El personal desplazado se rige por el Convenio Intercentros de Navantia.

#### SAES:

I Convenio Colectivo de SAES. El 60,24% de empleados está cubierto por el Convenio.

#### SAINSEL:

Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid. MEJORADO. El 100% de empleados está cubierto por el Convenio.

### Balance de los convenios colectivos (particularmente en salud y en seguridad)

Se ha firmado en diciembre de 2018 el I Convenio Colectivo Intercentros de Navantia.

En el marco de negociación colectiva para la firma del I Convenio Colectivo Intercentros de Navantia las partes se enfrentaron a un triple reto:

1. Homogeneizar las condiciones laborales de todo el personal de Navantia creando un nuevo

marco laboral que favoreciera la incorporación de nuevos profesionales en la compañía.

2. Modernizar las bases de la organización del trabajo para adaptar el marco laboral de Navantia a la realidad actual del entorno cambiante, muy diferente del contexto en el que se alcanzaron los acuerdos de los convenios colectivos de aplicación. El objetivo pasaba por alcanzar un acuerdo que permitiera dar respuesta a las necesidades actuales de flexibilidad y seguridad en la actividad productiva para lograr ser una empresa más competitiva, teniendo en cuenta que todos los competidores de Navantia ya han realizado dicha modernización.

3. Desarrollar una nueva clasificación profesional para la homogeneización de los distintos sistemas retributivos en los que se introduzcan parámetros de productividad y retribución variable ligada a resultados para toda la plantilla. Contiene un nuevo sistema de promoción ligado al nivel de responsabilidad del empleado. Se eliminan los sistemas automáticos de promoción, estableciendo procesos diferenciados de promoción para Titulados Superiores (GP1 y GP2) y para Empleados y Operarios (GP3 y GP4). El presupuesto es del 0,7% de las retribuciones y el nº de plazas de ascenso será de un mínimo del 10% de la plantilla a 31 de diciembre del año anterior.

#### **Navantia Australia:**

No aplica. No tiene convenio.

#### **SAES:**

El primer convenio Colectivo SAES, actualmente en vigor, establece un régimen de retribución variable ligado a la evaluación del desempeño personal y colectivo, que a su vez sirve como medida para la promoción interna en los diversos niveles de calificación profesional. Este apartado quedó anulado por la ley de Estabilidad presupuestaria del año 2012, con grave quebranto para la sociedad y su evolución.

#### **SAINSEL:**

SAINSEL se acoge al Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de Comunidad de Madrid.

## 2.2.5 FORMACIÓN

### Políticas implementadas

#### **Navantia (incluye Navantia Australia):**

La formación y el desarrollo profesional se encuentran encuadrados en la política de Recursos Humanos de Navantia, donde cada año se elabora un programa de formación con el objetivo de fomentar el desarrollo profesional de sus empleados y de dotar a la empresa de los medios humanos mejor capacitados para hacer frente a la compleja innovadora y cambiante realidad tecnológica, económica y empresarial.

Anualmente se elabora un Plan de Formación, el cual habitualmente se ve incrementado en la formación que describe con aquellas acciones formativas específicas que surgen en el desarrollo de las diferentes actividades y ejecución de contratos que van surgiendo.

#### **SAES:**

La sociedad tiene establecida una política interna de formación y reciclaje del personal que queda reflejado en el plan de formación anual de la misma. Este plan de formación está consensuado con los agentes sociales y queda regulado dentro del comité de formación de la empresa, integrado por dos miembros de la dirección y dos del comité de empresa.

#### **SAINSEL:**

Anualmente, el Comité de Dirección aprueba un Plan de Formación donde se recogen todas

las acciones formativas previstas (tanto formación general de calidad y Medio Ambiente, PRL, PRP) como específicas (de herramientas de diseño u otras) y a lo largo del año y conforme surgen nuevas necesidades de formación estas se evalúan y se aprueban por el Comité de Dirección si procede.

## Horas de formación (por categorías profesionales)

### Navantia

En el siguiente cuadro pueden distinguirse las acciones de formación por centros de trabajo.

FORMACIÓN REALIZADA EN NAVANTIA EN 2019: NÚMERO DE PERSONAS FORMADAS					
	Mujeres	% sobre nº mujeres en plantilla	Hombres	% sobre nº hombres en plantilla	Total
<b>Bahía de Cádiz</b>	127	94	1.026	91	1.153
<b>Dársena de Cartagena</b>	98	100	880	100	978
<b>Oficinas Centrales</b>	95	88	130	93	225
<b>Ría de Ferrol</b>	149	84	1.082	83	1.231
<b>TOTAL NAVANTIA</b>	<b>469</b>	<b>90</b>	<b>3.118</b>	<b>91</b>	<b>3.587</b>

Guía Plan Igualdad Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Y en número de horas por categoría profesional:

FORMACIÓN REALIZADA EN NAVANTIA EN 2019: HORAS			
Grupo profesional	Hombre	Mujer	Total general
<b>EM - Empleados</b>	20.716	3.461	24.177
<b>OM - Operarios</b>	30.212	208	30.420
<b>TS - Técnicos Superiores</b>	28.393	11.219	39.612
<b>Total general</b>	<b>79.321</b>	<b>14.888</b>	<b>94.209</b>

Guía Plan Igualdad Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

### Navantia Australia:

En 2019 se han recibido un total de 3.197 horas de formación, de las cuales se han empleado en:

- Ingeniería: 2.897 horas.
- Administración/gestión: 300 horas.

### SAES:

En 2019 se han recibido un total de 3.321 horas de formación, siendo el número de personas y categorías formadas como sigue:

- 66 titulados superiores y de grado medio.
- 7 administrativos y técnicos.

Del total de personas formadas, 53 fueron hombres y 20 mujeres.

### SAINSEL:

En 2019 las horas de formación por categorías profesionales se ha distribuido como sigue:

- Horas de formación de licenciados e ingenieros: 687 horas.
- Horas de formación de técnicos FP y administrativos: 135,5 horas.

## 2.2.6 IGUALDAD

### Medidas de promoción de la igualdad. El Plan de Igualdad

El 4 de diciembre de 2019 se firmó el II Plan de Igualdad de Navantia que constituye un nuevo impulso de la Organización para el desarrollo de los valores y principios éticos de igualdad y diversidad que deben regir los comportamientos en el ámbito de las relaciones laborales.

Este plan de igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en Navantia.

Navantia se compromete a través del nuevo Plan de Igualdad a reducir la diferencia salarial y aumentar la representación de la mujer en la plantilla. Con tal objetivo, nuestra compañía aspira a integrar con éxito la promoción de la igualdad en todas sus políticas de recursos humanos con un firme compromiso de futuro.

Nuestro Plan de Igualdad abarca a todos los niveles de la organización y recoge diferentes medidas y objetivos concretos en torno a varios ámbitos de actuación, con el principal objetivo de garantizar la igualdad de género en todos los niveles de la organización y aumentar la presencia de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad.

Asimismo, el Plan de Igualdad suscrito se incluye un Protocolo de Actuación en los casos de Acoso Sexual o de Acoso por Razón de Sexo y un Acuerdo para la Mejora de las Medidas Legales de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Los principales ejes de actuación en materia de igualdad son los siguientes:

- Cultura, comunicación e imagen empresarial.
- Igualdad Retributiva (ausencia de brecha salarial).
- Selección.
- Formación y desarrollo profesional .
- Conciliación y flexibilidad.
- Prevención del acoso laboral y por razón de sexo.

Para controlar y supervisar el cumplimiento de las iniciativas recogidas en el nuevo Plan de Igualdad contamos con una Comisión de Igualdad, integrada por personas de distintas áreas.

### Navantia Australia:

Las medidas de promoción de igualdad se aplican y desarrollan de conformidad con la legislación australiana.

Los atributos protegidos incluyen:

raza, color, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad física o mental, estado civil, responsabilidades familiares o del cuidador, embarazo, religión, opiniones políticas, origen nacional, origen social.

#### **SAES:**

La comisión de igualdad de SAES quedó constituida en el mes de julio de 2013. En la misma, se acordó el reglamento de funcionamiento de la comisión y se presentó el borrador del Protocolo de Acoso que fue aprobado en una reunión posterior.

Las competencias de la comisión de igualdad están referenciadas en el epígrafe 1.2.4.

#### **SAINSEL:**

SAINSEL no dispone en la actualidad de Plan de igualdad.

### **Medidas de promoción de empleo**

#### **Navantia (incluye Navantia Australia):**

Con la firma del I Convenio Colectivo Intercenros de Navantia, se establece un sistema de promoción ligado al nivel de responsabilidad del empleado con dos procesos diferenciados de promoción para Titulados Superiores (GP1 y GP2) y para Empleados y Operarios (GP3 y GP4). El presupuesto es del 0,7% de las retribuciones y el nº de plazas de ascenso será de un mínimo del 10% de la plantilla a 31 de diciembre del año anterior.

También se ha implantado una política de movilidad interna que se traduce en la oportunidad de cambiar de puesto dentro de la misma organización para potenciar el desarrollo profesional de nuestros profesionales y su compromiso con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de Navantia.

#### **SAES:**

De acuerdo con las limitaciones establecidas por la legislación vigente, SAES no tiene establecida ninguna medida de promoción de empleo.

#### **SAINSEL:**

En la actualidad, SAINSEL no dispone de mecanismos ni herramientas para establecer medidas de promoción de empleo adecuadas a los requerimientos de sus trabajadores. Cuando puntualmente se ha promocionado algún trabajador por nuevo puesto ocupado o por nuevas responsabilidades nunca ha ido acompañado del correspondiente y lógico incremento salarial.

### **Protocolos contra acoso sexual y discriminación por razón de sexo**

#### **Navantia:**

Dentro del Plan de Igualdad firmado este año en Navantia, se está elaborando un Protocolo contra el acoso en todas sus vertientes (sexual, mobbing, etc) y la discriminación en sus diferentes vertientes. No obstante, la materia aparece regulada en nuestro Código de Conducta.

### **Código de Conducta Empresarial. Acoso**

Navantia también prohíbe y persigue las conductas de acoso en el entorno laboral, incluido el acoso sexual. Los destinatarios de este código de conducta deberán conocer y aplicar las políticas de la empresa para la prevención y persecución del acoso del entorno laboral.

#### **Navantia Australia:**

Los protocolos contra acoso sexual y discriminación se regulan bajo la legislación australiana.

La Ley de discriminación sexual de 1984 (Cth) define la naturaleza y las circunstancias en que el

acoso sexual es ilegal. También es ilegal que una persona sea víctima de hacer o proponer hacer una denuncia de acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades.

#### **SAES:**

La sociedad está adherida al convenio para promover la sensibilización sobre la violencia de género que fue firmado el 12 de febrero entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la SEPI. Así mismo y dentro de la comisión de igualdad de la empresa constituida en julio de 2013, la sociedad firmó con los empleados un protocolo de actuación para los casos de acoso laboral en SAES.

#### **SAINSEL:**

SAINSEL está adherida al convenio para promover la sensibilización sobre la violencia de género que fue firmado el 12 de febrero entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la SEPI.

El objetivo de este convenio es la cooperación entre las partes para desarrollar acciones de sensibilización ante la violencia de género. Para ello, el Ministerio se compromete a colaborar con la SEPI en el impulso y desarrollo de medidas de sensibilización, particularmente en el entorno laboral, y a facilitar material informativo sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género,

destinado al personal de la entidad. Por su parte, SEPI y por extensión SAINSEL se comprometen a colaborar en la difusión de campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género, tanto a nivel interno de la entidad como externo.

### **Políticas contra todo tipo de discriminación (gestión de la diversidad)**

Descrito anteriormente para Navantia, SAES y SAINSEL.

#### **Navantia Australia:**

Las políticas contra todo tipo de discriminación se regulan de acuerdo con la legislación australiana: Australian Human Rights Commission and Fairwork Australia.

## **2.2.7**

# **INDICADORES CLAVE RELATIVOS AL PERSONAL**

Como indicadores clave relativos al personal se han utilizado los que se presentan en el siguiente cuadro, cuyas definiciones constan en el Anexo II.

	<b>INDICADORES SOCIALES DE NAVANTIA 2019 CAPITAL HUMANO</b>	<b>BÁSICOS</b>	<b>COMPUESTOS</b>
KPI_S1	Empleados	3.865	
KPI_S2	Diversidad de género de los empleados	501	
KPI_S3	Puestos de alta dirección	11	
KPI_S4	Diversidad de género en alta dirección	3	27,3%
KPI_S5	Estabilidad laboral	3.700	96%
KPI_S6	Derecho al permiso parental	53	1,6%
KPI_S7	Derecho al permiso maternal	18	3,6%
KPI_S8	Discapacidad	83	2,0%
KPI_S9	Riesgo Laboral	31	
KPI_S10	Absentismo (días)	75.604	
KPI_S11	Rotación empleados	4	
KPI_S12	Creación neta de empleo	0	
KPI_S13	Antigüedad laboral (años)	24,9	
KPI_S14	Formación de empleados (horas)	94.210	

## 2.3 RESPECTO DERECHOS HUMANOS

### Navantia:

El Código de Conducta Empresarial de Navantia dedica su capítulo III al Respeto por las Personas:

#### **Respeto a las Personas**

El respeto por las personas físicas es un principio/valor fundamental en toda la acción de Navantia.

#### **Trato respetuoso**

Los destinatarios de este código de conducta tratarán siempre a todas las personas físicas con las que se relacionen, sean

o no destinatarios o concedoras del código de conducta, con el debido respeto. No se permitirán actuaciones o manifestaciones verbales o escritas irrespetuosas contra ninguna persona o grupo de personas, se halle/n o no presente/s.

#### **Respeto de los derechos humanos**

Sin perjuicio de los compromisos anteriores concretos, Navantia tiene un compromiso general de respeto de los derechos humanos de todas las personas físicas.

Asimismo, Navantia mantiene un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial, tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forza-

dos) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

#### **Navantia Australia:**

Se aplica la legislación australiana: Australian Human Rights Commission and Fairwork Australia.

#### **SAES:**

El Código de Conducta es un compromiso general de respeto de los derechos humanos de todas las personas físicas.

Asimismo, mantiene un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

#### **SAINSEL:**

El Código de Conducta Empresarial de SAINSEL dedica su capítulo III al respeto por las personas:

##### **Respeto a las Personas**

El respeto por las personas físicas es un principio/valor fundamental en toda la acción de SAINSEL.

##### **Trato respetuoso**

Los destinatarios de este código de conducta tratarán siempre a todas las personas físicas con las que se relacionen, sean o no destinatarios o concedoras del código de conducta, con el debido respeto. No se permitirán actuaciones o manifestaciones verbales o escritas irrespetuosas contra ninguna persona o grupo de personas, se halle/n o no presente/s.

##### **Respeto de los derechos humanos**

Sin perjuicio de los compromisos anteriores concretos, SAINSEL tiene un compromiso general de respeto de los derechos humanos de todas las personas físicas.

Asimismo, SAINSEL mantiene un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

#### **Navantia Australia:**

Se aplica la legislación australiana: Australian Human Rights Commission and Fairwork Australia.

#### **SAES:**

El Código de Conducta es un compromiso general de respeto de los derechos humanos de todas las personas físicas.

Asimismo, mantiene un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

#### **SAINSEL:**

El Código de Conducta Empresarial de SAINSEL dedica su capítulo III al respeto por las personas:

### **Respeto a las Personas**

El respeto por las personas físicas es un principio/valor fundamental en toda la acción de SAINSEL.

### **Trato respetuoso**

Los destinatarios de este código de conducta tratarán siempre a todas las personas físicas con las que se relacionen, sean o no destinatarios o concedoras del código de conducta, con el debido respeto. No se permitirán actuaciones o manifestaciones verbales o escritas irrespetuosas contra ninguna persona o grupo de personas, se halle/n o no presente/s.

### **Respeto de los derechos humanos**

Sin perjuicio de los compromisos anteriores concretos, SAINSEL tiene un compromiso general de respeto de los derechos humanos de todas las personas físicas.

Asimismo, SAINSEL mantiene un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

## **Denuncias por vulneración de derechos humanos. Medidas**

### **Navantia:**

No tenemos registrada ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos. En cualquier caso, ver apartado 1.2.4. anterior.

### **Navantia Australia:**

No hay denuncias registradas. Se aplica la legislación australiana: Australian Human Rights Commission and Fairwork Australia.

### **SAES:**

No tenemos registrada ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos.

### **SAINSEL:**

En SAINSEL no se tiene registrada ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos.

## **Promoción y cumplimiento convenios de la OIT (libertad asociación y negociación colectiva)**

### **Navantia:**

La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva quedan asegurados y regulados en el I Convenio Intercentros. Allí se contemplan todos sus derechos.

### **Navantia Australia:**

No hay presencia de sindicatos locales en Navantia Australia. Para los expatriados se mantiene el mismo entorno que para Navantia.

### **SAES:**

La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva quedan asegurados y regulados en el I Convenio Colectivo de SAES. En este se contemplan todos los derechos de este capítulo.

### **SAINSEL:**

La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva quedan asegurados y regulados en el convenio.

Eliminación discriminación en empleo y ocupación

### **Navantia (incluye Navantia Australia):**

Tanto el I Convenio Intercentros como nuestro Código de Conducta regulan las situaciones de discriminación.

#### **SAES:**

Tanto el I Convenio Colectivo de SAES como nuestro Código de Conducta regulan las situaciones de discriminación. SAES garantiza a todos sus empleados un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.

#### **SAINSEL:**

Nuestro Código de Conducta regula las situaciones de discriminación.

Igualdad y no discriminación en el Código de Conducta Empresarial:

#### **Navantia:**

La empresa garantiza a todos sus empleados un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.

Navantia tiene un compromiso firme con sus políticas de igualdad y todos los destinatarios de este código de conducta deberán actuar en consecuencia, conociendo y favoreciendo tales políticas.

#### **Navantia Australia:**

Las políticas de eliminación de discriminación en empleo y ocupación se regulan de conformidad con la legislación australiana: Australian Human Rights Commission and Fairwork Australia.

#### **SAES:**

SAES garantiza a todos sus empleados un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.

#### **SAINSEL:**

SAINSEL garantiza a todos sus empleados un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.

SAINSEL tiene un compromiso firme con sus políticas de igualdad y todos los destinatarios de este código de conducta deberán actuar en consecuencia, conociendo y favoreciendo tales políticas.

### **Eliminación trabajo forzoso**

No hemos elaborado procedimientos de eliminación de trabajo forzoso, pues el Grupo Navantia contrata personal de acuerdo con la legislación laboral española. En cuanto a la relación contractual con proveedores y clientes, Navantia cumple con los requisitos descritos en la Ley de Contratos del Sector Público.

### **Abolición trabajo infantil**

No hemos elaborado procedimientos tendentes a la abolición del trabajo infantil, pues el Grupo Navantia contrata personal de acuerdo con la legislación laboral española y en cuanto a la relación contractual con proveedores y clientes, Navantia cumple con los requisitos descritos en la Ley de Contratos del Sector Público.

## 2.3.1 INDICADORES CLAVE DE CARÁCTER SOCIAL

Como indicadores clave de carácter social en esta materia, se han utilizado dos que reflejan las incidencias ocurridas, así como las iniciativas puestas en marcha.

KPI_S19	Respeto a los Derechos Humanos	Num	0
KPI_S20	Actuaciones en defensa del respeto a los Derechos Humanos	Num	0

## 2.4 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

### Navantia (incluye Navantia Australia):

El Código de Conducta Empresarial de Navantia, prohíbe expresamente la realización de cualquier práctica corrupta, en especial los sobornos, estando prohibido cualquier pago indebido o deshonesto, realizado por trabajadores o representantes de Navantia a "Funcionarios Públicos" o a directivos, administradores, empleados o colaboradores de empresas mercantiles o sociedades para que le favorezcan frente a otros, en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales.

Del mismo modo, se prohíben las dádivas y los pagos indebidos o deshonestos, realizados o recibidos por trabajadores o representantes de Navantia a/de cualquier persona, natural o jurídica, hecho con el objeto de obtener algún grado de influencia en la iniciación o en la conservación de una relación comercial en la que intervenga Navantia, sus trabajadores, representantes o sus personas relacionadas.

Ningún trabajador o representante de Navantia podrá prometer, ofrecer, pagar, realizar, ni recibir dádivas y pagos a/de terceros, en dinero u otra especie, hechos con el objeto de:

- Influenciar en cualquier acto o decisión.
- Agilizar trámites independientemente de si las leyes locales permiten o no dichos pagos.
- Inducir a un tercero para que cometa u omita alguna acción que signifique la infracción de sus deberes.
- Asegurar alguna ventaja indebida.
- Inducir a algún tercero para que utilice su influencia y afecte la decisión de algún otro agente con objeto de que Navantia, sus trabajadores, representantes y personas relacionadas, obtengan o mantengan cualquier tipo de relación comercial.

Está prohibido efectuar cualquier tipo de pago corrupto a través de intermediarios y efectuar un pago a un tercero a sabiendas de que la totalidad del pago o parte del mismo va a ir directa o indirectamente destinado a un funcionario público. El término "a sabiendas" incluye la indiferencia consciente y la ignorancia deliberada.

En lo que respecta a la remuneración de cualquier suministrador, agente, intermediario o cualquier tercero de aplicación los siguientes principios:

- Los pagos deben reflejar de manera razonable y racional el valor de los servicios prestados.
- Los receptores del pago deben contar con un historial demostrado en la industria en cuestión.
- Lo suministradores, agentes o intermediarios no deben haber sido remitidos o encomendados por funcionarios públicos.
- Los servicios prestados deben ser legítimos y tanto la naturaleza de los mismos como su precio deben figurar en un contrato o pedido, previamente aprobado por el Comité de Compras o en su caso por el Comité de Dirección según corresponda de conformidad con la normativa interna.

No se podrá en ningún caso establecer relaciones de negocio con personas en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias, por ser constitutivas de un riesgo muy superior al normal y, por tanto, altamente susceptibles de estar vinculadas a corrupción:

- Personas con antecedentes policiales o penales publicados, o vinculados con personas sometidas a prohibición de operar, o respecto de las que se disponga de información que ofrezca indicios sólidos de estar vinculadas con actividades delictivas, especialmente las relacionadas o vinculadas con corrupción, narcotráfico, terrorismo y el crimen organizado.
- Personas incluidas en listas oficiales, publicadas en la Unión Europea, como sospechosas de estar vinculadas a actividades de blanqueo de capitales, de terrorismo o por pertenecer a grupos afines.

Se podrá establecer relaciones de negocio con terceros de riesgo superior al normal siempre y cuando se hayan sometido a la aprobación del Consejo de Administración.

Las circunstancias siguientes se consideran indiciarias de que la operación presenta un riesgo de poder estar vinculada a corrupción (en sentido amplio):

- Personas que faciliten datos falsos o erróneos o información difícil de verificar por parte de los empleados en el momento de iniciar la relación de negocios.
- Personas que tengan la condición o están relacionados con personas del medio político (PEP's), especialmente si desempeñaren o hubieren desempeñado cargos públicos en países no democráticos.
- Personas que faciliten el mismo domicilio o número de teléfono que otro, con quien no parecen tener relación y
- Personas residentes en paraísos fiscales, en países o territorios no cooperantes en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, o en Estados donde se tiene conocimiento de la existencia de organizaciones criminales particularmente activas (por ejemplo, tráfico de drogas, actividades terroristas, delincuencia organizada o tráfico de seres humanos).

ISO 37001:2016.

La norma ISO 37001:2016 es el estándar internacional de gestión antisoborno y tiene como principal objetivo ayudar a las empresas a combatir el soborno y promover una cultura empresarial ética.

El Comité de Compliance decidió adoptar la norma ISO 37001:2016 como el estándar para prevenir, detectar y gestionar conductas delictivas de soborno, cumpliendo con la legislación

y con otros compromisos adquiridos de forma voluntaria, siendo sus características más importantes:

- El sistema de gestión es perfectamente integrable con los sistemas de compliance y con otros sistemas de gestión ya que la norma incluye la estructura común de las normas ISO de los sistemas de gestión.
- El sistema está destinado a prevenir el delito de soborno.
- Recoge las mejores prácticas internacionales y es aplicable en cualquier país.

Una vez implementado el modelo de acuerdo con lo establecido en la ISO 37001:2016, el Comité de Compliance acordó en el año 2019 someter el Sistema Anticorrupción a una auditoría externa de certificación por un tercero independiente, experto y de prestigio por ser una de las maneras más fiables, eficaces y transparentes de minimizar el riesgo de corrupción, aumentar la confianza de las partes interesadas, proteger a la compañía en caso de verse incurso en una investigación judicial y, por último, considerar la certificación como una ventaja competitiva frente a nuestros competidores.

Las auditorías y controles llevadas a cabo por el equipo de auditores de Lloyd's Register verificaron que el Sistema Anticorrupción de Navantia

cumple de forma satisfactoria con los principales requisitos de la ISO 37001: 2016, relativos a:

- Una política anti-soborno y sus procedimientos.
- El liderazgo de la alta dirección, así como compromiso y responsabilidad.
- La designación de una persona que vele por el cumplimiento del modelo de compliance establecido.
- Formación del personal.
- Evaluación del riesgo de soborno y la realización de procesos de debida diligencia para proyectos y socios del negocio.
- Controles financieros, comerciales, contractuales y de adquisiciones;
- Procedimientos de información e investigación.
- Acciones correctivas y mejora continua.

El proceso de certificación del Sistema Anticorrupción de Navantia se cerró el 19 de diciembre de 2019, con entrega por parte de Lloyd's Register de los certificados de norma ISO 37001:2016, del Sistemas de Gestión Antisoborno, en castellano e inglés, una vez superada satisfactoriamente la auditoría.

	Current Issue date: 12 December 2019 Entry date: 11 December 2022 Certificate identification number: 1027396	Original Approval: ISO 37001 - 12 December 2019
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------

---

## Certificate of Approval

This is to certify that the Management System of:

### Navantia, S.A., S.M.E.

C/ Velázquez 132, 28009 Madrid, Spain

has been approved by Lloyd's Register to the following standards:

**ISO 37001:2016**

Approval number(s): ISO 37001 - 0041101

The scope of this approval is applicable to:  
 Design, development, manufacture/construction, maintenance and life cycle support of ships, submarines, systems and other products in the shipbuilding and industrial sector.



**Daniel Oliva Marolho de Souza**  
 Area Operations Manager - South Europe  
 Issued by: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U.

---

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or for any other reason, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and it that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract. Issued by: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U., ED.G/ Procesa, 28, 1º 28009 Madrid Spain

Page 1 of 1

	Fecha de Emisión Actual: 12 Diciembre 2019 Fecha de Caducidad: 11 Diciembre 2022 Número de Certificado: 1027396	Aprobaciones Originales: ISO 37001 - 12 Diciembre 2019
-------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------

---

## Certificado de Aprobación

Certificamos que el Sistema de Gestión de:

### Navantia, S.A., S.M.E.

C/ Velázquez 132, 28009 Madrid, España

ha sido aprobado por Lloyd's Register de acuerdo con las siguientes normas:

**ISO 37001:2016**

Números de Aprobación: ISO 37001 - 0041101

El alcance de esta aprobación es aplicable a:  
 Diseño, desarrollo, fabricación/construcción, mantenimiento y apoyo al ciclo de vida de buques, submarinos, sistemas y otros productos del sector naval e industrial.



**Daniel Oliva Marolho de Souza**  
 Area Operations Manager - South Europe  
 Emitido por: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U.

---

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or for any other reason, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract. Emitido por: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U., ED.G/ Procesa, 28, 1º 28009 Madrid Spain

Page 1 of 1

### SAES:

SAES aplica las medidas de prevención definidas en el Manual de Riesgos corporativos y en los procedimientos asociados tanto de diligencia debida como de revisión del sistema.

### SAINSEL:

SAINSEL tiene implantado un Modelo de Prevención de Riesgos Penales (MPRP) donde se recogen, entre otros, los controles y acciones para impedir o mitigar los riesgos en la comisión de determinados delitos en el marco empresarial de SAINSEL, entre ellos:

- Cohecho/Tráfico de influencias.
- Corrupción en los negocios.
- Malversación de Caudales Públicos.

## Medidas contra blanqueo capitales

### Navantia (incluye Navantia Australia):

No permite realizar ningún pago en los paraísos fiscales incluidos en la lista que en cada momento esté en vigor, publicada por el Ministerio de Hacienda (Real Decreto 1080/1991, de 5 de julio), salvo que haya razones auténticas y legítimas para ello y que estos pagos hayan sido aprobado explícitamente por el Comité de Dirección en un acuerdo independiente de aquél en el que se aprobó el contrato del que se deriva la obligación de pago, ya sea adjudicación, prorroga o cualquier otra modificación.

El procedimiento para la aprobación de pagos en paraísos fiscales es el siguiente:

1º. La/s Dirección/es con interés en la realización de un pago en un paraíso fiscal deberán recabar de la Dirección de Administración y Finanzas (Asesoría Fiscal) un informe sobre la legalidad de la operación.

2º. Tras haber analizado el informe fiscal, la/s Dirección/es interesadas en la realización de un pago en un paraíso fiscal elaborarán una nota motivando la existencia de razones auténticas y legítimas para la realización del pago. Esta nota junto con el informe fiscal, deberán ser elevados al Comité de Dirección de Navantia al objeto de que sus miembros los puedan tener en cuenta para la toma de decisión sobre la realización del pago en un paraíso fiscal.

Advertir que la posibilidad de una reducción impositiva para Navantia, resulta inexistente por cuanto los pagos a Paraísos Fiscales que no estén plenamente justificados frente a la Inspección de Hacienda, se consideran gastos no deducibles en el Impuesto sobre Sociedades dando lugar a un ajuste fiscal positivo y la consiguiente pérdida de crédito fiscal para Navantia.

### SAES:

SAES aplica las medidas de prevención definidas en el Manual de Riesgos corporativos y en los procedimientos asociados tanto de diligencia debida como de revisión del sistema.

## 2.4.1 INDICADORES CLAVE CORRUPCIÓN

Como indicadores clave de carácter social se han incluido los que reflejan el número de incidentes y denuncias, número de actuaciones e iniciativas, así como las medidas vigentes en esta materia destacar las actuaciones de due diligence realizadas por el Comité de Compliance descritas en el epígrafe 1.2.3. Cadena de Suministro, Subcontratación y proveedores.

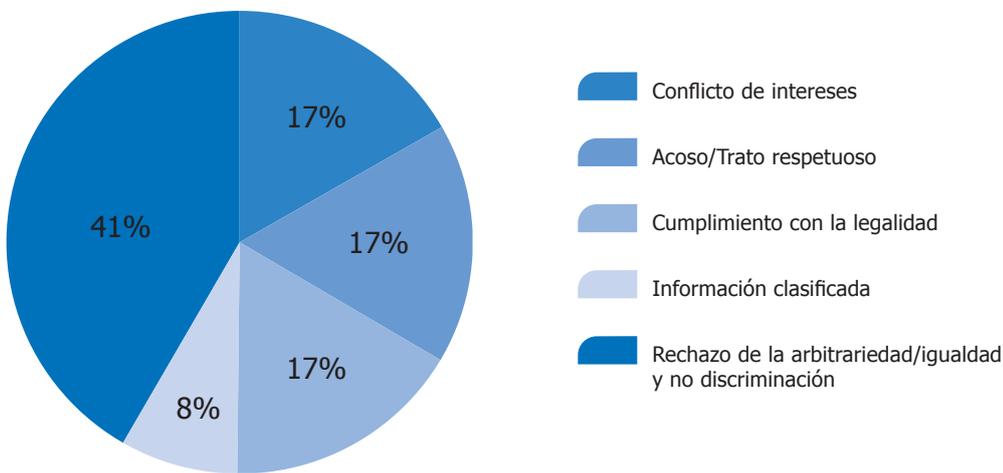
Indicador incidencias en los controles<sup>1</sup>:

Se adjuntan gráfico de la distribución de las denuncias recibidas en el Canal de Denuncia en el 2019 atendiendo a la pauta de comportamiento afectada.

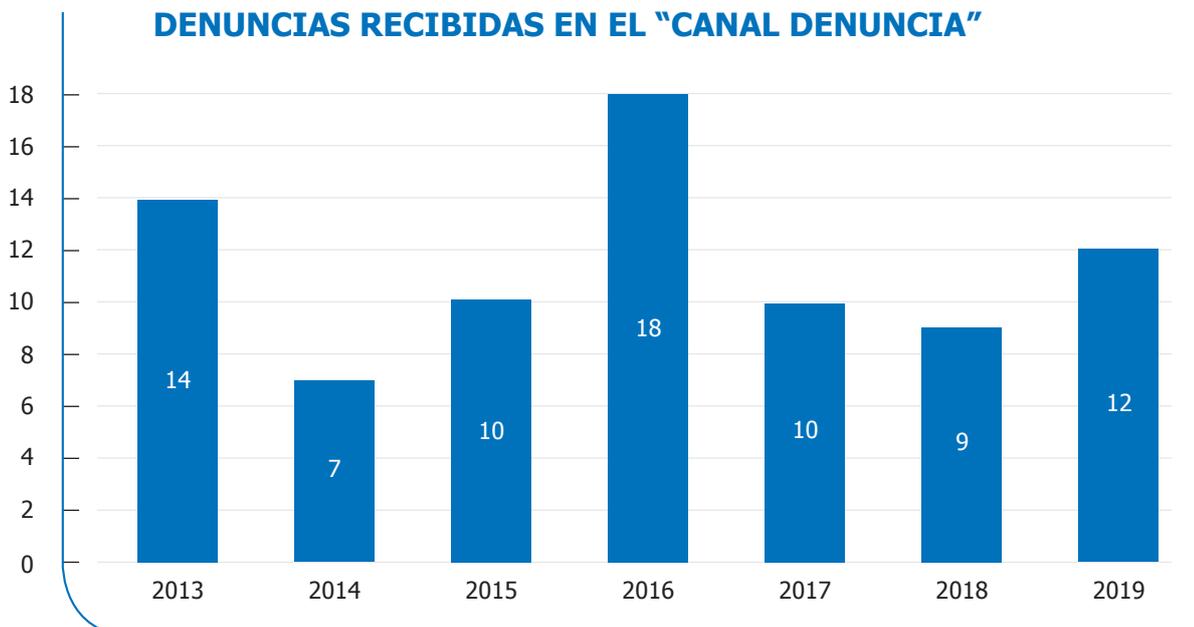
Nº CONTROLES	Nº INCIDENCIAS	RESULTADO	OBJETIVO
408	12	2,94%	<5%

Se acompaña también un gráfico de la evolución del número de denuncias recibidas por el Canal Denuncia de Navantia desde su puesta en funcionamiento en el año 2013.

### DENUNCIAS POR MATERIAS RECIBIDAS 2019



### DENUNCIAS RECIBIDAS EN EL "CANAL DENUNCIA"



<sup>1</sup> Datos estimados por estar pendiente de finalización el proceso a la fecha de elaboración de esta memoria

## SAINSEL:

SAINSEL tiene implantado un Modelo de Prevención de Riesgos Penales (MPRP) donde se recogen, entre otros, los controles y acciones para impedir o mitigar los riesgos en la comisión de determinados delitos en el marco empresarial de SAINSEL, y entre ellos se encuentra el de Blanqueo de Capitales y la Malversación de Caudales Públicos.

## 2.5 ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD Y SU GRUPO

### Impacto actividad de Navantia a nivel nacional y regional

Desde el punto de vista de la generación de riqueza y empleo la industria naval militar es un componente esencial. En este sentido, Navantia es un motor clave de generación de riqueza y empleo de alta calidad a nivel nacional, especialmente en las zonas donde está ubicada.

La metodología input-output es una herramienta estándar para cuantificar la contribución de una compañía o inversión o gasto sobre la actividad económica de un país o región, y que permite obtener los multiplicadores de la demanda, del PIB, y del empleo, que a su vez permite cuantificar el impacto en 2019 de la actividad de Navantia:

- El impacto sobre la demanda agregada de la actividad de Navantia se situó en 2019 en 3.693 millones de euros, si se consideran los efectos directos, indirectos e inducidos (o renta) y en 2.521 millones de euros si se consideran únicamente los efectos directos e indirectos (de la cadena de suministro).

- Por su parte, el impacto en el PIB de Navantia alcanzó en 2019 un nivel de más de 1.254 millones de euros. En términos relativos el PIB generado por Navantia, teniendo en cuenta efectos directos, indirectos e inducidos (o renta) representó en torno al 0,9% del PIB industrial de España en 2019.
- El impacto total del empleo de Navantia, teniendo en cuenta los efectos directos (plantilla propia), efectos indirectos (que incluye industria auxiliar y resto de suministradores) y efectos renta o inducidos, fue de más de 25.800 personas en 2019. Por su parte, en términos relativos el empleo total generado por Navantia representa un 1,0% del empleo de la industria manufacturera española.

La distribución regional del impacto sobre la demanda agregada de la economía española de Navantia, teniendo en cuenta los efectos directos (plantilla propia), efectos indirectos (que incluye industria auxiliar y resto de suministradores) y efectos renta o inducidos, sería la siguiente en 2019:

- En la provincia de A Coruña habría un impacto de cerca de 1.150 millones de euros.
- En la provincia de Cádiz fue de más de 1.600 millones de euros.
- Y en la Región de Murcia de más de 900 millones de euros.

En cuanto al efecto sobre el PIB de las provincias con centros de Navantia, destacar que Navantia generó en 2019 un 2,6 % del PIB de Cádiz, un 1,5% del PIB de A Coruña, y un 1,0% del PIB de Murcia. Respecto al PIB industrial en 2019, Navantia originó un 23,2% en Cádiz, un 12,4% A Coruña, y un 6,8% en Murcia.

En cuanto al efecto sobre el PIB de las provincias con centros de Navantia, destacar que Navantia generó en 2019 un 2,6 % del PIB de Cádiz, un 1,5% del PIB de A Coruña, y un 1,0% del PIB de Murcia. Respecto al PIB industrial en

2019, Navantia originó un 23,2% en Cádiz, un 12,4% A Coruña, y un 6,8% en Murcia.

En cuanto al efecto sobre el empleo de las provincias con centros de Navantia, destacar que Navantia generó en 2019 un 2,7% del empleo de Cádiz, un 1,7% en A Coruña, y un 1,0% en Murcia. Respecto al empleo industrial en 2019, Navantia originó un 25,1% en Cádiz, un 11,6% en A Coruña, y un 7,6% en Murcia.

#### **SAES:**

La sociedad tiene sus centros de producción en dos áreas históricamente deprimidas, comarca de Cartagena y Bahía de Cádiz. Todo el personal empleado por la sociedad así como la mayor parte de las empresas auxiliares son de procedencia y/o residen en las áreas mencionadas.

#### **SAINSEL:**

El impacto de SAINSEL en poblaciones locales y en el territorio es poco significativo, por lo que no se dan detalles.

## **Modalidades de diálogo. Partes interesadas**

### **Navantia (incluye Navantia Australia):**

Tiene definido el procedimiento P-C-CAL-046 "ANÁLISIS DEL CONTEXTO Y LAS PARTES INTERESADAS" para identificar las partes interesadas pertinentes con las que Navantia se relaciona o interactúa de algún modo en el normal desarrollo de su actividad empresarial, determinar sus necesidades y/o expectativas y listar el conjunto de herramientas y/o acciones para cubrir dichas necesidades y/o expectativas.

En aplicación de dicho procedimiento, las relaciones con los actores de las comunidades locales se efectúan según se indica en la siguiente tabla:

PARTES INTERESADAS	NECESIDADES Y/O EXPECTATIVAS	DIRECCIONES INVOLUCRADAS	HERRAMIENTAS/ ACCIONES PARA CUBRIR NECESIDADES Y/O EXPECTATIVAS
Proveedores: Proveedores de suministros y servicios, Industria Auxiliar (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de la regulación de prevención, seguridad laboral y medio ambiente</li> <li>• Cumplimiento contractual</li> <li>• Continuidad de la contratación</li> <li>• Ética empresarial y compliance penal</li> <li>• Seguridad de la información en las relaciones contractuales</li> <li>• Seguridad, continuidad y rapidez de los sistemas de información y las comunicaciones</li> <li>• Seguridad del producto / servicio</li> <li>• Gestión de residuos</li> <li>• Protección de datos</li> <li>• Control de acceso a la información</li> <li>• Gestión de la identidad digital</li> <li>• Consumo de energía</li> </ul>	DON DRH SG DTT CdCO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos y normativa corporativa sobre Compras</li> <li>• Procedimientos de gestión de Calidad</li> <li>• Canal de comunicación con proveedores</li> <li>• Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales</li> <li>• Sistema de Gestión Ambiental corporativo</li> <li>• Código de Conducta</li> <li>• Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno</li> <li>• Otras herramientas coyunturales</li> <li>• Procedimiento de gestión de incidentes de ciberseguridad</li> </ul>
Sindicatos (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Atención a las demandas</li> <li>• Seguridad y garantías laborales</li> <li>• Ética empresarial y compliance penal</li> <li>• Libertad sindical</li> </ul>	Presidencia DRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociaciones</li> <li>• Reuniones bilaterales</li> <li>• Convenio laboral</li> <li>• Código de Conducta</li> <li>• Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno</li> </ul>
Empresas, instituciones, asociaciones y clústers. Universidades y Centros de investigación. Organismos europeos y Organismos multilaterales (UE,OTAN,EDA, SEA EUROPE, OCCAR) (2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Cumplimiento de normativa</li> <li>• Alianzas estratégicas</li> <li>• Patrocinio</li> <li>• Ética empresarial y compliance penal</li> </ul>	Presidencia SG DCO DTT CdCO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones comerciales</li> <li>• Reuniones bilaterales y multilaterales</li> <li>• Representación de Navantia en las entidades, en nombre propio o a través de asociaciones nacionales o internacionales</li> <li>• Afiliación y patrocinio a entidades</li> <li>• Código de Conducta - Canal de denuncia</li> <li>• Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno</li> </ul>
Entidades financieras (2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flujo de información</li> <li>• Transparencia</li> <li>• Veracidad</li> <li>• Ética empresarial y compliance penal</li> </ul>	DES CdCO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativa corporativa sobre Comunicación</li> <li>• Código de Conducta</li> <li>• Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno</li> </ul>
Entorno social: cercano y áreas geográficas de influencia y no cercano (Sociedad, ONG, Grupos sociales) (3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto normativo y de Medio Ambiente</li> <li>• Impacto positivo de la actividad de Navantia, en especial, acústico, paisajístico, de contaminación ambiental, vías de comunicación, empleo</li> <li>• Ética empresarial y compliance penal</li> <li>• Muestra de la herencia socio-cultural (Museos, Exposiciones, Visitas guiadas, etc.)</li> <li>• Prevención de la desigualdad</li> </ul>	Presidencia DON DRH CdCO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Página web de Navantia</li> <li>• Código de Conducta - Canal de denuncia</li> <li>• Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno</li> <li>• Sistema de Gestión Ambiental</li> <li>• Convenios de colaboración con las Universidades locales</li> </ul>
Organismos de control externos y supervisión (Tribunal de Cuentas, IGAE, AEAT, Organismos reguladores: CNC, Seguridad Social, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Transparencia</li> <li>• Cumplimiento requisitos legislativos</li> </ul>	DAI DIF DRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativa corporativa</li> <li>• Remisión de información por los canales establecidos</li> <li>• Reuniones bilaterales</li> </ul>

1. Partes interesadas que se relacionan con Navantia de manera relevante, atendiendo a criterios de periodicidad o importancia.
2. Partes interesadas con quien Navantia se relaciona de forma indirecta o con menor periodicidad.
3. Partes interesadas que forman parte del entorno de Navantia y cuya interacción es significativamente menor que el resto.

#### **SAES:**

La sociedad en la medida de lo posible y respetando la normativa aplicable trata de incentivar la economía local a través de la contratación de proveedores establecidos en las provincias en las que la sociedad tiene sus sedes.

#### **SAINSEL:**

SAINSEL tiene documentado el alcance, el contexto y las partes interesadas de SAINSEL en el procedimiento SL/CA001/PLE/01 "Contexto y Partes interesadas" para identificar las partes interesadas pertinentes con las que SAINSEL se relaciona o interactúa de algún modo en el normal desarrollo de su actividad empresarial. Las partes interesadas principales identificadas son:

- Propietarios.
- Empleados.
- Cliente privado.
- Cliente público.
- Competencia.
- Proveedores.
- Autoridades.

### **Acciones de asociación o patrocinio**

#### **Navantia (incluye Navantia Australia):**

Apoya a organizaciones sin ánimo de lucro y eventos a través de la realización de donaciones

y patrocinios, que evidencian su compromiso, responsabilidad social y se contribuye al fortalecimiento de la marca y el negocio de Navantia.

El patrocinio consiste en apoyar a personas, compañías y organizaciones sin ánimo de lucro a través de aportaciones económicas o en especie, con la finalidad de promocionar y publicitar a Navantia, mientras que las donaciones son entregas voluntarias y altruistas (dinerarias o en especie) realizadas a favor de terceros, por las que generalmente se obtienen beneficios fiscales.

En la realización de patrocinios y donaciones se deberán seguir los siguientes criterios:

- No está permitida la persecución y obtención de fines ilegítimos para Navantia a través de los patrocinios o de las donaciones.
- Los patrocinios y las donaciones deben llevarse a cabo de forma transparente y deben quedar debidamente documentados.
- No está permitido hacer contribuciones a partidos políticos u organizaciones afiliadas, a sus representantes o candidatos, ni en España ni en el extranjero; ni patrocina ningún acontecimiento cuyo fin sea la propaganda política.
- Los pagos no pueden realizarse a cuentas de personas físicas.
- Los patrocinios y las donaciones no pueden dañar la imagen de Navantia y deben cumplir con sus principios y valores.
- Todos los patrocinios deben perseguir una finalidad empresarial definida.
- Se deberá asegurar que la organización sin ánimo de lucro a la cual se destina la donación está legitimada para ello y no está envuelta en ningún tipo de corrupción u otro comportamiento delictivo o constitutivo de fraude y que tal donación no se encuentra

condicionada a la recepción de oportunidades de negocios u otros beneficios.

- Se debe identificar la labor que cumple la organización sin ánimo de lucro destinataria de la donación, así como el objetivo y la utilización de los recursos donados.

Antes de proceder al pago de las donaciones cuyo importe sea superior a 3.000 € en un solo pago o en varios pagos acumulados a lo largo un año, la Dirección promotora de la donación deberá realizar una propuesta justificando la donación y someterlo a la aprobación del Comité de Dirección de Navantia.

Para que el Comité de Dirección pueda valorar la idoneidad de la donación, la Dirección interesada en la donación deberá acompañar a su propuesta de:

- Informe sobre la suficiencia del control debido previo a la donación aprobado por el Responsable del Comité de Compliance.
- El cuestionario de Due Diligence de Navantia cumplimentado y firmado por la organización sin ánimo de lucro receptora de la donación.
- Nota informando sobre el propósito de la misma y que no se encuentra condicionada a la recepción de oportunidades de negocios u otros beneficios.

esentamos a continuación cuadro de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro de Navantia durante 2019:

NOMBRE	DESCRIPCIÓN
FUNDACIÓN MUSEO NAVAL	Fundación cultural de titularidad estatal dedicada a conservar y exhibir conjuntos de valora histórico relacionados con la actividad naval
REAL INSTITUTO ELCANO	Think tank dedicado al estudio de los intereses de España en el escenario internacional
FUNDACIÓN CONSEJO ESPAÑA EE.UU.	Fundación para el fomento de las relaciones entre Estados Unidos y España
FUNDACIÓN CONSEJO ESPAÑA AUSTRALIA	Fundación para el fomento de las relaciones entre Australia y España
THE LEGACY	Fundación dedicada a destacar la trascendencia de la contribución histórica y cultural de España en los Estados Unidos de América
FUNDACIÓN EXPONAV	Fundación para el Fomento del Conocimiento de la Construcción Naval y de las Actividades Marítimas
FUNDACIÓN PRINCESA DE GIRONA	Fundación privada dedicada al apoyo a los jóvenes en su desarrollo profesional y personal
FUNDACIÓN ISAAC PERAL	Fundación dedicada a contribuir al desarrollo del ecosistema industrial y tecnológico de la Región de Murcia.
CÁMARA DE COMERCIO HISPANO-NORUEGA	Asociación para el fomento de las relaciones comerciales, económicas y culturales entre España y Noruega
CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA HISPANO-TURCA	Asociación para el fomento de las relaciones comerciales, económicas y culturales entre España y Noruega
ASOCIACIÓN ATLÁNTICA ESPAÑOLA	Asociación dedicada a apoyar y aunar los esfuerzos de la Alianza del Atlántico Norte
REAL LIGA NAVAL ESPAÑOLA	Institución dedicada a la promoción y defensa de los intereses marítimos de España en su concepción más amplia
	<b>TOTAL APORTACIONES €</b>
	<b>137.170</b>
	<b>Aportaciones 2018 €</b>
	<b>92.850</b>

### SAES:

La sociedad apoya a organizaciones sin ánimo de lucro y eventos a través de la realización de donaciones y patrocinios, que evidencian su compromiso, responsabilidad social y se contribuye al fortalecimiento de la marca y el negocio de SAES.

La sociedad ha contribuido con este tipo de organización por un total de 16.848,04 euros distribuidos entre las siguientes organizaciones:

- Museo Naval.
- Casa Hogar Betania.
- Hospital de la Caridad.
- Fundación Capacis.

### SAINSEL:

SAINSEL no realiza patrocinios ni donaciones ni a organizaciones sin ánimo de lucro ni a eventos.

### Acciones de asociación o patrocinio

Presentamos cuadro de las asociaciones a que pertenecemos en Navantia y de los patrocinios realizados a lo largo de 2019 La información del resto de las entidades del Grupo Navantia no es relevante, por lo que no se aporta información.

<b>ASOCIACIONES</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>TEDAE</b>	Asociación Patronal Española de Empresas Tecnológicas de Defensa, Aeronáutica y Espacio
<b>CLANER</b>	Clúster Andaluz de Energías Renovables
<b>CLÚSTER MARÍTIMO ESPAÑOL</b>	Abarca a todas las industrias, servicios y actividades económicas españolas relacionadas con la mar
<b>ACLUNAGA</b>	Clúster del Sector Naval Gallego. Somos Socios de Honor
<b>CLÚSTER MARÍTIMO NAVAL DE CÁDIZ</b>	Clúster del Sector Marítimo de la Bahía de Cádiz
<b>CLUB DE EXPORTADORES E INVERSORES</b>	Asociación empresarial de carácter multisectorial dedicada a representar y defender los intereses de sus socios en relación con su actividad internacional
<b>Cádiz-Port</b>	Asociación para la Promoción del Puerto de la Bahía de Cádiz
<b>ETICOM</b>	Asociación Clúster de la Economía Digital
<b>COIN</b>	Colegio Oficial de Ingenieros Navales y Oceánicos. Tenemos un Convenio de Colaboración Estratégica de 2018
<b>SEA EUROPE</b>	Asociación europea de astilleros y empresas auxiliares navales
<b>ASD</b>	Asociación europea de aeronáutica, espacio, defensa y seguridad
<b>EUROYARDS</b>	Agrupación europea de interés económico formado por 7 astilleros
<b>NRC</b>	Agrupación europea de astilleros de reparación
<b>WIND EUROPE THE EUROPEAN WIND ENERGY ASSOCIATION</b>	Asociación europea de Energía Eólica
<b>NAVY LEAGUE DE US - MADRID COUNCIL</b>	Liga Naval estadounidense. Consejo en Madrid
<b>US NAVY LEAGUE</b>	Liga Naval estadounidense
<b>ASBA AUSTRALIA SPAIN BUSINESS ASSOCIATION</b>	Asociación de Negocios Australia-España
<b>CÍRCULO DE CONFIANZA</b>	Selecto grupo de personalidades que representan todos los ámbitos políticos, económicos y sociales españoles que se integra dentro de la organización de Nueva Economía Fórum
<b>CTN</b>	Asociación Centro Tecnológico Naval y del Mar (CTN)- asociación marítima empresarial con base en Murcia
<b>AGACOM</b>	Asociación gallega de Compliance
	<b>TOTAL ASOCIACIONES € 295.017</b>
	<b>Asociaciones 2018 € 340.289</b>

<b>PATROCINIOS</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>ASD</b>	Spring Board
<b>ARMADA</b>	Torneo Golf ARMADA
	Cena del Carmen
	Premios Armada 2019
	Torneo Golf MINISDEF2996
<b>MINISTERIO DE DEFENSA</b>	Torneo Golf MINISDEF2996
<b>EURODEFENSE</b>	Cumbre directiva
<b>COIN</b>	Cumbre Ingeniería. IV Congreso Marítimo Nacional
<b>APDEF Asociación Periodistas Defensa</b>	Gala Premios 2019
<b>Fundación Ciencias y Artes Militares</b>	Gala
<b>THE LEGACY</b>	Libro Conmemorativo
<b>ASBA</b>	Celebración 25 aniversario
<b>FUNDACIÓN MUSEO NAVAL</b>	Actos Conmemorativos Circunnavegación
<b>OTAN</b>	Nato Charity Bazaar
<b>FUNDACIÓN CONSEJO ESPAÑA ESTADOS UNIDOS</b>	Exposición Inmigrantes Invisibles
<b>ETSIN</b>	Escuela Técnica Superior de Ingenieros Navales
	<b>TOTAL PATROCINIOS 76.987€</b>
	<b>Patrocinios 2018 28.077€</b>

Navantia no realiza contribuciones a partidos políticos u organizaciones afiliadas, a sus representantes o candidatos, ni en España ni en el extranjero; ni patrocina ningún acontecimiento cuyo fin sea la propaganda política.

#### SAES:

La sociedad participa en las principales asociaciones tecnológicas relacionadas con la defensa y protección del medio marino, que son:

1. TEDAE.
2. CTNyM (Centro tecnológico Naval y del Mar).
3. Fundación círculo de electrónica para la defensa.
4. Asociación española para la calidad.

El importe total aportado durante el ejercicio 2019 a estas asociaciones tecnológicas ha ascendido a 11.768,32€.

#### SAINSEL:

Las asociaciones a las que pertenece SAINSEL son:

- TEDAE: Asociación Patronal Española de Empresas Tecnológicas de Defensa, Aeronáutica y Espacio.
- CÍRCULO DE TECNOLOGÍA PARA LA DEFENSA Y LA SEGURIDAD.
- Total cuotas pagadas a asociaciones en 2019: 5.884,02€.

## Información fiscal

### Beneficios por país

En el ejercicio 2019, el resultado obtenido por el grupo NAVANTIA ha sido de 144.265.254,75 € de pérdidas después de impuestos. Desglosado por países, dicho resultado se distribuiría de la siguiente manera:

- ESPAÑA:** (148.731.120,72 €).
- AUSTRALIA:** 5.588.095,19 €.
- TURQUÍA:** (91.738,22 €).
- INDIA:** (294.886,17 €).
- ESTADOS UNIDOS:** (585.900,99 €).
- ARABIA SAUDI:** (75.841,28 €).
- QATAR:** (73.862,56 €).

### Impuestos pagados sobre beneficios

El grupo Navantia ha pagado en concepto de impuesto sobre Sociedades en Australia durante el ejercicio 2019 un importe de 6.319.171,32 €.

En España, y referido a la sociedad SAES, se ha abonado impuesto sobre beneficios en 2019 por importe de 11.726,34 €.

El resto de entidades del grupo NAVANTIA no ha pagado durante el ejercicio 2019 Impuesto sobre beneficios.

### Subvenciones públicas recibidas

#### Navantia:

Presentamos el cuadro de subvenciones públicas recibidas por Navantia en 2018.

ENTIDAD OTORGANTE	FINALIDAD PREVISTA	IMPORTE RECIBIDO EN EL EJERCICIO
UE	I+D	1.828
TESORERIA SS.SS.	I+D	183.928
CDTI	Proyecto de I+D+i UNDIGEN+	12.444

**SAES:**

Durante el ejercicio 2019 SAES no ha recibido subvenciones para el desarrollo de proyectos de I+D+i.

Anexo I. Tablas de contenidos de cumplimiento de información a divulgar.

<b>SEGÚN LEY 11/2018</b>		<b>EPÍGRAFE EINF</b>
<b>NECESARIA</b>	<b>Artículo Primero 2.6</b>	
a)	Una breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	1.1. Modelo de Negocio 1.1.1. Actividad 1.1.2. Entorno Empresarial y mercados de operación. 1.1.3. Organización y estructura 1.1.4. Objetivos y estrategias 1.1.5. Evolución futura
b)	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	1.2. Políticas y procedimientos significativos de diligencia debida 1.2.1. Consejo de Administración 1.2.2. Directivos 1.2.3. Cadena de Suministro 1.2.4. Materia Laboral 1.2.5. Clientes 1.2.6. Materia Ambiental, Salud y Seguridad
c)	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	1.3. Indicadores clave de resultados de las políticas: - Buen Gobierno Corporativo - Capital Social - Quejas recibidas
d)	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	1.4. Riesgos principales: - Procedimiento de identificación de riesgos penales - Procedimiento de identificación de riesgos corporativos y por áreas de negocio - Riesgos no financieros de las actividades del Grupo - Riesgos en productos o servicios - Procedimiento de gestión y evaluación de riesgos

<p>e) Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</p>	<p>1.5. Indicadores clave actividad empresarial - Indicadores financieros de eficiencia económica</p>
<b>SIGNIFICATIVA</b>	
<p><b>I.</b> Información sobre cuestiones medioambientales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contaminación</li> <li>- Economía circular y prevención y gestión de residuos</li> <li>- Uso sostenible de los recursos</li> <li>- Cambio climático</li> <li>- Protección de la biodiversidad</li> </ul>	<p>2.1. Medioambientales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1.1. Contaminación</li> <li>2.1.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos</li> <li>2.1.3. Uso sostenible de los recursos</li> <li>2.1.4. Cambio Climático</li> <li>2.1.5. Protección biodiversidad</li> <li>2.1.6. Indicadores clave Medio Ambiente</li> </ul>
<p><b>II.</b> Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleo</li> <li>- Organización del trabajo</li> <li>- Salud y seguridad</li> <li>- Relaciones sociales</li> <li>- Formación</li> <li>- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</li> <li>- Igualdad</li> </ul>	<p>2.2. Sociales y relativas al personal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.2.1. Empleo</li> <li>2.2.2. Organización del Trabajo</li> <li>2.2.3. Salud y Seguridad</li> <li>2.2.4. Relaciones Sociales</li> <li>2.2.5. Formación</li> <li>2.2.6. Igualdad</li> <li>2.2.7. Indicadores clave relativos al personal</li> </ul>
<p><b>III.</b> Información sobre el respeto de los derechos humanos.</p>	<p>2.3. Respeto derechos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.3.1. Indicadores clave de carácter social</li> <li>Procedimientos de diligencia debida y Prevención de vulneración de derechos humanos</li> </ul>
<p><b>IV.</b> Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.</p>	<p>2.4. Lucha contra la corrupción y soborno</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.4.1. Indicadores clave corrupción y soborno</li> </ul>
<p><b>V.</b> Información sobre la sociedad.</p>	<p>2.5. Actividad de la sociedad y su grupo</p>

Anexo II. Cuadro integrado guía indicadores cuantitativos AECA (CII-FESG) con referencias GRI.

## 1. INDICADORES FINANCIEROS\* (15)

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	DEFINICIÓN
<b>EFICIENCIA ECONÓMICA</b>		
KPI_F1	Ingresos	Ingresos del ejercicio
KPI_F2	Gastos de proveedores	Gastos por compras y servicios
KPI_F3	Valor añadido	Margen operativo
KPI_F4	Remuneración a los empleados	Gastos por remuneraciones a empleados
KPI_F5	Beneficio bruto	EBITDA - Beneficios antes de intereses, impuestos, teterioro y amortización
KPI_F6	Gastos financieros	Gastos por financiación ajena
KPI_F7*	Retribución de los propietarios	Dividendos a propietarios e inversores (accionistas)
KPI_F8	Impuesto sobre beneficios	Impuesto sobre el beneficio
KPI_F9	Contribución económica a la comunidad	Aportaciones dinerarias de carácter altruista
KPI_F10	Contribución económica a la administración pública	Pagos a los entes públicos
KPI_F11	Inversión I+D+i	Aportaciones económicas dedicadas a las actividades en materia de investigación, desarrollo e innovación
KPI_F12	Inversión total	Inversión total neta efectuada en el ejercicio
KPI_F13*	Rentabilidad	ROE- Beneficio o pérdida después de impuestos
KPI_F14*	Endeudamiento	Nivel de endeudamiento al final del ejercicio
KPI_F15	Autocartera	Valor contable de las acciones propias

(\*) Los indicadores marcados con asterisco no se han incluido en el EINF 2018 por no ser aplicables o no disponer de información en Navantia

## 2. INDICADORES AMBIENTALES (9)

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	DEFINICIÓN
<b>EFICIENCIA ENERGÉTICA Y EMISIONES</b>		
KPI_E1	Consumo de energía	Consumo directo de energía
KPI_E2	Consumo de agua	Consumo de agua en metros cúbicos
KPI_E3	Emisiones contaminantes Scope 1	Emisiones de gases de efecto invernadero derivadas del consumo de energía que son propiedad o están bajo el control de la organización
KPI_E4	Emisiones contaminantes Scope 2	Emisiones de gases de efecto invernadero que son consecuencia de las actividades de la empresa, pero se producen en las fuentes de propiedad o controladas por otra empresa. Incluye emisiones de energía comprada o adquirida y consumida por la empresa.
KPI_E5*	Emisiones por transporte y distribución en actividades Upstream (Scope 3)	Total de emisiones generadas por el transporte y distribución de productos comprados en el año de informes, entre los proveedores de nivel 1 de una empresa y sus propias operaciones en vehículos que no pertenecen ni son operados por la empresa que informa (incluido en informe multimodal) donde múltiples transportistas están involucrados en la entrega de un producto, pero excluyendo el combustible y los productos energéticos).
KPI_E6*	Emisiones por transporte y distribución en actividades Downstream (Scope 3)	Total de emisiones que ocurren desde el transporte y distribución de productos vendidos en vehículos e instalaciones que son propiedad o están bajo el control de la compañía.
<b>EFICIENCIA GESTIÓN DE RESIDUOS</b>		
KPI_E7	Generación de residuos	Residuos generados, peligrosos y no peligrosos
KPI_E8	Residuos gestionados	Residuos gestionados del total de residuos generados
KPI_E9	Residuos reutilizados	Residuos que hayan sido reutilizados

(\*) Los indicadores marcados con asterisco no se han incluido en el EINF 2018 por no ser aplicables o no disponer de información en Navantia

### 3. INDICADORES SOCIALES (23)

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	DEFINICIÓN
<b>CAPITAL HUMANO</b>		
KPI_S1	Empleados	Empleados con contrato
KPI_S2	Diversidad de género de empleados	Mujeres con contrato
KPI_S3	Puestos de alta dirección	Personas con contrato laboral en puestos de alta dirección
KPI_S4	Diversidad de género en la alta dirección	Mujeres con contrato laboral en puestos de alta dirección
KPI_S5	Estabilidad laboral	Empleados con contrato indefinido
KPI_S6	Derecho al permiso parental	Empleados varones que gozan de un permiso paterno
KPI_S7	Derecho al permiso maternal	Empleadas mujeres que gozan de un permiso de maternidad
KPI_S8	Discapacidad	Empleados con discapacidad
KPI_S9	Riesgo laboral	Empleados que participan de actividades laborales consideradas de alto riesgo
KPI_S10	Absentismo	Días perdidos por cualquier causa
KPI_S11	Rotación de empleados	Empleados que abandonan la entidad de forma voluntaria
KPI_S12*	Creación neta de empleo	Creación o destrucción de empleo
KPI_S13	Antigüedad laboral	Años de permanencia de los empleados en la entidad
KPI_S14	Formación de empleados	Formación recibida por los empleados
<b>CAPITAL SOCIAL</b>		
KPI_S15*	Regulación acerca de clientes	Incidencias por incumplimiento de la regulación legal en relación con los clientes
KPI_S16*	Cadena de suministro	Incidentes con proveedores
KPI_S17*	Proveedores, política sobre minerales de zonas en conflicto	Diligencia debida de proveedores en materia de minerales procedentes de zonas en conflicto
KPI_S18*	Pago a proveedores	Período medio de pago a proveedores
<b>DERECHOS HUMANOS, ANTICORRUPCIÓN Y</b>		
KPI_S19*	Respeto de los derechos humanos	Incidentes concernientes al respeto de los Derechos Humanos como consecuencia de las actuaciones de la empresa
KPI_S20*	Actuaciones en defensa del respeto a los Derechos Humanos	Iniciativas puestas en marcha para mitigar los efectos negativos sobre los Derechos Humanos que la empresa haya podido ocasionar
KPI_S21*	Formación en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	Formación impartida a los empleados en materia de lucha contra la corrupción y el soborno
KPI_S22*	Irregularidades en materia de corrupción y soborno	Incidentes y denuncias por irregularidades en materia de corrupción y soborno
KPI_S23*	Actuaciones acerca de casos de corrupción y soborno	Iniciativas en materia de lucha contra la corrupción y soborno

## 4. INDICADORES DE GOBIERNO CORPORATIVO (10)

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	DEFINICIÓN
<b>BUEN GOBIERNO</b>		
KPI_CG1	Consejeros	Miembros del Consejo de Administración
KPI_CG2*	Consejeros independientes	Miembros del Consejo de Administración del tipo independiente
KPI_CG3*	Consejeros en material de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	Consejeros independientes con responsabilidad específica en materia de RSC
KPI_CG4*	Comisión ejecutiva	Consejeros con responsabilidad específica sobre la estrategia de la entidad
KPI_CG5	Comité de auditoría	Consejeros con responsabilidad específica en materia de control económico y financiero
KPI_CG6	Comisión de nombramientos	Consejeros con responsabilidad específica en materia de composición del Consejo
KPI_CG7	Reuniones del Consejo	Reuniones mantenidas en el ejercicio
KPI_CG8	Remuneración total del consejo	Retribución de los consejeros
KPI_CG9	Diversidad de género en el Consejo	Mujeres miembros del consejo
KPI_CG10*	Corrupción y soborno	Casos de corrupción y soborno en el Consejo

(\*) Los indicadores marcados con asterisco no se han incluido en el EINF 2018 por no ser aplicables o no disponer de información en Navantia

Anexo III. Informe del Verificador sobre los contenidos del Informe Anual No Financiero de Navantia 2019.



**Navantia**