

Madrid a 3 de marzo de 2021

**ESTADO
DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA**

**GRUPO
NAVANTIA
2020**



Navantia

ÍNDICE

Carta de la Presidenta

Introducción

1.	Información, situación, resultados y evolución de Navantia y su grupo.....	7
1.1	Modelo de negocio.....	7
1.1.1	Actividad	7
1.1.2	Entorno Empresarial y mercados de operación	9
1.1.3	Organización y estructura.....	13
1.1.4	Objetivos y estrategias.....	16
1.1.5	Evolución futura	19
1.2	Políticas y procedimientos significativos de diligencia debida.....	21
1.2.1	Consejo de Administración	21
1.2.2	Directivos.....	23
1.2.3	Cadena de Suministro.....	24
1.2.4	Materia Laboral	29
1.2.5	Clientes.....	32
1.2.6	Materia Ambiental, Salud y Seguridad	34
1.3	Indicadores clave de resultados de las políticas.....	41
1.4	Riesgos principales	41
1.5	Indicadores clave actividad empresarial.....	55
2.	Información impacto actividad de Navantia en diversas cuestiones.....	56
2.1	Medioambientales	56
2.1.1	Contaminación.....	60
2.1.2	Economía circular, prevención y gestión de residuos	63
2.1.3	Uso sostenible de los recursos.....	71
2.1.4	Cambio climático.....	76
2.1.5	Protección de la biodiversidad.....	82
2.1.6	Indicadores clave Medio Ambiente.....	83
2.2	Sociales y relativas al personal	84
2.2.1	Empleo.....	84
2.2.2	Organización del Trabajo.....	92
2.2.3	Salud y Seguridad	95
2.2.4	Relaciones Sociales.....	102
2.2.5	Formación.....	105
2.2.6	Igualdad.....	106
2.2.7	Indicadores clave relativos al personal	109
2.3	Respeto derechos humanos	109
2.3.1	Indicadores clave de carácter social	112
2.4	Lucha contra corrupción y soborno.....	113
2.4.1	Indicadores clave corrupción	116
2.5	Actividad de la sociedad y su grupo	117

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 el tercer Estado de Información no Financiera de Navantia correspondiente a 2020, un año marcado y gobernado desgraciadamente por la pandemia del COVID-19 y las inevitables medidas de confinamiento. Un año contenido en actividad, enfocado principalmente al desempeño del trabajo con la mayor seguridad posible.

Me incorporé a la Presidencia de Navantia el pasado mes de octubre, con gran ilusión y un marcado sentido de la responsabilidad por la continuidad de la actividad de la compañía, especialmente por la delicada situación sanitaria del país, del continente y del mundo.

Las medidas de confinamiento y paralización de la actividad productiva decretadas a principios de 2020 redujeron significativamente, no solo la actividad de construcción naval en Navantia, sino a nivel nacional y mundial. Con la declaración del Estado de Alarma, los trabajos de la compañía quedaron restringidos a los servicios esenciales de Navantia. Se focalizaron en labores de prevención, servicios médicos y apoyo a clientes, en especial a nuestro Ministerio de Defensa y a la Armada, de tal forma que quedaran garantizadas sus capacidades estratégicas.

Tras la finalización del período restrictivo establecido en el Real Decreto Ley 10/2020, se puso en marcha el mecanismo de recuperación de Navantia, con la base de un Protocolo Corporativo de Seguridad y Salud Laboral que incorporaba los procedimientos de prevención y tratamiento adecuados para salvaguardar la salud de los trabajadores y de quienes accedían a nuestras instalaciones.

Dentro de la contenida actividad a que nos hemos visto abocados, contamos con algunos destacables éxitos. Hemos celebrado, de acuerdo con las normas COVID, la botadura de las primeras corbetas saudíes y se ha hecho entrega del primer AOR australiano. También se han entregado contratos de la división de eólica: la subestación eléctrica para el campo de Oil & Gas Johan Sverdrup en Noruega, la estructura flotante para el parque eólico marino de Kinkardine en Reino Unido y el programa de upper-jackets para el campo eólico marino Moray East en Escocia. Dentro de las contrataciones, cabe destacar el nuevo contrato eólico formalizado para el parque de St. Brieuc, la tropicalización de la fragata noruega F311 y diversos contratos de reparaciones.

El año 2020 ha visto una enorme actividad en la Transformación Digital de Navantia. Como en otras empresas, la pandemia ha supuesto la implantación de procesos de trabajo en remoto de forma segura para un porcentaje muy significativo de la plantilla y de nuestros colaboradores. Las mejoras en conectividad y flexibilidad de nuestras herramientas de trabajo están permitiendo minimizar el impacto del COVID-19 en nuestras operaciones. En cuanto al desarrollo de nuestro Plan Estratégico, Navantia ha seguido trabajando en la puesta en marcha de la plataforma digital, basada en las soluciones de Siemens y SAP; ello nos dotará de continuidad digital a lo largo de toda la cadena de valor de Navantia y nos permitirá desarrollar nuevos productos y servicios más verdes y digitales. Asimismo, el año 2020 nos ha traído nuevas alianzas estratégicas con IBM en Inteligencia Artificial y ANSYS en Modelado y Simulación. Asimismo, se han continuado los trabajos tan importantes como el Gemelo Digital, la Fábrica Inteligente y la digitalización de los procesos corporativos.

Continuamos con buen rumbo, siempre comprometidos con la sostenibilidad de Navantia y las empresas del Grupo y dando especial relevancia a todas las materias de Medio Ambiente que nos afectan, prevención de riesgos laborales, buenas prácticas empresariales y cumplimiento normativo.

M^a Belén Gualda González
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 2020.

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 Consolidado, en el cual se menciona la circunstancia de la información separada contenida en el mismo.

El contenido del EINF 2020 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 crisis sanitaria creada por el COVID-19 ha incidido muy especialmente en las actividades llevadas a cabo por la empresa cuya actividad productiva se ha reducido significativamente durante 2020. Navantia adoptó medidas para limitar la propagación del virus y proteger la salud de su personal y de sus colaboradores en la medida de lo posible, siguiendo las recomendaciones y requerimientos sanitarios marcados por la autoridad gubernamental competente.

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 facilitar esta información Navantia ha tenido en cuenta como marcos internacionales de referencia el Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, dos marcos conectados y compartidos.

Para la evaluación del contexto anteriormente citado se ha seguido un proceso formal de análisis de materialidad que es 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 actualizado en 2020 su 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.

El referente en el año 2020 ha sido la situación creada por el COVID-19 y sus implicaciones tan determinantes en todos los grupos de interés, con los que se ha mantenido un constante diálogo para buscar el equilibrio entre la salud y la producción, con la prioridad absoluta de la salud de cada una de las personas. La plantilla de Navantia y su seguridad ha sido el objetivo permanente de este esfuerzo. Para la identificación de estos asuntos se han mantenido como referencia los 17 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:

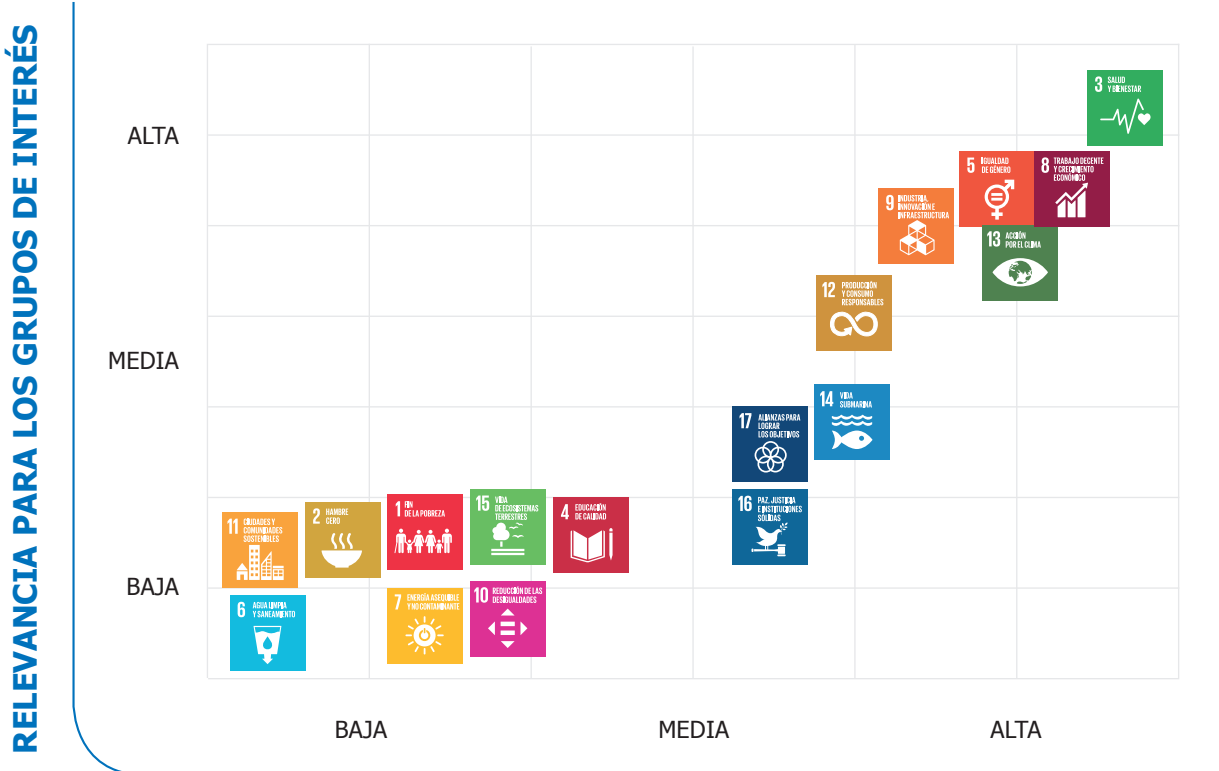
- La influencia de los mismos en las decisiones y operaciones de la empresa.
- El nivel de dependencia directa o indirecta que tiene el grupo de interés respecto de las actividades, productos o servicios de la compañía.
- La atención, perspectiva reputacional, nivel de atención especial e inmediata que 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, adicionalmente se han realizado encuestas a representantes de dichas áreas y a empleados con conocimientos de RSC.

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



RELEVANCIA PARA LA EMPRESA

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 sobre información integrada de AECA, teniendo en cuenta las referencias GRI incluidas en las tablas de sus indicadores (Cuadro Integrado de Indicadores (CII-FESG) y su taxonomía XBRL). Los indicadores reportados basados en los estándares mencionados deben facilitar la comparabilidad entre entidades que los utilicen.

Los contenidos de este EINF 2020 han sido sometidos a una verificación independiente por parte de AENOR. En los ejercicios anteriores 2019 y 2018 también se elaboró el Estado de Información No Financiera correspondiente, cuya elaboración y contenido es comparable con el actual.

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.

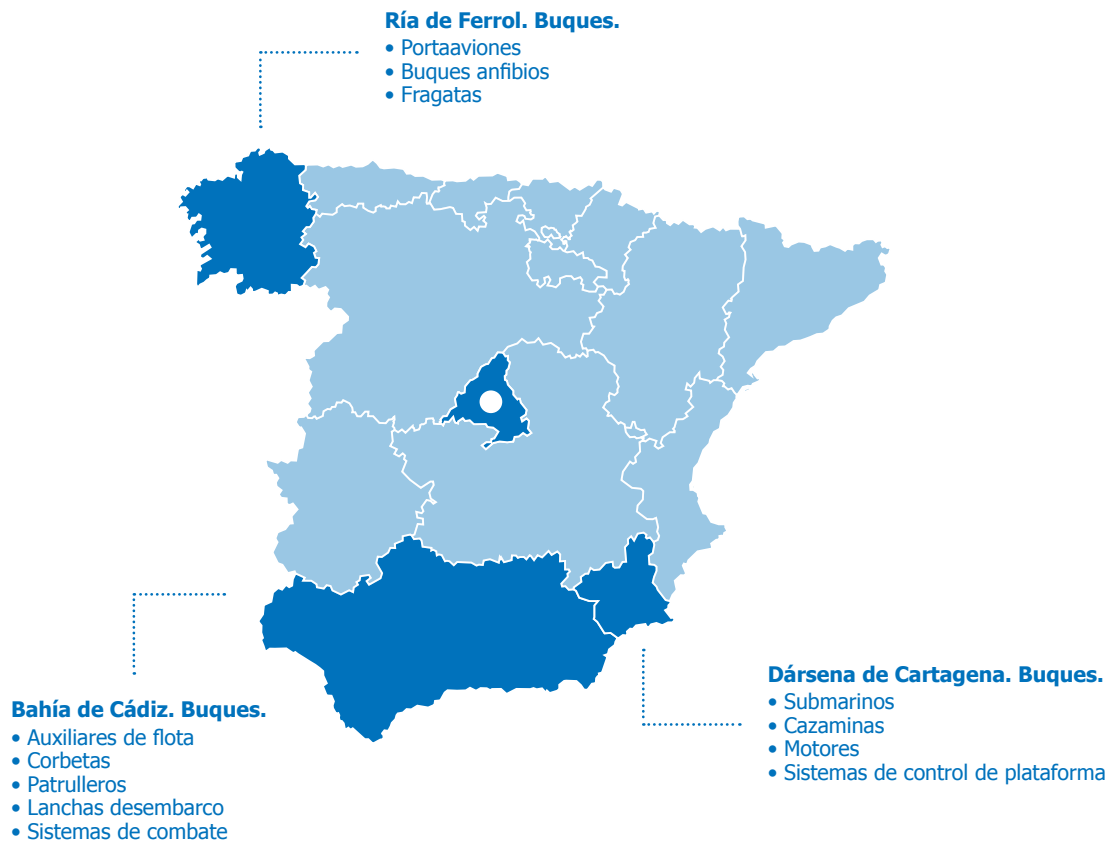
El 7 de abril de 2017 se elevó a público el acuerdo social para la adaptación de Navantia a la ley 40/2015 de régimen jurídico del sector público, por la que la denominación social debe necesariamente incluir la indicación "Sociedad Mercantil Estatal". En virtud de este acuerdo social, la sociedad pasó 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 3.860 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 procesamiento 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.

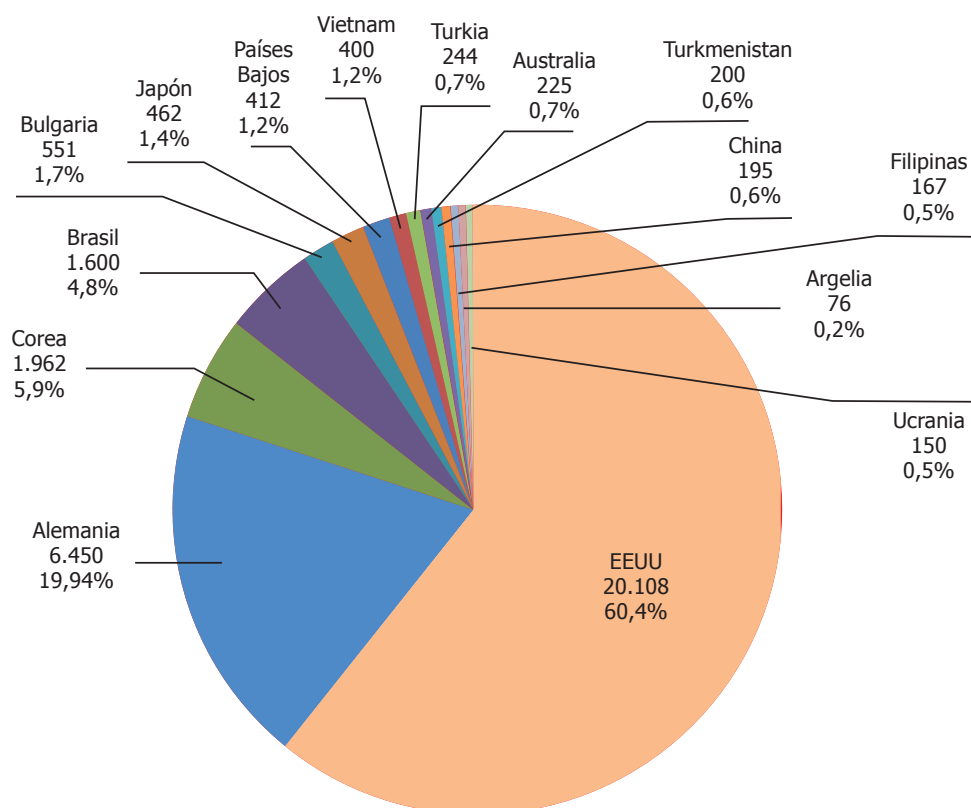
Sector naval militar: tendencias y coyuntura del mercado:

La contratación en el mercado de construcción naval militar en 2020 aumentó casi un 10% hasta algo más de 33.000 millones de dólares.

Por su parte, la cartera se situó por encima de 730.000 millones de dólares, lo que representa un incremento respecto al año anterior. En 2020, debido al efecto inercial y largos períodos de maduración de los programas navales militares, no se han apreciado efectos significativos en el mercado naval militar como consecuencia de crisis del COVID-19. No obstante, a medio y largo plazo, en la medida que la crisis actual afecte al gasto en equipamiento de defensa de diferentes economías, el mercado naval militar se vería afectado negativamente, especialmente la exportación naval militar.

En cuanto a la oferta por astillero-país, en 2020 destaca la contratación por parte de astilleros de EEUU, Alemania y, en menor medida, Corea. Por su parte, en el mercado de exportación naval militar, en 2020 destaca la relevancia de la contratación por parte de TKMS del programa de fragatas Tamandaré para la Marina de Brasil.

DEMANDA: CONTRATACIÓN NAVAL MILITAR POR PAÍS-ARMADOR EN 2020 (mill. dólares)



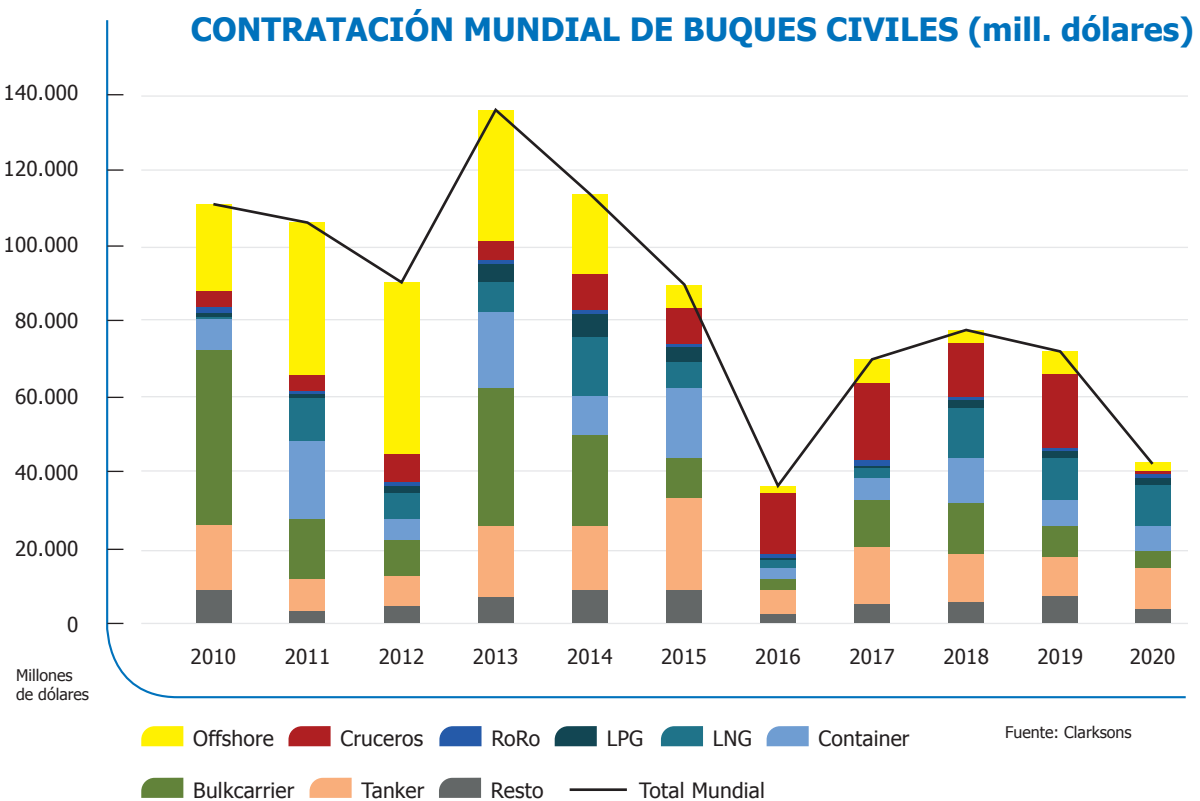
Sector naval civil: tendencias y coyuntura del mercado

En 2020 el transporte marítimo disminuyó en media anual un 3,8%, con caídas interanuales de un 17-18% en los meses centrales de impacto del COVID-19. En línea con la contracción del transporte marítimo, el descenso de los precios de fletes y la disminución de los precios de los buques debido a los efectos del COVID-19, en 2020 se ha producido una caída de la demanda de nuevas construcciones.

En este año, la contratación global en buques mercantes, según Clarksons, se situó en 42.375 millones de dólares, con lo que se redujo en un 47% respecto al año anterior, con una disminución de la inversión de los armadores en casi todos los segmentos de carga (salvo portacontenedores y LNG), pasaje, offshore y otros segmentos no de carga. Por otro lado, el balance entre reducción contratación y moderación en las entregas en 2020 respecto al año anterior, ha provocado un descenso de la cartera de

pedidos a lo largo del año. De esta forma, se produjo una caída de la cartera de pedidos en todas las grandes áreas de construcción naval (Corea, China, Japón y Europa, produciéndose las disminuciones más acusadas en la cartera de los astilleros chinos y japoneses.

Especialmente afectado por la crisis del COVID-19 se han encontrado determinados segmentos del sector naval civil, como el mercado de cruceros, que ha paralizado totalmente la expansión de años previos. En este sentido, desde febrero de 2020 únicamente se registró la contratación en octubre de un buque de crucero de pequeño tamaño. La paralización de la contratación de cruceros desde febrero se debería a las fuertes incertidumbres derivadas de los efectos sobre la demanda de turismo de crucero de la crisis del COVID-19 a corto plazo, y la recesión económica medio plazo. En este sentido, como consecuencia de la crisis del COVID-19, la flota de cruceros se encuentra ociosa en cerca de un 90%, lo que repercute en una caída de los ingresos de los operadores y armadores.

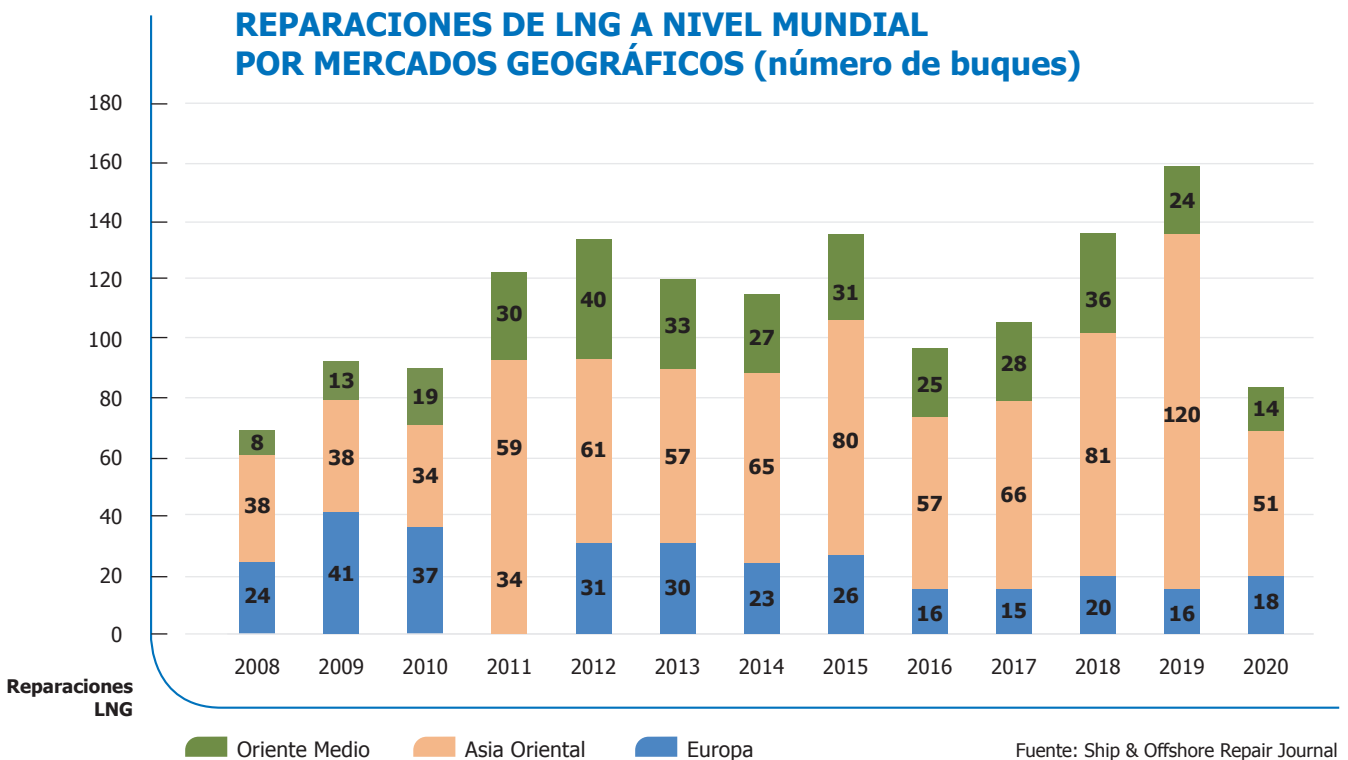


Reparaciones, conversiones y Apoyo al Ciclo de Vida

Según Ship & Offshore Repair Journal, el número de LNG reparados a nivel mundial se situó en 2020 en 83, lo que supone una caída del 50% respecto a las unidades reparadas en 2019 y el menor nivel desde 2008 (con una flota de LNG un 40% de la actual), lo que es atribuible al impacto de las restricciones y a la caída de la actividad derivada de la crisis sanitaria del Covid-19. Asimismo, en 2020 el número de unidades reparadas sobre la flota de LNG también se ha reducido hasta un 14%, cerca de la mitad de la media histórica, lo que indica el notable impacto de la crisis sanitaria. Por su parte, los fletes de LNG en 2020, también se redujeron, si bien no hasta los niveles de mínimos de la última década que se alcanzaron en 2016.

En cuanto a las áreas geográficas en las que se encuentra segmentado el mercado reparar-

ción de LNG. En 2020, el número de LNG reparados en Europa, en contraste con la caída global, se ha incrementado ligeramente (hasta 18 unidades reparadas desde 16 unidades en 2019), lo que indica que la paralización del transporte marítimo y las restricciones condicionaron geográficamente las reparaciones de LNG en mayor medida que en años previos. En Asia Oriental, el número de LNG reparados en 2020 cayó en un 57% y en Oriente Medio se redujeron las reparaciones de LNG en un 42%. Esta evolución es consecuencia de la crisis sanitaria del COVID 19. En este sentido, 2020 ha sido un año anómalo en la dinámica geográfica de las reparaciones de LNG, al no estar tan determinada por los flujos de comercio marítimo de gas natural licuado observados en los últimos años (que mostraron un incremento relativo en Asia Oriental respecto al Atlántico Norte), lo que se ha traducido en 2020 en un aumento del mercado europeo de reparación del LNG sobre el total mundial, al contrario que la tendencia de la última década.



Mercados de operación filiales y participadas mayoritarias:

Navantia Australia:

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

SAES:

SAES desarrolla tecnología Sonar, dispositivos multi-influencia y para operaciones especiales 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.

La tecnología de la empresa está al servicio de las fuerzas armadas de los cinco continentes en todo tipo de plataformas dedicadas a la defensa naval tales como submarinos, cazaminas, fragatas, helicópteros ASW y aviones de patrulla marítima. Además del sector de defensa, los sistemas de SAES tienen aplicación en el sector civil, en los segmentos de seguridad y protección de infraestructuras críticas y para la vigilancia medioambiental del medio submarino.

En los últimos años la sociedad ha orientado su negocio a la exportación, suponiendo ésta una parte muy importante de su negocio.

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

INSTALACIONES



- Oficinas centrales
- Astilleros
- Reparaciones
- Sistemas
- Propulsión y Energía

Delegaciones Internacionales

Navantia es una empresa con una fuerte vertiente exportadora, que ha desarrollado programas navales para más de 20 países, y actualmente mantiene abiertas oficinas en Australia, Arabia Saudí, Turquía, India y Latinoamérica.

PRESENCIA INTERNACIONAL



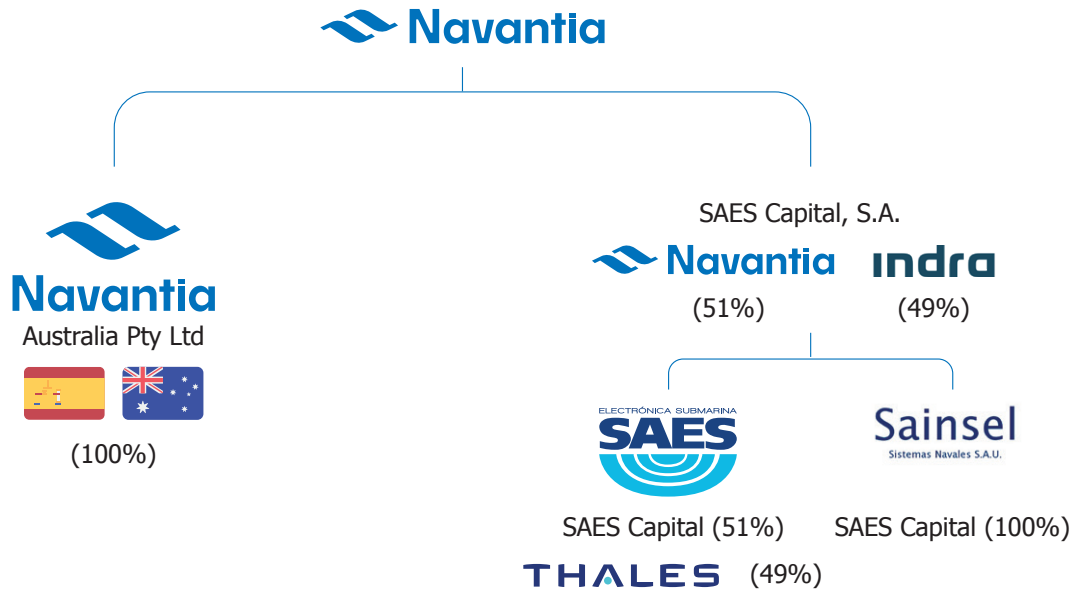
 BRASIL*  TURQUÍA  ARABIA SAUDÍ  AUSTRALIA  INDIA

Filiales y participadas mayoritarias

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).

(*) Delegación inactiva a 31 de diciembre de 2020.



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, Melbourne, Sídney y Perth.

SAES Capital:

El domicilio social de SAES Capital se encuentra en Madrid, calle Velázquez 132.

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, con más de 30 años de experiencia en el sector naval, que desarrolla soluciones para defensa, seguridad y medición submarina pensadas y adaptadas a los requisitos de cada proyecto. Dispone de tecnología Sonar, dispositivos multi-influencia y para operaciones especiales y sistemas ASW para los segmentos aéreos y de superficie, estando a la vanguardia en inteligencia de firmas acústicas y electromagnéticas de buques, y disponiendo de avanzados equipos para su medición, análisis y obtención de inteligencia que tienen aplicaciones en el sector civil.

SAES cuenta con tres centros de trabajo repartidos entre Cartagena y San Fernando. Las oficinas centrales se localizan en Cartagena (Murcia) junto a la Base de Submarinos de la

Armada Española y dentro del Astillero de Navantia sito en Carretera de la Algameca s/n. En dichas instalaciones se encuentra la Dirección de la empresa y las oficinas técnicas de Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Software, Diseño de Unidades, e Ingeniería de Producción. En el centro industrial de La Palma, también en Cartagena, SAES dispone de talleres e instalaciones de electrónica y mecánica para fabricación y mantenimiento. La otra instalación se ubica en San Fernando (Cádiz), junto al Arsenal Naval, donde están las oficinas dedicadas a la realización de estudios de viabilidad, definición, diseño, desarrollo, integración y ensayos de Sistemas de Combate ASW para submarinos.

SAINSEL:

Con oficinas centrales en San Fernando de Henares (Madrid), Avenida de Castilla, 2, cuenta con 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. 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:

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

- **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 com-

petitividad 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 eficientemente 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.

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.

- **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 2020, el contexto del Covid-19 ha planteado un reto sin precedentes en términos de desaceleración económica y disrupción social. Las autoridades europeas han lanzado un Plan de Recuperación asociado a su Presupuesto 2021-27, con un total de 1,8 billones de euros de estímulo, incluyendo el instrumento NextGenEU, con foco en el impulso de las industrias estratégicas como catalizadores de la recuperación.

El Plan España Puede para la recuperación nacional materializa los objetivos europeos en diez pilares que potencian sectores tructores, incluyendo la Transición energética justa e inclusiva y la Modernización y Digitalización del ecosistema empresarial.

La emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 ha tenido un impacto disruptivo en Navantia, tanto de forma coyuntural en los resultados de 2020 por la parada de la actividad durante los meses de desarrollo de la pandemia, como de forma estructural en el medio plazo debido a retrasos y cancelaciones en la contratación.

En este sentido, el nuevo entorno derivado del COVID-19 y de las menores previsiones de contratación, tanto por retrasos como por disponibilidad presupuestaria, obligan a reforzar las líneas de trabajo estratégicas de la Compañía para mantener los objetivos de rentabilidad. De esta forma la evolución del proyecto Verne se centra las siguientes acciones:

- Impulsar la contratación nacional para cubrir las necesidades del Ministerio de Defensa.
- Potenciar la exportación con el apoyo del Gobierno de España y las Administraciones Públicas.
- Apostar por la sostenibilidad desarrollando proyectos, negocios y operaciones sostenibles ayudando de este modo a la transformación y descarbonización del modelo productivo español.

- Potenciar la diversificación aprovechando las capacidades y oportunidades de la eólica marina, los combustibles alternativos y la digitalización verde.

Con estos objetivos, Navantia, como compañía pública e industria tractora española está comprometida con el Plan España Puede mencionado previamente para una recuperación basada en un modelo productivo más sostenible, digital y competitivo que refuerce la colaboración, la innovación y la generación de empleo y riqueza. Por ello, alineado con su estrategia, Navantia está trabajando en diversos proyectos transformadores en respuesta a las Manifestaciones De Interés (MDI) de los distintos Ministerios basados en cuatro líneas de acción:

- A. Potenciación de la eólica marina.
- B. Desarrollo de tecnologías para la aplicación de los combustibles limpios al sector naval.
- C. Transformación y digitalización en el sector naval.
- D. Sostenibilidad en los entornos marítimos.

Estos proyectos, preparados en colaboración con socios estratégicos y con la involucración del ecosistema y de PYMEs de la industria naval y de defensa, tiene como objetivo liderar la transformación del modelo productivo del sector naval en España, impulsando la sostenibilidad, la transición ecológica y transformación digital, con un importante efecto de arrastre diferencial sobre la economía y sociedad española, y su papel en la recuperación europea.

A lo largo de 2020, Navantia Australia gestionó los riesgos asociados con la Pandemia por COVID-19 asegurando un mínimo impacto en las operaciones y garantizando la salud de los empleados, como prioridad máxima. La empresa supervisó de cerca y siguió los consejos de la Autoridades Nacionales durante todo el año, según lo indicado por el Gabinete Nacional, el Departamento de Salud y el Departamento de

Defensa del Commonwealth. El principal impacto de COVID-19 en el negocio fue el retraso en la fecha de vigencia (OD) del Programa AAOR.

SAES:

La misión de SAES es desarrollar equipos y sistemas de alta tecnología para defensa y seguridad submarina, y contribuir participando en la ejecución de los grandes programas nacionales y de exportación.

La visión de SAES es ser la empresa de electrónica y acústica submarina de referencia en España y ser reconocida internacionalmente.

SAES, y cada uno de sus integrantes, asume el compromiso de desarrollar su actividad en base a los valores de orientación al cliente, liderazgo tecnológico, mejora continua, responsabilidad, confiabilidad y compromiso ético.

El COVID-19 no ha tenido un impacto negativo en la actividad de la compañía relativa a operaciones y programas que estaban en marcha debido a la rápida reacción que se tuvo en marzo de 2020 para facilitar que un porcentaje muy alto de los trabajadores pudieran trabajar desde sus casas. El mayor impacto ha sido a nivel comercial debido a la suspensión de todas las ferias, viajes de negocio y acciones comerciales previstas, pero nos es imposible poder evaluarlo económicamente.

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.

La emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 ha tenido un impacto negativo en SAINSEL, tanto de forma coyuntural en los resultados de 2020 por la parada de la actividad durante los meses de desarrollo de la pandemia, como de forma estructural en el medio plazo debido a retrasos en la contratación.

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, así como una somera evaluación del impacto estratégico del impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 iniciada en 2020.

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 proximidad 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 el Plan Estratégico con horizonte 2018-2022 que actualmente se encuentra en vigor. El plan estratégico permite 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.

Por otra parte, en 2020 la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 está teniendo un impacto relevante en la economía mundial y española, y la crisis devenida está afectando fuertemente el sector de Defensa europea y nacional.

En este sentido, el COVID-19 está suponiendo una fuerte disrupción de la economía y de la industria naval a nivel global, con grandes retos, pero también oportunidades. Entre los retos para el sector naval se encuentran:

- Recesión económica fruto de la parada de actividad empresarial y de las restricciones a la movilidad.
- Fuerte reducción de la operación marítima, especialmente en los segmentos de pasajeros (ferries y cruceros) con impacto importante en la construcción y reparación de este tipo de buques.

Repriorización del gasto público hacia actividades de alto impacto en el muy corto plazo, con especial impacto en una reducción del gasto destinado a programa militares, lo que está suponiendo un retraso en la contratación de nuevas construcciones navales. Mientras que entre las oportunidades se identifican las siguientes:

- Aprobación de programas de estímulo en todos los países, con especial relevancia el programa NGEU de la Unión Europea, donde España se podrá beneficiar de más de 140.000 millones de euros en ayudas directas y préstamos, a proyectos de transformación verde y digital.
- Apuesta del Gobierno de España por el estímulo económico y la localización de los trabajos en territorio nacional.
- Aceleración de la necesidad de digitalización de sectores tradicionalmente poco digitalizados, entre ellos el sector naval.

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 el Ejército del Aire; 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 acti-

vidad. 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.

Adicionalmente, se ha entrado en negociaciones con otras Armadas Europeas para el suministro de equipamiento WECDIS y que se espera disponer de los respectivos contratos en 2021, lo cual nos abrirá el mercado para participar en la renovación de otro equipamiento en los buques de dichas Armadas.

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 2020 diez reuniones. A 31 de diciembre de 2020, el Consejo de Administración estaba compuesto por trece miembros, tal como se detalla a continuación:

Doña M^a Belén Gualda González – Presidenta

Consejeros:

- Don Ramón Joaquín Buendía Madrid – Sindicato CCOO.
- Don Francisco José Cuesta García – Sindicato CCOO.
- Don Santiago Ramón González Gómez – Ministerio de Defensa.

- Doña María Ángeles González Rufo – Ministerio de Hacienda.
- Don Galo Gutiérrez Monzonís – Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.
- Don Diego Martínez Belío – Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.
- Doña Rosario Martínez Manzanedo – SEPI.
- Don Roberto Moisés Gutiérrez – Ministerio de Hacienda.
- Doña Marta Obrero Loma – Ministerio de Hacienda.
- Don José Manuel Peñas Lago – Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Don Manuel Romasanta Pavón – Ministerio de Defensa.
- Don Aniceto Rosique Nieto – Ministerio de Defensa.

Secretario del Consejo:

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 largo de 2020 asciende a 89.409,52 € (113.397,44 € en 2019). Se reúne también la Comisión de Auditoría periódicamente, sus miembros no tienen dietas.

		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONSEJEROS	Remuneración Media €	6.349,91	9.813,24	89.409,52

La información relativa a la Remuneración Media de los consejeros desagregada por sexo refleja los efectos de los ceses y nombramientos en el ejercicio 2020 producidos en el apartado hombres, no habiéndose producido ceses y nombramientos en el apartado mujeres.

Navantia Australia:

El Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2020 está formado por seis (6) miembros (6 hombres), de los cuales, uno recibe remuneración hasta su baja. En 2020 ese importe fue de AUD 143,969.25 (AUD 136.363,64 en 2019).

DATOS 2019-2020: PRESIDENTE CONSEJERO NAVANTIA AUSTRALIA

PRESIDENTE CONSEJERO	CARGO	ALTA	BAJA-CESE-DIMISIÓN
GONZALO MATEO-GUERRERO ALCAZAR	CONSEJERO-NAVANTIA, S.A.	06-01-12	
MIGUEL OROZCO GIMENEZ (*)	CONSEJERO-NAVANTIA, S.A.	06-01-12	
WARREN L. KING (*)	PRESIDENTE - ASESOR EXTERNO	01-08-16	30-12-20
DONATO MARTÍNEZ PÉREZ DE ROJAS	CONSEJERO-NAVANTIA, S.A.	20-07-17	
ISRAEL LOZANO BARRAGÁN	CONSEJERO-NAVANTIA, S.A.	05-03-19	
ALFONSO GARCÍA-VALDÉS GARCÍA	CONSEJERO-DIRECTOR EJECUTIVO NAUS	05-03-19	
JAVIER P. BAGÜES OLIVER	CONSEJERO-NAVANTIA, S.A.	09-03-20	

Notas: - Miguel Orozco (*) ha apoderado a Nicolás Sibello Barquín quien actúa como su sustituto (Alternate director) con el fin de garantizar la operativa diaria en Australia.

- Warren King (*) El contrato de asesoría y representación entre Navantia y KING CO finalizó el 31/12/2020.

SAES:

El Consejo de Administración se compone de cinco consejeros (5 hombres), de los cuales, uno recibe remuneración. En 2020 ha sido por importe de 23.392,53 euros.

La composición de los miembros del Consejo de Administración es la siguiente:

D. Joaquín López Pagán - Presidente
 D. Vicente Santamaría Calvario – Consejero
 D. Alexis Morel – Consejero
 D. Jesús Sánchez Bargos – Consejero
 D. Pedro Barco Ortiz - 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 SAES las dietas allí estipuladas (Grupo 2) SA.

SAINSEL:

El Consejo de Administración se compone de cinco consejeros,(3 hombres y 2 mujeres). Dos son nombrados por parte de Indra y tres por parte de Navantia. En octubre de 2020 se ocupó el puesto de Presidente que se encontraba vacante desde diciembre de 2018. 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 SAINSEL, en su caso, 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 régimen 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.

Composición del Comité de Dirección Corporativo a 31 de diciembre de 2020:

M^a Belén Gualda González – 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.

Gonzalo Mateo-Guerrero Alcázar – Dirección Comercial y Desarrollo de Negocio.

Francisco Vílchez Rodríguez – Autoridad Técnica de Ingeniería.

M^a Ángeles Trigo Quiroga – Auditoría Interna.

El importe de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase, devengados en el curso del ejercicio 2020 por el personal del Comité de Dirección ha ascendido a 2.023.570,90 € (1.770.852 € en 2019).

SAES:

El comité de dirección está formado por siete personas, 3 mujeres y 4 hombres. Con la particularidad de que una de estas mujeres del Comité de Dirección pertenece a la plantilla de Navantia

y por tanto sus remuneraciones proceden de su masa salarial.

El importe de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase, devengados en el curso del ejercicio 2020 por el personal del Comité de Dirección ha ascendido a 398.084,85 €.

SAINSEL:

En materia de remuneración de directivos (4 hombres), las retribuciones devengadas han sido:

PROMEDIO REMUNERACIÓN BÁSICA DIRECTIVOS (4) 68.737,27 € 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, proveedores, 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 referencia.
- 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 2020, el Comité de Compliance ha realizado:

- +20 Due Diligence realizadas a aliados comerciales (6 en 2019).
- +60 Due Diligence realizadas a agentes -incluyendo los nuevos candidatos y las renovaciones- (80 en 2019).

Respecto a los proveedores, y previamente al inicio del proceso de evaluación de renovación en el año de 2020, se ha solicitado el cuestionario de due diligence a unos 600 proveedores (500 en el bienio anterior). Todo ello en cumplimiento de la normativa de Navantia N-030 "Anticorrupción", concretamente en su apartado 12, donde se recogen los requisitos previos al inicio de evaluación de los proveedores en materia de anticorrupción. Cabe destacar que el cuestionario de due diligence solicitado a los proveedores propuestos para renovación tiene una duración bienal.

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 2020 se ha mantenido relación con dos (2) socios comerciales, 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 2020.

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. 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. Puntualmente se realizan auditorías a proveedores/subcontratistas en sus instalaciones, especialmente cuando son críticos para la ejecución de algún Programa y su significancia ambiental es elevada.

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. En el año 2020, se ha incorporado al sistema de gestión de la calidad de la empresa las Instrucciones Internas de Contratación.

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 2020: 5.700.

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 generación 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.

Los principales objetivos de la estrategia de diversidad e igualdad de género de Navantia son los siguientes:

- Favorecer la diversidad como fuente de talento.

- Potenciar una cultura abierta, no discriminatoria y flexible en la organización.
- Eliminar las barreras que dificulten el desarrollo profesional de las mujeres.
- Aprovechar al máximo el talento.
- Contribuir a sensibilizar a la sociedad en esta materia a través de la difusión de nuestras mejores prácticas y la participación en foros de interés.

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.

- 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 formación 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 año 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 con-

secuencia, conociendo y favoreciendo tales políticas.

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

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

La empresa considera como grupo de interés a los Clientes, constituyendo el eslabón final de su

cadena de valor, informando respecto a ellos de las medidas para la salud y seguridad, los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas que la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad establece para los Consumidores

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- CAL-007 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 misma se derivan acciones de mejora.

Durante el año 2020 se han enviado 46 encuestas a clientes de todas las áreas de actividad de la empresa, se han mantenido 9 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 clien-

te 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.

Quejas recibidas. Resolución

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

SAES:

En el ejercicio de 2020 se han recibido 2 quejas de clientes. Todas han sido analizadas y han sido solucionadas adecuadamente.

SAINSEL:

Durante 2020 se registraron 8 quejas de clientes, las cuales fueron analizadas, evaluadas y cerradas adecuadamente (o en progreso para su cierre).

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.

Del mismo modo, la 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	10	148	923,00
Dársena de Cartagena	52	1.757	3.188,75
Bahía de Cádiz	14	204	2.208,00
Madrid	2	41	495,00
Navantia	78	2.150	6.814,75

DATOS DE FORMACIÓN AMBIENTAL A PLANTILLA PROPIA (AÑO 2020)

CENTRO GEOGRÁFICO	Nº TRABAJADORES DE EMPRESA AUXILIAR QUE RECIBEN JORNADA DE ACOGIDA
Ría de Ferrol	678
Dársena de Cartagena	1.557 (*)
Bahía de Cádiz	1.850
Madrid	10
Navantia	4.095 (*)

NÚMERO DE TRABAJADORES QUE RECIBEN JORNADA DE ACOGIDA EN MATERIA AMBIENTAL (AÑO 2020).

(*) Número total de trabajadores que reciben la jornada de acogida (en Cartagena no se registra independientemente personal propio, de IIAA o ETT).

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, EPRL20200615075713, elaborado por nuestro servicio de prevención ajeno CUALTIS, S.L.U.

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 ISO 45001:2018 en todos los Núcleos Productivos: Bahía de Cádiz, Ría de Ferrol y Dársena de Cartagena y en las oficinas centrales de Madrid.

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:

La auditoría de certificación del sistema de gestión de OHS ISO 45001 ha sido aprobada con éxito. El certificado se recibió 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:

En el año 2020 Navantia ha aprobado la nueva Política de Seguridad donde se detallan las tres dimensiones prioritarias, atendiendo a los riesgos tradicionales y a los nuevos desafíos que ofrece el Plan Estratégico de Navantia. Consecuentemente se ha ajustado la organización de

la Dirección de Seguridad Industrial para abarcar las tres dimensiones de la seguridad:

- **Seguridad Física:** Encaminada a proteger a los empleados de Navantia, dentro y fuera de España, sus instalaciones terrestres y portuarias y contribuir al normal desempeño de las actividades de la empresa.
- **Seguridad Digital:** orientada a garantizar el normal funcionamiento de nuestras redes y sistemas, tanto en el ámbito de la Tecnología de la Información (TI) como en el de la Tecnología de la Operación (TO), contra acciones malintencionadas internas o externas.
- **Seguridad de la Información:** Su objetivo es proteger la información clasificada oficial y sensible para Navantia y velar por el cumplimiento normativo que les afectan. Combinará elementos de la seguridad física y digital.

A lo largo del año 2020, se ha definido la Estrategia de Ciberseguridad 2021-2023 que tiene como principales objetivos:

- **Evaluar la situación actual** desde un punto de vista de la seguridad física, digital y de la información implicando a todos los actores y tecnologías utilizadas en Navantia que apoyan el ciclo de vida de los productos.
 - Análisis de vulnerabilidades IT/OT.
 - Análisis de activos sensibles con riesgo de fuga de la información.
 - Análisis de riesgos de seguridad de la organización.
 - Estudio del modelo organizativo encargado de la seguridad (física, digital y de la información).
 - Definición de fases del ciclo de vida de construcción de un buque donde la seguridad debe apoyar para garantizar la protección de la información.

- Estudio de los procesos y tecnologías que apoyan la construcción de un buque.
- Evaluación del nivel de madurez de Navantia con otras organizaciones de su entorno.
- **Definir la situación objetivo o deseable** que garantice un nivel de riesgo aceptable en la organización mediante la identificación de oportunidades de mejora.
 - Definir la situación deseable en cada ámbito de la seguridad dentro de un periodo de tiempo definido.
 - Identificación de los puntos de mejora con respecto a la situación actual.
 - Definición de las acciones que permitan lograr los objetivos establecidos.
 - Identificación de las capacidades, sistemas y herramientas necesarios para la ejecución del plan.
- **Establecer un plan de acción de proyectos** para los próximos tres años.

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 Es-

paña 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 R (RESERVADO), NS (NATO SECRET), EU-S (UNIÓN EUROPEA SECRET) y ESA S (AGENCIA ESPACIAL EUROPEA SECRET).

Calidad. Sistema de Gestión y Certificaciones

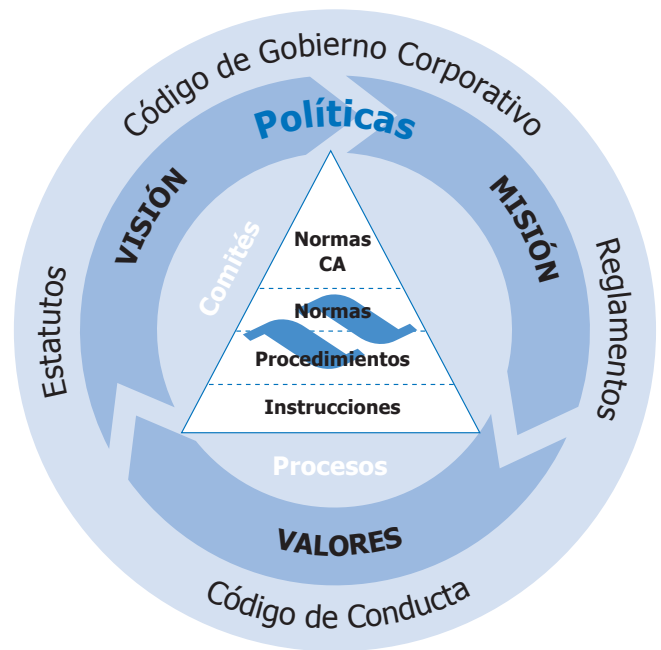
Navantia:

La adopción de un sistema de gestión de la calidad es una decisión estratégica para Navantia, impulsado y liderado desde la alta dirección, quien considera que desarrollar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la calidad eficaz y eficiente es fundamental para lograr beneficios para todas las partes interesadas, ayudar a mejorar el desempeño global y proporcionar una base sólida para las iniciativas de desarrollo sostenible.

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 2020.

El sistema de calidad de Navantia está desarrollado 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) y forma parte del Sistema de Gestión de Navantia, el cual se concreta en una estructura documental específica la cual está integrada por Normas, Procedimientos e Instrucciones, de acuerdo al siguiente esquema, 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 cumplir los requisitos 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 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.
- **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.

Este sistema de gestión de calidad se aplica en los contratos, siguiendo el cumplimiento de las normas de calidad en las que Navantia está certificada, donde así sea requerido.

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 12/12/2023
- PECAL AQAP 2110-2210-2310, validez hasta el 12/03/2021
- EN 9100:2019 aplicable a Sistemas y Astillero Dársena de Cartagena, validez hasta el 11/12/2023

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). Para 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:

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 AENOR. 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.

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 (Base Naval en Sydney y Perth). En estos casos, el sistema de prevención de ries-

gos 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. El certificado se recibió 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		2020		2019	
KPI_CG1	Consejeros	Núm.	13		11	
KPI_CG2	Consejeros Independientes	Núm.	11	85%	10	91%
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 auditoría	Núm.	4	31%	3	27%
KPI_CG6	Comisión de nombramientos	Núm.	No aplica	0%	No aplica	0%
KPI_CG7	Reuniones del Consejo	Núm.	10		11	
KPI_CG8	Remuneraciones totales Consejo	€	89.409,52		113.397,44	
KPI_CG9	Diversidad de género en el Consejo	Núm.	4	31%	3	27%
KPI_CG10	Corrupción y soborno	Núm.	0		0	

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

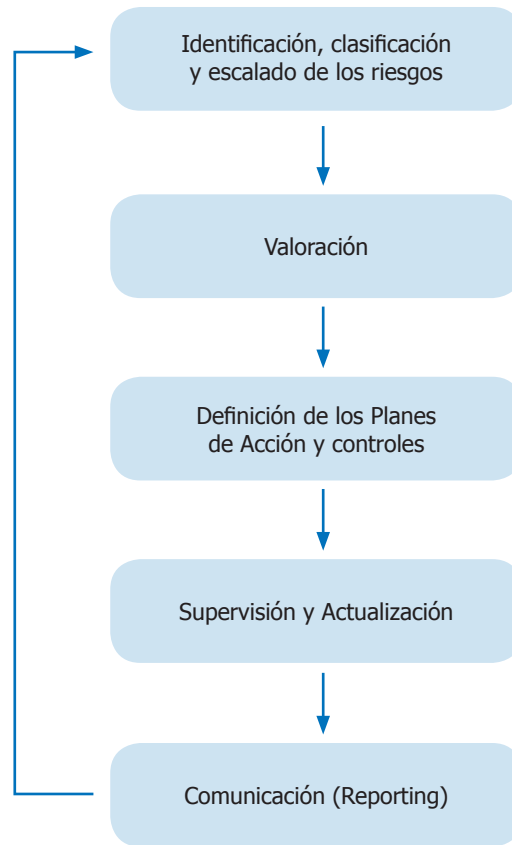
CAPITAL SOCIAL NAVANTIA				BÁSICOS
KPI_S15	Regulación acerca de clientes		Núm.	0
KPI_S16	Cadena de suministros		Núm.	0
KPI_S17	Proveedores, política sobre minerales de zonas de conflicto		Núm.	No aplica
KPI_S18	Pago a proveedores		Días	58

1.4 RIESGOS PRINCIPALES

Gestión de Riesgos en Navantia (incluye Navantia Australia):

La sistemática de la gestión de riesgos y oportunidades de Navantia está dirigida a prevenir y minimizar los efectos negativos de la incertidumbre (riesgos) y maximizar el uso de las oportunidades en la medida que éstas surjan, al ser éstas también una gestión de la incertidumbre.

En el siguiente gráfico se recoge el procedimiento general de la gestión de riesgos:



El proceso de gestión de riesgos y oportunidades de Navantia se encuentra definida la Política de Riesgos conforme al estándar ISO 31000:2009 Gestión de riesgos - Principios y directrices y en la Norma 003 de Gestión de Riesgos que incluye las materias de Compliance, Programas y Unidades de Negocio (UU.NN.), Medioambiente, Seguridad y Salud Laboral y Privacidad y Protección de Datos Personales, Seguridad de la Información, Gestión Antisoborno y, en general, todas las áreas de la Compañía.

Esta Norma Corporativa desarrolla con más detalle el procedimiento de la gestión de riesgos y oportunidades de Navantia la cual recoge la identificación de los riesgos tanto por los miembros del Comité de Dirección como de las Direcciones Funcionales y Unidades de Negocio/Programas.

Una vez identificados los riesgos, éstos son valorados según su probabilidad de ocurrencia e impacto en la compañía y representados en un mapa conforme a estas variables.

A los riesgos y oportunidades identificados se les definen unos planes de acción mitigadores encaminados a evitar, reducir, compartir, tolerar, aceptar, explotar, ya sea riesgo u oportunidad. Asimismo, son establecidos unos indicadores que permiten observar la evolución los mismos para adoptar, si procede, un replanteo de los planes de acción.

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.

Con el fin de priorizar los riesgos y visualizarlos en los órganos de gobierno, a los riesgos y oportunidades se les aplica unos criterios de escalado para que formen parte, en su caso, de los riesgos u oportunidades corporativos. El Procedimiento de Calidad regula con profusión la operativa específica de gestión de los riesgos de los programas desde la fase precontractual hasta la finalización del programa.

Periódicamente los riesgos y oportunidades 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 correctoras oportunas y la asignación de los recursos necesarios con el fin de mitigar los riesgos o materializar las oportunidades y alcanzar eficientemente la Estrategia y objetivos de la empresa.

Siguiendo las mejores prácticas, la gestión de los riesgos y oportunidades se encuentra alineada con la Estrategia de Navantia y, por tanto, favorece el cumplimiento de los objetivos estratégicos y su adecuada implantación.

Destacar que desde este ejercicio 2020 la gestión de los Riesgos y Oportunidades se desarrolla de forma integral para toda la tipología de los riesgos y oportunidades apoyada en una herramienta de gestión de riesgos y oportunidades alimentada y gestionada por las Direcciones, Unidades de Negocio y Programas.

Gestión de riesgos en 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.

Gestión de riesgos en 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.

Desarrollo de los procedimientos de identificación, evaluación, prevención, atenuación, verificación y control de

riesgos y oportunidades e impactos. Medidas adoptadas. Identificación de los riesgos y oportunidades en Navantia (Incluye Navantia Australia)

La identificación de los riesgos y oportunidades (R&O) se realiza de manera concatenada en Navantia, aplicando la normativa interna establecida al efecto.

La identificación de los R&O sigue la metodología Top-down aplicada por los miembros del Comité de Dirección Corporativo y Bottom-up aplicada desde las Direcciones Funcionales, Unidades de Negocio y Programas.

La Norma 003 de Gestión de Riesgos define este proceso de identificación, así como, la valoración, escalado, integración, mitigación, control y reporting de los riesgos y oportunidades de las Unidades organizativas de Navantia (Direcciones, UUNN en sentido amplio), y, en general, de los programas o proyectos, al Consejo de Administración, Comité de Compliance y el Comité de Dirección Corporativo.

Los Riesgos y Oportunidades son escalados al nivel corporativo según sea su valor del riesgo, la cuantía del impacto económico y su naturaleza (riesgo reputacional, riesgos de seguridad y salud, riesgos medioambientales y riesgos de cumplimiento y penales). Igualmente, los riesgos y oportunidades son representados en un mapa conforme a su probabilidad de ocurrencia e impacto en la compañía siendo gestionados de forma continua.

A continuación, se presenta el esquema de escalado de riesgos de Navantia:



Procedimiento de Gestión de Riesgos en SAES:

El procedimiento de Gestión de Riesgos 64-003316-C0, 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:

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

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

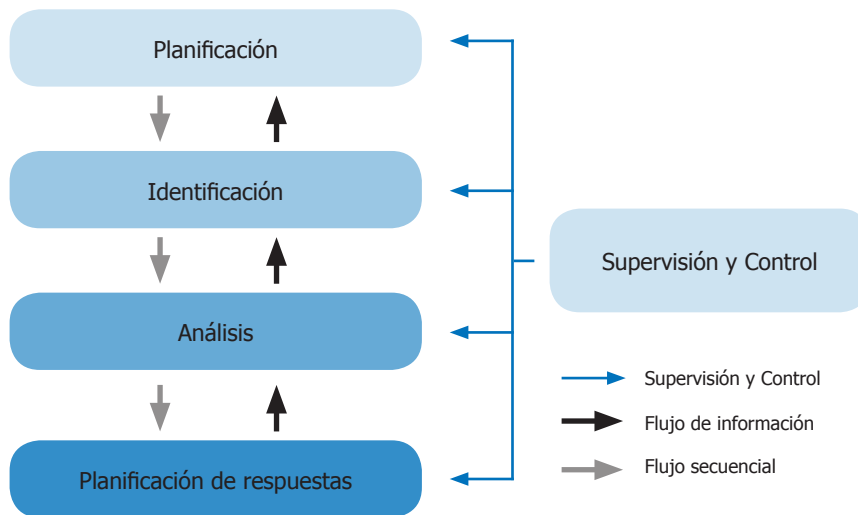


Figura 1. Proceso de GR: diagrama de flujo

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.

Procedimiento de Gestión de Riesgos en 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

Gestión de Riesgos Penales en Navantia. Mapa de Riesgos.

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. Se valora de 0 a 5.

IMPACTO		
VALORACIÓN	CUMPLIMIENTO Y PENAL	REPUTACIONAL
1 PUNTO - MUY BAJO	Sanción administrativa o sentencia condenatoria de multa por cuotas o proporcional que no implique que la compañía tenga tensiones de liquidez en un plazo no superior a un mes.	Ocurrencia de un suceso aislado que no trasciende al mercado
2 PUNTOS - BAJO	Sanción administrativa o sentencia condenatoria de multa por cuotas o proporcional que no implique que la compañía prevea acciones de mitigación que no sobrepasen el ámbito de la Dirección Corporativa.	Ocurrencia de un suceso que trasciende a grupos de interés aislados o que aparece en medios de comunicación locales.
3 PUNTOS - MEDIO	Sanción administrativa o sentencia condenatoria de multa por cuotas o proporcional que no implique que la compañía necesite financiación adicional al recurso accionista.	Ocurrencia de un suceso que trasciende a grupos de interés aislados o que aparece en las páginas interiores de medios de comunicación nacionales relevantes.
4 PUNTOS - ALTO	Sanción condenatoria que establezca multas por cuotas o proporcional que implique que la compañía se encuentre en causa de reducción de capital, inhabilitación para obtener beneficios e incentivos fiscales, prohibición temporal de realizar determinadas actividades en cuyo ejercicio se haya cometido el delito.	Pérdida de reputación por diversas actuaciones o hechos que afectan a la imagen y que aparecen en las primeras páginas interiores de medios de comunicación nacionales relevantes.
2 PUNTOS - MUY ALTO	Sentencia condenatoria de multa por cuotas o proporcional que implique que la compañía se encuentra en causa de extinción, disolución de la persona jurídica, suspensión de la actividad o clausura de locales (max. 5 años), intervención judicial (mas. 15 años), inhabilitación para contratar en el sector público, prohibición definitiva de realizar determinadas actividades en cuyo ejercicio se haya cometido el delito.	Pérdida de reputación por hechos que afectan de forma severa a la imagen del Grupo que dan lugar a campañas publicitarias en contra del mismo, teniendo repercusión, incluso, en el ámbito internacional.

- **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. Para el cálculo de probabilidad se tendrá en cuenta el número de funciones en las que este riesgo puede materializarse y los antecedentes de la compañía. Se valorará de 0 a 5.

VALORACIÓN	FRECUENCIA DE OCURRENCIA DEL EVENTO DE RIESGO (NO RELEVANTE EN NAVANTIA)	REITERACIÓN DEL RIESGO (HISTÓRICO DE ANCIONES)	COMPLEJIDAD (Nº DE ÁREAS AFECTADAS)	DOLO/ IMPRUDENCIA
1 PUNTO MUY BAJO	Anualmente	Remota	0,3 áreas	El delito no es de comisión dolosa/ Delito de comisión imprudente
2 PUNTOS - BAJO	Semestralmente	Improbable	4-7 áreas	N/A
3 PUNTOS - MEDIO	Mensualmente	Ocasional	8-11 áreas	N/A
4 PUNTOS - ALTO	Semanalmente	Probable	12-15 áreas	N/A
2 PUNTOS MUY ALTO	Diariamente	Con frecuencia	Más de 15 áreas	El delito es de comisión dolosa

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:

VALORACIÓN	OPORTUNIDAD	IMPACTO					ÍNDICE DE CRITICIDAD (IC)	PROBABILIDAD	
	CONDENA PENAL / SANCIÓN ADMINISTRATIVA	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto			CONDENA PENAL / SANCIÓN ADMINISTRATIVA
	DAÑO REPUTACIONAL	NO TRANSCIENDE MERCADO	TRANSCIENDE A MEDIOS LOCALES	TRANSCIENDE GRUPO INTERÉS / M. NACIONALES	AFECTA A LA IMAGEN PRIMERAS PÁGINAS MEDIOS DE COMUNICACIÓN M. NACIONALES	CAMPAÑAS PÚBLICAS EN CONTRA DEL MISMO ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL			DAÑO REPUTACIONAL
PROBABILIDAD	Muy alta 85% < P ≤ 100%	5	10	15	20	25	Muy alta 85% < P ≤ 100%		
	Alta 65% < P ≤ 85%	4	8	12	16	20	Alta 65% < P ≤ 85%		
	Media 40% < P ≤ 65%	3	6	9	12	15	Media 40% < P ≤ 65%		
	Baja 15% < P ≤ 40%	2	4	6	8	10	Baja 15% < P ≤ 40%		
	Muy baja 0% < P ≤ 15%	1	2	3	4	5	Muy baja 0% < P ≤ 15%		
	BAJO (NRB)						de 1 a 6		
	MEDIO (NRM)						de 8 a 12		
ALTO (NRA)						de 15 a 20			
MUY ALTO (NRMA)						25			
Amenaza									

(*) Se tendrá en cuenta el valor del impacto más alto.

Controles de los riesgos penales

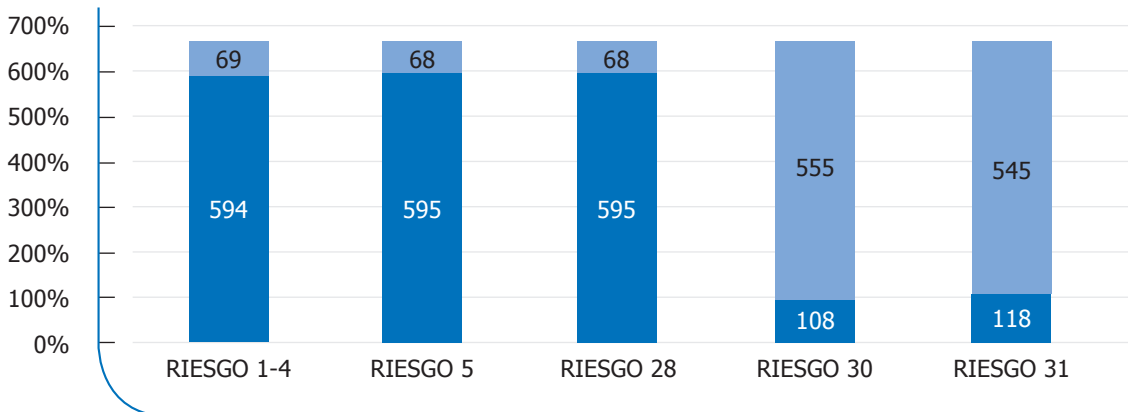
Los responsables de los controles adquieren confort en relación con sus controles mediante la comunicación de incidencias, dudas sobre los riesgos inherentes a su actividad concreta o cualquier otra cuestión que les afecte. Por su parte, el órgano de prevención a través de este tipo de comunicaciones 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 organización 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)).

CONTROLES POR NIVELES DE RIESGO



- 1-4. Corrupción Pública
- 5. Corrupción en los negocios
- 28. Malversación de caudales Públicos
- 30. Delitos contra los trabajadores
- 31. Revelación de secretos

Controles RIESGO PENAL
 Resto de controles

	RESULTADO	OBJETIVO	DESVIACIÓN
NÚMERO DE CONTROLES LANZADOS TRIMESTRALES / NÚMERO DE CONTROLES CERRADOS	100%	90%	10%
NÚMERO DE CONTROLES LANZADOS SEMESTRALES / NÚMERO DE CONTROLES CERRADOS	84%	90%	-6%
NÚMERO DE CONTROLES LANZADOS ANUALES / NÚMERO DE CONTROLES CERRADOS	100%	90%	10%

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 especí-

ficamente 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.

Dicho 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 el 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 Manual de Compliance de SAES 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 la empresa 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 del

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.

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 CORPORATIVOS:** son riesgos que afectan transversalmente a varias direcciones corporativas pudiendo impactar en la estrategia, reputación de la Compañía y ciberseguridad. Asimismo, serán aquellos que no se encuentren recogidos en el resto de las clasificaciones de riesgo como son de buen gobierno, ética y cumplimiento, financieros, operacionales/unidades de negocio.

Corto plazo

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.

Largo plazo

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.

• **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 países 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/UNIDADES DE NEGOCIO:** 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. Asimismo, son aquellos riesgos en aspectos medioambientales, seguridad y salud laboral originados por las actividades de negocio.

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.

- **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 subcontrata-

dos. 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.

- **RIESGO COVID19:** La pandemia ha provocado la paralización productiva con un gran impacto en la cuenta de resultados de Navantia por, entre otras, la aplicación de penalidades, la aparición de sobrecostes de los programas por alargamiento de plazo y la existencia de reclamaciones de proveedores e industria auxiliar. Para mitigar este riesgo y evitar los cierres de los Astilleros como sucedió en el inicio de la pandemia, se ha trabajado, entre otras acciones, en reforzar la seguridad y salud del personal con el incremento del número de test realizados para evitar un potencial brote y atender al Negocio disminuyendo los tiempos de cuarentena y en definir un Plan de Convivencia COVID con la actualización de los diferentes apartados del Protocolo de Seguridad y salud laboral para la reanudación de la actividad.

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.

- **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.

- Como medida mitigadora, la rigurosa aplicación del Sistema de Gestión Operativo que integra y da coherencia a los estándares operativos, procesos, herramientas de gestión y comportamientos de la compañía en los programas, impacta favorablemente en las actividades de planificación, consolidación del diseño, gestión de los riesgos de los programas, estrategia de compras- construcción y análisis e interpretación de indicadores.

Largo plazo

Envejecimiento de la plantilla. La edad media de la compañía se encuentra en 48 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 2018-2022 que a lo largo de dicho periodo saldrá el personal con edad más avanzada a la vez que se incorporará nuevo personal de menor edad.

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, mitiga los riesgos 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.

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:

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

Nuestros productos y se diseñan y personalizan a demanda del cliente, siguiendo las normas nacionales y/o internacionales que sean de aplicación en cada caso y se someten a controles de calidad y a procedimientos de gestión reglados internamente.

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.

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
		miles de €	%	miles de €	%
Código	Denominación	Importe 2020		Importe 2019	
KPI_F1	Ingresos	1.129.407		1.258.548	
KPI_F2	Gastos Proveedores	991.505	88%	1.066.545	85%
KPI_F3	Valor añadido	137.903	12%	192.003	15%
KPI_F4	Remuneración a los empleados	279.525	25%	288.446	23%
KPI_F5	EBITDA	-123.748	-11%	-95.700	-8%
KPI_F6	Gastos Financieros	31.987	3%	246.568	20%
KPI_F7	Dividendos	No Aplica		No Aplica	
KPI_F8	Impuesto sobre beneficios	-38.788	-3%	-29.840	-2%
KPI_F9	Contribución económica a la Comunidad	401	0%	636	0%
KPI_F10	Contribución a Administración Pública	116.738	10%	124.747	10%
KPI_F11	Inversión I+D+i	1.751	0%	1.274	0%
KPI_F12	Inversión total	68.445	6%	39.828	3%
KPI_F13	Rentabilidad / ROE	No Aplica		No Aplica	
KPI_F14	Endeudamiento	10		20	
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 de Medio Ambiente dentro del Sistema de Gestión de Navantia se desglosan en la documentación controlada accesible para todos los empleados en la Intranet Corporativa.

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 2019. 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.

Del mismo modo, se han superado sin no conformidades las auditorías de seguimiento de la certificación ISO 14001:2015 en cada uno de los núcleos productivos.

Cabe destacar que se recibió en mayo de 2020 la Resolución de Autorización Ambiental Integrada (AAI) de Navantia – Dársena de Cartagena, emitida por la Administración Ambiental de la Región de Murcia. La Autorización Ambiental Integrada (AAI) es una figura de intervención administrativa que, para las instalaciones afec-

tadas, sustituye al conjunto de autorizaciones ambientales previamente existentes y que establece un condicionado ambiental para la explotación de las actividades e instalaciones.

Se recibió el 30 de marzo de 2020 Resolución de la Junta de Andalucía por la que se considera Modificación No Sustancial la correspondiente a la construcción de Taller de Línea de Paneles Planos (LPP) en Navantia – San Fernando.

Se presentó el 27 de marzo de 2020 la solicitud de Autorización Ambiental Integrada del centro de Navantia Puerto Real, habiéndose ya superado el trámite de información pública.

Navantia Australia:

Se ha pasado satisfactoriamente la Auditoría de Certificación ISO 14001:2015 - Environmental Management System. El certificado se recibió en marzo de 2020.

SAES:

SAES ha desarrollado un procedimiento de gestión de residuos el cual consiste en la contratación de una empresa especializada y autorizada en la retirada de residuos tal y como marca nuestra evaluación de riesgos puesto que debido a nuestra actividad de ingeniería somos considerados pequeña empresa generadora de residuos entre los que menos del 4% son contaminantes para el medio ambiente.

SAINSEL:

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.

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 cada uno de los centros fichas de riesgos que recogen los escenarios accidentales identificados, así como medidas de prevención y mitigación del riesgo en cada caso.

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	3
Dársena de Cartagena	0
Bahía de Cádiz	3
Navantia	6

SIMULACROS DE EMERGENCIA REALIZADOS POR CENTRO GEOGRÁFICO (AÑO 2020)

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, por importe de 10 M€ para el año 2020 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.

Navantia – Bahía de Cádiz.

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

Navantia Australia:

En el desarrollo de las actividades propias de Navantia Australia en 2020 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	0	-
Dársena de Cartagena	59	59
Bahía de Cádiz	16	16
Navantia	75	75

MEDICIÓN DE FOCOS DE EMISIÓN A LA ATMÓSFERA (AÑO 2020)

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

- Acometer las actuaciones necesarias para el cambio de fuel a gas natural como combustible en las dos calderas de calefacción en la Fábrica de Turbinas, incluyendo la obra civil para la acometida de gas natural

y la adaptación de las calderas existentes para funcionar con el nuevo combustible. Esta actuación está encaminada a aumentar la eficiencia energética de las calderas y optimizar el consumo de combustible, reducir las emisiones de CO₂ y gases contaminantes y mejorar el proceso.

- 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.
- Promoción del programa de reducción de emisiones procedentes de vehículos mediante aplicación móvil.

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 dispone de la Resolución 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 del Taller para controlar y minimizar las emisiones de partículas que se generen.
- También se dispone de la Resolución del proyecto para el Taller de Línea Paneles Planos a realizar en San Fernando, con la consideración de MNS por la Administración Ambiental.
- Adecuación de las tomas de muestra en algunos de los focos del centro de San Fernando.
- Se ha procedido a dar de alta los siguientes focos en la Administración:

San Fernando:

- Taller de Sub-bloques I: Foco de emisión de partículas.
- Taller de Tubos Módulos: Foco de emisión de partículas.
- Taller de Prefabricados II: Foco de emisión de partículas.

Cádiz:

- Planta Marpol: Sistema de tratamiento de COV's.

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 continua 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. 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 han adecuado el resto de los focos que quedaban pendientes de actuación.

- Se ha procedido a la sustitución de calefacción en Reparaciones, cambiando la caldera de gasoil a caldera de Gas Natural.
- Eliminación de todos los focos de emisión del Taller de Tubos y de Tratamientos Térmicos de Motores.

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 porraceado.
- 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 2020 las siguientes mediciones de ruido:

CENTRO GEOGRÁFICO	MEDICIONES DE RUIDO	MEDICIONES DENTRO DE LÍMITE LEGAL
Ría de Ferrol	6	6
Dársena de Cartagena	1	0 (*)
Bahía de Cádiz	7	7
Navantia	14	13

MEDICIONES DE RUIDO (AÑO 2020)

(*) De ocho puntos de muestreo se evidencia un punto por encima de límites

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.

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

Desde mayo de 2020 Navantia – Dársena de Cartagena cuenta con Autorización Ambiental Integrada, Expt. AAI20150024, documento que unifica el resto de las autorizaciones ambientales sectoriales de las que ya se disponía.

Mediante la misma, se mantiene la autorización de vertido al mar de las aguas de refrigeración de Unidad de Negocio Motores y de las Instalaciones de Prueba de la Sección 3 (IPS3), y se incorpora la autorización al vertido de las aguas de refrigeración del Taller de Recorridos de Grandes Carenas.

Los planes de vigilancia y control del vertido al mar de las aguas de refrigeración captadas en el medio marino tanto de Bancos de Prueba de Motores, de las instalaciones de IPS3 como de Grandes Carenas, han sido realizadas por una Entidad Colaboradora de la Administración, según lo recogido en las condiciones técnicas de explotación de dicha autorización.

Así mismo, la Autorización Ambiental Integrada recoge lo dispuesto en la Autorización Municipal de Vertidos al Alcantarillado VE 2016/6 de 19 de septiembre de 2018, en la que se autorizan los vertidos tanto de aguas sanitarias como de las procedentes de la Depuradora BARIN.

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. Ésta se encuentra en trámite para su adecuación en base al Real Decreto 109/2015.

Si bien el agua residual urbana que se genera en el centro se trata para ser depurada previo a su vertido final, con el fin de ampliar el ciclo del agua y reducir al máximo el vertido de carga contaminante al mar, se ejecutaron 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 también canalizadas hacia una EDAR ubicada en el astillero. La autorización de vertido marca los parámetros a controlar y la periodicidad establecida para cada analítica.

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.

Esta autorización de vertidos también se encuentra en trámite debido igualmente a la adecuación en base al Real Decreto 109/2015.

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.

Se ha realizado una instrucción de trabajo en este centro para incluir los procesos de baldeo procedente del lavado de bloques a la red de saneamiento.

Navantia – Ría de Ferrol

Para las instalaciones de Ferrol se ha procedido a la solicitud Autorización de Vertido de Aguas Residuales a la empresa concesionaria del Ayuntamiento de Ferrol, Empresa Mixta de Aguas de Ferrol S.A. (EMAFESA) y se ha obtenido la correspondiente autorización de conexionado y vertido de aguas residuales, tal y como figura en el documento de resolución dictado el 7 de agosto de 2020 por el Ayuntamiento de Ferrol. Se ha procedido a la realización de los controles analíticos durante los primeros 3 meses de vigencia de dicha autorización. 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 ³)
Ría de Ferrol	130.007
Dársena de Cartagena	37.603 (*)
Bahía de Cádiz	86.902
Navantia	254.512

VOLUMEN DE AGUAS VERTIDAS POR CENTRO GEOGRÁFICO (AÑO 2020)

(*) Se contabilizan de manera independiente 1.198.644 M3 vertidos al mar de aguas de refrigeración.

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).

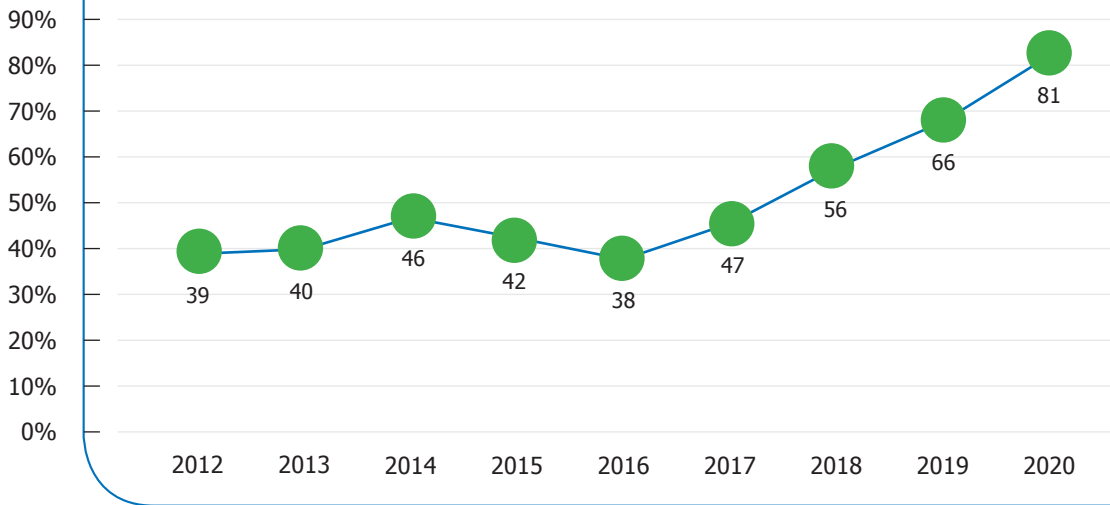
Partiendo de tales premisas, el objetivo es destinar mayor variedad y cantidad de residuos no peligrosos a reciclaje o valorización en lugar de destinarlos a vertedero. De este modo, el índice de valorización de residuos se define como el porcentaje de residuos destinados a valorización de total de los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

INDICADORES DE RESIDUOS	RÍA DE FERROL	DÁRSENA DE CARTAGENA	BAHÍA DE CÁDIZ	NAVANTIA
Generación de residuos peligrosos (t)	2.389	663	4.903	7.955
Residuos peligrosos valorizados (t)	1.854	539	4.359	6.752
Generación de residuos no peligrosos (t)	20.295	4.690	18.437	43.422
Residuos no peligrosos valorizados (t)	17.500	3.983	13.522	35.005
Total de generación de residuos (t)	22.684	*5.353	23.339	51.376
Total de residuos valorizados (t)	19.354	4.523	17.880	41.757
Producción de residuos por hora trabajada (kg/h)	3,89	1,47	2,54	2,75
Índice de valorización de residuos (%)	85	84	77	81

INDICADORES DE GENERACIÓN Y VALORIZACIÓN DE RESIDUOS (AÑO 2020)

(*) No se contabiliza la generación de aprox. 10.000 T. De material dragado (de generación excepcional no propio de la actividad).

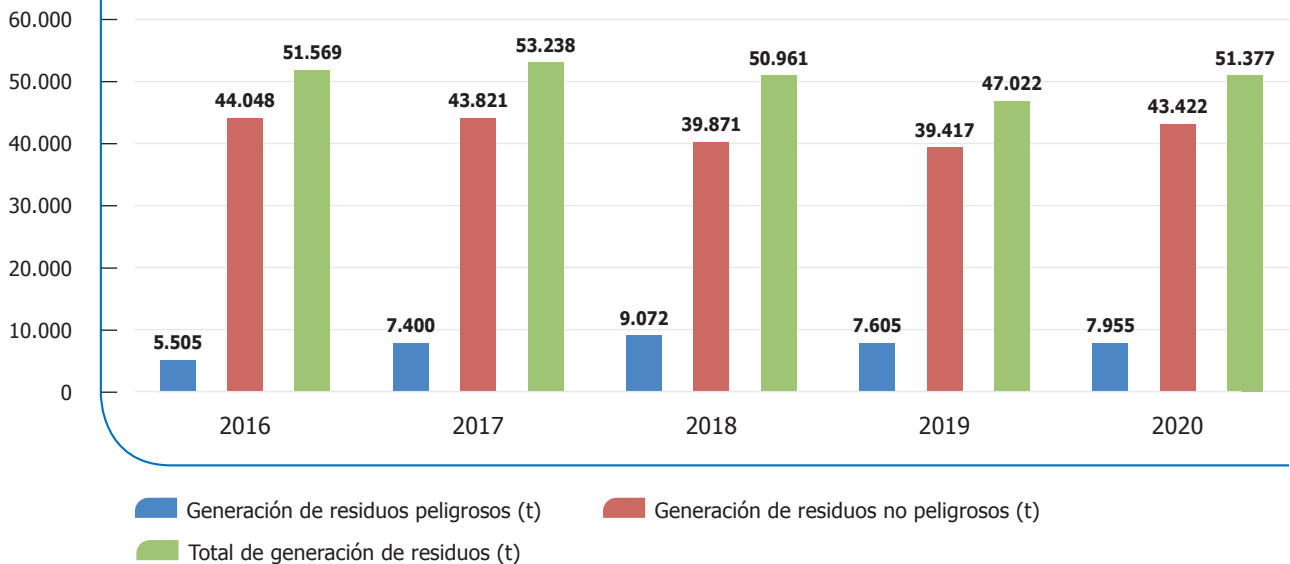
ÍNDICE DE VALORIZACIÓN



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 2020 el índice Navantia fue del 81%, el mayor de los últimos años consolidando la tendencia ascendente.

En la siguiente tabla se recoge la tendencia de generación de residuos en los últimos cinco años.

EVOLUCIÓN ANUAL DE LA GENERACIÓN DE RESIDUOS



Se recogen a continuación los objetivos y prácticas en relación con la prevención y la gestión de residuos llevadas a cabo en 2020, y aquellas circunstancias dignas de mención en relación a la generación de residuos durante el último año:

Se firmó Convenio de Colaboración con Ambilamp para la recogida de nuestras instalaciones de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE). Ambilamp es una organización sin ánimo de lucro constituida por fabricantes e importadores de aparatos eléctricos y

electrónicos (AEE) cuyo objetivo es canalizar la correcta gestión de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE). Se asegura la trazabilidad del residuo hasta destino final para garantizar su valorización, en línea con objetivos de economía circular.

Navantia – Ría de Ferrol

- Ampliación de la Autorización de Gestor de Almacenamiento de Residuos Peligrosos y No Peligrosos en las instalaciones de Navantia Ferrol para incorporar las instalaciones de Fene, concedida por la Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda.
- Aplicación de los requisitos incluidos en la 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 respecto a los residuos afectados.
- Control de los residuos procedentes de Obra Civil por medio de Instrucción I-GMA-RF-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.

- Reutilización de palés de madera para palletización 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.
- Dentro de la celebración de las II Jornadas del Día Mundial del Medio Ambiente en Navantia, destinadas a reforzar nuestro sentido de la responsabilidad, tanto a nivel de empresa como individual, en cuanto a la conservación y mejora del Medio Ambiente, en la Ría de Ferrol, se realizó la webinar "Mejoras Ambientales del Taller de Sub-bloques".
- En la celebración del Día Mundial de los Océanos se llevaron a cabo las siguientes webinars, dirigidas a toda la plantilla:
 - "Conservación del Medio Marino."
 - "F-110 y el Medio Ambiente."
- Limpieza de diversas zonas de las instalaciones de Ferrol con la retirada de residuos y maquinaria fuera de uso (Retirada de chatarra y desmontaje de maquinaria en donde se ubicará el nuevo Taller de Sub-bloques).
- Retirada progresiva de las papeleras individuales de oficinas para evitar la mala segregación de envases ligeros y otros residuos no peligrosos.

Navantia – Bahía de Cádiz

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 2020 se ha valorizado la cantidad 3.057 t frente a los 1.350 t de granalla gestionadas en 2019 en Bahía de Cádiz.

Actualización de los siguientes procedimientos de gestión de residuos peligrosos y no peligrosos, fundamentalmente por la inclusión de los residuos generados a causa de la gestión por la COVID-19, e incluir las retiradas de residuos mediante códigos QR, facilitando así una mayor operatividad y control en cuanto a la solicitud de gestión de residuos:

- P-MA-BC-100 Residuos peligrosos.
- P-MA-BC-101 Residuos no peligrosos.

De la misma manera, se han puesto en marcha dos nuevas instrucciones en Bahía de Cádiz como consecuencia a gestión específica de residuos, estas son:

- I-MA-BC-006 Gestión de sedimentos de tanques de lastre.
- I-MA-BC-005 Plan de gestión y eliminación de residuos de cocina.

Para el centro de San Fernando se ha solicitado una inversión para ampliar el almacén de residuos peligrosos y no peligrosos en el centro, ya se dispone de su autorización ambiental y durante el 2021 se ejecutará el proyecto.

En el centro de Navantia Puerto Real, se ha finalizado con la adecuación y mejoras realizadas en el almacén de residuos peligrosos para adecuarlo a las necesidades de la actividad de reparación de cruceros.

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, sigue desarrollándose el 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.

Como mejoras en la gestión de residuos, también se ha implantado en el centro de San Fernando los indicadores ambientales de segregación por talleres, iniciado años anteriores en el centro de Puerto Real, siendo objetivo para el año 2021 implantarlo de igual manera en el centro de Cádiz.

Navantia – Dársena de Cartagena

En Navantia - Dársena de Cartagena se mantiene el convenio con Ecoembes suscrito en 2013, con resultados muy satisfactorios.

Durante el año 2020 se han generado aproximadamente 10.000 toneladas de lodos de dragado procedentes del muelle de armamento. Estos lodos no peligrosos han sido desti-

nados a su eliminación mediante depósito en vertedero.

Al tratarse de un residuo de generación excepcional que no es propio de la actividad del astillero no han sido incluidos en el cálculo del índice de valorización.

Publicación de la instrucción I-GMA-CA-058 Actuación ante la generación de residuos, mediante la cual se establece la metodología a seguir en lo referente a la generación de residuos peligrosos y no peligrosos, así como la retirada de estos de las instalaciones de Navantia – Dársena de Cartagena, con el fin de reducir los posibles impactos que pudieran producir.

Reducción de la cantidad de contenedores instalados en las naves de Motores con el fin de mejorar la segregación en origen y reducir el volumen de dichos residuos.

Charlas formativas a empleados sobre segregación de residuos y ciclo de vida.

Participación en el I Foro “Jugando limpio: la firme apuesta de las empresas por la Economía Circular” organizado por la Red de Cátedras de la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT). Charla sobre Economía Circular y Residuo Cero.

Toda aquella chatarra considerada útil es reutilizada en procesos de fundición en nuestras propias instalaciones.

Las arenas de los moldes empleados en fundición son recuperadas gracias a una máqui-

na recuperadora que permite depurar la arena usada hasta el punto de que pueda sustituir a la arena nueva en la fabricación de machos y moldes.

Una parte del agua procedente de las diferentes pruebas hidráulicas que se realizan en el Submarino S-80 durante su construcción, es aprovechada para contraincendios, riego o baldeos de la instalación. Además, se efectuó consulta a la Confederación Hidrográfica del Segura en cuanto a la forma de proceder para poder reutilizar dicha agua fuera de su propio emplazamiento. Tras realizar la caracterización de las aguas se establecen como posibles destinos:

- Uso urbano en riego de zonas verdes, baldeo de calles, etc.
- Usos ambientales, en colaboración con las organizaciones que lo requieran para el riego de zonas forestales, silvicultura o mantenimiento de humedales.
- Uso agrícola, transportada mediante cisterna higienizada para transporte de Agua No potable, hasta la explotación agraria de destino, la cual aportaría certificado de recepción y uso como riego.

Navantia Australia:

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

SAES:

Los residuos que SAES ha retirado a través de nuestra empresa autorizada a tal efecto a lo largo del 2020 han sido los siguientes:

RESIDUO	CANTIDAD (KILOS)
Cables	320
Chatarra	20
Madera	2.000
Envases vacíos metal	1
Envases vacíos plástico	1
Material contaminado	100
Equipos eléctricos	150

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 2020 fueron los de la tabla siguiente:

		1T	2T	3T	4T	TOTAL
R E S I D U O S	RAEES (Kg)	277	101	94	147	619
	PILAS (Kg)	4	0,28	3	3	10,28
	BATERÍAS PLOMO (Kg)	51	10	0	0	61
	ALCOHOL SUCIO (l)	71	24	0	0	95
	PAPEL Y CARTÓN (kg)	411	254	222	274	1.161
	PLÁSTICOS (kg)	20	219	382	184	805
	ENVASES CONTAMINADOS PLÁSTICOS (PEGAMENTOS, BARNICES, SILICONAS) (kg)	27	1	0	1	29
	FLUORESCENTE (Kg)	1	0	0	0	1
	TONER (Kg)	1	17	0	15	33
	ABSORBENTE (Kg)	3	1	0	0	4
	ENVASES CONTAMINADOS METÁLICOS (AEROSOLE) (Kg)	14	1	0	0	15

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 Residuos 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).

En este ámbito, Navantia participó en el Ocean Hackathon 2020 presentando el reto "Economía Circular en la Gestión de Aguas de Sentina y Oleosas de Buques". El Ocean Hackathon 2020 es un evento científico internacional que se ha desarrollado por primera vez en España, tanto en Cádiz como en Cartagena, donde Navantia participó como patrocinador de la actividad.

Finalmente, 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.

CENTRO GEOGRÁFICO	CONSUMO DE PINTURAS (L)	CONSUMO DE GAS NATURAL (M ³)	CONSUMO DE GASOIL (A, B Y C) (L)	CONSUMO DE CO ₂ (KG)	CONSUMO DE ACERO ** (T)
Ría de Ferrol	241.548	932.580	661.289 *	124.321	40.372
Dársena de Cartagena	14.802	355.237	277.066	285.245	817,7
Bahía de Cádiz	306.848	86.179	396.534	365.395	4.429
Navantia	563.198	1.373.996	1.334.889	774.961	45.619

CONSUMOS DE MATERIAS PRIMAS (AÑO 2020)

(*) Incluye gasóleo b exento usado en pruebas para buques.

(**) Incluye consumo de chapa y perfil, pendiente de confirmar de tubería.

Navantia Australia:

Clasificación de residuos para reciclado en oficinas.

Recogida de basuras.

Todo ello de acuerdo con la legislación australiana.

SAES:

Los residuos producidos por las actividades desarrolladas en la organización están asociados principalmente al consumo de materias primas. La empresa RETRAMUR, G.R., S.L. se encarga del tratamiento de los mismos. El importe facturado en el año 2020 por la empresa encargada del reciclaje de residuos ascendió a 1.921,15 euros y la lista de residuos es la siguiente:

RESIDUO	CANTIDAD (KILOS)
Cables	320
Chatarra	20
Madera	2.000
Envases vacíos metal	1
Envases vacíos plástico	1
Material contaminado	100
Equipos eléctricos	150

SAINSEL:

No es significativo el consumo de materias primas por el carácter de su actividad desarrollada en oficinas.

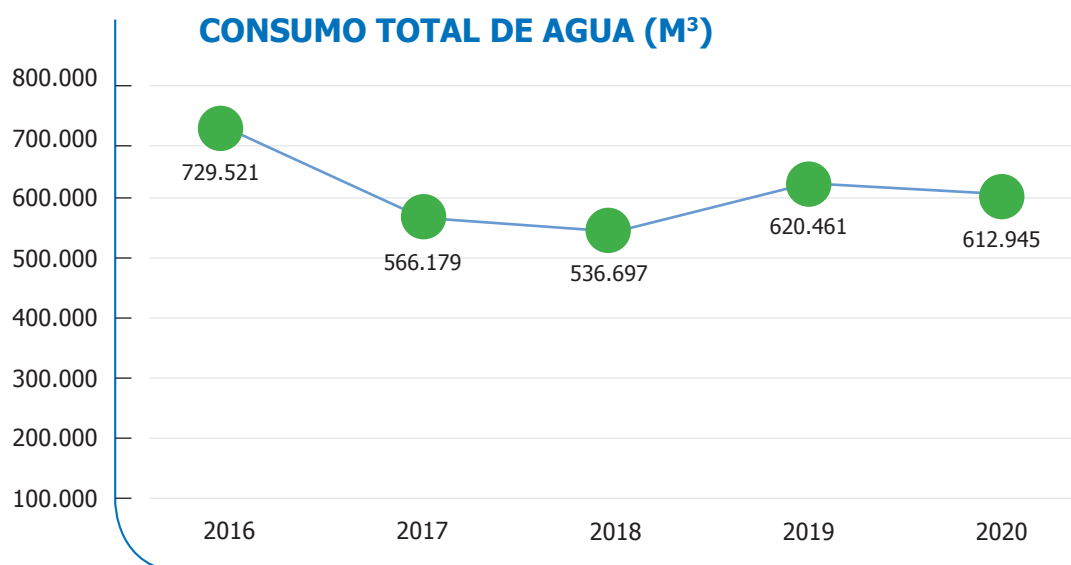
Consumo de Agua

En la tabla siguiente se muestra el consumo de agua por tipo. Se incluye tanto el consumo de agua potable como el consumo de agua de otras procedencias, que incluye las aguas regeneradas tratadas en las EDAR 's de los centros de Cádiz y Puerto Real.

CENTRO GEOGRÁFICO	CONSUMO DE AGUA POTABLE (M ³)	CONSUMO DE AGUA DE OTRAS PROCEDENCIAS (M ³)	CONSUMO TOTAL DE AGUA (M ³)	CONSUMO T. DE AGUA POR HORAS TR. (L/H)
Ría de Ferrol	152.949	0	152.949	26,3
Dársena de Cartagena	38.973	0	38.973	10,7
Bahía de Cádiz	396.349	23.436	419.785	45,7
Madrid	1.237,79	0	1.237,79	2,9
Navantia	589.509	23.436	612.945	32,1

CONSUMO DE AGUA POR CENTRO GEOGRÁFICO (AÑO 2020)

	2016	2017	2018	2019	2020
Consumo total de agua (m ³)	729.521	566.179	536.697	620.461	612.945



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

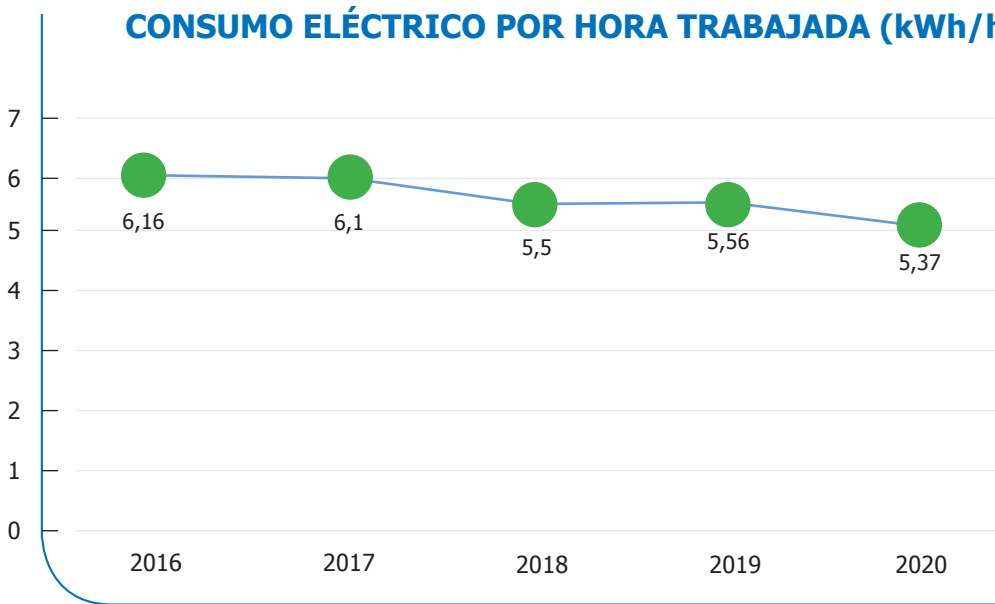
el precio del alquiler y por tanto se desconoce dicho consumo (que es compartido por el resto de alquilados).

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.

En 2020, 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.

CENTRO GEOGRÁFICO	CONSUMO ELÉCTRICO (kWh)	CONSUMO ELÉCTRICO POR HORA TRABAJADA (kWh/htr)
Ría de Ferrol	40.252.273	6,91
Dársena de Cartagena	16.478.173	4,52
Bahía de Cádiz	44.897.619	4,89
Madrid	872.329	2,07
Navantia	102.500.394	5,37



EVOLUCIÓN ANUAL DEL CONSUMO ELÉCTRICO POR HORA TRABAJADA

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 2020 ascendió en SAINSEL a 77.106 kWh.

Medidas de mejora de eficiencia energética

Navantia ha realizado en 2020 auditorías energéticas en todos los núcleos productivos (Ría de Ferrol, Dársena de Cartagena y Bahía de

Cádiz), conforme a lo dispuesto en Real Decreto 56/2006.

El alcance de estas auditorías incluye todas las fuentes de energía empleadas en dichas instalaciones: electricidad, gas natural, propano, gasóleo y gasolina.

El propósito final de las auditorías es obtener un conjunto de oportunidades de ahorro en cada instalación.

En el programa de objetivos ambientales de 2021, actualmente en definición, estas oportunidades de ahorro serán elemento de entrada para definir y planificar en cada núcleo productivo medidas de ahorro energético.

Con independencia de lo anterior, y en el año 2020, se han llevado a cabo las siguientes acciones en materia de mejora de eficiencia energética:

Navantia – Ría de Ferrol

Sustitución de iluminación poco eficiente por iluminación LED de, entre otras instalaciones:

- Taller de Calderería de la instalación de Ferrol.
- Laboratorio de Calidad de Ferrol.
- Oficina de Planificación Estratégica y Seguimiento Económico de Ferrol.
- Oficinas de RR.HH. de Ferrol.
- Taller de Bloques Planos de las instalaciones de Fene.

Navantia – Dársena de Cartagena

Sustitución de luminaria convencional por iluminación LED en diversos talleres y oficinas.

Sustitución de caldera de gasoil por gas Natural en Reparaciones Dársena de Cartagena.

Instalación de placas fotovoltaicas para generación eléctrica en Oficinas de Reparaciones.

Navantia – Bahía de Cádiz

En Bahía de Cádiz se prosigue con la sustitución provisional de 24 voltios halógenas a 24 voltios LED.

Instalación de sensores de movimiento en zonas de máquinas vending.

Se han realizado campañas de concienciación mediante las charlas de tajo a las Empresas Auxiliares sobre de la utilización de luminaria de bajo consumos en sus equipos e instalaciones del centro, llevado a cabo en Astilleros Bahía de Cádiz.

Se han incluido en las charlas de cogidas de todos los centros de Bahía información sobre uso y mejoras para una correcta gestión de eficiencia energética.

Navantia Madrid:

En Oficinas Centrales de Madrid, se han instalado detectores de presencia para la iluminación de

todos los aseos y distribuidores de acceso. También en zona ascensor planta séptima.

Se continuará durante 2021, con la instalación de estos detectores en acceso al ascensor de Presidencia en planta baja y octava.

Instalación de interruptores de luz en la sala de reuniones 202, despachos 220 y 302, que antiguamente se encendían con la luz general de la planta.

Sustitución de halógenos por formato LED, conforme se van reemplazando.

Uso de energías renovables.

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. Durante el ejercicio de 2020 se ha procedido a la sustitución de todas las luminarias por los más efectivos leds disponibles y a la sustitución de equipos informáticos por otros más eficientes reduciendo así el consumo.

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).

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

No aplicable a las actividades desarrolladas por Navantia.

- 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 está sometiendo a verificación externa, por parte de Bureau Veritas, el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) –huella de carbono– de Navantia desde el año 2018.

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.

Tras la verificación de huella de carbono, se recibió de Bureau Veritas el certificado de ISO 14064, y se realizó en 2020 la inscripción de la huella de carbono tanto de 2018 como de 2019 en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

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

En 2018, se consideraron alcance 1 (emisiones directas de gases de efecto invernadero) y alcance 2 (emisiones indirectas procedentes de la electricidad consumida). En 2019, se incluyó el alcance 3 considerando las emisiones procedentes del transporte de residuos a instalación externa.

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:

Se presentan los resultados detallados de la Huella de Carbono 2019, clasificados según alcances en cada una de las instalaciones de Navantia:

CENTRO GEOGRÁFICO	ALCANCE 1 (T CO ₂ EQ)	ALCANCE 2 (T CO ₂ EQ)	ALCANCE 3 (T CO ₂ EQ)	EMISIONES TOTALES (T CO ₂ EQ)
Ría de Ferrol	4.435,92	0	90,35	4.526,27
Dársena de Cartagena	3.311,36	0	29,51	3.340,87
Bahía de Cádiz	5.509,58	0	59,94	5.569,52
Madrid	147,19	255,02	0	402,21
Navantia, S.A. SME	13.404,05	255,02	179,8	13.838,87

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

En alcance 3 se están contemplando las emisiones asociadas a transportes de residuos.

Durante el año 2019 Navantia, S.A, SME ha generado un total de 13.838,87 toneladas de CO₂ equivalentes, de las cuales 13.404,05 toneladas corresponden a emisiones directas, 255,02 toneladas corresponden a emisión indirecta procedente de la generación de la electricidad consumida y 179,80 toneladas a emisión indirecta derivada del transporte de residuos.

Comparando los alcances 1 y 2 con 2018, tomado como año base, se emitieron 13.609 toneladas de CO₂ equivalentes en 2019 frente a 51.269,23 toneladas en 2018.

Independientemente de este inventario, en 2019 se generó la emisión de 23,42 toneladas de CO₂, considerado de origen biogénico, proveniente de la descomposición de bioetanol en las pruebas realizadas en la instalación IPS3 de Navantia – Cartagena.

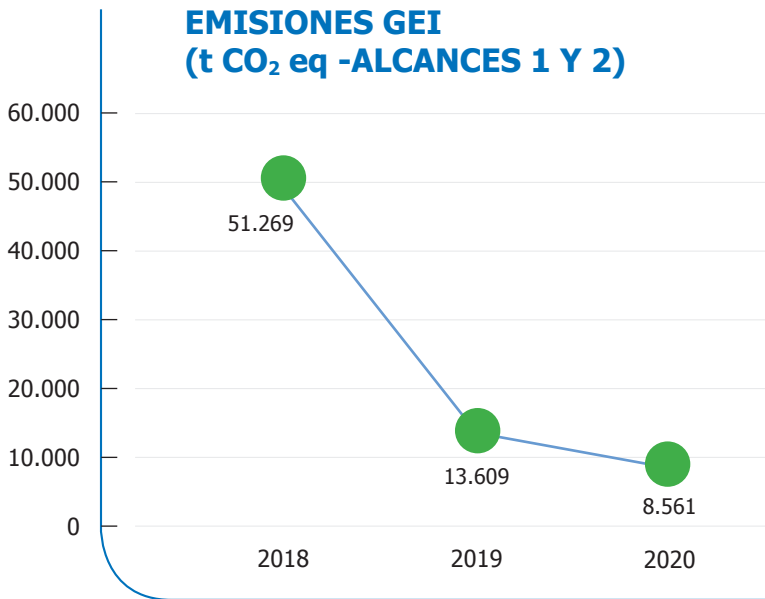
A continuación, se presentan los resultados de la Huella de Carbono en 2020 para sus alcances 1 y 2. Debe precisarse que estos datos están sujetos a variación, debiéndose considerar como consolidados los datos que se extraigan tras el proceso de verificación externa en base a ISO 14064.

CENTRO GEOGRÁFICO	ALCANCE 1 (t CO ₂ EQ)	ALCANCE 2 (t CO ₂ EQ)	EMISIONES TOTALES (t CO ₂ EQ)
Ría de Ferrol	4.142,30	0	4.142,30
Dársena de Cartagena	1.998,69	0	1.998,69
Bahía de Cádiz	2.091,38	0	2.091,38
Madrid	93,46	235,53	328,99
Navantia, S.A. SME	8.325,83	235,53	8.561,36

INVENTARIO EMISIONES GEI TOTAL Y POR CENTROS GEOGRÁFICOS (AÑO 2020)

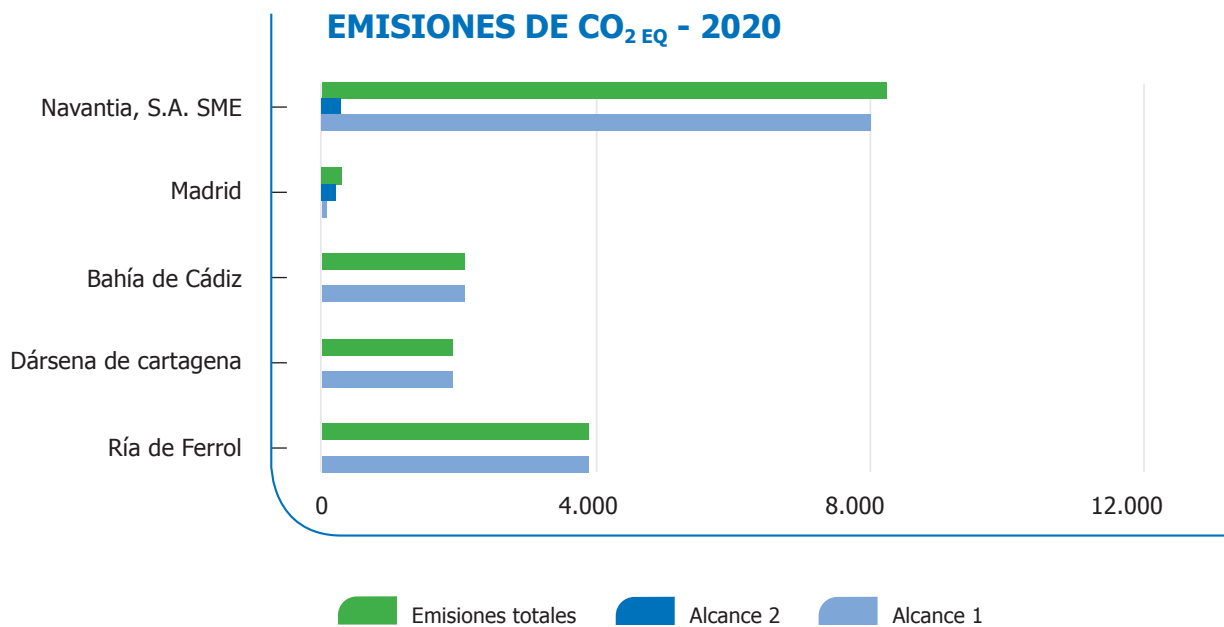
Durante el año 2020 Navantia ha generado un total de 8.561,36 toneladas de CO₂ equivalentes, de las cuales 8.325,83 toneladas corresponden a emisiones directas y 235,53 toneladas corresponden a emisión indirecta procedente de la generación de la electricidad consumida.

Ello confirma la tendencia de reducción de emisiones desde 2018. El cálculo de la reducción de la huella se realiza considerando el primer año para el que se disponen datos, 2018, evaluando la evolución de los alcances 1 y 2.



EVOLUCIÓN ANUAL DE LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Independientemente de este inventario, en 2020 se generó la emisión de 95,95 t de CO₂, considerado de origen biogénico, proveniente de la descomposición de bioetanol en las pruebas realizadas en la instalación IPS3 de Navantia – Cartagena.



INVENTARIO EMISIONES GEI TOTAL Y POR CENTROS GEOGRÁFICOS (AÑO 2020)

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:

- Desde 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.
- En el ámbito de la Movilidad Sostenible, se realiza la adhesión de Navantia a la Semana Europea de la Movilidad (del 16 al 22 de septiembre), mediante la inscripción en el Urban Mobility Challenge con el fin de fo-

mentar la movilidad sostenible y segura, incentivando el uso de la movilidad activa. Se basa en una plataforma on-line que permite registrar desplazamientos sostenibles, promoviendo este tipo de movilidad usando elementos de gamificación. Durante un mes, más de sesenta empresas participaron con el fin de reducir la huella de carbono y Navantia estuvo entre las 10 empresas que registraron mayor participación, con 248 usuarios activos que realizaron 5.718 km sostenibles, lo que representa emitir 1.345 kg menos de CO₂ a la atmósfera.

- Se recibió mención realizada a Navantia por el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico como reconocimiento por su implicación en el fomento de la movilidad sostenible.
- Por otra parte, Navantia participó en el evento "Huella de Carbono y Empresa: Ventaja competitiva y puerta al empleo verde", organizado por MITECO, Fundación Biodiversidad y Cetenma, trasladando buenas prácticas de la empresa en materia de huella de carbono.

Navantia – Ría de Ferrol

Sustitución de combustibles / gases por otro de menor factor de emisión para su conversión en CO₂ equivalente.

Cambio de calderas alimentadas con fuel por otras de gas natural.

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

Navantia – Dársena de Cartagena

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

Medidas de mejora en movilidad sostenible: instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos, sustitución de vehículos diésel por vehículos eléctricos, adquisición de triciclos para el departamento de Mantenimiento, así como la realización de un Estudio de movilidad (Cátedra Isaac Peral).

Cambio de instalación de Gasóleo por Gas Natural en calderas.

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.

Instalación de sensores de movimiento en zonas de máquinas vending.

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

Instalación de cargadores eléctricos para vehículos, sustitución paulatina de vehículos de empresa por eléctricos e híbridos.

En la siguiente gráfica, se presenta la intensidad de las emisiones de GEI (alcances 1 y 2), expresada como la cantidad de CO₂eq emitidos por hora trabajada.

CENTRO GEOGRÁFICO	INTENSIDAD DE EMISIONES GEI 2018 (kg CO ₂ EQ/ h _{tr})	INTENSIDAD DE EMISIONES GEI 2019 (kg CO ₂ EQ/ h _{tr})	INTENSIDAD DE EMISIONES GEI 2020 (kg CO ₂ EQ/ h _{tr})
Ría de Ferrol	2,02	0,629	0,711
Dársena de Cartagena	2,02	0,814	0,548
Bahía de Cádiz	2,42	0,683	0,228
Madrid	0,83	0,999	0,781
Navantia, S.A. SME	2,21	0,691	0,449

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 los más efectivos 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.

En 2020, Navantia ha llevado a cabo acciones de compensación centradas en la compra voluntaria de créditos de carbono, con el objetivo de evitar la emisión a la atmósfera de CO₂eq a través de proyectos de reforestación en España.

Tras la inscripción de la huella de carbono de 2018 en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del MITERD, se llevó a cabo una compensación de emisiones (11 t) en un proyecto de repoblación forestal en Sierra de Gredos, quedando ésta inscrita en la sección c) de Compensación de huella de carbono del mencionado Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono. Este Registro ha permitido activar el apartado "Compenso" del sello.

Se ha efectuado, del mismo modo, la inscripción de la huella de carbono de 2019, para llevar a cabo, en un paso posterior durante 2021, una compensación de parte de las emisiones de 2019 en un proyecto forestal.

Por otra parte, en 2020 se formalizó la inscripción de Navantia – Bahía de Cádiz en el Registro SACE (Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones). Este Sistema es un esquema creado por la Ley 8/2018 como instrumento voluntario para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y/o para su compensación a través de proyectos de compensación o autocompensación.

Del mismo modo, en junio de 2020 Navantia - Dársena de Cartagena se inscribe en el programa Life Forest CO₂, que tiene por objetivo el fomento de los sistemas forestales y la gestión forestal sostenible como herramienta para la mitigación del cambio climático a través de la aplicación de la norma europea relativa a la contabilidad de emisiones y absorciones en el sector del uso de la tierra y la silvicultura. Una de las líneas de trabajo es la dinamización de actividades relacionadas con el cambio climático, huella de carbono y compensación de emisiones de CO₂ de los sectores no regulados o difusos.

En 2020, Navantia se adhiere al Programa Madrid Compensa. Este Programa es una iniciativa del Ayuntamiento de Madrid, a través del Foro pro-clima Madrid, para que las empresas y organizaciones puedan aportar voluntariamente su esfuerzo a la lucha contra la contaminación atmosférica local y global compensando sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) mediante la plantación de árboles en Madrid. Se compensan 100 t CO₂.

2.1.5

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Navantia se adhiere al Pacto por la Biodiversidad, con la Fundación Biodiversidad, organismo dependiente del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, con el objetivo de mostrar el compromiso de Navantia con la conservación y uso sostenible de la biodiversidad.

Por otra parte, Navantia ha comenzado a publicar datos abiertos de biodiversidad a través de la red de GBIF (Global Biodiversity Information Facility). Este logro ha sido posible gracias al trabajo conjunto con el Nodo Nacional de Información en Biodiversidad (GBIF.ES) – patrocinado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y gestionado por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

En concreto, se han publicado datos relativos a fauna bentónica presente en el ecosistema marino próximo a nuestras instalaciones, en base a los planes de seguimiento del medio receptor gestionados desde el Área de Medio Ambiente. Estos conjuntos de datos contienen información de organismos presentes en el entorno marino de nuestras instalaciones. Se detallan los ejemplares correspondientes a cada grupo zoológico mediante claves taxonómicas de identificación.

Medidas de preservación o restauración

En Navantia - Dársena de Cartagena, se puso en marcha en 2019 una iniciativa de voluntariado ambiental. En febrero de 2020, un grupo de trabajadores de Navantia Dársena de Cartagena participó por segunda vez, junto a la Asociación Naturalista del Sureste (ANSE), en una Jornada de Voluntariado Ambiental. La actividad se llevó

a cabo en la Playa de la Llana, perteneciente al Parque Regional de las Salinas y Arenales de San Pedro del Pinatar. Se realizaron trabajos, consistentes en la plantación de flora autóctona, para frenar la erosión de las dunas.

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 durante las operaciones de manipulación de hidrocarburos a los buques.

Navantia – Ría de Ferrol:

Se dispone de un Plan Interior Marítimo (PIM), que permite coordinar la prevención, el control y el combate eficaz de un eventual derrame de hidrocarburos, sus derivados o sustancias nocivas distintas de hidrocarburos en aguas dentro de su competencia espacial. 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 me-

dio 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	102.500	
KPI_E2	Consumo de agua	m ³	612.945	
KPI_E3	Emisiones contaminantes Scope1	GEI	8.326	
KPI_E4	Emisiones contaminantes Scope2	GEI	236	
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	51.376	
KPI_E8	Residuos gestionados	t	41.757	
KPI_E9	Residuos reutilizados	t		81%

2.2 SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

2.2.1 EMPLEO

a) Número Total de Empleados, distribución por sexo, en 2020.

Plantilla Navantia	3.869 personas (14,8 % mujeres y 85,2 % hombres)
Plantilla Navantia Australia (PTY):	143 personas (19,5 % mujeres y 80,5 % hombres)
Plantilla SAES	87 personas (21,8 % mujeres y 78,2 % hombres)
Plantilla SAINSEL	36 personas (22,0 % mujeres y 78,0 % hombres)

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS EN 2019

Plantilla de Navantia	3.865 empleados
Plantilla de Navantia Australia	130 empleados
Plantilla de SAES	83 empleados
Plantilla de SAINSEL	35 empleados

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

NAVANTIA	PLANTILLA DEGRADADA POR SEXO Y POR CENTRO DE TRABAJO 31/12/2020				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Técnico superior	390	27,5	1.030	72,5	1.420
Empleado	161	15,2	901	84,8	1.062
Operarios	25	1,8	1.362	98,2	1.387
Total General	576		3.293		3.869

NAVANTIA AUSTRALIA	PLANTILLA DEGRADADA POR SEXO Y POR CENTRO DE TRABAJO 31/12/2020				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Técnico superior	14	12,2	101	87,8	115
Empleado	13	59,1	9	40,9	22
Operarios	1	16,7	5	83,3	6
Total General	28		115		143

SAES:

SAES	PLANTILLA DEGRADADA POR SEXO Y POR CENTRO DE TRABAJO 31/12/2020				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Técnico superior	15	19,2	63	80,8	78
Empleado	4	66,7	2	33,3	6
Operarios	0	0	3	100	3
Total General	19		68		87

SAINSEL:

Grupos Profesionales	DISTRIBUCIÓN PLANTILLA SAINSEL POR GRUPOS PROFESIONALES				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Licenciados e ingenieros	6	21,5	22	78,5	28
Técnicos (FP) y administrativos	2	25	6	75	8
Total General	8		28		36

Guía Plan Igualdad Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

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

NAVANTIA	DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES 31/12/2020				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menor o igual a 29 años	64	30,5	146	69,5	210
30 - 39 años	115	25,7	333	74,3	448
40 - 49 años	199	17,5	941	82,5	1.140
50 - 59 años	173	9,6	1.636	90,4	1.809
60 - 64 años	25	9,5	237	90,5	262
Menor o igual a 65 años	0	0,0	0	0	0
Total General	576		3.293		3.869

NAVANTIA AUSTRALIA	DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES 31/12/2020				
Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menor o igual a 29 años	3	13,64	19	86,36	22
30 - 39 años	10	27,03	27	72,97	37
40 - 49 años	9	20	36	80	45
50 - 59 años	6	20	24	80	30
60 - 64 años	0	0	9	100	9
Menor o igual a 65 años	0	0	0	0	0
Total General	28		115		143

SAES	DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES 31/12/2020				
Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menor o igual a 29 años	0	0	2	100	2
30 - 39 años	6	46,2	7	53,8	13
40 - 49 años	7	15,6	38	84,4	45
50 - 59 años	6	28,6	15	71,4	21
60 - 64 años	0	0	6	100	6
Menor o igual a 65 años	0	0	0	0	0
Total General	19		68		87

SAINSEL	DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES 31/12/2020				
Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menor o igual a 35 años	3	33,3	6	66,7	9
36-50 años	3	18,75	13	81,25	16
Mayor de 50 años	2	18,18	9	81,82	11
Total General	8		28		36

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

Navantia	Contratos indefinidos:	3.590
	Contratos temporales:	279
Navantia Australia	Contratos indefinidos:	0
	Contratos temporales:	143
	Expatriados:	10
	Locales:	133
SAES	Contratos indefinidos:	81
	Contratos temporales:	6
SAINSEL	Contratos indefinidos:	27
	Contratos temporales:	9

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

e) Número de despidos por sexo y edad

Navantia:

A lo largo del año 2020, han causado baja en la Empresa 285 personas afectadas por el plan de salidas anticipadas tramitado a través de un procedimiento de despido colectivo: 11 mujeres (3,9 %) y 274 hombres (96,1 %), y 2 hombres (100%) fuera del ámbito de este procedimiento.

Navantia Australia:

No se ha producido ningún despido.

SAES:

En el año 2020 no se ha producido ningún despido y se produjeron 3 bajas de ingenieros (1 baja voluntaria y 2 excedencias).

SAINSEL:

Durante 2020 se despidió a 1 técnico/administrativo (1 mujer) y se produjo 1 ALTA (licenciado) por tasa de reposición 2019.

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

La política retributiva de la compañía se rige por la equidad en el ámbito interno y la adecuación entre el salario y el nivel de responsabilidad. Se distinguen dos modelos retributivos, uno para empleados incluidos en el convenio colectivo y otro para empleados no incluidos.

Se ha desplegado el modelo de puestos para aquellos empleados que están incluidos en el convenio colectivo clasificados en el grupo profesional de los Técnicos Superiores (GP1 y GP2), habiéndose valorado las posiciones de la nueva estructura profesional.

Navantia (INCLUYE NAVANTIA AUSTRALIA)

AÑO 2020	Hombres (en €)	Mujeres (en €)	Promedio General (en €)
<35 años	28.207	30.259	28.860
Empleados	23.717	25.824	24.125
Operarios	23.353		23.353
Técnicos Superiores	30.652	30.483	30.584
Entre 35 y 50 años	39.336	40.368	39.510
Empleados	39.539	38.717	39.422
Operarios	36.105	37.297	36.149
Técnicos Superiores	42.369	41.119	42.019
> 50 años	45.569	50.187	46.013
Empleados	44.238	46.850	44.639
Operarios	41.882	39.403	41.860
Técnicos Superiores	56.085	55.615	56.002
	41.712	41.321	41.654

SAES:

REGISTRO SALARIAL 2020				
	Hombres		Mujeres	
	Promedio Sueldo	Nº	Promedio Sueldo	Nº
Administración			26.715,94 €	4
Operarios y técnicos	27.874,46 €	5		
Licenciados/Ingenieros	41.349,08 €	63	34.412,38 €	15

Guía Plan Igualdad Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Remuneración media por edad:

AÑO 2020	Hombres (en €)	Mujeres (en €)	Promedio General (en €)
<35 años	26.000	0	26.000
Operarios			
Administración			
Licenciados/Ingenieros	26.000	0	26.000
Entre 36 y 50 años	35.329,41	31.305,83	34.418,41
Operarios	30.020,58		30.020,58
Administración			
Licenciados/Ingenieros	35.748,52	31.305,83	34.682,28
> 50 años	52.627,78	36.455,08	49.033,85
Operarios	24.655,29		24.655,29
Administración		26.715,94	26.715,94
Licenciados/Ingenieros	55.572,25	55.933,36	55.606,64
	40.343,51	32.792,08	38.675,17

SAINSEL:

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

HOMBRES (Licenciados, Ingenieros)	45.399,56 €
MUJERES (Licenciados, Ingenieros)	37.060,49 €
HOMBRES (FP y admin.)	23.777,07 €
MUJERES (FP y admin.)	19.199,36 €
PROMEDIO < 35 años	27.148,29 €
PROMEDIO entre 36 y 50 años	36.478,14 €
PROMEDIO > 50 años	52.202,69 €

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 2020 la retribución media de los directivos de Navantia ascendió a 112.253,13 € (110.457 € en 2019).

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, mientras que su retribución total con dietas incluidas fue de 1.941.158,00 euros.

		Hombres	Mujeres	Total
COMITÉ DIRECCIÓN €	Remuneración Básica Media	112.202,13	112.342,38	112.253,13
	Remuneración Total Media	176.636,48	176.175,68	176.468,91
	Remuneración Total	1.236.455,35	704.702,71	1.941.158,00

La información relativa a la Remuneración Total Media de los directivos desagregada por sexo refleja los efectos de los ceses y nombramientos en el ejercicio 2020 producidos en el apartado mujeres, no habiéndose producido ceses y nombramientos en el apartado hombres.

h) Implantación de políticas de desconexión laboral.

Navantia:

tiene interés en fomentar un uso razonable e impulsar una cultura adecuada sobre la utilización de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital y promoviendo un ambiente de trabajo adecuado y modalidades de relación laboral consecuentes con este derecho como el trabajo a distancia.

Para ello viene desarrollando, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, una política interna en materia de Desconexión Digital, coherente con las políticas de conciliación que la compañía ya tiene puestas en marcha, potenciando el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y

familiar, avanzando así en el compromiso asumido por Navantia con la calidad de vida y salud de nuestros empleado/as.

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).
- 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 de 7h a 15h.
- Flexibilidad en las entradas/salidas de 1,5h.
- Permiso por estudios.
- Excedencias.
- Modificación de Jornada. Régimen de distribución irregular.

Antes de la declaración del estado de alarma por el COVID-19 se había puesto en marcha un proyecto piloto de teletrabajo. Pero desde marzo de 2020 tenemos implantado un modelo de teletrabajo masivo y siempre que la actividad laboral lo permita. En todo momento respetando el derecho a la desconexión digital en horario de tarde, solicitando a los trabajadores que estén disponibles en horario comprendido entre las 8:30h y las 15:00h.

SAINSEL:

SAINSEL ofrecía (hasta la fecha declaración del estado de ALARMA por la COVID-19) 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. A partir de junio de 2020 se renegóció el calendario y quedó establecido: horario flexible de entrada/salida (de 1h), jornada continuada todos los días y posibilidad de adaptación de jornada para conciliar vida laboral y familiar de los trabajadores que lo solicitaran.

i) Empleados con discapacidad

La plantilla de Navantia en el año 2020 ha contado con un promedio anual de 89 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).

En Navantia estamos comprometidos con la integración de personas con discapacidad y por ello, además de cumplir con las exigencias legales respecto a la igualdad de oportunidades e integración social contamos con políticas específicas a través de las cuales articulamos este compromiso:

- Ofrecemos ayudas económicas a los empleados con familiares con algún tipo de discapacidad.

- Difusión interna de las actividades realizadas en la materia a través de la intranet de la empresa dirigidas a eliminar posibles prejuicios existentes en las personas.

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.

Navantia Australia:

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

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 2020 en el Grupo Navantia fueron las que a continuación se detallan:

**NUMERO HORAS ABSENTISMO 2020
GRUPO NAVANTIA**

Empresa	Número de horas
Navantia	33.768
Navantia Australia	3.452
SAES	8.120
SAINSEL	3.536

Medidas de Conciliación Conciliación y la corresponsabilidad

Navantia considera que la conciliación de la vida personal y laboral es un derecho irrenunciable de las personas.

Por ello, cuenta con planes, políticas y medidas concretas que favorecen la conciliación y la flexibilidad.

La empresa amplía y mejora los permisos legales relativos a la conciliación, ofrece al personal flexibilizar la jornada laboral para compagi-

nar su actividad laboral y su situación personal y facilita la puesta a disposición de los medios necesarios para desarrollar el trabajo a distancia, para favorecer un cambio cultural hacia el desempeño por objetivos.

Nuestra política de conciliación se mantiene en continua evolución ya que nuestro objetivo es contar con un sistema ágil y flexible que permita ajustar el conjunto de las iniciativas en este ámbito a las necesidades de nuestros profesionales

Además, en el Plan de Igualdad de Navantia 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.

NAVANTIA BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS PRODUCIDAS A 31/12/2020

Descripción bajas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Maternidad	17	100		0	17
Cesión al padre del permiso maternidad		0	9	100	9
Paternidad		0	64	100	64
Acumulación Lactancia	2	50	2	50	4
Adopción o acogimiento		0		0	0
Riesgo durante el embarazo		0		0	0
Reducción jornada cuidado de hija/o	11	68,8	5	31,3	16
Reducción jornada por cuidado de familiares		0		0	0
Excedencia por cuidado de hija/o	1	50	1	50	2
Excedencia por cuidado de familiares	1	50	1	50	2
Excedencia voluntaria y otras		0	2	100	2

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 re-

presentantes 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 2020 han sido los siguientes:

BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS PRODUCIDAS EN EL AÑO 2020					
Descripción bajas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Maternidad	4	100	0	0	4
Cesión al padre del permiso maternidad	0	0	0	0	0
Paternidad	0	0	5	100	5
Acumulación Lactancia	2	50	2	50	4
Adopción o acogimiento	0	0	0	0	0
Riesgo durante el embarazo	0	0	0	0	0
Reducción jornada cuidado de hija/o	2	100	0	0	2
Reducción jornada por cuidado de familiares	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0	0	0	0
Excedencia voluntaria y otras	1	50	1	50	2

Guía Plan Igualdad Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

SAINSEL:

Durante 2020 no se produjeron bajas temporales por paternidad ni por acumulación de lactancia, ni permisos ni excedencias. Las únicas bajas temporales que se produjeron fueron asociadas a la COVID-19.

BAJAS COVID-19 EN EL AÑO 2020					
Descripción bajas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Con BAJA médica	0	0,0	5	100,0	5
Por contacto estrecho con diagnosticado POSITIVO	1	16,7	5	83,3	6

Guía Plan Igualdad Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

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

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 2020:

- Preparación certificación SGPR de acuerdo a ISO 45001
- Implantación del Protocolo COVID-19.
- Buenas Prácticas en materia de Seguridad y Salud Laboral de los trabajos de la DON.
- Planificación de la formación en liderazgo preventivo.

- Implantación del Programa "Embárcate en Salud".
- Adecuación de la plantilla de la función de Seguridad y Salud Laboral.
- Diseño e Implantación de la estrategia para la detección precoz, vigilancia y control de la COVID-19.

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 2020).

El año 2020 ha estado marcado por la pandemia COVID-19, por ello los esfuerzos se han centrado a dar respuesta a esta situación de pandemia.

Navantia ha trabajado desde los inicios de la situación motivada por la COVID-19, adelantándose en la aplicación de medidas de protección para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores tanto de plantilla como de las Industrias Colaboradoras.

Por otro lado, el 6 de marzo de 2020 se aprobó el Plan de Contingencias en el que se contemplaban los diferentes escenarios si ocurría una pandemia.

Como objetivo se aprobó tener el objetivo de "APROBACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO DE SSL PARA LA REANUDACIÓN DE LA ACTIVIDAD ANTE LA CRISIS DE LA COVID-19"

El 17 de abril se estableció el Protocolo de Reanudación de la actividad y ha tenido 2 revisiones en julio de 2020 y en octubre de 2020 para dar cumplimiento a las actualizaciones en materia legislativa y de procedimiento.

La estructura del objetivo incluía los siguientes indicadores:

ACCIONES/INDICADORES	FECHA LÍMITE	ESTADO
Aprobación Plan de Reanudación de la Actividad	30/04/2020	Cumplimentado
Comunicación a la Plantilla	30/04/2020	Cumplimentado
Auditoría de Certificación Protocolo	30/06/2020	Cumplimentado
Actualización y nuevo documento: "Plan de Convivencia con la COVID-19"	31/07/2020	Cumplimentado
Seguimiento Trabajadores Especialmente Sensibles	31/12/2020	Cumplimentado
Seguimiento de implantación del Protocolo COVID	30/11/2020	Cumplimentado
Comités Intercentros para seguimiento COVID	31/12/2020	Cumplimentado
Actualización Plan de Protocolo COVID-19	31/12/2020	Cumplimentado
Campaña de vacunación de gripe	31/12/2020	Cumplimentado

Navantia Australia:

La auditoría de certificación del sistema de gestión de OHS ISO 45001 ha sido aprobada con éxito. El certificado se recibió 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.

Mantiene un claro compromiso de informar a todos los destinatarios de este código de conduc-

ta 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 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 influencia 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 ISO 45001:2018) 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:

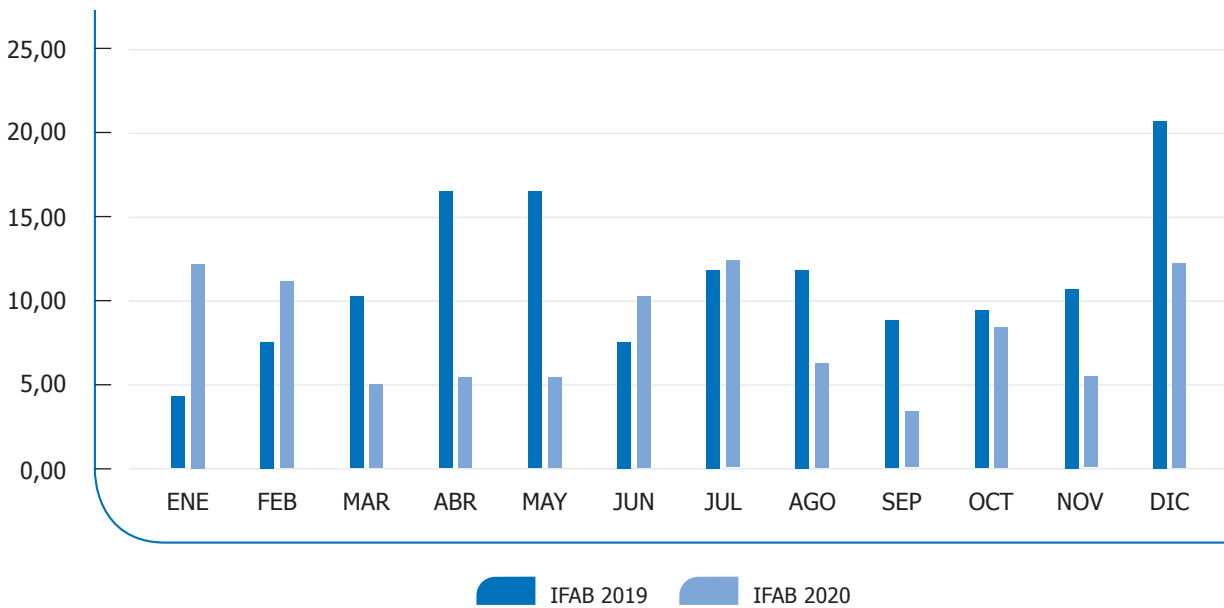
Tiene contratado un Servicio de Prevención Ajeno que es el encargado de velar por la salud (reconocimientos médicos anuales) y seguridad de los trabajadores (todo lo relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales y la formación en los mismos).

Indicadores de Prevención

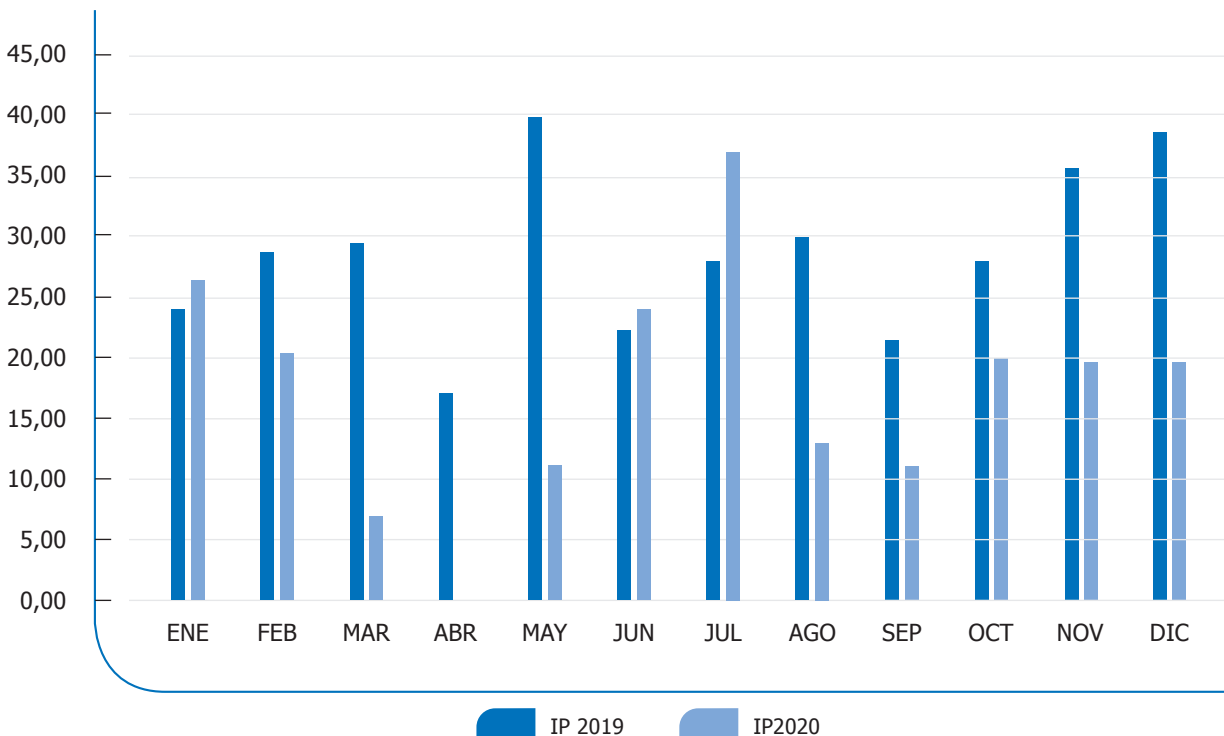
Plantilla Propia:

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. Esta información no se aporta desagregada por sexo puesto que todos los accidentes corresponden a hombres.

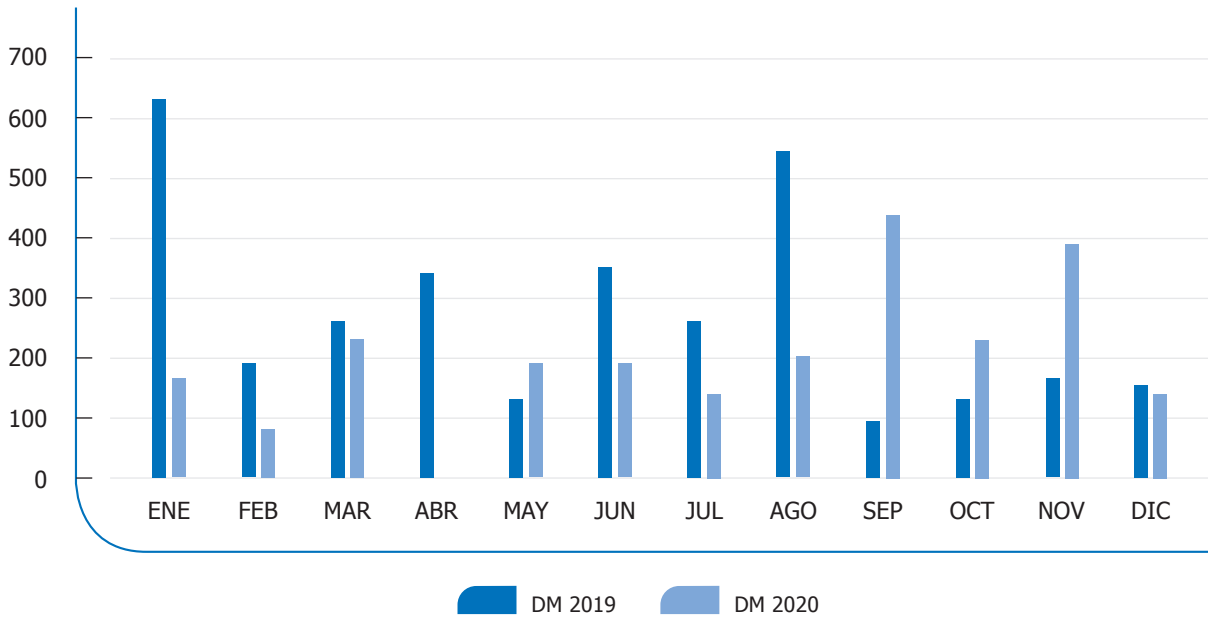
1. Índice de Frecuencia de Accidentes Baja



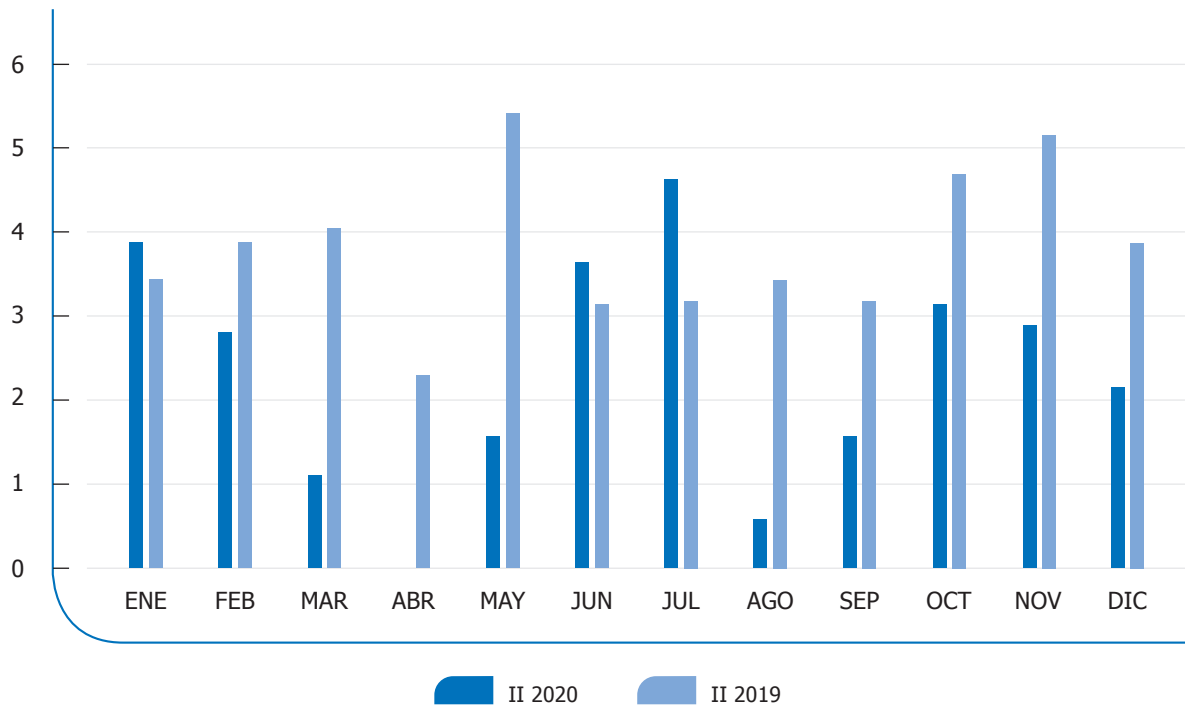
2. Índice de Peligrosidad



3. Duración Media



4. Índice de Incidencia



Navantia Australia:

Cero horas de tiempo perdido por lesiones en 2020.

SAES:

Durante 2020 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 2020 no se han producido accidentes de trabajo (ni en nuestras instalaciones, ni en las de nuestros clientes) y ningún trabajador

ha sufrido enfermedad profesional (más allá de las BAJAS médicas por COVID-19).

Liderazgo Preventivo

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

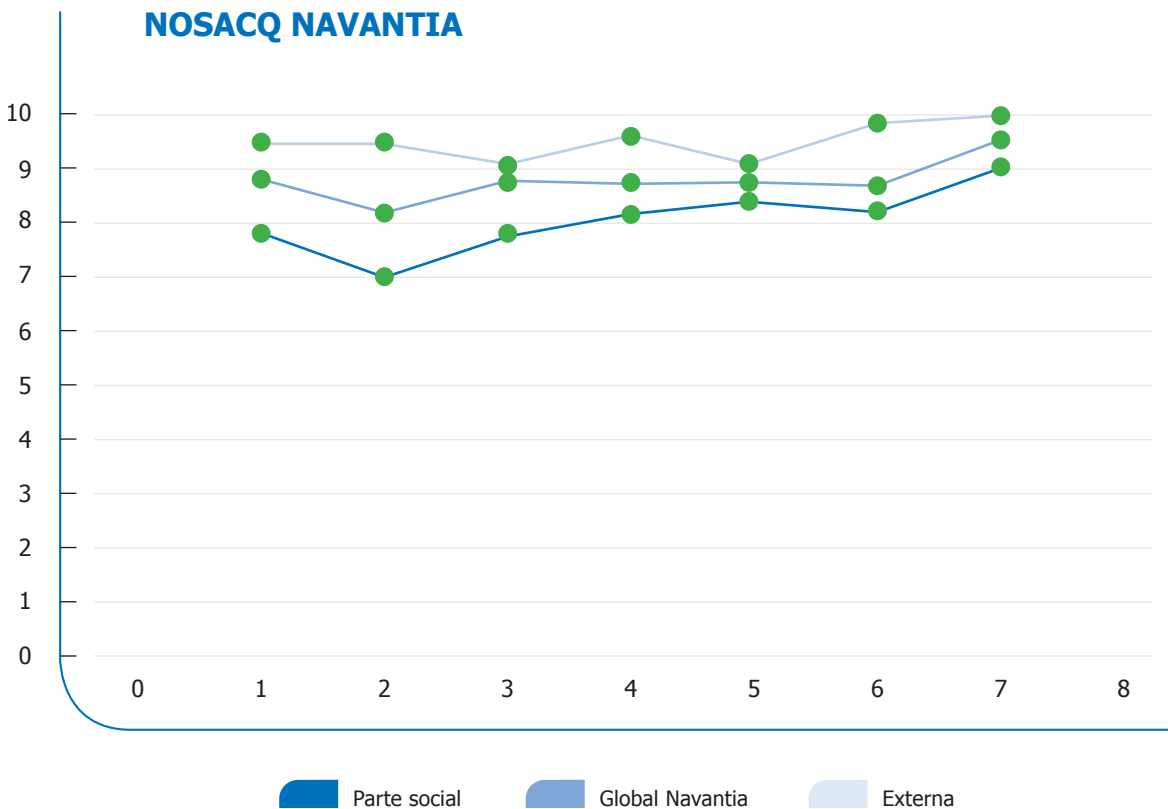
- Comité de Dirección de Recursos Humanos.
- Equipo de Seguridad y Salud Laboral.
- Delegados de Prevención.
- Mandos de Talleres.
- Trabajadores.
- Agentes externos: Entidad certificadora e Inspección de Trabajo.

La metodología elegida fue NOSACQ-50 por:

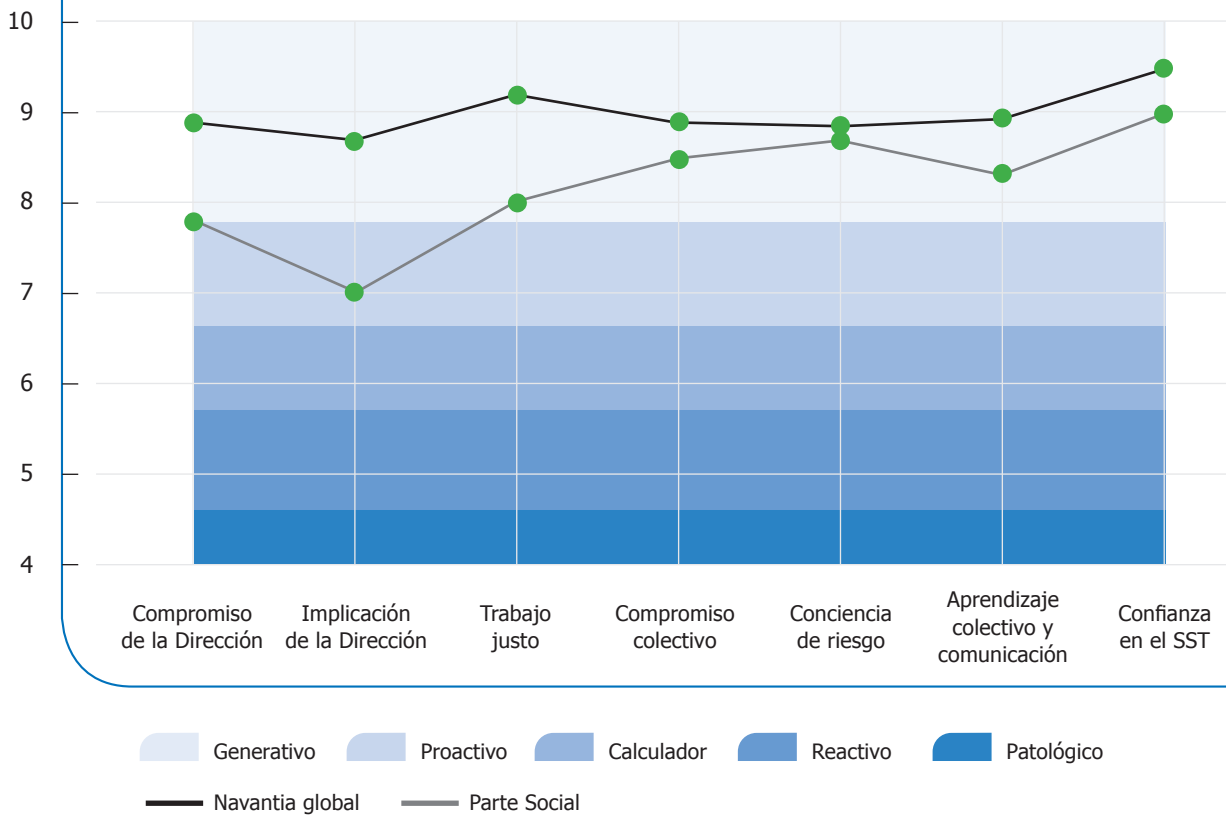
- Metodología internacionalmente reconocida y conocida.
- Mide la percepción de la organización respecto al clima preventivo.
- El clima preventivo es el mejor indicador de la cultura preventiva.
- Las dimensiones que evalúa permiten crear un plan de intervención eficaz.

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.



COMPARATIVA NAVANTIA GLOBAL CON LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN



2.2.4 RELACIONES SOCIALES

Navantia:

Navantia mantiene una línea de máximo respeto a los derechos de los trabajadores en materia de negociación colectiva. Promovemos y respetamos los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva y disponemos de mecanismos permanentes de diálogo con la representación de los trabajadores, a quien la compañía reconoce como un grupo de interés fundamental.

Nuestros trabajadores están amparados bajo el I Convenio Colectivo Intercentros de Navantia suscrito por unanimidad por todos los sindicatos que formaron parte de la comisión negociadora del convenio.

La Dirección de la Empresa se reúne de forma periódica con los representantes de los trabajadores para dialogar, recibir sugerencias y negociar asuntos de interés para sus empleados, suministrándoles, asimismo, información relevante sobre aspectos tales como las condiciones de trabajo, objetivos estratégicos, resultados financieros y resultados sobre situación de clima laboral, entre otros.

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 Salud 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.

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 96,1% 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 152 empleados. 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 60,9 % 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 firmó 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 para hacer frente a la compleja innovadora y cambiante realidad tecnológica, económica y empresarial.

Anualmente se elabora un Plan de Formación asociado al rejuvenecimiento y reorganización de la plantilla, siendo prioritaria la formación de la plantilla actual y nuevas entradas con el objetivo del desarrollo de los empleados en las herramientas adecuadas y conseguir evitar la pérdida de conocimiento.

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 2020: NÚMERO DE PERSONAS FORMADAS POR CENTRO					
	Mujeres	% sobre nº mujeres en plantilla	Hombres	% sobre nº hombres en plantilla	Total
Bahía de Cádiz	137	87	723	64	860
Dársena de Cartagena	91	88	536	69	627
Oficinas Centrales	95	84	124	85	219
Ría de Ferrol	127	59	639	50	766
TOTAL NAVANTIA	450	77	2.022	61	2.472

Y en número de horas por categoría profesional:

FORMACIÓN REALIZADA EN NAVANTIA EN 2020: HORAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
Grupo profesional	Mujeres	Hombres	Total
EM - Empleados	2.541	19.041	21.582
OM - Operarios	448	39.506	39.954
TS - Técnicos Superiores	19.421	43.214	62.636
Total general	22.411	101.761	124.172

Guía Plan Igualdad Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Navantia Australia:

En 2020 se han recibido un total de 1.285 horas de formación, de las cuales se han empleado en:

- Ingeniería: 975 horas
- Administración/gestión: 310 horas

SAES:

En 2020 se han recibido un total de 1.634 horas de formación, siendo el número de personas y categorías formadas como sigue:

- 74 titulados superiores y de grado medio
- 7 administrativos y técnicos.

Del total de personas formadas, 63 fueron hombres y 18 mujeres.

SAINSEL:

En 2020 las horas de formación por categorías profesionales se ha distribuido como sigue:

- Horas de formación de licenciados e ingenieros: 240,5 horas

- Horas de formación de técnicos FP y administrativos: 13 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:

Debido a las limitaciones establecidas por la legislación vigente, SAES tiene limitada la posibilidad de establecer alguna promoción de empleo requeridas por el tipo de perfil y actividad que se realiza en la compañía.

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.

Código de Conducta Empresarial. Acoso

Navantia:

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.

	INDICADORES SOCIALES DE NAVANTIA 2020 CAPITAL HUMANO	BÁSICOS	COMPUESTOS
KPI_S1	Empleados	3.869	
KPI_S2	Diversidad de género de los empleados	576	
KPI_S3	Puestos de alta dirección	11	
KPI_S4	Diversidad de género en alta dirección	3	27,3%
KPI_S5	Estabilidad laboral	3.590	93,0%
KPI_S6	Derecho al permiso parental	64	1,9%
KPI_S7	Derecho al permiso maternal	17	3,0%
KPI_S8	Discapacidad	83	2,0%
KPI_S9	Riesgo Laboral	31	
KPI_S10	Absentismo (días)	64.702	
KPI_S11	Rotación empleados	4	
KPI_S12	Creación neta de empleo	0	
KPI_S13	Antigüedad laboral (años)	22,8	
KPI_S14	Formación de empleados (horas)	124.172	

2.3 RESPETO 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 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
KPI_S21	Formación en materia de lucha contra la corrupción y el soborno	Num	32

2.4 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Medidas de prevención de 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 dadivas 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.
- Los 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 desempeñan 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 en el año 2019, un equipo de auditores de Lloyd's Register certificó que el Sistema Anticorrupción de Navantia cumple de forma satisfactoria con los principales requisitos de este estándar relativos a:

- Una política antisoborno 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.

En el año 2020, el Sistema Anticorrupción de Navantia se sometió a la renovación de la certificación de la norma ISO 37001:2016, de Sistemas de Gestión Antisoborno, la cual superó satisfactoriamente. Dicha renovación es válida hasta diciembre de 2023.

Como parte del Código de Conducta Empresarial de Navantia la empresa ha implementado un "Canal de Denuncias" al que se puede acceder por varias vías como son el correo ordinario dirigido al domicilio social de la empresa especificando Canal de denuncias, correo electrónico canaldenuncia@navantia.es, web de la empresa en el directorio de Transparencia y la aplicación "Canal de denuncias" habilitada en la intranet.

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 derive la obligación de pago, ya sea adjudicación, prórroga o cualquier otra modificación.

El procedimiento para la aprobación de pagos en paraísos fiscales es el siguiente:

- 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..
- 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, informando previamente al Comité de Compliance.

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.

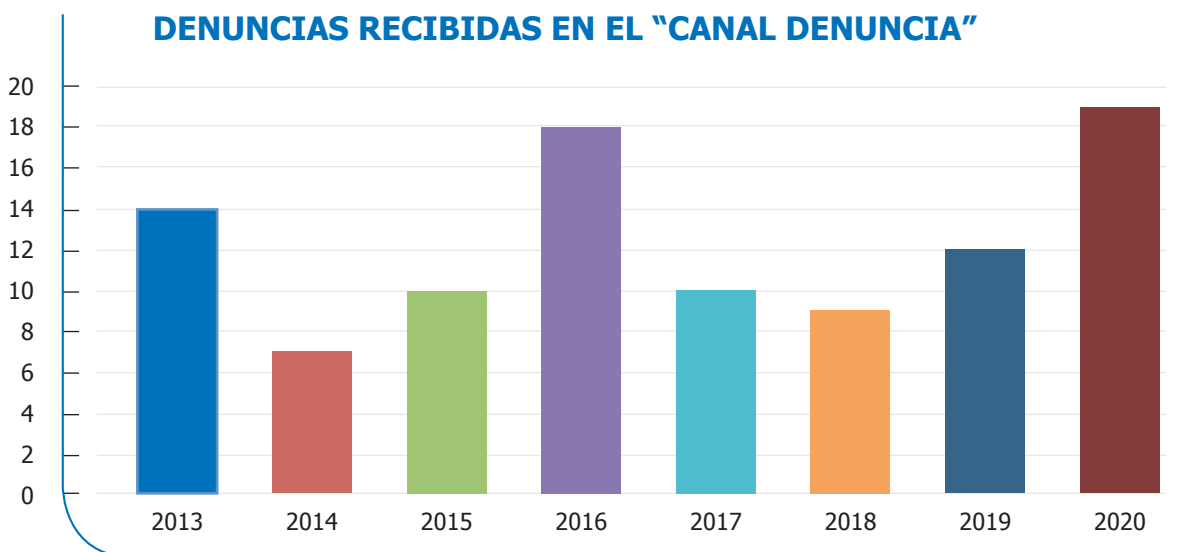
Indicador incidencias en los controles 2020¹:

Nº CONTROLES	Nº INCIDENCIAS	RESULTADO	OBJETIVO	DESVIACIÓN
731	20	2,74%	<5%	-2,26%

En 2019 los indicadores de incidencias fueron:

Nº CONTROLES	Nº INCIDENCIAS	RESULTADO	OBJETIVO
408	12	2,94%	<5%

Se acompaña un gráfico de la evolución del número de denuncias recibidas a través del Canal de Denuncia de Navantia desde su puesta en funcionamiento en el año 2013. En 2020, se han recibido un total de 19 denuncias.



¹ 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 2020 de la actividad de Navantia:

- El impacto sobre la demanda agregada de la actividad de Navantia se situó en 2020 en 3.244 millones de euros, si se consideran los efectos directos, indirectos e inducidos (o renta) y en 2.215 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 2020 un nivel de más de 1.101 millones de euros. En términos relativos el PIB generado por Navantia, teniendo en cuenta efectos directos, indirectos e inducidos (o renta) representó el 0,80% del PIB industrial de España en 2020.
- 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 22.700 personas en 2020. Por su parte, en términos relativos el empleo total generado por Navantia representa un 0,84% del empleo de la industria 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 2020:

- En la provincia de A Coruña habría un impacto de cerca de 800 millones de euros.
- En la provincia de Cádiz fue de más de 1.650 millones de euros,
- Y en la Región de Murcia de 790 millones de euros.

En cuanto al efecto sobre el PIB de las provincias con centros de Navantia, destacar que Navantia generó en 2020 un 2,4% del PIB de Cádiz, un 1,0% del PIB de A Coruña, y un 0,8% del PIB de Murcia. Respecto al PIB industrial en 2020, Navantia originó un 21,8% en Cádiz, un 9,8% A Coruña, y un 6,4% en Murcia.

En cuanto al efecto sobre el empleo de las provincias con centros de Navantia, destacar

que Navantia generó en 2020 un 2,7% del empleo de Cádiz, un 1,2% en A Coruña, y un 0,9% en Murcia. Respecto al empleo industrial en 2020, Navantia originó un 23,7% en Cádiz, un 8,1% en A Coruña, y un 6,7% 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
Empleados Navantia (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del contrato laboral • Garantías y seguridad laboral • Carga y asignación laboral • Desarrollo profesional (motivación, formación y gestión del talento) • Ética empresarial y compliance penal • Trabajar en una organización respetuosa con el medio ambiente • Prevención y Seguridad laboral • Protección de datos • Control de acceso a la información • Gestión de la identidad digital • Diversidad e inclusión 	DRH DON SG DTT CdCO	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios laborales • Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales • Sistema de Gestión Ambiental • Comité de Cumplimiento • Sistema de dirección por objetivos • Plan de Sucesión • Programas de formación • Universidad Corporativa • Gestión del Talento • Plan de Gestión del Conocimiento • Código de Conducta - Canal de denuncia • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Normativa protección de datos • Concienciación en materia de Ciberseguridad • Control de acceso por doble factor de autenticación • Gestión de identidades digitales
Filiales (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Información • Cooperación • Transparencia • Ética empresarial y compliance penal • Unificación de imagen corporativa y procesos corporativos 	Presidencia SIS (Participadas) CdCO	<ul style="list-style-type: none"> • Consejos de Administración • Relación comercial habitual • Código de Conducta - Canal de denuncia • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Comité de Cumplimiento

<p>Accionistas: SEPI (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia • Cumplimiento • Rentabilidad • Ética empresarial y compliance penal • Gestión de riesgos 	<p>Presidencia DAI SG CdCO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consejos de Administración - Comisión de auditoría • Remisión periódica de información • Reuniones bilaterales • Código de Conducta • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Comité de Cumplimiento
<p>Clientes: Armada Española, Marinas y Armadas extranjeras, Armadores, clientes sector eólico, etc. (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento contractual, convenios y normativa • Información • Cooperación • Alianzas estratégicas • Garantía de cumplimiento • Transparencia • Garantías contractuales • Ética empresarial y compliance penal • Protección de datos • Control de acceso a la información • Gestión de la identidad digital • Información sobre incidentes de ciberseguridad relevantes • Seguridad de la información contractual • Seguridad, continuidad y rapidez de los sistemas de información y las comunicaciones • Seguridad del producto / servicio • Gestión de residuos/reciclaje 	<p>DCO DON DIF SG DTT CdCO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos y Normas Corporativas de relaciones comerciales, satisfacción del cliente e impacto de ferias • Código de Conducta- Canal de denuncia • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Encuesta de satisfacción del cliente y entrevista de satisfacción • Concienciación en materia de Ciberseguridad • Control de acceso por doble factor de autenticación • Gestión de identidades digitales • Procedimiento de gestión de incidentes de ciberseguridad
<p>RAC (Representante Aseguramiento de Calidad) (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento requisitos del sistema de calidad • Cumplimiento de requisitos de calidad en programas/ contratos • Garantías de seguridad • Transparencia y comunicación • Protección de datos • Control de acceso a la información • Gestión de la identidad digital • Información sobre incidentes de ciberseguridad relevantes • Seguridad, continuidad y rapidez de los sistemas de información y las comunicaciones 	<p>DON DTT CdCO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Gestión de Calidad • Código de Conducta • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Encuestas de satisfacción del cliente • Concienciación en materia de Ciberseguridad • Control de acceso por doble factor de autenticación • Gestión de identidades digitales • Planes de contingencia y recuperación de desastres • Procedimiento de gestión de incidentes de ciberseguridad

PARTES INTERESADAS	NECESIDADES Y/O EXPECTATIVAS	DIRECCIONES INVOLUCRADAS	HERRAMIENTAS/ ACCIONES PARA CUBRIR NECESIDADES Y/O EXPECTATIVAS
<p>Proveedores: Proveedores de suministros y servicios, Industria Auxiliar (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la regulación de prevención, seguridad laboral y medio ambiente • Cumplimiento contractual • Continuidad de la contratación • Ética empresarial y compliance penal • Seguridad de la información en las relaciones contractuales • Seguridad, continuidad y rapidez de los sistemas de información y las comunicaciones • Seguridad del producto / servicio • Gestión de residuos • Protección de datos • Control de acceso a la información • Gestión de la identidad digital • Consumo de energía 	<p>DON DRH SG DTT CdCO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos y normativa corporativa sobre Compras • Procedimientos de gestión de Calidad • Canal de comunicación con proveedores • Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales • Sistema de Gestión Ambiental corporativo • Código de Conducta • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Otras herramientas coyunturales • Procedimiento de gestión de incidentes de ciberseguridad
<p>Sindicatos (1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia • Cooperación • Atención a las demandas • Seguridad y garantías laborales • Ética empresarial y compliance penal • Libertad sindical 	<p>Presidencia DRH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Negociaciones • Reuniones bilaterales • Convenio laboral • Código de Conducta • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno
<p>Empresas, instituciones, asociaciones y clústers. Universidades y Centros de investigación. Organismos europeos y Organismos multilaterales (UE,OTAN,EDA, SEA EUROPE, OCCAR) (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Información • Cooperación • Cumplimiento de normativa • Alianzas estratégicas • Patrocinio • Ética empresarial y compliance penal 	<p>Presidencia SG DCO DTT CdCO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones comerciales • Reuniones bilaterales y multilaterales • Representación de Navantia en las entidades, en nombre propio o a través de asociaciones nacionales o internacionales • Afiliación y patrocinio a entidades • Código de Conducta - Canal de denuncia • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno
<p>Entidades financieras (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flujo de información • Transparencia • Veracidad • Ética empresarial y compliance penal 	<p>DES CdCO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa corporativa sobre Comunicación • Código de Conducta • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno
<p>Entorno social: cercano y áreas geográficas de influencia y no cercano (Sociedad, ONG, Grupos sociales) (3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto normativo y de Medio Ambiente • Impacto positivo de la actividad de Navantia, en especial, acústico, paisajístico, de contaminación ambiental, vías de comunicación, empleo • Ética empresarial y compliance penal • Muestra de la herencia socio-cultural (Museos, Exposiciones, Visitas guiadas, etc.) • Prevención de la desigualdad 	<p>Presidencia DON DRH CdCO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Página web de Navantia • Código de Conducta - Canal de denuncia • Normas corporativas de Cumplimiento, Transparencia y Buen Gobierno • Sistema de Gestión Ambiental • Convenios de colaboración con las Universidades locales
<p>Organismos de control externos y supervisión (Tribunal de Cuentas, IGAE, AEAT, Organismos reguladores: CNC, Seguridad Social, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Información • Cooperación • Transparencia • Cumplimiento requisitos legislativos 	<p>DAI DIF DRH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa corporativa • Remisión de información por los canales establecidos • Reuniones bilaterales

(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:

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.

Presentamos a continuación cuadro de las aportaciones a fundaciones de Navantia durante 2020:

NOMBRE	DESCRIPCIÓN
FUNDACIÓN MUSEO NAVAL	Institución privada que asume el compromiso dar soporte a las actividades del Órgano de Historia y Cultura Naval contribuyendo con ello a la protección y difusión del patrimonio histórico de la Armada Española.
FUNDACION MUSEO DEL EJÉRCITO	Organización de carácter cultural privada, cuya finalidad es, en primer lugar, la de llevar a cabo toda clase de actividades en pro de la cultura de defensa relacionada con el Ejército de Tierra español.
FUNDACIÓN CONSEJO ESPAÑA AUSTRALIA	Entidad privada integrada dentro del marco de la red de Fundaciones Consejo del MAEC, con el objetivo de fomentar y profundizar las relaciones bilaterales con Australia.
FUNDACIÓN CONSEJO ESPAÑA ESTADOS UNIDOS	Entidad privada integrada dentro del marco de la red de Fundaciones Consejo del MAEC, con el objetivo de fomentar y profundizar las relaciones bilaterales con Estados Unidos.
FUNDACIÓN EXPONAV	Fundación nacida bajo el patrocinio de la Armada para el fomento del conocimiento de la construcción naval y las actividades marítimas.
FUNDACIÓN PRINCESA DE GIRONA	Fundación enfocada a trabajar por los jóvenes adolescentes en todos aquellos aspectos críticos para su futuro.
FUNDACIÓN ISAAC PERAL	Fundación multisectorial que busca impulsar la cooperación tecnológica entre las grandes empresas y pymes de la Región de Murcia.
FUNDACIÓN PARA LA BIODIVERSIDAD	Fundación enfocada a proteger el patrimonio natural de España.
FEUGA FUNDACIÓN EMPRESA UNIVERSIDAD GALLEGA	Está especializada en la transferencia de conocimiento, innovación y tecnología desde el sistema universitario de Galicia al mundo empresarial y la sociedad en general.
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
	TOTAL APORTACIONES 77.000 €
	Aportaciones 2019 92.800 €

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 16.984,04 euros distribuidos entre las siguientes organizaciones:

- Museo Naval.
- Casa Hogar Betania.
- Hospital de la Caridad.
- Fundación Capacis.
- Cartagena Oceanographic Research Institute.

SAINSEL:

SAINSEL no realiza patrocinios ni donaciones ni a organizaciones sin ánimo de lucro ni a eventos.

Acciones de asociación y patrocinios

Presentamos cuadro de las asociaciones y otras entidades a que pertenecemos o con quienes colaboramos, así como el listado de patrocinios realizados por Navantia a lo largo de 2020.

ASOCIACIONES	
NOMBRE	DESCRIPCIÓN
TEDAE	Patronal española de los sectores de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio.
CLANER	Agrupación dedicada a la representación y defensa del sector andaluz de las energías renovables.
CLÚSTER MARÍTIMO ESPAÑOL	Institución que abarca en una única organización a todas las industrias, los servicios y las actividades económicas españolas relacionadas con la mar.
ACLUNAGA	El Clúster del Sector Naval Gallego creado a iniciativa de la Xunta de Galicia.
CLÚSTER MARITIMO NAVAL DE CADIZ	Asociación empresarial cuyo objetivo es promover, impulsar, dinamizar y desarrollar el sector marítimo naval de la provincia de Cádiz
CLUB DE EXPORTADORES E INVERSORES	Asociación empresarial de carácter multisectorial cuyo objetivo es representar y defender los intereses de sus socios en relación con su actividad internacional comercial.
CADIZ-PORT	Asociación para la promoción del Puerto de la Bahía de Cádiz.
COIN COLEGIO DE INGENIEROS NAVALES	Corporación de derecho público que agrupa al colectivo de los ingenieros navales y oceánicos.
SEA EUROPE	Patronal europea de astilleros civiles y fabricantes de equipos.
ASD	Asociación privada europea de aeronáutica, espacio, defensa y seguridad.
EUROYARDS	Grupo de interés económico europeo de gran influencia, formado por los grandes astilleros europeos
NRC	Club de astilleros de reparación, sin una organización formal. Se reúne dos veces al año para tratar temas de interés común.

WIND EUROPE – THE EUROPEAN WIND ENERGY ASSOCIATION	Asociación de entidades que promueve el uso de la energía eólica especialmente en Europa, aunque también lo hace en todo el mundo.
NAVY LEAGUE US – MADRID COUNCIL	Delegación madrileña de la US Navy League.
US NAVY LEAGUE	Asociación privada norteamericana creada con el objetivo de fomentar las relaciones de la Armada americana con el resto del mundo.
ASBA AUSTRALIA SPAIN BUSINESS ASSOCIATION	Asociación para la promoción de las relaciones empresariales y culturales entre Australia y España.
CÍRCULO DE CONFIANZA	Agrupación de personalidades que representan todos los ámbitos políticos, económicos y sociales españoles que se integra dentro de la organización de Nueva Economía Fórum.
CTN CENTRO TECNOLÓGICO Y NAVAL	Asociación constituida por diversas empresas del sector marítimo y naval de la región de Murcia.
AGACOM ASOCIACIÓN GALLEGA DE COMPLIANCE	Asociación cuyo objetivo es contribuir al desarrollo, fomento, promoción y difusión del Compliance en Galicia.
ASOCIACIÓN THE LEGACY	Organización dedicada a destacar la trascendencia de la contribución histórica y cultural de España en los Estados Unidos de América, con el objetivo de fomentar y promover los lazos de unión entre ambos países.
CCI CENTRO DE CIBERSEGURIDAD INDUSTRIAL	Organización internacional cuya misión es impulsar la Ciberseguridad Industrial y contribuir a la mejora de la Ciberseguridad Industrial
ISMS FORUM SPAIN	Organización para promover el desarrollo, conocimiento y cultura de la Seguridad de la Información en España.
CESUR ASOCIACION DE EMPRESARIOS DEL SUR DE ESPAÑA	Asociación privada e independiente de empresarios y altos directivos del Sur de España.
AEC ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CALIDAD	Entidad privada cuyo propósito es impulsar la Calidad como motor de la competitividad y la sostenibilidad de los profesionales, empresas y el país.
ADDIMAT	Asociación Española de Tecnologías de Fabricación Aditiva y 3D que agrupa a las organizaciones con intereses en desarrollar y promocionar las tecnologías de fabricación aditiva a nivel industrial.
IAI INSTITUTO DE AUDITORES INTERNOS	Asociación profesional sin ánimo de lucro que actúa como portavoz de la profesión de la Auditoría Interna
AEE ASOCIACIÓN EMPRESARIAL EOLICA	Asociación Empresarial Eólica que promueve el uso de la energía eólica.
FORÉTICA	Asociación española de fomento de la cultura de la gestión ética y socialmente responsable en las organizaciones.
PACTO MUNDIAL NACIONES UNIDAS	Pacto mundial que promueve implementar Diez Principios universalmente aceptados para promover el desarrollo sostenible en las áreas de derechos humanos y empresa, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.
CEEIC – CENTRO EUROPEO DE EMPRESAS E INNOVACION DE CARTAGENA	Asociación sin ánimo de lucro cuyo objetivo es ayudar a crecer a emprendedores y startups y para impulsar la innovación y la transformación digital en pymes innovadoras en la región de Murcia.

ASOCIACIÓN ATLANTICA ESPAÑOLA	Asociación dedicada a apoyar los esfuerzos de defensa colectiva y mantenimiento de la paz y la seguridad de la Alianza del Atlántico Norte
REAL LIGA NAVAL ESPAÑOLA	Institución que aglutina las cuatro marinas: Armada, Mercante, Pesca y Deportiva.
CÁMARA DE COMERCIO HISPANO TURCA	Asociación privada cuyo objetivo primordial es el fomentar relaciones comerciales, económicas y culturales entre Turquía y España, y servir de apoyo a los intereses de sus socios.
CÁMARA DE COMERCIO HISPANO NORUEGA	Asociación privada cuyo objetivo primordial es el fomentar relaciones comerciales, económicas y culturales entre Noruega y España, y servir de apoyo a los intereses de sus socios.
REAL INSTITUTO ELCANO	Think tank dedicado al estudio de los intereses de España en el escenario internacional, a fin de elaborar y producir análisis, documentos de trabajo e informes, con los que contribuir a la toma de decisiones por los poderes públicos y las entidades privadas españolas.
	TOTAL ASOCIACIONES € 369.189
	Asociaciones 2019 € 319.387

Listado de patrocinios realizados por Navantia en 2020:

PATROCINIOS 2020	
NOMBRE	DESCRIPCIÓN
ARMADA	Conmemoración del 20 aniversario del Cuerpo de Ingenieros de la Armada
FUNDACIÓN MUSEO NAVAL	Vitrina de la carta de Juan de la Cosa expuesta en el Museo Naval.
EXECUTIVE FORUM	Conferencia Almirante Jefe de Estado Mayor de la Armada
OTAN	Nato Charity Bazar
	TOTAL PATROCINIOS 62.800 €
	Patrocinios 2018 76.987 €

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 2020 a estas asociaciones tecnológicas ha ascendido a 10.686,88 €.

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.
- Asociación Clúster Marítimo Español.

Total cuotas pagadas a asociaciones en 2020: 5.746,3 €.

Información fiscal

Beneficios por país

En el ejercicio 2020, el resultado obtenido por el grupo NAVANTIA ha sido de 137.799.701,93 € de pérdidas después de impuestos. Desglosado por países, dicho resultado se distribuiría de la siguiente manera:

ESPAÑA: -151.314.706,18 €.
AUSTRALIA: 14.845.917,74 €.
TURQUÍA: 29.290 €.
INDIA: -352.557,32 €.
ESTADOS UNIDOS: -399.316,62 €.
ARABIA SAUDI: -715.780,94 €.
FRANCIA: 107.451,40 €.

Impuestos pagados sobre beneficios

El grupo Navantia ha pagado en concepto de impuesto sobre Sociedades en Australia durante el ejercicio 2020 un importe de 6.690.971,39 €.

El resto de las entidades del grupo NAVANTIA no ha pagado durante el ejercicio 2020 Impuesto sobre beneficios.

Subvenciones públicas recibidas

Navantia:

En 2020 no ha habido altas de nuevos proyectos.

Presentamos el cuadro de subvenciones públicas recibidas por Navantia en 2019 (en euros).

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:

Cuadro de subvenciones públicas recibidas por SAES en 2020 (en euros)

ENTIDAD OTORGANTE	FINALIDAD PREVISTA	IMPORTE RECIBIDO EN EL EJERCICIO
UE	I+D	81.961,81

Anexo I. Tablas de contenidos de cumplimiento de información a divulgar

SEGÚN LEY 11/2018	EPÍGRAFE EINF
NECESARIA Artículo Primero 2.6	
<p>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.</p>	<p>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</p>
<p>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.</p>	<p>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</p>
<p>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.</p>	<p>1.3. Indicadores clave de resultados de las políticas: - Buen Gobierno Corporativo - Capital Social - Quejas recibidas</p>
<p>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.</p>	<p>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>

<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>
SIGNIFICATIVA	
<p>I. Información sobre cuestiones medioambientales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contaminación - Economía circular y prevención y gestión de residuos - Uso sostenible de los recursos - Cambio climático - Protección de la biodiversidad 	<p>2.1. Medioambientales</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1.1. Contaminación 2.1.2. Economía circular, prevención y gestión de residuos 2.1.3. Uso sostenible de los recursos 2.1.4. Cambio Climático 2.1.5. Protección biodiversidad 2.1.6. Indicadores clave Medio Ambiente
<p>II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empleo - Organización del trabajo - Salud y seguridad - Relaciones sociales - Formación - Accesibilidad universal de las personas con discapacidad - Igualdad 	<p>2.2. Sociales y relativas al personal</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.2.1. Empleo 2.2.2. Organización del Trabajo 2.2.3. Salud y Seguridad 2.2.4. Relaciones Sociales 2.2.5. Formación 2.2.6. Igualdad 2.2.7. Indicadores clave relativos al personal
<p>III. Información sobre el respeto de los derechos humanos.</p>	<p>2.3. Respeto derechos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.3.1. Indicadores clave de carácter social Procedimientos de diligencia debida y Prevención de vulneración de derechos humanos
<p>IV. 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"> 2.4.1. Indicadores clave corrupción y soborno
<p>V. 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
EFICIENCIA ECONÓMICA		
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
EFICIENCIA ENERGÉTICA Y EMISIONES		
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.
EFICIENCIA GESTIÓN DE RESIDUOS		
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
CAPITAL HUMANO		
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 paternal
KPI_S7	Derecho al permiso maternal	Empleas mujeres que gozan de un permiso de maternidad
KPI_S8	Discapacidad	Empleados con discapacidad
KPI_S9	Riesgo laboral	Empleados que participan de actividades laborables 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
CAPITAL SOCIAL		
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
DERECHOS HUMANOS, ANTICORRUPCIÓN Y		
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
BUEN GOBIERNO		
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 2020.



Navantia

