



# **GRUPO ALBACORA**

**Estado de Información No Financiera**

**Ejercicio 2019**

---

<b>Contenidos</b>	<b><u>Página</u></b>
1.- Carta del Presidente / Consejero Delegado	1
2.- Información acerca de este informe	3
3.- Modelo de negocio	4
4.- Políticas	8
5.- Riesgos a corto, medio y largo plazo	10
6.- Materialidad y Grupos de Interés	11
7.- Cuestiones medioambientales	13
7.1.- Enfoque de gestión	13
7.2.- Contaminación	14
7.3.- Economía circular y prevención de gestión de residuos	15
7.4.- Uso sostenible de los recursos	17
7.5.- Cambio climático	20
7.6.- Protección de la biodiversidad	21
8.- Cuestiones relacionadas con los Recursos Humanos	26
8.1.- Enfoque de gestión	26
8.2.- Nuestra plantilla	26
8.3.- Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	33
8.4.- Seguridad y salud laboral	34
8.5.- Relaciones sociales	36
8.6.- Formación de los trabajadores	37
8.7.- Respeto a la diversidad e igualdad de condiciones	38
9.- Ética e integridad	40
9.1 Enfoque de gestión	40
9.2.- Derechos Humanos	41
9.3.- Corrupción y soborno	42
10.- Sociedad	44
10.1.- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	44
10.2.- Subcontratación y proveedores	45
10.3.- Consumidores	46
10.4.- Información fiscal	47
ANEXO 1 - Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018	48



## 1. CARTA DEL PRESIDENTE / CONSEJERO DELEGADO

Estimados amigos:

Un año más, la responsabilidad ambiental y la social concentraron los esfuerzos de nuestros planes de sostenibilidad. Pero en el momento de redactar esta carta nuestras vidas, trabajos, economía, el medio ambiente, todo lo que conocíamos, tal y como lo conocíamos, ha sido alterado drásticamente por un acontecimiento imprevisible: la COVID 19, de la que no habíamos oído hablar y a la que tardaremos en olvidar. Cambiará el concepto de sociedad. No somos aún capaces de medir las consecuencias de la magnitud sanitaria, política, económica y social de lo que estamos viviendo pero tenemos una certeza y es que ha afectado a todos los Países y economías. La salida dependerá de nuestro comportamiento como individuos, empresas y Países; las crisis afloran lo mejor y lo peor de cada sociedad: las democracias son frágiles y las economías inestables. Sólo una gestión unida centrada en la protección de los derechos humanos, en el estímulo del bien económico común, la transparencia pública y responsabilidad personal hará que salgamos reforzados.

Han sido fechas de confinamiento y reflexión para los individuos y las empresas y aún estamos saliendo del confinamiento, pero no de la pandemia. Se cuestionarán parámetros, estrategias, se requerirán nuevas planificaciones, presupuestos y planes de acción y en algunos casos se planteará la continuidad misma de muchas compañías y la supervivencia de ciertos sectores de la economía. La crisis económica en la que nos estamos sumergiendo llevará aparejado un cambio de prioridades tanto en las futuras inversiones como en la gestión de las compañías.

No sorprendió que nuestra actividad fuera calificada como una de las esenciales para la sociedad. La alimentación de la población, tras la salud y junto con la tecnología, situó a toda la cadena alimentaria al frente de los sectores esenciales.

Ahora, más que nunca, ha quedado patente que sin origen no hay final. Nuestro control sobre la cadena alimentaria (pesca, transformación y distribución) junto con nuestros robustos sistemas de gestión de la calidad y seguridad alimentaria nos han permitido continuar ofreciendo al consumidor productos que responden a la que se ha convertido en su principal prioridad ante esta crisis: la confianza.

Todo ello es posible gracias a que, también durante el año 2019, hicimos nuestro el objetivo de la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos: incrementando la investigación en seguridad alimentaria de la mano de organizaciones especializadas y abogando ante las instituciones la aplicación de medidas que aseguren el buen funcionamiento de los mercados del atún, fuente de proteína de alto valor biológico, saludable y económicamente accesible.

Pero si la alimentación es esencial, no lo es menos su origen. La semana de los océanos, junto a la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas nos ha hecho tenerlo muy presente. Los océanos son fuente de vida, de alimento, de bienestar y prosperidad. Son fuente de salud. Suscribimos, a través de OPAGAC, los "principios para un océano sostenible" del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Y nos sentimos orgullosos de esa participación porque supone un paso firme en nuestro compromiso diario. Tenemos unos nuevos objetivos que cumplir y hacer cumplir en nuestro entorno: trazabilidad de los productos pesqueros, la aplicación universal del Convenio 188 de la OIT, trabajo digno en el sector pesquero atunero mundial, la formación profesional y formación continua, la gestión de residuos marinos.

El año 2019 fue el primero de un plan diseñado a más largo plazo en el que consolidamos objetivos de desarrollo sostenible esenciales como son la certificación voluntaria en la Norma Atún de Pesca Responsable (APR UNE 195006:2016) y Proyectos de Mejora de Pesquería (FIP). Destacamos también la Certificación de Cadena de Custodia APR y la PVR de la ISSF. Las verificaciones de terceros independientes avalan y nos motivan a seguir avanzando en esta dirección.

En el 2019 nos marcamos promover medidas de eficiencia energética que supongan la reducción de emisiones en la atmósfera y la huella de carbono, con ello iniciamos una nueva transformación gradual a energías renovables. Así hemos instalado paneles fotovoltaicos en las industrias transformadoras que garantizan una energía limpia en las fábricas en España y que será también implementada en otros territorios una vez evaluemos su alcance.

No menos importante ha sido nuestro interés en la sostenibilidad social: superamos ampliamente la diversidad de procedencias, nacionalidades, de género, pensamiento y religión. Este espíritu integrador tiene su reflejo en el mantenimiento de las condiciones de trabajo dignas para todos y respetuosas con los derechos humanos. Abogamos por el respeto a los derechos humanos y las condiciones de trabajo dignas porque ¿quién puede esperar que se respeten los derechos medioambientales por quienes no respetan los derechos humanos más básicos?. Los contratos permanentes, los contratos laborales completos, el derecho al descanso y vacaciones, la protección de los más vulnerables, la igualdad de

oportunidades y la conciliación familiar y laboral han sido un objetivo ampliamente cumplido y del que aspiramos a ser ejemplo.

Esta sostenibilidad social, ha dado también su fruto. Es el momento de reconocer que la fortaleza de las empresas surge en los momentos en los que hay que demostrar el compromiso. Aquí y ahora, un merecido reconocimiento a todos los trabajadores y a sus familias, que han demostrado compromiso en sus acciones, confianza en las decisiones de la empresa y solidaridad entre los equipos de trabajo. La protección y el cuidado de todos para todos nos ha hecho más conscientes de que sólo aunando los esfuerzos y trabajando juntos se superan los malos momentos.

Nuestro fue también el objetivo y compromiso del año que cerramos con la calidad. Ofrecer calidad como elemento de diferencia y valor. La calidad de nuestro atún, calidad de origen y tratamiento. Supone la constante revisión e inversión en activos, el mantenimiento de las infraestructuras en perfecto estado y la inversión en desarrollo tecnológico que garantice ir un paso por delante de la salud y seguridad de los clientes y las necesidades de satisfacción de los consumidores. Supone también conocer a los proveedores y sus métodos. Y en eso seguimos.

Un objetivo ampliamente trabajado en el año pasado fue la eliminación progresiva de residuos. Además de los sistemas de gestión ambiental que contamos, y las buenas prácticas de segregar, recogida selectiva y reciclado y aun cuando más del 80% de lo que nos encontramos en el mar viene de tierra firme tras ser arrastrado por el viento y los ríos, todos debemos poner nuestros esfuerzos en prevenir y disminuir en lo posible la generación de residuos. De la mano de empresas especializadas, hemos participado en la prevención y búsqueda de elementos alternativos al plástico que desarrollan nuevos materiales basados en el uso de herramientas como el ecodiseño de productos con capacidad de degradarse.

Nada hacía presagiar al cierre del año 2019 que muchas decisiones estratégicas adquirirían una relevancia no considerada, así las prácticas empresariales que generan desarrollo sostenible, eficiencia productiva y bienestar para la población, han resultado ser un valor seguro y un valor patrimonial.

En estos momentos, la pandemia ha dejado varias lecciones rápidamente visibles:

- Que la salud es el motor de la vida. Y el atún es fuente de salud y bienestar.
- Los hechos probados. Desde hace años abogamos por la implementación de los observadores electrónicos en los buques como compromiso ético con la transparencia. La pandemia ha dejado patente que la realidad impone la digitalización como herramienta que garantice la transparencia de las operaciones pesqueras porque varios países tuvieron que dejar sin efecto el programa de observadores físicos. No hay justificación posible para que esta medida de control de pesca y cuidado medioambiental no sea de obligado cumplimiento en las flotas atuneras en todas sus modalidades no artesanales. Una alimentación sostenible proveniente del mar depende de la transparencia y de la trazabilidad a lo largo de la cadena de valor que evite impactos ambientales y sociales negativos. Las nuevas tecnologías permiten un mayor monitoreo y control para prevenir tales violaciones y asegurar una cadena de valor sostenible.
- Nos ha enseñado también que es posible la conciliación laboral y el trabajo desde casa. Quizás no es deseable de esta forma tan intensa pero sí ha demostrado que el teletrabajo permitirá poder mantener los puestos de trabajo y conciliar la vida profesional y personal.

El mundo global. La globalidad y su forma de entenderla van a sufrir necesariamente un cambio. Las reglas de juego, las normas, los estándares mínimos han de ser cumplidos por igual por todos los Países. No puede haber excepciones en los controles, métodos empresariales, calidades, cadenas de valor. De igual modo, la interdependencia de los mercados requiere revisar actuaciones internacionales en materia de antidumping, aduanal y comercial.

Una última reflexión fruto de lo que se ha venido a conocer como nueva realidad. Lejos de abandonar los objetivos y criterios sostenibles estos serán la única vía, con el avance tecnológico que lo apoye, para que las empresas sean económicamente sostenibles y puedan mantenerse en su actividad.

## **2. INFORMACIÓN ACERCA DE ESTE INFORME**

La información contenida en el presente Estado de Información No Financiera de Albacora S.A. y sus sociedades dependientes se ha elaborado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

El presente Estado de Información No Financiera forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales consolidadas Albacora, S.A. y sus sociedades dependientes (en adelante la Compañía, la Sociedad o el Grupo) correspondientes al ejercicio 2019.

El Grupo ha tomado como referencia los estándares de reporting del “Global Reporting Initiative”, tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.



### 3. MODELO DE NEGOCIO

#### Principales datos de la Compañía

<b>Denominación</b>	Albacora, S.A. y sociedades dependientes
<b>Sede social</b>	Zona Franca, Edificio Melkart, Planta 1, Oficina 1 y 2, 11011 Cádiz
<b>Web</b>	<a href="http://www.albacora.es">www.albacora.es</a> y <a href="http://www.salica.es">www.salica.es</a>
<b>Actividad</b>	Pesca, navegación, consignación, transporte, transformación y comercialización de pescados y conservas, así como de componentes y accesorios de buques de pesca y pertrechos de pesca en general, incluida su fabricación
<b>Datos a destacar</b>	3 centros productivos
	29 barcos distribuidos en tres océanos
	3.060 empleados
<b>Presencia comercial</b>	46 países

El Grupo Albacora es una Compañía global de alimentación fundada en 1974 que participa en todas las fases del proceso productivo a través de la integración de aquellas actividades necesarias para el aprovisionamiento de materias primas, la elaboración de sus productos y su posterior comercialización.

Su actividad está centrada en la captura de túnidos tropicales, principalmente atún listado o barrilete (*Katsuwonus pelamis*), atún de ojo grande o patudo (*Thunnus obesus*) y atún claro o rabil (*Thunnus albacares*).

El Grupo está compuesto por 24 Sociedades ubicadas en aquellos países que se consideran estratégicos, para el desarrollo de su actividad pesquera y de aquellas actividades soporte que le permitan disponer de una mayor autonomía y operar de manera más eficiente, controlando el producto a lo largo de toda la cadena de suministro.

Actividad	Total	España	Ecuador	Curaçao	Seychelles	Panamá	Holanda
Pesca	8	2	1	2	2	1	-
Transformador / Comercializadora	5	4	1	-	-	-	-
Transporte marítimo y servicios portuarios	4	1	1	-	1	1	-
Otros	7	1	2	2	-	1	1

#### Mercados en los que opera

El Grupo cuenta con dos líneas de negocio diferenciadas operando en diferentes mercados:

- ✓ **Extractivo:** Las capturas de la Sociedad en el 2019 rondan los 184 miles de toneladas (189 miles de toneladas el año anterior), cuyas ventas se realizan principalmente en los siguientes países:
  - Ecuador (39%)
  - España (29%)
  - Seychelles/Mauricio (22%)
- ✓ **Transformador:** el Grupo cuenta con tres plantas procesadoras cuyas ventas se sitúan en torno a los 292 millones de euros (277 millones de euros en el 2018) y cuya comercialización se realiza principalmente en: España, Alemania, Ecuador, Italia, Chile y Colombia; suponiendo un 78% sobre el total de ventas.

		Salica Industria Alimentaria, S.A. (SIA)	Salica Alimentos Congelados, S.A. (SAC)	Salica Ecuador, S.A. (SAE)
Localización		Bermeo (Bizkaia, España)	Puebla del Caramiñal (A Coruña, España)	Posorja (Guayas, Ecuador)
Plantilla	2019	215	72	1.652
	2018	219	66	1.683
Productos Fabricados		Conservas	Congelados	Conservas y congelados
Facturación (millones de euros)	2019	103,3	23,5	166
	2018	105	22	150
Principales mercados		España, Alemania e Italia	España, Italia	España, Alemania, Ecuador y Argentina

La comercialización se realiza bajo diferentes canales y marcas:

- ✓ CAMPOS: dirigida a gran consumo en formato doméstico.
- ✓ BACHI, ASTOR y AIKO especializada en hostelería, restauración y catering en formatos industriales.
- ✓ Marca de Distribución MDD.

#### Estrategia negocio y objetivos

La actividad de la Sociedad se orienta hacia la calidad, entendida como aquella calidad del producto y calidad en el servicio que satisface las necesidades de sus clientes todo ello potenciando el desarrollo profesional y humano de sus empleados, tratando de generar valor compartido a lo largo de toda la cadena de suministro de manera que quede garantizada su continuidad.

La base de su estrategia empresarial es la puesta en valor del recurso pesquero, en torno al cual gira todo el negocio. Algunas de las características que definen dicho recurso, y que le otorgan dicho valor, son:

- ✓ Altamente regulado, con el fin de garantizar su sostenibilidad.
- ✓ Su extracción/pesca requiere de una gran especialización.
- ✓ Su pesca se efectúa en aguas tropicales, por lo que es imprescindible contar con el compromiso de los empleados que pasan meses separados de sus familias.
- ✓ Complejidad de la cadena de suministro: desde el buque pesquero, hasta el consumidor, garantizando la seguridad alimentaria del pescado en todas sus etapas.
- ✓ Proteína de alto valor biológico por su contenido en aminoácidos esenciales.
- ✓ Fuente natural de ácidos grasos Omega-3.

Teniendo en cuenta las características mencionadas y la creciente limitación regulatoria de las capturas, resulta necesario ser más eficiente en los procesos de pesca y transformación, siendo este uno de los objetivos prioritarios de la Sociedad, junto con el de poner en valor el recurso pesquero. Sólo de esta forma será posible mantener la garantía de suministro y la calidad y seguridad alimentaria de los productos comercializados por la Sociedad

La estrategia de la Sociedad se puede desplegar en acciones concretas en el caso de cada una de sus empresas transformadoras:

- ✓ SALICA INDUSTRIA ALIMENTARIA: apuesta por:
  - La diversificación en los diferentes segmentos de mercado, mediante del lanzamiento de productos más respetuosos con el medioambiente a través del empleo de materias primas procedentes de pesquerías sostenibles o de agricultura ecológica.
  - La fabricación de marca blanca de clientes de la gran distribución.

- ✓ SALICA DEL ECUADOR: El incremento de ventas en el mercado latinoamericano a través de:
  - La ampliación del surtido de productos y la cartera de clientes en los países en los que ya tiene presencia.
  - La inversión en la marca CAMPOS en los mercados locales.
  
- ✓ SALICA ALIMENTOS CONGELADOS: apuesta por la marca CAMPOS en *retail*, a través de:
  - El lanzamiento de productos saludables, naturales y de conveniencia.
  - La ampliación de gama con nuevas especies.
  - El fortalecimiento de las exportaciones con productos de mayor valor añadido.

#### Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

La continuidad de la Sociedad está directamente relacionada con la evolución del recurso pesquero del que se abastece y con la satisfacción de sus clientes, de manera que cualquier cambio en uno u otro aspecto tiene una repercusión directa en su actividad. En este sentido, 2019 se ha caracterizado por iniciarse, a distintos niveles legislativos (OROP, UE, países individuales) mecanismos que deriven probablemente en el establecimiento de límites de captura más estrictos, tanto en el océano Atlántico como en el Índico. Lo mismo puede decirse de la tendencia general a la reducción del número que FADs a utilizar anualmente por buque. Pero no es menos cierto que, a la hora de escribir estas líneas, se puede observar que la pandemia del COVID19 está teniendo un enorme efecto los organismos reguladores y su capacidad de articular encuentros internacionales, vitales para la consolidación de los nuevos sistemas. Por ello, deberemos esperar aún hasta 2021 para hacer una valoración acertada de la dimensión real de las decisiones adoptadas.

Somos asimismo conscientes de que el sector no es ajeno a la creciente sensibilización por parte de sus clientes y de la sociedad, que optan por productos más sostenibles y socialmente responsables.

Todo esto ha conllevado el desafío para la Compañía consistente en la implantación en la Sociedad de nuevos métodos y modelos de gestión, que canalicen esta realidad, y para los que es necesario destinar recursos humanos y económicos. En este ámbito, cabe mencionar la enérgica apuesta que se está haciendo, tanto a nivel extractivo, como industrial, por la marca APR – Atún de Pesca Responsable, dirigida (junto a los proyectos de mejora de pesquería) a destacar el especial compromiso social y de sostenibilidad que aporta la industria comunitaria y asociada. De la misma manera, este año se continúa explorando el camino para una eventual obtención de la certificación MSC.

A lo largo del presente informe se detallará la respuesta dada por la Sociedad al reto que supone promover este nuevo modelo organizativo.

#### **COVID-19**

La aparición del Coronavirus COVID-19 en China en enero de 2020 y su reciente expansión global a un gran número de países, ha motivado que el brote vírico haya sido calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo del 2020.

Teniendo en consideración la complejidad de los mercados a causa de la globalización de los mismos y la ausencia, por el momento, de un tratamiento médico eficaz contra el virus, las consecuencias para las operaciones del Grupo son inciertas y van a depender en gran medida de la evolución y extensión de la pandemia en los próximos meses, así como de la capacidad de reacción y adaptación de todos los agentes económicos impactados.

Por todo ello, a la fecha de formulación del EINF es prematuro realizar una valoración detallada o cuantificación de los posibles impactos que tendrá el COVID-19 sobre el Grupo, debido a la incertidumbre sobre sus consecuencias, a corto, medio y largo plazo.

En cualquier caso, y tal y como se recoge en las Cuentas Anuales, los Administradores y la Dirección de la Sociedad, han realizado una evaluación preliminar de la situación actual conforme a la mejor información disponible y han adoptado las medidas necesarias para mitigar los impactos identificados.

Asimismo, se está realizando una supervisión constante de la evolución de la situación, con el fin de mitigar los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse. Los Administradores consideran que dichos impactos no afectarán a la continuidad del negocio.



#### 4. POLÍTICAS

El eje en torno al cual giran las políticas de la Compañía es el Código de Conducta; instrumento mediante el cual se establecen las normas que deben regir las actuaciones de todos los empleados del grupo y sus relaciones con los diferentes grupos de interés.

Los valores sobre los que se sustenta el Código son:

- **Responsabilidad:** la Compañía es responsable de sus actos, afrontándolos de manera positiva e integral, siempre en pro de la mejora personal, laboral, social, cultural y ambiental.
- **Respeto:** crear en la Compañía un ambiente de confianza respetando a las personas, la legislación, el medioambiente, los procesos productivos y la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Honestidad:** actuar con honestidad en todas las relaciones y actividades.
- **Liderazgo:** mantener el liderazgo siendo especialistas en todos los procesos, promoviendo cambios positivos para mejorar la competitividad empresarial y el entorno en que se desenvuelven los colaboradores.
- **Compromiso:** estar comprometidos en cumplir todos los procesos con altos estándares de calidad, siendo una organización líder, responsablemente productiva, rentable y con espíritu de servicio.

Estos valores se trasladan a la actividad diaria en forma de políticas, que promueven una cultura ética y de cumplimiento dentro del Grupo.

El denominador común de todas estas políticas es su alineación con aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODSs) en los que más impacto e influencia tiene la actividad del Grupo, a saber:

- ✓ **8. Trabajo Decente y crecimiento económico:** a través de la certificación voluntaria de todos los buques pesqueros del grupo en la Norma **Atún de Pesca Responsable (APR)**, y de la **certificación en cadena de custodia por parte de las empresas transformadoras de la compañía**, se promueven unas condiciones laborales a bordo basadas en el Convenio 188 de la OIT, y los mejores estándares de Seguridad Marítima de la OMI2, en aplicación del Acuerdo de Ciudad del Cabo y el Convenio STCW-F3.
- ✓ **12. Producción y Consumo Responsable:** seleccionando a los proveedores de insumos de las plantas procesadoras atendiendo a criterios ambientales y sociales, así como cuantificando consumos e impactos generados en los procesos de producción de cada una de las plantas productivas.
- ✓ **14. Vida submarina:** se promueve la gestión sostenible de las poblaciones de atún tropical a largo plazo en los tres océanos en los que opera la compañía, así como la reducción del impacto ambiental de su actividad en el ecosistema marino, a través de su participación en diferentes **Proyectos de Mejora de Pesquería (FIP)**.

A continuación, se describen las políticas de la Compañía, así como los objetivos establecidos en cada una de ellas.

##### Política de Igualdad y Conciliación

- Procesos de contratación
- Promoción y formación profesional
- Retribución
- Ordenación del tiempo de trabajo en aras de la conciliación
- Política de Conciliación

##### Política de Sostenibilidad

- Plan de Pesca Responsable
- Certificación "Atún de Pesca Responsable" APR UNE 195006:2016



- Certificación Cadena de custodia APR
- PVR de ISSF (“International Seafood Sustainability Foundation”)
- Seguridad y Salud Laboral
- Calidad y Seguridad Alimentaria
- Protección del Medioambiente

#### Política de Compra Responsable

- Identificación y evaluación de proveedores por medio de criterios de selección ambiental y social

Los responsables de los distintos Departamentos y en la última instancia la Dirección del Grupo, realizan el seguimiento del cumplimiento de estas políticas a través de los distintos indicadores que se explican de manera más detallada a lo largo del presente informe.

Estas políticas son objeto de revisión periódica por la Dirección. Asimismo, se realizan comunicaciones y formaciones para recordar la importancia y obligatoriedad de su cumplimiento.

## 5. RIESGOS A CORTO, MEDIO Y LARGO PLAZO

La identificación de los riesgos a los que se enfrenta Albacora es una tarea conjunta de todas las Sociedades y áreas que componen el Grupo. Algunas de las entradas o fuentes de información que permiten dicha identificación son:

- Los cambios legislativos
- Las expectativas de los Grupos de Interés
- El entorno socio político y económico

Una vez identificados los riesgos, se evalúan y priorizan en función de la probabilidad de ocurrencia y de su impacto en la actividad.

Los principales riesgos que la Compañía ha identificado a corto y medio plazo son los siguientes:

- Competencia de países extracomunitarios
- Situación de las poblaciones de túnidos
- El precio variable del pescado
- Cambios legislativos tanto a nivel nacional, como de las Organizaciones Regionales de Ordenación Pesquera (ORPs).
- Valor del producto

La gestión de los riesgos se realiza a doble nivel. Por un lado, se actúa internamente a través de equipos de trabajo multidisciplinares que diseñan los diferentes planes de acción necesarios para mitigar los riesgos. Por otro lado, la Compañía está presente en los diferentes foros nacionales e internacionales en los que se toman decisiones en estos ámbitos (ORPs, Gobiernos, ONGs, Fundaciones y diversos tipos de asociaciones).

En el concreto ámbito de las asignaciones de cuotas y derechos de captura, 2019 ha supuesto un nuevo paso en la dirección de la limitación de posibilidades de pesca, principalmente en los océanos Atlántico e Índico. En cualquier caso, como se trata de medidas interinas, y con toda seguridad sujetas a modificaciones en un breve periodo temporal, su implantación no altera sustancialmente la línea de trabajo establecida por la Compañía en ejercicios precedentes.

De esta manera se considera que, dado el tipo de riesgos identificados, y en función de cómo se desarrolle en el tiempo los interrogantes que se le plantean a corto y medio plazo, no procede establecer riesgos a largo plazo hasta que no se clarifique el escenario actual.

## 6. GRUPOS DE INTERÉS Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El Grupo ha llevado a cabo un análisis de materialidad para identificar aquellas cuestiones que son relevantes en la relación con su negocio y con todos los agentes que forman parte de sus grupos de interés.

Para conocer cuáles son estas cuestiones, se realizó un estudio de materialidad con las siguientes fases:

### 1ª Identificación de Grupos de Interés:

La identificación de los grupos de interés se ha llevado a cabo tomando como referencia el nivel de influencia e impacto que tienen los grupos de interés con los temas relevantes en la cadena de valor y el negocio del Grupo.

El diálogo con estos grupos es la clave para conocer sus necesidades e integrar dichas inquietudes en la estrategia de la Compañía.

La comunicación transparente con todos los grupos no solo es esencial, sino que favorece la mejora continua a partir de las críticas o sugerencias recibidas; además fortalece el papel en la participación y desarrollo de la Sociedad. En este sentido, en el Grupo se mantienen distintos canales de comunicación con los grupos de interés en función de los temas específicos en cuestión y los objetivos de la Compañía.

A continuación, se presenta la interacción con los grupos de interés:

Grupo de Interés	Temas Clave	Canales de Comunicación	Cobertura
Colaboradores y Empleados	Participación y Compromiso del personal Respeto por los Derechos Buenas prácticas laborales Seguridad y Salud Cultura y Comunicación Desarrollo personal y profesional	Comités Intranet Encuestas Sesiones de formación Eventos	Interna
Clientes y Consumidores	Calidad y Seguridad en el producto	Encuestas, Atención al cliente, Reclamaciones, quejas o sugerencias, Web	Interna/ Externa
Sociedad - Medioambiente	Reducción del impacto medioambiental Gestión del Agua Uso Eficiente de Energía Colaboraciones en investigación Protección de la biodiversidad y del entorno natural	Web Participación en eventos, foros, charlas o ponencias	Externa
Comunidad	Fortalecimiento de Relaciones Compromiso Comunitario Contribución al desarrollo Local Generación de empleo Respeto a la diversidad de culturas y valores Actuar con integridad y diligencia	Reuniones, Programas de Gestión Participación en eventos, foros, charlas o ponencias	Externa
Proveedores	Transparencia en los Negocios Actuar con integridad y ética Cumplir con todas las leyes y reglamentos Respetar los contratos formalizados con proveedores Desarrollo Operacional	Evaluaciones Reuniones de Seguimiento Gestión constante de la relación Proceso de negociación	Interna/ Externa
Entes reguladores	Actuar con integridad y diligencia Cumplir con todas las leyes y reglamentos	Reuniones de Seguimiento Participación en eventos, foros, charlas y ponencias	Externa

Una vez definidos los distintos grupos de interés, se ha procedido a detectar los temas prioritarios, tanto para la Compañía como para los distintos grupos de interés.

### **2º Identificación de los temas más relevantes que afectan al sector:**

Para identificar los temas relevantes que afectan al sector, la Compañía se ha basado en referencias internacionales como el *Global Reporting Initiative: Sustainability Topics for sector (Animal Source Food Production)* y la materialidad de SAASB; y ha elaborado un análisis basado en un *benchmark* de otros competidores del sector.

### **3º Validación de estos temas relevantes:**

Una vez identificados los aspectos más relevantes para el Grupo, se ha pedido a los responsables de las áreas más significativas de la Compañía, así como a la Dirección, que determinaran la importancia que estos temas tienen y el impacto que la actividad de la Compañía tiene sobre cada uno de estos aspectos.

Así, se han determinado aquellos aspectos que son “materiales”, es decir, los que tienen una mayor importancia en los ámbitos de buen Gobierno Corporativo, económico, social y ambiental y que se corresponden con los detallados a continuación:

- ✓ Buen Gobierno Corporativo
  - Gobierno Corporativo
  - Ética y cumplimiento
- ✓ Recursos humanos
  - Salud y Seguridad de los trabajadores
  - Empleabilidad y formación
- ✓ Económico
  - Gestión de la cadena de suministro
- ✓ Social
  - Salud y Seguridad de los clientes
  - Satisfacción de los consumidores
  - Derechos Humanos
- ✓ Ambiental
  - Biodiversidad
  - Gestión ambiental

## 7. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

### 7.1 Enfoque de gestión

La actividad del Grupo Albacora tiene una clara repercusión ambiental derivada principalmente de la extracción y el consumo de materias primas y de su posterior procesado.

Cada una de las actividades desarrolladas por las sociedades que integran el Grupo presenta marcas ambientales diferentes por lo que se considera necesario describirlas de forma separada:

- ✓ Extracción
- ✓ Transformación

#### Extracción:

La principal afectación de la actividad es la propia actividad en sí misma, ya que consiste en la extracción de un recurso natural como es la pesca salvaje, que si no se gestiona de manera adecuada puede afectar a la biodiversidad del ecosistema marino y, por ende, al propio ecosistema, alterando las relaciones que se producen entre las diferentes especies que en él habitan.

#### Transformación:

Para la transformación de la materia prima en conservas, productos congelados y productos semielaborados se requieren ingredientes y materias primas auxiliares (envases y embalajes) que acompañan al producto, así como aportes de energía para llevar a cabo los procesos productivos. La obtención de estos ingredientes, la extracción de los materiales necesarios para la elaboración de los envases y embalajes empleados y el consumo de la energía necesaria para su procesado, tienen a su vez, unos impactos asociados que se deben considerar.

Adicionalmente, como resultado del proceso productivo se generan unos residuos, vertidos y emisiones que igualmente trascienden sobre el medioambiente.

Cada uno de los impactos mencionados se describe, con mayor detalle, en epígrafes posteriores del presente informe.

El Grupo destina recursos a la prevención de riesgos ambientales y están dirigidos, principalmente a:

#### 7.1.1.) Formación:

Con el fin de minimizar y prevenir las repercusiones sobre el medioambiente se considera imprescindible la formación a los empleados que intervienen en las diferentes actividades, ya que cuanto mayor es el conocimiento sobre la interrelación entre las actividades productivas y el medio ambiente, en mayor medida se propicia su concienciación y sensibilización. Por ello, durante el año 2019 se han impartido numerosas formaciones, tanto en el sector extractivo como en el transformador, destacando entre otras:

- *“Norma UNE-EN ISO 14001:2015 Sistemas de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su uso. (ISO 14001:2015)”*, destinado a personal del área extractiva de manera que sea capaz, al igual que lo hicieron las empresas transformadoras del grupo, de implantar, de manera progresiva, un Sistema de Gestión Ambiental que le permita sistematizar su desempeño ambiental.
- Participación de patrones de pesca en talleres de *“International Seafood Sustainability Foundation”* (en adelante, ISSF) dirigidos a mitigar el impacto de la pesca sobre el ecosistema marino, abordando lo siguientes temas:
  - ✓ Medidas para reducir la pesca incidental
  - ✓ Procedimientos e Instrucciones para la liberación de delfines, tiburones, tortugas, mantas y rayas en caso de quedar atrapados, de manera accidental, en las redes de pesca
  - ✓ Dispositivos concentradores de peces biodegradables



- Formación a tripulantes del “Plan de Pesca Responsable”.
- Formación para la adaptación de los sistemas de gestión ambiental de las empresas transformadoras a nuevas regulaciones en materia medioambiental.

#### 7.1.2.) Mantenimiento y mejora de los sistemas de gestión ambiental en la actividad transformadora:

Las tres industrias transformadoras disponen de sistemas de gestión ambiental o sistemas integrados de gestión que integran el desempeño ambiental en la actividad de la Compañía y que requieren de una dotación de recursos humanos y económicos que garanticen su funcionamiento y la mejora continua.

Salica Industria Alimentaria y Salica Alimentos Congelados cuentan con la certificación ISO 14001:2015 y en el caso de Salica Alimentos Congelados está, además, reconocida con el EMAS (“Eco-Management and Audit Scheme”), dando cuenta periódicamente y de manera voluntaria del funcionamiento de su sistema de gestión ambiental a través de una declaración medioambiental verificada por organismos independientes.

Por otro lado, Salica Industria Alimentaria y Salica del Ecuador son auditadas anualmente, por un tercero independiente, para verificar el cumplimiento de las medidas de conservación de ISSF que, de manera voluntaria, las tres Compañías transformadoras se han comprometido a cumplir.

#### 7.1.3.) Mantenimiento y mejora de las Buenas Prácticas en buques atuneros para una pesca Responsable

Todos los pesqueros del Grupo Albacora están certificados en la “Norma UNE 195006:2016 Atún de Pesca Responsable. Buques cerqueros congeladores”, (en adelante Norma APR) e inscritos en el registro PVR de ISSF (“Proactive Vessel Register”). Esto implica el cumplimiento, de manera voluntaria, tanto de los requisitos establecidos en la Norma APR como de las medidas de conservación de ISSF.

En el ámbito concreto de la gestión responsable de los dispositivos concentradores de peces (DCPs), la Compañía participa activamente en diversos programas de mejora de estos. En concreto, cabría destacar el proyecto “FAD Watch”, de recogida de DCPs en las Islas Seychelles; y sendas iniciativas para el desarrollo de DCPs biodegradables liderados, respectivamente, por la Unión Europea en el océano Índico, y la Comisión Interamericana del Atún Tropical (CIAT) en el océano Pacífico oriental.

El proyecto liderado por la Unión Europea en el Índico concluyó a mediados de 2019, habiéndose presentado sus resultados en septiembre de ese mismo año. Los propios organizadores del proyecto reflejaron su satisfacción con la participación de las empresas atuneras implicadas, dado que pudieron plantarse hasta 800 de los 1000 FADs objetivo. En cuanto a resultados, se presentan puntos positivos, como que el nivel de capturas entre los FADs del proyecto, y los ordinarios, resultan similares. En lo relativo a los materiales se manifiesta que, considerando la relativa idoneidad de los cabos, la parte sumergida del rabo podría construirse con materiales biodegradables, aunque se destaca que para la estructura flotante habría que indagar más.

Durante el 2019, el Grupo no ha dotado provisiones ni garantías para riesgos ambientales, tampoco se han obtenido subvenciones ni deducciones fiscales por causas medioambientales.

## **7.2 Contaminación**

Las emisiones de carbono que se generan como resultado de la actividad desarrollada por las Sociedades que integran el Grupo Albacora pueden desglosarse de la siguiente manera:

- ✓ Emisiones generadas en la parte extractiva: principalmente se originan como resultado del consumo de combustible necesario para la propulsión de los buques propiedad del grupo y del funcionamiento de todos los equipos necesarios para poder realizar la pesca, su congelación y su posterior almacenamiento.
- ✓ Emisiones generadas en la parte transformadora: se originan tanto por el empleo de combustible como por el empleo de la electricidad necesaria para llevar a cabo los procesos productivos y el almacenamiento de materias primas y producto terminado a temperaturas de refrigeración y congelación.

A continuación, se presenta la evolución del desglose de las emisiones generadas, así como la intensidad de las mismas.

	Ton CO <sub>2eq</sub> 2019	Ton CO <sub>2eq</sub> 2018
<b>Emisiones directas-Alcance 1</b>	<b>268.811,93</b>	<b>300.437,21</b>
Extractivo	257.043,00	289.054,36
Transformador	11.768,93	11.382,85
<b>Emisiones indirectas-Alcance 2</b>	<b>6.187,01</b>	<b>6.167,27</b>
Extractivo	270,60	264,98
Transformador	5.916,41	5.902,29
<b>Emisiones Alcance 1 + Alcance 2</b>	<b>274.998,95</b>	<b>306.604,48</b>

	Intensidad emisiones 2019	Intensidad emisiones 2018
Por pescado capturado (Ton)	1,40	1,53
Por pescado procesado (Ton)	0,24	0,27

Con el fin de minimizar las emisiones de carbono se llevan a cabo diferentes acciones, entre las que se pueden destacar las siguientes:

- ✓ Planes de Gestión de Eficiencia energética en los buques pesqueros.
- ✓ Certificado Internacional de prevención de la contaminación atmosférica en los buques pesqueros.
- ✓ Mejora de la iluminación en plantas transformadoras a través de la incorporación de luminarias más eficientes.

En diciembre de 2019 se ha culminado, además, el proceso de implantación de placas fotovoltaicas en diferentes compañías del grupo, tanto en la parte transformadora como en la extractiva, de manera que se prevé nuevamente, para el año 2020, una reducción de las emisiones y de su intensidad en ese ámbito.

### **7.3 Economía circular y prevención de gestión de residuos**

Con el fin de impulsar la transición hacia una economía circular, se llevan a cabo diferentes acciones:

- ✓ Favorecer la aplicación efectiva del principio de jerarquía de los residuos, promoviendo la prevención de su generación, fomentando la reutilización, fortaleciendo el reciclado y favoreciendo su trazabilidad.

Para poder llevar a cabo esta acción es imprescindible segregar correctamente los diferentes tipos de residuos generados y cuantificarlos. Por ello, las tres empresas transformadoras cuentan con sistemas de recogida, clasificación y almacenamiento de residuos de manera segregada e identificada.

A partir de su análisis se pueden extraer los siguientes datos:

	Toneladas 2019	% 2019	Toneladas 2018	% 2018
Residuos Generados	792,88	100	711,21	100,00
No Peligroso	766,42	96,66	630,51	88,65
Peligroso	26,31	3,34	80,69	11,35
Residuos Valorizados	790,43	99,69	685,68	96,41
No Peligroso	766,42	100	625,24	99,16
Peligroso	24,01	91,26	60,44	74,90

El 100% de los residuos generados se gestiona a través de gestores autorizados.

Por otro lado, salidas de los procesos productivos que se consideraban residuos han pasado a considerarse subproductos, que se emplean como materia prima en otros procesos productivos llevados a cabo por industrias ajenas al Grupo. Este sería el caso de:

- Restos de pescado que no pueden ser aprovechados en la fabricación propia y que son destinados a procesos de producción de harinas para consumo animal. El año 2019, se han destinado un total de 17.641,63 toneladas de restos de pescado a tal fin frente a las 17.478,70 generadas el año 2018.
- Aceites vegetales remanentes del proceso productivo que son destinados a procesos de fabricación de Biodiesel o de fabricación de piensos para alimentación animal. Durante el año 2019 se han recogido 9,94 toneladas destinadas al uso indicado frente a las 16,76 Toneladas recogidas el año anterior.

- ✓ Promover pautas que incrementen la innovación y la eficiencia global de los procesos productivos, mediante la adopción de medidas como la implantación de sistemas de gestión ambiental.

Tal y como se adelantaba en el presente informe, las tres plantas transformadoras que forman parte del Grupo disponen de sistemas de gestión ambiental, estando certificados en la norma ISO 14001:2015 los sistemas de gestión ambiental de dos de las tres plantas.

- ✓ Promover formas innovadoras de consumo sostenible, que incluyan productos y servicios sostenibles.

Para ello se continúa con la fabricación de productos elaborados con ingredientes procedentes de la agricultura ecológica y con pescado procedente de pesquerías certificadas como sostenibles o participantes en proyectos de mejora pesquera, a los que se suma el lanzamiento de una referencia fabricada con materia prima certificada por AENOR como "Atún de Pesca Responsable"

- ✓ Promover un modelo de consumo responsable, basado en la transparencia de la información sobre las características de los bienes.

Desde comienzos del año 2018, todas las conservas de atún fabricadas y comercializadas por las empresas del grupo han incorporado en su etiquetado, de manera voluntaria, el nombre científico de la especie de atún empleada y la zona en la que dicho pescado se ha capturado, de manera que se facilita al consumidor mayor información en la que pueda basar sus decisiones de compra. En el año 2019 se ha trabajado en una herramienta para facilitar más información aún, de manera que el consumidor pueda disponer desde enero 2020 de información on line relativa el periodo de pesca y a los pesqueros que han capturado el pescado empleado en un determinado lote de producción.

- ✓ Promover la creación de los cauces adecuados para facilitar el intercambio de información y la coordinación con las administraciones, la comunidad científica y tecnológica y los agentes económicos y sociales, de manera que se creen sinergias que favorezcan la transición.

A lo largo del año 2019, Salica Industria Alimentaria ha participado en un Proyecto piloto de aplicación de la metodología Ecocanvas en colaboración con empresas de su sector y la agencia de desarrollo local de Bermeo- Behargintza.



Por parte de la flota, se ha participado en el proyecto SAREBIO junto con AZTI, la colaboración de Bermeo Tuna World Capital y con la financiación del Gobierno Vasco a través de Programa Operativo del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP). Proyecto que continuará en 2020 y cuyo objetivo es estudiar el reciclado y valorización de las redes de cerco una vez que estas son descartadas por la flota.

- ✓ Difundir la importancia de avanzar desde la economía lineal hacia una economía circular, fomentando la transparencia de los procesos, la concienciación y sensibilización de la ciudadanía.

Los resultados de los proyectos indicados en el punto anterior han sido difundidos a través de la participación de Salica y Albacora en diferentes foros.

Adicionalmente a las acciones indicadas, y como resultado del ciclo de mejora continua de los sistemas de gestión implantados en cada una de las Compañías, en 2018 se detectaron nuevas acciones que no ha sido posible abordar a lo largo del 2019 y que por ello se trasladan al 2020. Se trata de las siguientes acciones:

- Cuantificación del porcentaje de insumos reciclados empleados en los productos fabricados y comercializados.
- Análisis de oportunidades de incremento del porcentaje de material reciclado en insumos.
- Análisis de costes del empleo de materiales de envase/embalaje de papel y cartón procedentes de bosques cuya gestión está certificada como sostenible.

En la parte extractiva, el grupo de trabajo multidisciplinar creado, en 2018, para dar respuesta a las necesidades detectadas a través del análisis del contexto y entorno de la organización ha continuado trabajando en la misma dirección a lo largo del 2019, culminando con la dotación de compactadoras de residuos en cada uno de los pesqueros propiedad del grupo. La dotación de compactadoras ligada a la preparación de un “Plan de Gestión de Basuras” específico de cada pesquero permitirá una mejor gestión de los residuos generados a bordo.

Por otro lado, se continúa trabajando en el proyecto de desarrollo de DCPs biodegradables junto con la comunidad científica y tecnológica y asociaciones de pesca que persiguen el mismo objetivo de reducción del impacto de las artes de pesca sobre el medioambiente. A lo largo de 2019 los esfuerzos de la Compañía en esta materia se han centrado en la participación en sendos proyectos desarrollados en los océanos Pacífico e Índico. En el primero de los casos mencionados, se trabajó en conjunción con otros armadores bajo la batuta de la Comisión Interamericana del Atún Tropical (CIAT); en el segundo, de la mano de la Comisión Europea.

#### **Acciones para combatir el desperdicio de alimentos**

Teniendo en cuenta que los productos fabricados y comercializados por las Compañías del Grupo no se consideran productos perecederos debido a su extensa vida útil, y que el aprovechamiento de la materia prima principal en procesos productivos propios y ajenos es muy alto, no se ha considerado el desperdicio de los alimentos como un aspecto material de la organización.

Por otro lado, es importante subrayar que el bajo porcentaje de pesca incidental que pueda ser capturada por los buques del Grupo es en gran medida puesto a disposición de los mercados locales, donde esa proteína es debidamente aprovechada.

### **7.4 Uso Sostenible de los recursos**

#### **Consumo de agua**

El agua es un recurso imprescindible en el proceso de fabricación llevado a cabo en nuestras instalaciones y su calidad e inocuidad debe estar garantizada puesto que en muchas fases del proceso entra en contacto directo con los alimentos e incluso forma parte de estos cuando se añade como ingrediente.

La Compañía tiene en cuenta que la escasez de agua afecta a más del 40 por ciento de la población mundial, una cifra que probablemente crecerá con el aumento de las temperaturas globales producto del cambio climático. Según datos del *World*

*Resources Institute*, los países en los que se encuentran las plantas procesadoras del Grupo, España y Ecuador, presentan estrés hídrico del 40-80% y 10-20% respectivamente, aunque la ubicación de las plantas en España es en zonas que presentan el menor estrés dentro del conjunto del país.

Por todo esto, lograr una mayor eficiencia del uso del agua en las plantas transformadoras es uno de los objetivos prioritarios del Grupo.

A continuación, se indica la evolución en el consumo de agua realizado en las plantas transformadoras, así como su procedencia o fuente:

	Extracción agua (m <sup>3</sup> ) 2019	Extracción agua (m <sup>3</sup> ) 2018
Aguas superficiales incluida el agua de humedales, ríos, lagos y océanos	-	-
Aguas subterráneas	-	-
Aguas de lluvia recogida y almacenada por la organización	-	-
Aguas residuales de otra organización	-	-
Agua de suministros municipales u otros servicios hídricos públicos o privados	394.749	361.611
<b>Volumen total de agua extraída</b>	<b>394.749</b>	<b>361.611</b>

El incremento en el consumo de agua durante el año 2019 se debe al incremento en el volumen de pescado procesado. Con el objetivo de continuar reduciendo el consumo de agua por tonelada de pescado procesada se llevan a cabo acciones de sensibilización del personal, así como mejoras de procesos e inspecciones en planta que permitan detectar fugas y/o usos inadecuados del agua. Igualmente se cuantifican los consumos y se establecen objetivos de reducción.

En el caso de los buques se emplea agua de mar resultando necesario, en aquellos casos en los que se requiere una calidad de agua potable, un tratamiento previo a su empleo/consumo. Dicho tratamiento consiste en una desalinización y posterior cloración. Este consumo de agua de mar se apoya de consumo de agua dulce. Las tomas de esta agua, realizadas de servicios hídricos públicos en puertos para abastecer a los buques y de suministros municipales para abastecer a infraestructuras de apoyo en tierra, ha supuesto en 2019 un consumo de 40.755 m<sup>3</sup>

#### Consumo de materias primas

Por la naturaleza del negocio de las industrias, el Grupo utiliza en su proceso de producción y envasado una gran cantidad de insumos renovables y no renovables.

A continuación, se muestra el detalle de la evolución en el consumo de materias primas (kg) de las industrias transformadoras:

	Insumos (kg) 2019	Insumos (kg) 2018
Materias Primas (PESCADO)	72.952.952	64.201.939,46
Aceites vegetales	6.403.105	5.664.472,90
Metal	3.218.610	2.646.103,12
Vidrio	540.559	675.220,94
Papel/Cartón	15.606.210	10.756.774,20
Plástico	92.670,60	84.597,11 *
<b>Total</b>	<b>98.814.106,76</b>	<b>84.029.107,73</b>

\* Corrección de cantidad de plástico consumido en "Estado de Información No Financiera 2018"

El incremento en el consumo de insumos responde a un incremento de la producción. El 96% de los insumos empleados en la fabricación de los productos de las industrias del grupo procede de materiales renovables, lo que implica que proceden de recursos abundantes que se reponen con rapidez mediante ciclos ecológicos o procesos agrícolas, de modo que los servicios proporcionados por estos y otros recursos vinculados no están en peligro y siguen disponibles para próximas generaciones, siempre que el uso actual no exceda la renovación neta durante el período considerado.

El principal recurso renovable empleado es el atún. Con el fin de garantizar que su uso no exceda su tasa de renovación, se ha incrementado el porcentaje de compras de pescado procedente de pesquerías certificadas como sostenibles bajo el estándar MSC, cuyo primer principio establece que la pesca debe realizarse a un nivel que permita su continuidad de manera indefinida o procedente de flotas pesqueras que participan en proyectos de mejora de las pesquerías cuyo objetivo es la certificación MSC.

Por otro lado, es importante subrayar que el 98% de los insumos no renovables empleados son reciclables, de manera que una vez que son desechados tras el consumo del producto que contienen, por ejemplo, en el caso de los envases de metal y vidrio, estos son sometidos a un proceso de transformación o aprovechamiento que permite que puedan ser utilizados nuevamente.

En cuanto a la parte extractiva del negocio se refiere, los principales insumos empleados son: el combustible, los víveres, la sal y los lubricantes. A continuación, se indica el volumen de compra que supone cada uno de ellos, así como su evolución a lo largo de los dos últimos años:

	Insumos (%) 2019	Insumos (%) 2018
Combustible	69	71
Sal	4	5
Lubricantes	3	4
Viveres	4	5

#### Consumo de energía

El Grupo hace uso de los siguientes recursos energéticos, para el desarrollo de sus actividades:

- Electricidad: Se emplea principalmente para el almacenamiento del atún, ya sea como materia prima o producto terminado, a temperaturas de refrigeración y/o de congelación y al funcionamiento de la maquinaria empleada en el proceso de fabricación.

Adicionalmente se emplea para actividades auxiliares como la iluminación, seguridad de las instalaciones y funcionamiento de equipos informáticos.

En el caso de los buques la electricidad necesaria para el funcionamiento de sus equipos se genera a través del consumo de combustible.

Un 14.50% de la electricidad consumida procede de fuentes renovables.

- Fuel oil: se emplea como combustible en los buques mercantes principalmente.
- Diésel: se emplea como combustible, mayoritariamente en los buques pesqueros, aunque también se utiliza en calderas de algunos de los establecimientos en tierra.
- Gas Natural: se emplea como combustible tanto en las oficinas de la sede central del grupo como en la planta transformadora ubicada en la misma provincia.
- GLP: se emplea en diferentes procesos y servicios auxiliares en una de las plantas transformadoras del Grupo.



A continuación, se muestra el detalle y evolución de la energía consumida por el Grupo:

	Energía Consumida (GJ) 2019	Energía Consumida (GJ) 2018
<b>1) Por consumo de Combustible</b>	<b>3.603.817,86</b>	<b>4.025.124,68</b>
Diesel	3.420.175,59	3.764.046,18
Gas Natural	17.068,10	18.575,58
Fuel/GLS Bunker	166.566,84	242.496,70
GLP	7,33	6,23
<b>2) Por consumo de Electricidad</b>	<b>70.989</b>	<b>70.783,43</b>
Renovable	10.310,07	10.305,36
No Renovable	60.678,84	60.478,07
<b>3) % de energía renovable</b>	<b>0,28</b>	<b>0,25</b>

	GJ/Ton 2019	GJ/Ton 2018
Consumo de combustible por Ton capturada	18,77	20,47
Consumo de combustible por Ton procesada	2,15	2,37
Consumo de electricidad por Ton procesada	0,97	1,04

Con el objetivo de reducir aún más el impacto asociado al consumo de electricidad, durante el 2019, se han instalado placas fotovoltaicas en tres compañías del grupo, a fin de minimizar el consumo de energía eléctrica procedente de fuentes no renovables. Los resultados de esta acción serán valorados en 2020.

## 7.5 Cambio climático

El impacto del cambio climático en las pesquerías de túnidos tropicales no ha sido objeto de estudio científico hasta fechas relativamente recientes. En el artículo publicado por investigadores de AZTI TECNALIA en la prestigiosa revista científica *“Global Change Biology”* se analiza el impacto de este factor sobre la distribución y abundancia de seis especies de atún, tres de las cuales son pesca objetivo del Grupo. En este sentido, las conclusiones a las que llega la publicación apuntan en la dirección de que *“el listado y el rabil, principales atunes enlatados, se vuelvan más abundantes en las zonas tropicales, así como en la mayoría de las zonas de explotación de los países costeros (...)”*. En palabras de los investigadores, *“teniendo en cuenta que la mayoría del consumo humano de proteína de atún procede del listado y del rabil de la franja tropical, los datos obtenidos constituyen relativamente buenas noticias para que la pesca del atún siga siendo una fuente de alimentación importante”*.

En cualquier caso, y consciente de los desafíos que presenta el cambio climático, se colabora activamente con la comunidad científica en varios campos de investigación. El mantenimiento de los océanos y su ecosistema natural son de máxima importancia para el planeta. La Compañía comparte la inquietud medioambiental sobre los efectos de la pesca no sostenible. Por este motivo, realiza diversas actividades para aumentar los conocimientos de las especies que pescan y mejorar la selectividad de las técnicas al faenar.

Con su larga historia en la pesca, el Grupo ofrece valiosa información para el debate actual sobre la sostenibilidad. La ciencia ha de ser siempre el factor determinante: por ello, participa activamente con la comunidad científica. Fomenta las visitas de científicos marinos internacionales a sus barcos y participa periódicamente en programas de desarrollo científico a cargo del Instituto Español de Oceanografía, AZTI-Tecnalia y la ISSF.

Actualmente, el Grupo está analizando las posibilidades de fijar unas metas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. No obstante, a lo largo de 2019 el Grupo se ha ido preparando para cumplir con la normativa de la Organización Marítima Internacional que obligará, a partir del 1 de enero de 2020, a reducir el contenido de azufre de los combustibles marinos al 0,50% (del 3,50% actual).

## **7.6 Protección de la biodiversidad**

Dado que el Grupo asume el compromiso de mantener una industria del atún ética y sostenible, la Compañía considera también parte de su responsabilidad analizar el impacto de la pesca y ampliar el espectro de los conocimientos del sector en el que opera. Por este motivo, trabaja estrechamente con las Organizaciones Regionales de Ordenación Pesquera (OROPs), el Instituto Español de Oceanografía (IEO), AZTI-Tecnalia, así como con la *International Seafood Sustainability Foundation* (ISSF), con el fin de someter a revisión y mejorar constantemente sus técnicas de pesca tomando como base la información científica a disposición del sector pesquero, tomando a su vez conocimiento de la situación del sector en su conjunto. El Grupo respeta absolutamente todos los volúmenes de capturas definidos en sus contratos con países terceros, observando siempre estrictas medidas de gestión. De esta manera, se asegura de que la pesca siga siendo sostenible y los suministros de túnidos tropicales continúen siendo estables.

Las OROPs constituyen una parte importante del sólido marco mundial de supervisión. Estas organizaciones supervisan la pesca comercial en vastas áreas geográficas. Hay 4 OROPs en el ámbito de los túnidos tropicales: la Comisión del Atún para el Océano Índico (IOTC, por sus siglas en inglés); la Comisión Internacional para la Conservación del Atún Atlántico (ICCAT); la Comisión de las Pesquerías del Pacífico Oeste y Central (WCPFC); y la Comisión Interamericana del Atún Tropical (CIAT).

La flota pesquera del Grupo está inscrita en el *Proactive Vessel Register* (PVR) de la *International Seafood Sustainability Foundation* (ISSF), lo que implica que todos sus barcos cumplen con las medidas de conservación de ISSF que se citan a continuación:

- Observador externo a bordo: se mantiene un compromiso pleno de transparencia, motivo por el cual su flota tiene un 100% de cobertura de observadores. Esto permite la adecuada inspección de sus operaciones y garantiza que son totalmente responsables de nuestras acciones.
- Desde finales de 2014 toda la flota está totalmente equipada con un sistema de observación remota: la Compañía es parte en un acuerdo firmado por la flota atunera y las autoridades de pesca españolas. El Grupo tiene el compromiso de que todos sus barcos del océano Atlántico, independientemente de la bandera nacional bajo la que naveguen (sea la española u otra), se sometan al sistema de control aplicable a los barcos con pabellón español.
- Limitación de Capacidad: sin limitarse a lo contemplado por la normativa nacional o internacional aplicable a cada caso, cualquier nueva construcción de un buque atunero por parte del Grupo conllevará la aportación voluntaria, en forma de desguace, de su equivalente en Capacidad de cubas, de entre los buques atuneros congeladores admitidos a tales efectos por ISSF (<https://iss-foundation.org/knowledge-tools/databases/proactive-vessel-register/>)

Como una medida adicional a las establecidas por ISSF, el Grupo proporciona formación actualizada a todos sus tripulantes periódicamente tanto de manera interna como externa; esta última a cargo de reconocidas instituciones científicas como el Instituto Español de Oceanografía, AZTI Tecnalia y la propia ISSF. De esta forma, sus tripulantes conocen las técnicas de pesca más recientes, están al tanto de las nuevas obligaciones normativas y saben cómo aplicarlas en la mar.

### **Enfoque de la gestión pesquera del Grupo Albacora**

El compromiso con la sostenibilidad y el cumplimiento son la base del trabajo diario de sus empleados. Un equipo interdepartamental se asegura de que la Compañía cuente con las herramientas necesarias para satisfacer los compromisos en materia de sostenibilidad y cumplimiento. Su Departamento de Flota desempeña un papel fundamental en este equipo. Adaptan sus herramientas para dar respuesta a las exigencias medioambientales y normativas de los océanos Atlántico, Índico y Pacífico.

Así, la gestión pesquera integral de la Compañía consta de siete bloques básicos:

### **1. Formación continua**

Antes de cada viaje, cada miembro de la tripulación asiste a una sesión de formación interna. Esto aporta valiosas actualizaciones sobre los requisitos normativos de la UE, las OROPS a nivel mundial, y acerca de los avances más recientes en las técnicas de pesca. También se proporciona formación adicional después de las reuniones con la OROP pertinente para comunicar las últimas decisiones a los tripulantes. Cuando no están en la mar, las tripulaciones asisten igualmente con carácter periódico a sesiones de formación organizadas por AZTI – Tecnalia y la ISSF.

### **2. Rápida aplicación de las actualizaciones reglamentarias**

Se proporciona a todas las tripulaciones una guía resumida y accesible de todas las normas correspondientes a su travesía, que comprenden tanto las aguas en las que navegarán como aquellas en las que van a faenar. Actualiza y sitúa al personal en el momento legislativo aplicable en las distintas jurisdicciones, con las que necesariamente tiene que relacionarse y cumplir. La guía explica también los acuerdos de pesca existentes para los países donde van a operar. El equipo interdepartamental actualiza el compendio después de cada travesía, y elabora una lista de control fácilmente accesible para todos los tripulantes que detalla los requisitos reglamentarios clave. También se dota a las tripulaciones de herramientas para identificar los límites marítimos exactos en las regiones donde navegan. Esto es de vital importancia, ya que puede ser difícil reconocer los límites entre las aguas internacionales y las zonas económicas exclusivas de los países.

### **3. Órdenes permanentes y gestión responsable**

El Grupo Albacora dicta órdenes permanentes a sus tripulaciones que deben cumplirse estrictamente. Estas órdenes cubren los aspectos esenciales de los derechos y la responsabilidad de la tripulación mientras se encuentre a bordo. Incluyen reglas específicas aplicables a cada océano surcado por sus barcos, medidas de seguridad relacionadas con las características de cada buque y normas aplicables al cruzar las zonas entre caladeros (las denominadas zonas de tránsito).

Además, contienen los valores profesionales generales que definen al Grupo. Sus oficiales, siendo las personas que garantizan el cumplimiento del compromiso del Grupo con la pesca sostenible, tienen una responsabilidad especial. También se requiere a los capitanes que firmen un formulario de consentimiento cuando se hacen cargo de un barco de manos de su antecesor al final de una campaña de pesca. Al suscribirlo, reconocen que el barco cumple plenamente todos los requisitos reglamentarios y de la Compañía. Los miembros de la tripulación firman asimismo un Formulario de Conformidad después de su formación y antes de embarcarse en una travesía, confirmando que han recibido la formación necesaria y conocen plenamente las normas reglamentarias y de cumplimiento más recientes.

### **4. Supervisión continua**

Además de los observadores a bordo, todos los barcos del Grupo disponen de tres sistemas independientes de control electrónico conocidos como Sistemas de Seguimiento de Buques (*Vessel Monitoring System – VMS*) en funcionamiento mientras estén en la mar. El primero de ellos es el EU VMS, que permite a las autoridades españolas supervisar las actividades de nuestros barcos en todo momento. El segundo pertenece a la OROP a cargo de la gestión de las aguas en las que faena el barco. Por otra parte, la Compañía posee su propio VMS privado que permite controlar continuamente sus actividades, también por medio de una cámara situada en la cubierta de pesca.

### **5. Gestión proactiva de incidentes**

Cuando se informa sobre un incidente, un equipo multidisciplinar interno revisa lo ocurrido y valora las medidas adoptadas.

### **6. Auditorías externas de la gestión de los recursos marinos**

Se realizan auditorías internas dos veces al año y la empresa se somete de manera voluntaria a auditorías externas periódicas a cargo de entidades de certificación acreditadas; AENOR en el caso de las auditorías de certificación según la norma UNE 19506 ATÚN DE PESCA RESPONSABLE y MRAG en el caso de las auditorías de cumplimiento de las medidas de conservación de ISSF.

Como quiera que los barcos de la Compañía están incluidos en la *ProActive Vessel Registry* de ISSF, todos ellos pasan necesariamente un control de cumplimiento de requisitos, de periodicidad anual, para continuar dados de alta en el citado registro. Asimismo, en el ejercicio de 2019, cuatro barcos de Albacora fueron sometidos a una auditoría de nivel 2 (remota



reforzada), superándola con éxito el 100% de los mismos, hecho por el cuál no resultó necesario realizar ninguna auditoría de nivel 3 (presencial).

#### **7. Proyectos de mejora de las pesquerías – Fisheries Improvement Projects (FIP)**

El Grupo Albacora participa en el seno de OPAGAC en diferentes proyectos de mejora de las pesquerías en los tres océanos en los que opera. El fin último que se persigue es alcanzar la certificación del “*Marine Stewardship Council (MSC)*” para las tres especies de atún (listado, patudo y rabil) que se pesca con cerco en los océanos Atlántico, Índico y Pacífico.

En 2014 OPAGAC encargó a una consultora independiente llevar a cabo una evaluación previa de las pesquerías. Este estudio se llevó a cabo con la versión 1.3 del standard de MSC y una revisión posterior por la WWF con la nueva versión (2.0) cambió alguno de los criterios de puntuación. En el año 2015 se le pidió a otra consultora revisar el Principio 2 de la MSC. Ambos informes están siendo utilizados por el grupo asesor y el equipo de gestión del FIP para diseñar un plan de acción que sea realista, específico y alcanzable. Muchos de los problemas con la pesca de atunes caen dentro del dominio de la Organizaciones Regionales de Pesca y OPAGAC tiene poca influencia en el resultado. Sin embargo, hay mejoras internas que pueden ser abordadas, así como influir por medio de la Comisión Europea para impulsar la correcta gestión de las pesquerías a nivel regional.

El día 11 de febrero de 2016, OPAGAC firmó con WWF un acuerdo con el que se pone en marcha el FIP, lo que supone que los pescadores aporten soluciones viables para:

- Optimizar el método de pesca
- Disminuir los impactos en el medioambiente
- OROPs y Estados de Pabellón: Apliquen medias de gestión para asegurar la sostenibilidad de los recursos a largo plazo

Según MSC, hay tres principios que se deben abordar:

- 1.) Poblaciones sostenibles y manejo de las pesquerías: La actividad pesquera debe estar en un nivel en el cual se asegure que puede continuar indefinidamente
- 2.) Manejo del ecosistema: Las operaciones pesqueras deben ser gestionadas de forma que mantengan la estructura, productividad, función y diversidad del ecosistema
- 3.) Buena gestión: La pesquería debe cumplir las leyes pertinentes, y tener un sistema de gestión eficaz que pueda reaccionar a cualquier cambio que se produzca.

2019 representó el tercer año de implantación del proyecto, produciéndose los siguientes resultados parciales, publicados en la web “*fisheryprogress.org*”:

### Western and Central Pacific Tropical tuna – purse seine- OPAGAC

#### FIP at a Glance

**FISHERY STATUS** ⓘ FIP is addressing 28 of 28 indicators

**Current Status:**



**Starting Evaluation:** October 01, 2016

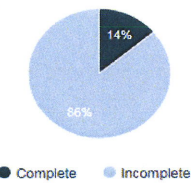


#### FIP PROGRESS

**Progress Rating** ⓘ

**A**  
ADVANCED PROGRESS

**Actions Complete**



**Next Update Due** ⓘ  
MAY 2020

**Target End Date**  
SEP 2021

### Indian Ocean Tropical Tuna - purse seine (OPAGAC)

#### FIP at a Glance

**FISHERY STATUS** ⓘ FIP is addressing 28 of 28 indicators

**Current Status:**



**Starting Evaluation:** October 01, 2016

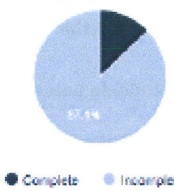


#### FIP PROGRESS

**Progress Rating** ⓘ

**A**  
ADVANCED PROGRESS

**Actions Complete**



**Next Update Due** ⓘ  
MAY 2020

**Target End Date**  
SEP 2021

### Atlantic Ocean Tropical tuna – purse seine (OPAGAC)

#### FIP at a Glance

**FISHERY STATUS** ⓘ FIP is addressing 28 of 28 indicators

**Current Status:**



**Starting Evaluation:** October 01, 2016

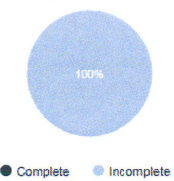


#### FIP PROGRESS

**Progress Rating** ⓘ

**A**  
ADVANCED PROGRESS

**Actions Complete**



**Next Update Due** ⓘ  
MAY 2020

**Target End Date**  
SEP 2021

### Eastern Pacific Ocean Tropical tuna – purse seine (OPAGAC)

#### FIP at a Glance

**FISHERY STATUS** ⓘ FIP is addressing 28 of 28 indicators

**Current Status:**



**Starting Evaluation:** October 01, 2016

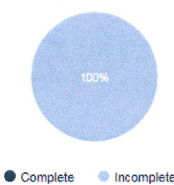


#### FIP PROGRESS

**Progress Rating** ⓘ

**A**  
ADVANCED PROGRESS

**Actions Complete**



**Next Update Due** ⓘ  
MAY 2020

**Target End Date**  
SEP 2021



En 2019 la Compañía continuó con su contribución como miembro del FIP del océano Índico denominado “*Sustainable Indian Ocean Tuna Initiative (SIOTI)*”, cuyo desarrollo puede comprobarse en “*fisheryprogress.org*” junto con la evolución del resto de los proyectos de mejora de las pesquerías en los que participa y cuyos gráficos se han incluido.

## 8. CUESTIONES RELACIONADAS CON LOS RECURSOS HUMANOS

### 8.1 Enfoque de gestión

Tal y como queda establecido en el Código de Conducta, las personas se consideran el factor clave empresarial y, por tanto, en todas las compañías del Grupo se promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, así como la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

El Grupo Albacora promueve la igualdad de oportunidades y ofrece a sus trabajadores, en la mar o en tierra, los estándares más elevados en lo que respecta a las normas en el lugar de trabajo. El Grupo cumple con la normativa laboral y de seguridad, a la vez que aplica mejores prácticas que superan los requisitos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación laboral nacional en todas sus instalaciones.

Como corresponde a una empresa mundial responsable, se asegura de que cada empleado haya suscrito un contrato de empleo y tenga derecho a prestaciones sociales. Además, se mantienen diálogos con partes interesadas de las áreas del empleo y el comercio para garantizar que el entorno laboral que ofrece resulte motivador.

### 8.2 La plantilla

#### Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional y empleada con discapacidad.

A continuación, se muestra la distribución de los empleados por sexo, edad, y clasificación profesional, tanto a nivel global como por cada país, a cierre de ejercicio.

	EMPLEADOS TOTAL GRUPO						Total
	HOMBRE			MUJER			
	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
Alta dirección	1	13	14	-	11	4	43
Mando Intermedio	6	54	5	2	17	1	85
Titulados/administrativos	27	99	38	43	95	25	327
Personal de Flota	82	411	173	-	-	1	667
Resto/Operarios	446	784	131	163	296	118	1.938
<b>Total empleados</b>	<b>562</b>	<b>1.361</b>	<b>361</b>	<b>208</b>	<b>419</b>	<b>149</b>	<b>3.060</b>
<b>Total sexo</b>	<b>2.284</b>			<b>776</b>			<b>3.060</b>

Distribución de la plantilla en España:

	EMPLEADOS EN ESPAÑA						Total
	HOMBRE			MUJER			
	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
Alta dirección	1	7	9	-	2	2	21
Mando Intermedio	-	-	-	-	-	-	-
Titulados/administrativos	6	48	33	8	52	23	170
Personal de Flota	33	133	63	-	-	-	229
Resto/Operarios	7	83	43	1	45	67	246
<b>Total empleados</b>		<b>271</b>	<b>148</b>	<b>9</b>	<b>99</b>	<b>92</b>	<b>666</b>
<b>Total sexo</b>	<b>466</b>			<b>200</b>			<b>666</b>

Distribución de la plantilla en Curaçao:

	EMPLEADOS EN CURAÇAO						Total
	HOMBRE			MUJER			
	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
Alta dirección	-	-	-	-	1	-	1
Mando Intermedio	-	-	-	-	-	-	0
Titulados/administrativos	-	-	-	-	-	-	0
Personal de Flota	8	38	33	-	-	-	79
Resto/Operarios	-	-	-	-	-	-	0
<b>Total empleados</b>	<b>8</b>	<b>38</b>	<b>33</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>80</b>
<b>Total sexo</b>	<b>79</b>			<b>1</b>			<b>80</b>

Distribución de la plantilla en Panamá:

	EMPLEADOS EN PANAMÁ						Total
	HOMBRE			MUJER			
	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
Alta dirección	-	-	-	-	2	-	2
Mando Intermedio	-	-	-	-	-	-	-
Titulados/administrativos	-	1	-	-	-	-	1
Personal de Flota	15	50	15	-	-	-	80
Resto/Operarios	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total empleados</b>	<b>15</b>	<b>51</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>83</b>
<b>Total sexo</b>	<b>81</b>			<b>2</b>			<b>83</b>

Distribución de la plantilla en Ecuador:

	EMPLEADOS EN ECUADOR						Total
	HOMBRE			MUJER			
	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
Alta dirección	1	6	5	-	6	2	19
Mando Intermedio	6	54	5	2	17	1	85
Titulados/administrativos	21	50	5	35	43	2	156
Personal de Flota	7	117	28	-	-	-	152
Resto/Operarios	439	701	88	162	251	51	1.692
<b>Total empleados</b>	<b>473</b>	<b>928</b>	<b>131</b>	<b>199</b>	<b>317</b>	<b>56</b>	<b>2.104</b>
<b>Total sexo</b>	<b>1.532</b>			<b>572</b>			<b>2.104</b>

Distribución de la plantilla en Seychelles:

	EMPLEADOS EN SEYCHELLES						Total
	HOMBRE			MUJER			
	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
Alta dirección	-	-	-	-	-	-	-
Mando Intermedio	-	-	-	-	-	-	-
Titulados/administrativos	-	-	-	-	-	-	-
Personal de Flota	19	73	34	-	-	1	127
Resto/Operarios	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total empleados</b>	<b>19</b>	<b>73</b>	<b>34</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>127</b>
<b>Total sexo</b>	<b>126</b>			<b>1</b>			<b>127</b>

El número de empleados con discapacidad que forma parte de la plantilla del Grupo a cierre del 2019 asciende a 83 personas (82 en el 2018).

A continuación, se muestra la distribución de los empleados por sexo, edad, y clasificación profesional, tanto a nivel global como por cada país a cierre de ejercicio 2018.

	EMPLEADOS TOTAL GRUPO						Total
	HOMBRE			MUJER			
	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
Alta dirección	-	13	15	-	11	5	44
Mando Intermedio	7	53	7	1	19	-	87
Titulados/administrativos	28	109	36	47	94	20	334
Personal de Flota	83	408	168	-	1	-	660
Resto/Operarios	485	777	137	166	294	122	1.981
<b>Total empleados</b>	<b>603</b>	<b>1.360</b>	<b>363</b>	<b>214</b>	<b>419</b>	<b>147</b>	<b>3.106</b>
<b>Total sexo</b>	<b>2.326</b>			<b>780</b>			<b>3.106</b>

Distribución de la plantilla en España:

	EMPLEADOS EN ESPAÑA						Total
	HOMBRE			MUJER			
	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
Alta dirección	-	5	10	-	2	3	20
Mando Intermedio	-	-	-	-	-	-	0
Titulados/administrativos	4	47	30	7	51	16	155
Personal de Flota	30	132	74	-	-	-	236
Resto/Operarios	8	78	44	1	52	74	257
<b>Total empleados</b>	<b>42</b>	<b>262</b>	<b>158</b>	<b>8</b>	<b>105</b>	<b>93</b>	<b>668</b>
<b>Total sexo</b>	<b>462</b>			<b>206</b>			<b>668</b>



Distribución de la plantilla en Curaçao:

	EMPLEADOS EN CURAÇAO						Total
	HOMBRE			MUJER			
	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
Alta dirección	-	-	-	-	1	-	1
Mando Intermedio	-	-	-	-	-	-	0
Titulados/administrativos	-	-	-	-	-	-	0
Personal de Flota	11	43	30	-	-	-	84
Resto/Operarios	-	-	-	-	-	-	0
<b>Total empleados</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	<b>30</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>85</b>
<b>Total sexo</b>	<b>84</b>			<b>1</b>			<b>85</b>

Distribución de la plantilla en Panamá:

	EMPLEADOS EN PANAMÁ						Total
	HOMBRE			MUJER			
	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
Alta dirección	-	-	-	-	2	-	2
Mando Intermedio	-	-	-	-	-	-	0
Titulados/administrativos	-	1	-	-	-	-	1
Personal de Flota	12	40	13	-	-	-	65
Resto/Operarios	-	-	-	-	-	-	0
<b>Total empleados</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>68</b>
<b>Total sexo</b>	<b>66</b>			<b>2</b>			<b>68</b>

Distribución de la plantilla en Ecuador

	EMPLEADOS EN ECUADOR						Total
	HOMBRE			MUJER			
	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
Alta dirección	-	8	5	-	6	2	21
Mando Intermedio	7	53	7	1	19	-	87
Titulados/administrativos	24	61	6	40	43	4	178
Personal de Flota	8	119	23	-	-	-	150
Resto/Operarios	477	699	93	165	242	48	1.724
<b>Total empleados</b>	<b>516</b>	<b>940</b>	<b>134</b>	<b>206</b>	<b>310</b>	<b>54</b>	<b>2.160</b>
<b>Total sexo</b>	<b>1.590</b>			<b>570</b>			<b>2.160</b>

Distribución de la plantilla en Seychelles:

	EMPLEADOS EN SEYCHELLES						Total
	HOMBRE			MUJER			
	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
Alta dirección	-	-	-	-	-	-	0
Mando Intermedio	-	-	-	-	-	-	0
Titulados/administrativos	-	-	-	-	-	-	0
Personal de Flota	22	74	28	-	-	1	125
Resto/Operarios	-	-	-	-	-	-	0
<b>Total empleados</b>	<b>22</b>	<b>74</b>	<b>28</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>125</b>
<b>Total sexo</b>	<b>124</b>			<b>1</b>			<b>125</b>

#### Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

En la tabla siguiente se muestra el número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a cierre de cada ejercicio:

	Nº empleados 2019				Total
	Mujer		Hombre		
	Temporal	Permanente	Temporal	Permanente	
<b>España</b>	15	185	26	440	666
<b>Curaçao</b>	0	1	1	78	80
<b>Panamá</b>	0	2	2	79	83
<b>Ecuador</b>	572	0	1.379	153	2.104
<b>Seychelles</b>	0	1	1	125	127
<b>Total</b>	<b>587</b>	<b>189</b>	<b>1.409</b>	<b>875</b>	<b>3.060</b>

	Nº empleados 2019				Total
	Mujer		Hombre		
	Jornada Parcial	J. Completa	Jornada Parcial	J. Completa	
<b>España</b>	37	163	8	458	666
<b>Curaçao</b>	0	1	0	79	80
<b>Panamá</b>	0	2	0	81	83
<b>Ecuador</b>	0	572	0	1.532	2.104
<b>Seychelles</b>	0	1	0	126	127
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>739</b>	<b>8</b>	<b>2.276</b>	<b>3.060</b>

	Nº empleados 2018				Total
	Mujer		Hombre		
	Temporal	Permanente	Temporal	Permanente	
España	12	194	14	448	668
Curaçao	-	1	-	84	85
Panamá	-	2	11	55	68
Ecuador	570	-	1590	-	2.160
Seychelles	-	1	-	124	125
<b>Total</b>	<b>582</b>	<b>198</b>	<b>1.615</b>	<b>711</b>	<b>3.106</b>

	Nº empleados 2018				Total
	Mujer		Hombre		
	Jornada Parcial	J. Completa	Jornada Parcial	J. Completa	
España	33	173	3	459	668
Curaçao	-	1	-	84	85
Panamá	-	2	-	66	68
Ecuador	-	570	-	1590	2.160
Seychelles	-	1	-	124	125
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>747</b>	<b>3</b>	<b>2.323</b>	<b>3.106</b>

**Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional**

El Grupo tiene un promedio de contratos en el 2019 de 5.080 que se desglosa de la siguiente manera:

	Promedio anual de contratos												5.080
	Mujer						Hombre						
	< 30 años		30-50 años		> 50 años		< 30 años		30-50 años		> 50 años		
	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	
Directivos	-	-	6	2	2	2	-	1	4	5	2	11	
Mandos Intermedios	-	-	22	-	2	-	4	-	38	-	14	-	
Técnicos y administrativos	63	5	113	30	6	10	114	3	456	37	52	26	
Resto de personal asalariado	345	1	532	6	102	15	817	9	1.153	64	145	31	
Personal de flota	-	-	-	1	-	-	5	91	5	525	-	204	
<b>Total empleados</b>	<b>408</b>	<b>6</b>	<b>673</b>	<b>39</b>	<b>112</b>	<b>27</b>	<b>939</b>	<b>104</b>	<b>1.656</b>	<b>631</b>	<b>213</b>	<b>272</b>	



	Promedio anual de contratos												
	Mujer						Hombre						
	< 30 años		30-50 años		> 50 años		< 30 años		30-50 años		> 50 años		
	J. Parcial	J. Comp.	J. Parcial	J. Compl.	J. Parcial	J. Compl.	J. Parcial	J. Compl.	J. Parcial	J. Compl.	J. Parcial	J. Compl.	
Directivos	-	-	-	8	-	4	-	1	-	8	2	11	
Mandos Intermedios	-	-	2	20	-	2	-	4	-	38	-	14	
Técnicos y administrativos	1	67	26	117	4	12	-	118	1	488	2	76	
Resto de personal asalariado	-	346	-	538	1	116	86	739	163	1.059	41	134	
Personal de flota	-	-	-	1	-	-	-	96	-	530	-	204	
<b>Total empleados</b>	<b>1</b>	<b>413</b>	<b>28</b>	<b>684</b>	<b>5</b>	<b>134</b>	<b>86</b>	<b>958</b>	<b>164</b>	<b>2.122</b>	<b>45</b>	<b>439</b>	<b>5.080</b>

(\*) Particularidad por prestación de servicios en Zona Franca en Ecuador. Los contratos se renuevan cada 6 meses.

El Grupo tiene un promedio de contratos en el 2018 de 5.299,64 que se desglosa de la siguiente manera:

	Promedio anual de contratos												
	Mujer						Hombre						
	< 30 años		30-50 años		> 50 años		< 30 años		30-50 años		> 50 años		
	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	
Directivos	-	1	12	3	4	3	-	-	16	5	10	10	
Mandos Intermedios	2	-	38	-	-	-	14	-	106	-	14	-	
Técnicos y administrativos	76,91	7	86	49,28	4	19	48,86	4,5	122	44	12	34	
Resto de personal asalariado	332	1	508	43,84	96	71	956,5	6	1414	87,08	191	42	
Personal de flota	-	-	-	1	-	-	24,26	64	239,16	286	46	145,25	
<b>Total empleados</b>	<b>410,91</b>	<b>9</b>	<b>644</b>	<b>97,12</b>	<b>104</b>	<b>93</b>	<b>1.043,62</b>	<b>74,5</b>	<b>1.897,16</b>	<b>422,08</b>	<b>273</b>	<b>231,25</b>	<b>5.299,64</b>

	Promedio anual de contratos												
	Mujer						Hombre						
	< 30 años		30-50 años		> 50 años		< 30 años		30-50 años		> 50 años		
	J. Parcial	J. Comp.	J. Parcial	J. Compl.	J. Parcial	J. Compl.	J. Parcial	J. Compl.	J. Parcial	J. Compl.	J. Parcial	J. Compl.	
Directivos	-	1	-	15	-	7	-	-	-	21	-	20	
Mandos Intermedios	-	2	-	38	-	-	-	14	-	106	-	14	
Técnicos y administrativos	-	83,91	4	132,28	1	21	-	53,36	1,5	164,5	1	45	
Resto de personal asalariado	-	333	-	550,84	15	153	-	962,5	-	1501,08	1	232	
Personal de flota	-	-	-	1	-	-	-	88,26	-	525,16	-	191,25	
<b>Total empleados</b>	<b>-</b>	<b>419,91</b>	<b>4</b>	<b>737,12</b>	<b>16</b>	<b>181</b>	<b>-</b>	<b>1.118,12</b>	<b>1,5</b>	<b>2317,74</b>	<b>2</b>	<b>502,25</b>	<b>5.299,64</b>

(\*) Particularidad por prestación de servicios en Zona Franca en Ecuador. Los contratos se renuevan cada 6 meses.



### Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

A continuación, se muestra una tabla con los despidos producidos en el 2019 por sexo, edad y clasificación profesional:

	Hombre			Mujer			Total
	< 30 años	30-50 años	> 50 años	< 30 años	30-50 años	> 50 años	
Alta Dirección/Gerencia	-	-	-	-	-	1	1
Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-
Titulados /Técnicos Administrativos	-	-	-	-	1	-	1
Personal de flota	1	13	6	-	-	-	20
Resto de personal asalariado	-	2	1	-	1	2	6
<b>Total despidos</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>28</b>

A continuación, se muestra una tabla con los despidos producidos en el 2018 por sexo, edad y clasificación profesional:

	Hombre			Mujer			Total
	< 30 años	30-50 años	> 50 años	< 30 años	30-50 años	> 50 años	
Alta Dirección/Gerencia	-	-	-	-	-	-	-
Mandos intermedios	-	-	-	-	-	-	-
Titulados /Técnicos Administrativos	-	1	-	-	-	-	1
Personal de flota	1	4	6	-	-	-	11
Resto de personal asalariado	-	2	-	-	-	2	4
<b>Total despidos</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>16</b>

### 8.3 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

El empleo de calidad va a ser un valor y debe ser un objetivo exigible en el futuro inmediato. Y el mantener los empleos de calidad será una de las prioridades a nivel mundial. Un empleo digno, estable y de calidad es la esencia de la economía participativa. El Grupo Albacora impulsa medidas para lograr un entorno favorable que facilite en primer lugar la continuidad de esos puestos de trabajo y que además permita la conciliación de la vida personal y laboral. Para ello, se respeta la legislación de cada País y las directrices de organismos internaciones que aúnan las mejores prácticas internacionales.

En lo referente al personal embarcado, todas las tripulaciones cuentan con un periodo vacacional muy superior al establecido por las normas nacionales que resultan de aplicación. En este sentido, con un rango de vacaciones que oscila entre los dos y los cuatro meses, por cuatro que realicen embarcados, la Compañía busca compensar en la medida de lo posible las condiciones de alejamiento que necesariamente implica la prestación de servicios profesionales a bordo de un buque.

En lo referente al personal de oficina de sus sedes en España, se cuenta actualmente con un horario flexible de entrada y salida con el margen de una hora, cuyo objetivo es permitir adaptar a sus empleados la jornada laboral, a las diversas necesidades personales y/o familiares que pudieran tener. De la misma manera, un extenso horario de verano (de 15 de junio a 30 de septiembre) permite a la plantilla disponer de las tardes estivales. Durante el año 2019 se ha adelantado la hora de salida desde las 17:00 horas, flexibilizando la entrada desde las 7:30 y ofreciendo la posibilidad de reducir la parada para comer a 30 minutos.

Con estos cambios se ha logrado ahondar en la flexibilización y mejor organización personal para que la conciliación de la vida laboral y familiar sea efectiva.

Por la actividad que desarrollan las tres industrias, el personal empleado en las mismas trabaja por turnos.

Por otro lado, en el caso de Salica del Ecuador, los horarios establecidos son aprobados por el Ministerio de Relaciones Laborales, tal y como establece la legislación del país.

La Empresa valora el equilibrio de la vida profesional y personal y busca facilitarlos con la aplicación de diferentes recomendaciones para fomentar la flexibilidad y la conciliación, adaptadas a cada actividad y geografía, entre otras:

- Fomentar el uso, por parte de las áreas de negocio, de sistemas de planificación de tareas y gestión eficiente del tiempo de trabajo.
- Recomendación de no convocar reuniones una hora antes de la finalización de la jornada laboral, según los contratos laborales de cada país.
- Tener en cuenta la diferencia horaria a la hora de agendar reuniones con las Sociedades situadas en otros países.
- Fomentar el disfrute de la totalidad de los días de vacaciones, no permitiendo la compensación únicamente económica por los días no disfrutados.
- Horarios flexibles de entrada y salida, ajustándose al horario laboral semanal, atendiendo a las necesidades del negocio.
- Favorecer la adaptación del horario a las necesidades personales en casos de maternidad y paternidad, apoyando la conciliación.

En la actualidad, el Grupo no dispone de una política de desconexión laboral implantada.

#### **8.4 Seguridad y Salud Laboral**

El Grupo Albacora está comprometido con la seguridad, la salud y el bienestar de sus profesionales con el objetivo de reducir al máximo el riesgo de accidentabilidad, mediante el aseguramiento del cumplimiento de la legislación laboral vigente en dicha materia. En cada zona geográfica se implantan planes de formación acordes al puesto de trabajo y al centro de trabajo, fomentando una cultura preventiva, y asegurando los medios humanos y técnicos necesarios para garantizar la seguridad en el trabajo y la vigilancia de la salud de sus profesionales.

Cada una de las actividades desarrolladas por las sociedades que integran el Grupo presenta actividades diferentes por lo que se considera necesario describirlas de forma separada:

**Actividad extractiva.** Existe un Equipo de Seguridad y Salud, dirigido por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y constituido también por Personal del Departamento de RRHH, Departamento de Inspección y del Departamento de Flota, así como asesores externos especialistas en PRL. Las reuniones son abiertas y se invita al resto de trabajadores que quieran asistir de los diferentes centros (tanto de tierra como de los buques). El objetivo del Equipo de Seguridad y Salud es integrar la Prevención de Riesgos Laborales en todos los centros y niveles de la Compañía.

Algunos de los temas que se tratan por el Equipo de Seguridad y Salud de la Compañía son los siguientes:

- Cambios en la estructura organizativa de PRL.
- Cambios en el Plan de Prevención.
- Revisiones de la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva de los distintos centros de trabajo.
- Siniestralidad.

- Plan de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- Vigilancia de la Salud.
- Nuevas iniciativas o mejoras de las condiciones y métodos de trabajo desde la PRL.
- Información sobre la programación anual del SPA y memoria anual de las actividades preventivas.

Durante 2019, el equipo de Seguridad y Salud se reunió un total de 6 veces, desarrollando diferentes proyectos, entre los que se destacan:

- Desarrollo e implementación de nuevos procedimientos del Plan de Prevención de la Compañía (adquisición de productos químicos; reparaciones, asistencias técnicas y pertrechadas).
- Análisis y plan de mejora de las condiciones de seguridad y salud en grandes reparaciones en el astillero SECREN de Madagascar.
- Desarrollo del Plan de Formación 2019, incluido elaboración de módulos de formación específica del puesto en modalidad on-line para el personal embarcado.
- Registro de datos PRL en software MILENA para la mejora de la gestión y control de la documentación preventiva de los trabajadores de la Compañía.
- Análisis de maquinaria y equipos de trabajo en buques de nueva construcción.

De forma adicional a las reuniones del Equipo de Seguridad y Salud de la Compañía se desarrollan otras reuniones, con determinados departamentos de la compañía, para cambios y mejoras en el área de PRL que inciden en la operativa de trabajo de dichos departamentos, cabe citar como ejemplo, entre otras, las reuniones con el Departamento de Compras para la adecuación de transporte de mercancías peligrosas, reuniones con Departamento Comercial y Departamento Legal para gestión de la coordinación de actividades empresariales durante las descargas de pescado.

**Actividad transformadora.** Se dispone igualmente de Comités de Seguridad y Salud formados en cada empresa por personal de diferentes áreas, de manera que la Prevención de Riesgos de Laborales se integre en cada una de las áreas funcionales de cada compañía.

Asimismo, las empresas transformadoras se someten de manera voluntaria a auditorías externas que contemplan, entre otros, requisitos de seguridad y salud laboral, así como el grado de implantación de la Prevención de Riesgos Laborales en cada compañía.

	Salica Industria Alimentaria, S.A. (SIA)	Salica Alimentos Congelados, S.A. (SAC)	Salica Ecuador, S.A. (SAE)
Auditoría Reglamentaria	X		
SMETA	X	X	
BSCI			X

- ✓ **Auditoría Reglamentaria o Legal** es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.
- ✓ **SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit)** utiliza el código acordado por la Iniciativa de Comercio Ético (*Ethical Trade Initiative*) y la legislación local como herramienta de medición, y se desarrolla en 4 módulos, siendo de carácter obligatorio los módulos de Seguridad y Salud y Mano de Obra.



- ✓ **BSCI (Business Social Compliance Initiative)** iniciativa impulsada por las empresas que tiene como compromiso mejorar las condiciones laborales en la cadena de suministro global.

A continuación, se muestra la evolución de los principales índices relacionados con la accidentabilidad del Grupo:

	Mujeres 2019	Hombres 2019	Mujeres 2018	Hombres 2018
Nº horas absentismo	127.932		340.952	
Tasa de frecuencia de accidentes	26,20	11,89	30	13
Gravedad accidentes	0,78	0,46	0,9	0,6
Enfermedades profesionales	4	0	8	0
Accidentes	41	53	40	54

La diferencia entre las horas de absentismo entre los ejercicios 2019 y 2018 se debe que durante en el 2018 se tuvieron en cuenta, como horas de Absentismo, para las Sociedades de Ecuador conceptos como, permisos médicos, horas de formación, días libres compensados y otras licencias.

#### 8.5 Relaciones sociales

La gestión de las relaciones laborales se desarrolla de acuerdo con la legislación que rige en cada entorno geográfico, manteniendo una comunicación abierta en todos los contextos y una política de puertas abiertas, que caracteriza a la Sociedad y, que facilita una comunicación fluida en el seno de la organización.

Adicionalmente, en algunas de las empresas del Grupo se dispone de canales formales de comunicación creados con el fin de mejorar el entorno productivo y la seguridad y salud de los trabajadores. Entre otros, se pueden citar como ejemplos:

##### SALICA INDUSTRIA ALIMENTARIA:

- ✓ Sistema de tarjetas rojas, creado para trasladar mejoras desde el punto de vista ambiental, productivo y de seguridad y salud laboral.
- ✓ Buzón de sugerencias para trasladar de manera anónima, a la Dirección General, cualquier queja, sugerencia, denuncia y/o reclamación.
- ✓ Encuestas de clima.

##### SALICA DEL ECUADOR:

- ✓ Comité de Mejora de Productividad y Responsabilidad Laboral (CMPRL). En este Comité participan colaboradores de diferentes niveles jerárquicos y de áreas estratégicas y a través del mismo, se consultan y comunican diferentes gestiones internas que pueden afectar o beneficiar a los empleados; de esta manera, se genera una sinergia interdepartamental y un buen clima organizacional. El comité se reúne de forma mensual, permitiendo gestionar y hacer seguimiento continuo de todos los temas tratados.
- ✓ Departamento de Bienestar Social, creado para atender los requerimientos de los empleados y en el que se tratan temas de diversa índole como la solicitud de permisos especiales, de anticipos, etc. y a través del que se ofrecen servicios de mediación.

##### SALICA ALIMENTOS CONGELADOS:

- ✓ Sistema de participación/sugerencias.
- ✓ Encuestas de clima.



FLOTA PESQUERA:

- ✓ A lo largo de 2019 se mantiene en vigor el Convenio Colectivo que la Compañía tiene suscrito con la *International Trade Workers Federation* (ITF). Este Convenio, en su vertiente internacional, ha sido pionero en el sector pesquero, al contener cláusulas que permiten la mejora de los mínimos requeridos por la OIT para los tripulantes extracomunitarios empleados por la Compañía. Durante el segundo semestre del año se prorrogó la vigencia del mismo, a la espera de una eventual renovación, que tendría lugar a lo largo de 2020.

**8.6 Formación de los trabajadores**

Los empleados son el principal activo de la Compañía, la cual es consciente de esta realidad, y de que su desarrollo profesional les permitirá crecer, competir y adaptarse a las nuevas tendencias, entornos y necesidades del mercado. Por ello, se considera la formación como una herramienta clave para el desarrollo de las personas y de la propia Compañía.

Cada una de las Sociedades que forma parte del Grupo dispone de un procedimiento de gestión de la formación en el que se establecen los siguientes aspectos:

- Cómo se detectan las necesidades formativas de los empleados
- Cómo se gestionan dichas acciones
- Cómo se evalúa la eficacia de la formación impartida

Como resultado de esta gestión, cada empresa dispone de un Plan Anual de Formación en el que se detalla el calendario de las acciones formativas a abordar durante el año y las personas que participarán en dichas acciones.

De acuerdo con los Planes Anuales de formación establecidos por cada una de las Sociedades del Grupo, a lo largo del año 2019 se han impartido 32.209 horas de formación (39.833 en el 2018).

La formación se engloba en dos grandes grupos:

- ✓ Formaciones orientadas a recordar, reforzar e incidir sobre aquellos aspectos que deben tenerse en cuenta en nuestras operaciones tanto extractivas como productivas, y que son aquellas sobre las que se asienta el sistema. Por ejemplo, formación del Plan de Pesca Responsable en el caso de la parte extractiva y formación en Buenas Prácticas de Manipulación en la parte transformadora.
- ✓ Formaciones orientadas a adquirir nuevos conocimientos que nos permitan responder a las nuevas necesidades de nuestros clientes y/o adaptarnos a nueva normativa y nuevos entornos ambientales y socio-económicos.

En la siguiente tabla se presenta un desglose de las horas de formación impartida por sexo y categoría profesional:

Media de horas de formación al año por empleado	2019	2018 (*)
Nº total de horas de formación	32.209	39.833
Nº total de empleados	3.060	3.106
<b>Media de horas de formación por empleado</b>	<b>11</b>	<b>13</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a mujeres	6.679	10.904
Nº total de empleadas sexo femenino	776	780
<b>Media de horas de formación mujeres</b>	<b>9</b>	<b>14</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a hombres	25.530	28.947
Nº total de empleados sexo masculino	2.284	2.326
<b>Media de horas de formación hombres</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a directivos	560	1.313
Nº total de directivos	43	44
<b>Media de horas de formación por Alta Dirección/Gerencia</b>	<b>13</b>	<b>30</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a mandos intermedios	3.056	5.045
Nº total de mandos intermedios	85	157
<b>Media de horas de formación por Mando Intermedio</b>	<b>36</b>	<b>32</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a titulados/Técnicos administrativos	16.405	8.794
Nº total de técnicos administrativos	327	268
<b>Media de horas de formación por Titulados/ Técnicos Administrativos</b>	<b>50</b>	<b>33</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a personal de flota	9.917	21.522
Nº total de personal de flota	1.938	1.977
<b>Media de horas de formación por Personal de flota</b>	<b>5</b>	<b>11</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas al resto personal asalariado	2.272	3.159
Nº total de operarios	667	659
<b>Media de horas de formación Resto de personal asalariado</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

(\*) Modificación de los datos de personal de flota y de técnicos administrativos del 2018 ya que en el EINF del 2018 se alteró la información en estas categorías.

### **8.7 Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades**

La Dirección del Grupo reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. En particular, considera que la igualdad entre hombres y mujeres forma parte de los valores esenciales de la organización.

Su compromiso con la igualdad se materializa tanto en el Código de Conducta como en la Política de Igualdad de Oportunidades y Conciliación.

Tal y como se establece en el Código de Conducta, no se permitirá ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, fin del contrato o jubilación en función del sexo, edad, religión, raza, casta, nacimiento, origen social, discapacidad física o mental, origen étnico y nacional, nacionalidad, orientación sexual, estado civil, afiliación sindical o política o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.

Asimismo, el Grupo cuenta con una Política de igualdad de Oportunidades y Conciliación con el fin de lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales de la Sociedad, y, en particular, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todo ello respetando la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales. Para ello, se establecen unos principios básicos de actuación:

- a) Garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad.
- b) Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por cualquier condición personal, física o social entre sus profesionales.
- c) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades practicando y demostrando un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano de la Sociedad en los siguientes ámbitos:
1. Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo.
  2. No establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología.
  3. Reclutar y seleccionar a los mejores profesionales por medio de unos criterios basados en el mérito y en las capacidades de los candidatos.
  4. Asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.
  5. Apoyo a los trabajadores con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva.
- d) Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la Sociedad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural y, en particular:
1. Reforzar el compromiso de la Sociedad con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.
  2. Promover el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la Sociedad.
  3. Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo la puesta en marcha de programas de formación.
  4. Procurar una representación equilibrada en los diferentes departamentos y niveles de toma de decisiones, garantizando que las mujeres participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión de la Sociedad.
  5. Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en la Sociedad, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.
- e) Fomentar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.
- f) Evitar el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.

#### **Medidas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

La sede principal del Grupo cuenta con medidas adaptadas para favorecer la accesibilidad y la integración de las personas con discapacidad. Algunas de estas medidas son:

- Se facilita el acceso al edificio eliminando las barreras arquitectónicas y adaptando la entrada al edificio.
- Se dispone de ascensores homologados.
- Se dispone de aseos adaptados.
- Se dispone de plazas de aparcamiento designadas.



## 9. ÉTICA E INTEGRIDAD

### 9.1 Enfoque de gestión

El Grupo Albacora cuenta con un Código de Conducta que es de aplicación a todos sus empleados, responsables y directivos, así como a sus proveedores y subcontratistas en todo el mundo (salvo que la legislación aplicable en cada momento y en cada país establezca unos principios superiores).

El objetivo del mismo es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable en el desarrollo de sus actividades en cualquier parte del mundo, como elemento básico de la cultura empresarial en la que se asienta el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

Los principios generales contemplados en el Código de Conducta son:

1. Prohibición de la discriminación
2. Prohibición del Trabajo Infantil
3. Salarios
4. Horario laboral
5. Seguridad y Salud en el trabajo
6. Prohibición de Trabajo forzado y Medidas Disciplinarias Obligatorias
7. Relaciones con empleados
8. Compromiso Medioambiental
9. Comportamiento Empresarial Ético
10. Confidencialidad de la información y protección de datos personales

Por otro lado, tal y como se indica en el apartado 8.5 del presente informe, las compañías transformadoras del grupo se someten de manera voluntaria a auditorías éticas de realizadas por terceros independientes:

	Salica Industria Alimentaria, S.A. (SIA)	Salica Alimentos Congelados, S.A. (SAC)	Salica Ecuador, S.A. (SAE)
SMETA	<b>X</b>	<b>X</b>	
BSCI			<b>X</b>

- ✓ **SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit)** utiliza el código acordado por la Iniciativa de Comercio Ético (*Ethical Trade Initiative*) y la legislación local como herramienta de medición.
- ✓ **BSCI (Business Social Compliance Initiative)** iniciativa impulsada por las empresas que tiene como compromiso mejorar las condiciones laborales en la cadena de suministro global.

Ambas iniciativas comparten los principios contemplados en el Código de Conducta del Grupo.

Por otro lado, y con el objetivo de mejorar la sostenibilidad de la cadena de suministro, las empresas transformadoras trasladan estos mismos principios a sus proveedores con el objetivo de que se sumen a cualquiera de estas iniciativas.



## 9.2 Derechos Humanos

El Grupo Albacora está comprometido con el respeto de los Derechos Humanos en todas sus actividades y áreas geográficas donde desarrolla su actividad y cumple con la legislación vigente de cada país.

En su Código de Conducta quedan establecidos una serie de compromisos coherentes con los derechos publicados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

El marco regulatorio sobre el que se articula el Código de Conducta hace referencia a:

- Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Pacto Mundial de la ONU
- Principios Rectores de Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos
- Directrices de la OCDE
- Legislación laboral aplicable localmente
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción
- Legislación local en materia medioambiental, y en ausencia de esta, la internacional vigente relacionada

Así, algunos de los principios contemplados en el Código son:

- ✓ Prohibición de la discriminación:

Se garantiza un trato justo, equitativo, y no discriminatorio, sin excepción, para todos los miembros de su organización. Ninguna Sociedad del Grupo aplicará ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, fin del contrato o jubilación en función del sexo, edad, religión, raza, discapacidad física o mental, origen, nacionalidad, orientación sexual, estado civil, opinión política o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.

- ✓ Prohibición del trabajo infantil:

El trabajo infantil está prohibido en cualquiera de las Sociedades del Grupo, según lo establecido en los Convenios de la OIT y las Convenciones de las Naciones Unidas y/o las leyes del país. De todas estas normativas, se atenderá a la más estricta. Asimismo, queda prohibida cualquier tipo de explotación de niños. Así como las condiciones de trabajo que se asemejen a la esclavitud o que sean dañinas para la salud de los niños.

No obstante, la empresa puede contratar a trabajadores jóvenes, en todo caso con 16 años cumplidos, pero cuando tales trabajadores jóvenes estén sujetos a leyes de educación obligatoria, solo pueden trabajar fuera de las horas lectivas. La cantidad total de horas lectivas, de trabajo y de transporte al día de los trabajadores jóvenes no podrá bajo ninguna circunstancia exceder las 10 horas, y en ningún caso podrán trabajar más de 8 horas diarias. Los trabajadores jóvenes (menores de 18 años) no deberán trabajar durante horario nocturno ni bajo condiciones peligrosas de acuerdo a la Recomendación 190 de la OIT.

- ✓ Prohibición del trabajo forzado y medidas disciplinarias obligatorias:

En cualquiera de las Sociedades del Grupo, está prohibida cualquier forma de trabajo forzado o involuntario, así como la exigencia a los trabajadores de cualquier depósito o la realización de retención de la documentación acreditativa de su identidad al comienzo de su relación laboral.

Ni la empresa ni ninguna entidad que preste servicios a la empresa retendrá ninguna parte del salario, prestaciones, propiedad o documentos de ningún empleado para obligar a dicho empleado a continuar trabajando para la empresa.

Los empleados tendrán derecho a abandonar las instalaciones de trabajo después de acabar la jornada laboral estándar, y serán libres de dar por terminado su empleo siempre que lo comuniquen de forma razonable al empleador.

El ámbito de la pesca ha sido, durante muchos años, fuente de preocupación en todo lo relativo al respeto de los Derechos Humanos de los trabajadores de la mar. En este sentido, no son pocas las actuaciones relativamente recientes, contra organizaciones que explotaban a personas embarcadas, manteniéndolas en condiciones de semi-esclavitud. Profundamente preocupada por estas prácticas, la Compañía fue pionera en el desarrollo, dentro de la patronal OPAGAC, de la Norma UNE 195006 – Atún de Pesca Responsable (APR). Esta norma traslada a todos los buques que se han certificado bajo la misma los principios inspiradores del Convenio número 188 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el “Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007”. Auditorías presenciales de carácter anual por la certificadora AENOR garantizan el cumplimiento de los estándares de esta norma por parte de la compañía.

De la misma manera, la actividad en el Atlántico y el Índico de la flota fue auditada en por parte de una firma externa contratada por uno de los principales clientes de la compañía. A lo largo de varios meses, diversas actuaciones (que incluyeron la visita in situ a tres buques de la compañía, así como decenas de entrevistas con tripulantes) acreditaron sus positivas condiciones laborales durante el desempeño de su actividad profesional.

A raíz de estas actuaciones se han puesto en marcha varias iniciativas desde el ámbito de RRHH hacia los trabajadores del Mar:

- ✓ Póster informativo “Conoce tus derechos laborales”. Recopilación de los 12 derechos laborales básicos de una forma gráfica en los tres idiomas (español, inglés, francés). Los citados pósteres se exponen en todos los buques y agencias consignatarias, de cara a su comprensión por parte de los tripulantes extracomunitarios.
- ✓ Implantación de un procedimiento de “Política de Tratamiento de Quejas a bordo”. Dicho procedimiento implantado en todos los buques describe la forma de tramitar las quejas de la gente de la mar respecto a los incumplimientos de los derechos laborales.
- ✓ Implantación de Política Cero Comisiones de Contratación. Dicha política implica que todos los gastos inherentes a la contratación de los marinos estarán cubiertos por el grupo y subsidiariamente, por las agencias locales.

#### **Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos**

En Grupo gestiona cualquier denuncia que reciba, ya sea por casos relacionados con la vulneración de los Derechos Humanos o por cualquier otro motivo. Ninguna Sociedad del Grupo ha recibido denuncia probada alguna durante el ejercicio 2019 por casos relacionados con la vulneración de Derechos Humanos, y tampoco durante el ejercicio precedente.

#### **9.3 Corrupción y Soborno**

El Grupo Albacora es consciente de los riesgos que en materia de corrupción y soborno pueden surgir alrededor de la actividad profesional que sus empleados desarrollan.

Con la implementación del Código de Conducta, en el que se definen los principios y valores que deben regir las relaciones de la compañía con sus grupos de interés, se hace especial mención en que la actividad profesional que desarrollen sus empleados ha de realizarse basándose en un comportamiento empresarial ético y evitando cualquier tipo de actuación en el que se pueda incurrir en casos corrupción, soborno o blanqueo de capitales.

En consecuencia, los empleados, directivos y responsables del Grupo se relacionarán con las autoridades e instituciones públicas, en aquellos países en los que desarrolla su actividad, de forma lícita, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno.

Asimismo, ningún empleado podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, favores o compensaciones de cualesquiera autoridades o funcionarios.

Adicionalmente, Salica del Ecuador, Guayatuna, Salica Industria Alimentaria y Salica Alimentos Congelados disponen de un canal de denuncias que permite a cualquier empleado poner en conocimiento aquellas conductas que detecte que atenten a la ética e integridad de dichas Sociedades.

Todas las comunicaciones son recibidas de forma confidencial por la Gerencia General, como área responsable de este canal.

Cabe mencionar que, durante el 2019, no se han producido denuncias ni se han reportado casos de corrupción o soborno en los que haya estado vinculado personal de cualquiera de las empresas del Grupo.

#### **Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

Como hemos visto en el apartado de Medioambiente, el Grupo colabora activamente con la *International Seafood Sustainability Foundation* (ISSF) cuyo objetivo es mejorar la sostenibilidad de las pesquerías mundiales de atún. En el ejercicio 2019 el Grupo ha aportado a esta y otras fundaciones un total de 174 miles de euros frente a los 165 miles de euros aportados en 2018.

## 10. OTROS COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

### 10.1 *Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible*

El Grupo Albacora reconoce la influencia, resultado de su actividad, sobre las comunidades locales de aquellos países en los que opera. Consciente de que un impacto positivo en dichas comunidades revertirá de igual manera sobre la organización, participa con ellas en acciones de diversa índole que promueven un beneficio común.

Alineada con el objetivo de desarrollo sostenible que promueve el Trabajo decente y el crecimiento económico, el 99% de los empleados de las industrias transformadoras del grupo es local. Estos empleos locales son un elemento vital en muchas comunidades, ofreciendo un entorno laboral exigente aunque gratificante en áreas a menudo subdesarrolladas, que permite además un desarrollo personal y profesional de los empleados que revierte de manera positiva en su comunidad.

Además del diálogo que se establece con las comunidades, se establecen relaciones constructivas con los gobiernos de cada país en el que opera con el objetivo de ayudar a crear industrias pesqueras locales.

Como ejemplo de las sólidas relaciones que se establecen entre la Compañía y diversos gobiernos, autoridades y comunidades, se pueden citar claros ejemplos de participación en las comunidades locales con un impacto positivo sobre las mismas:

- ✓ Madagascar. El impacto económico y social de la actividad de reparación de la Flota en el astillero local de Antsirana, posibilita la continuidad de un negocio que emplea directamente a 900 personas, a la vez que impulsa la actividad económica de esa área en desarrollo durante los tres meses anuales en los que sus barcos se encuentran en reparación.
- ✓ Ecuador. En este país, se han llevado a cabo diferentes iniciativas en el año 2019. Entre otras, se destacan las siguientes:
  - La alianza entre Atún Campos, Comité Olímpico Ecuatoriano y la Escuela culinaria de las Américas, a través de la que se desarrollaron una serie de actividades dirigidas a dar a conocer los beneficios del atún en la alimentación junto con la promoción del deporte y la actividad física, como elementos sustanciales para lograr una buena calidad de vida y una buena salud.
  - La participación de la empresa en el proyecto “Ser Bachiller Posorja 2019” que permite acceder a los jóvenes a una educación superior que le permita, en el futuro, aportar al desarrollo socioeconómico de su comunidad.
  - Actividades sociales y deportivas donde el compañerismo y la buena actitud van de la mano. Ej. carrera 3K, o contribución y apoyo a Fundaciones e instituciones de ayuda al empoderamiento de la mujer.
- ✓ España: Alineados con la estrategia NAOS (Estrategia para la nutrición, actividad física y prevención de la obesidad), tanto Salica Industria Alimentaria, como Salica Alimentos Congelados patrocinan a clubes/asociaciones deportivas, así como eventos deportivos que promueven e impulsan la práctica regular de ejercicio físico que, junto con una alimentación saludable, pretenden invertir la tendencia ascendente de la prevalencia de la obesidad que según la OMS se ha triplicado desde el año 1976.

Acorde a su lema: “¡COME SANO Y MUEVETE!”, se citan, entre otros los patrocinios a:

- Club Deportivo Fortuna
- Club de remo de Puebla del Caramiñal
- Club de remo de Bermeo
- Escuela de vela Urdaibai
- Triatlón de Zarautz
- Club de fútbol de Puebla del Caramiñal
- Club de fútbol de Bermeo

Por otro lado, es reseñable la involucración de Salica Alimentos Congelados en diferentes iniciativas de promoción de la formación e inserción laboral de recién graduados, a través de convenios firmados con la Fundación Empresa-Universidad Gallega y a través



de su participación en un proyecto de implantación de formación profesional dual, de carácter experimental, junto a la Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia.

Asimismo, Albacora forma parte de las siguientes asociaciones:

1. Organización de Productores Asociados de Grandes Atuneros Congeladores, (OPAGAC)
2. Asociación nacional de fabricantes de conservas de pescado, (ANFACO)
3. Cámara Nacional de Pesquería (Ecuador), (CNP)
4. Asociación de Armadores de Vigo (ARVI)
5. International Seafood Sustainability Foundation, (ISSF)
6. International Pole and Line Foundation, (IPNLF)
7. Sustainable Indian Ocean Tuna Initiative, (SIOTI)
8. Bermeo Tuna World Capital, (BTWC)
9. Asociación para el Progreso de la Dirección, (APD)

## **10.2 Subcontratación y proveedores**

La calidad, legalidad, inocuidad y sostenibilidad de las materias primas y auxiliares que se emplean en las fabricaciones es uno de los pilares sobre los que se sustenta la actividad de la Compañía. Por ello, es imprescindible contar con proveedores que compartan los criterios de compra responsable y que los trasladen igualmente a sus proveedores, estableciendo una cadena de suministro responsable y sostenible.

De acuerdo con lo establecido en la Política de Compra Responsable de las empresas transformadoras del Grupo, los proveedores son seleccionados atendiendo a criterios económicos, ambientales y sociales. Se considera que sólo actuando de esta forma será la Compañía capaz de mantener su actividad en el futuro generando, al mismo tiempo, valor compartido a lo largo de toda la cadena de suministro.

El 100% de los proveedores es aprobado antes de cualquier compra y/o subcontratación. Esta aprobación se realiza a través del envío, cumplimentación y firma de cuestionarios relativos a su desempeño ambiental, social y la calidad e inocuidad de los productos y/o servicios contratados. En base a la información recibida y al impacto de los productos suministrados sobre el producto terminado o sobre la actividad de la empresa, los proveedores se clasifican en dos grupos:

- ✓ Proveedores ALTO RIESGO.
- ✓ Proveedores BAJO RIESGO.

Una vez aprobados e iniciada la relación comercial, se realiza, en función del riesgo que presenta cada proveedor, su seguimiento a través del análisis y evaluación de cada una de las entregas y/o servicios realizados. En base a este seguimiento se elabora el Plan Anual de Auditorías a proveedores, auditándose con mayor frecuencia a aquellos proveedores que presentan un mayor riesgo de incumplimiento de los requisitos acordados entre ambas partes.

Así a lo largo del 2019 se han realizado un total de 14 auditorías que, junto con las 22 realizadas en el año 2018, permiten al Grupo monitorizar en ciclos de tres años a sus principales proveedores.

La relación que la Compañía establece con sus proveedores es una relación duradera, y por ello no se identifican nuevos proveedores de manera frecuente. Durante el año 2019 se han aprobado 4 nuevos proveedores; frente a los 6 proveedores aprobados en 2018. Los nuevos proveedores suponen un 2,8% del total de proveedores. Se trata de un porcentaje superior al reportado en 2018 (0,7%), debido a que en 2019 se ha modificado el criterio empleado para su cálculo, contabilizando en el total de proveedores sólo aquellos con un impacto material directo sobre los productos fabricados.

Teniendo en cuenta que el pescado es la materia prima principal de todos los productos, representando más del 50% del peso del producto terminado, se considera necesario detallar los requisitos mínimos que se requieren a los proveedores de esta materia prima. Entre otros, destacan los siguientes:

- ✓ Cumplimiento de la legislación internacional en materia pesquera
- ✓ Cumplimiento de Código de Conducta para pesquerías responsables de la FAO
- ✓ Cumplimiento del Código Europeo de Buenas Prácticas para una pesca sostenible y responsable
- ✓ Cumplimiento de las medidas de conservación de ISSF
- ✓ Buques congeladores incluidos en listados de establecimientos autorizados para exportar a la Unión Europea

### **10.3 Consumidores**

#### **Medidas para la salud y seguridad de los consumidores**

Los consumidores constituyen uno de los grupos de interés prioritario, y son el eje en torno al cual gira el negocio.

Conscientes de la trascendencia que los productos del Grupo tienen sobre su salud, todas las plantas productivas trabajan conforme a robustos sistemas de gestión de la calidad y seguridad alimentaria basados en estándares de seguridad alimentaria reconocidos por la Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria (GFSI, por sus siglas en inglés), que son auditados anualmente tanto por clientes como por entidades de certificación acreditada.

Las tres plantas productivas cuentan con los siguientes certificados:

- ✓ BRC Global Standard for Food Safety Issue
- ✓ IFS Food

Dichos sistemas contemplan diferentes controles a realizar tanto sobre el proceso productivo como sobre las materias primas que se incorporan al mismo y el producto terminado resultante, de manera que en todos los casos se analizan parámetros físico-químicos y microbiológicos que garantizan la inocuidad y la legalidad de los productos que comercializa el Grupo, garantizando en el 100% de los productos su impacto sobre la salud y seguridad de los consumidores. Dichos análisis son realizados tanto por el laboratorio interno del que dispone cada una de las compañías, como por laboratorios externos acreditados conforme a la norma ISO/IEC 17025 (normativa internacional en la que se establecen los requisitos que deben cumplir los laboratorios de ensayo y calibración).

Dando por sentada la inocuidad de los productos que se fabrican, se considera también de especial relevancia para el consumidor el aporte nutricional derivado de su ingesta. Es por ello que se analiza frecuentemente el contenido nutricional de los productos para que su etiquetado refleje la realidad de cada uno de ellos, facilitando, en el caso de las conservas, un doble etiquetado de los valores nutricionales, tanto por peso neto como por peso escurrido, en aquellos casos en los que la superficie del envase lo permite; de manera que el consumidor disponga de la información necesaria para elegir la forma en la que desee consumir el producto y ajustar su consumo a sus necesidades o preferencias nutricionales.

Consciente de las necesidades de un nuevo consumidor, cada vez más informado y preocupado por los impactos ambientales y sociales de los productos que consume, la Compañía ha adoptado criterios de transparencia y sostenibilidad en sus fabricaciones de manera que el consumidor disponga de toda la información necesaria para realizar su elección en el momento de la compra. Desde enero 2018 en todos los productos se indica la zona de captura del pescado empleado, así como el nombre científico de la especie de atún empleada identificando unívocamente cada lote de producto que sale a la venta. Durante el año 2019 se ha ido más allá, desarrollando una herramienta que permitirá además conocer, *on line*, los buques que han capturado el pescado que contiene cada envase, así como las fechas en las que se ha llevado a cabo su pesca.

Atendiendo igualmente a las necesidades e inquietudes de los consumidores, el Grupo ha lanzado al mercado varios nuevos productos, como el Atún Claro en aceite de oliva Virgen extra con sello AENOR Conform de Atún de Pesca Responsable, y el Papillote de atún congelado; mientras continúa creciendo en la fabricación de productos elaborados con ingredientes procedentes de la agricultura ecológica y con pescado procedente de pesquerías certificadas en el estándar del *Marine*

*Stewardship Council*-MSC y/o participantes en algún proyecto de mejora de pesquerías (FIP) ; cuya cadena de custodia se puede mantener conforme a la certificación *MSC Chain of Custody* y la certificación *AENOR Atún de Pesca de Responsable*, que poseen cada una de las plantas del Grupo.

#### **Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas**

Cada una de las plantas procesadoras dispone de un procedimiento o instrucción para la gestión de las reclamaciones, quejas y sugerencias recibidas por parte de los clientes y/o consumidores.

El objetivo de dichos procedimientos es establecer la metodología a seguir para responder a los mismos en función del tipo de reclamación recibida, así como establecer los tiempos y forma en la que dicha reclamación debe responderse.

Cada una de las reclamaciones recibidas es analizada con el objetivo de detectar posibles desviaciones en el proceso productivo y proceder a su corrección inmediata estableciendo acciones y mejoras en el sistema que eviten que dichas desviaciones puedan volver a ocurrir.

La Compañía considera las reclamaciones y el análisis de tendencias, derivado de su análisis, como una de las herramientas más importantes que tiene a su disposición para la mejora continua. Por ello, dispone de diferentes canales de comunicación con sus clientes y consumidores que facilitan la tramitación de sus quejas y reclamaciones de manera fácil y ágil, y que no requieren de esfuerzos por su parte que pudieran motivar la no comunicación:

- ✓ Correo electrónico
- ✓ Teléfono
- ✓ RRSS

Durante el año 2019 se han recibido y atendido 461 reclamaciones (un 29% menos que las recibidas en el año 2018), no detectándose incumplimientos relacionados con la inocuidad de los productos ni con su publicidad.

#### **10.4 Información fiscal**

##### **Beneficios obtenidos país por país e Impuestos sobre beneficios pagados**

La actividad del Grupo contribuye al dinamismo económico de las comunidades donde tiene presencia cumpliendo con sus obligaciones tributarias de conformidad con el marco legal establecido en materia fiscal (tanto tributación directa como tasas, contribuciones especiales e impuestos indirectos), promoviendo asimismo el empleo local y la contratación de proveedores.

##### **Subvenciones públicas recibidas**

En el ejercicio 2019, el Grupo ha recibido subvenciones por valor de 37 miles de euros, un 67% menos que el año anterior. Dichas subvenciones han sido recibidas en España.



**Anexo I: Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018**

CONTENIDOS	Estándares GRI	DESCRIPCIÓN GRI	SECCIÓN
<b>MODELO DE NEGOCIO</b>			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá:	102-1	Nombre de la compañía	3
1.) su entorno empresarial,	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	3
2.) su organización y estructura,	102-3	Ubicación de la sede	3
3.) los mercados en los que opera,	102-4	Ubicación de las operaciones	3
4.) sus objetivos y estrategias,	102-6	Mercados servidos	3
5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-7	Tamaño de la organización	3
	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	1
<b>POLÍTICAS</b>			
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:			
1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos	103	Enfoque de gestión	4
2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado			
<b>RIESGOS A CORTO, MEDIO Y LARGO PLAZO</b>			
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	103	Enfoque de gestión	5
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	5
<b>GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL</b>			
<b>GLOBAL MEDIOAMBIENTE</b>			
1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;	103	Enfoque de gestión de medioambiente	7.1
2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;	102-11	Principio o enfoque de precaución	7.1
3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.			
<b>CONTAMINACIÓN</b>			
1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medioambiente;			
2.) teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	103	Enfoque de gestión de emisiones / biodiversidad	7.2
<b>ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS</b>			
Economía circular	103	Enfoque de gestión de efluentes y residuos / Economía circular / Desperdicio de alimentos	7.3
	301-2	Insumos reciclados	7.3
Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	103	Enfoque de gestión de efluentes y residuos / Economía circular / Desperdicio de alimentos	7.3
	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	7.3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	103	Enfoque de gestión de efluentes y residuos / Economía circular / Desperdicio de alimentos	7.3



CONTENIDOS	Estándares GRI	DESCRIPCIÓN GRI	SECCIÓN
<b>USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS</b>			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1	Extracción de agua por fuente	7.4
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	103	Enfoque de gestión Materiales	7.4
	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	7.4
	301-2	Insumos reciclados	7.4
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	103	Enfoque de gestión de energía	7.4
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	7.4
	302-3	Intensidad energética	7.4
<b>CAMBIO CLIMÁTICO</b>			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	103	Enfoque de gestión de emisiones	7.5
	305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	7.5
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	7.5
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	7.5
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	103	Enfoque de gestión de emisiones	7.5
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	103	Enfoque de gestión de emisiones	7.5
<b>PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	103	Enfoque de gestión de medioambiente / Biodiversidad	7.6
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	7.6
<b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
<b>EMPLEO</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	103	Enfoque de gestión de empleo	8.1
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	8.2
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	8.2
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	8.2
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	8.2
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	8.2
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	8.2
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	No disponible
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	103	Enfoque de gestión de empleo	No disponible
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	No disponible

CONTENIDOS	Estándares GRI	DESCRIPCIÓN GRI	Página informe
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	103	Enfoque de gestión de empleo	No disponible
Implantación de políticas de desconexión laboral	103	Enfoque de gestión de empleo	8.3
Empleados con discapacidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	8.2
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>			
Organización del tiempo de trabajo	103	Enfoque de gestión de empleo	8.3
Número de horas de absentismo	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	8.4
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	103	Enfoque de gestión de empleo	8.3
<b>SALUD Y SEGURIDAD</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103	Enfoque de gestión de salud y seguridad en el trabajo	8.4
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	8.4
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	8.4
<b>RELACIONES SOCIALES</b>			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	103	Enfoque de gestión de de relaciones trabajador-empresa	8.5
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	No disponible
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	8.5 y 8.4
<b>FORMACIÓN</b>			
Las políticas implementadas en el campo de la formación	103	Enfoque de gestión formación	8.6
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	8.6
<b>ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>103</b>	<b>Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades + No discriminación</b>	<b>8.7</b>
<b>IGUALDAD</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres			
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103	Enfoque de gestión de diversidad e igualdad de oportunidades + No discriminación	8.7
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad			



CONTENIDOS	Estándares GRI	DESCRIPCIÓN GRI	Página informe
<b>DERECHOS HUMANOS</b>			
<b>DERECHOS HUMANOS</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	103	Enfoque de gestión de evaluación de derechos humanos+ Libertad de asociación y negociación colectiva+ Trabajo infantil+ Trabajo forzoso u obligatorio	9.1 y 9.2
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	9.1 y 9.2
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	9.1 y 9.2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	9.1 y 9.2
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	9.1 y 9.2
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	103	Enfoque de gestión de No Discriminación	9.1 y 9.2
	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	9.1 y 9.2
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	9.1 y 9.2
La abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	9.1 y 9.2
<b>CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>			
<b>CORRUPCIÓN Y SOBORNO</b>			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	103	Enfoque de gestión anticorrupción	9.3
	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	9.3
	102-17	Mecanismos asesoramiento y preocupaciones éticas	9.3
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	9.3
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	9.3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	9.3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	9.3
<b>SOCIEDAD</b>			
<b>COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b>			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	103	Enfoque de gestión de comunidades locales + impactos económicos indirectos	10.1
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	10.1
	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	10.1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	10.1
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	10.1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	10.1
	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	10.1
Las acciones de asociación o patrocinio	102-12	Iniciativas externas	10.1

CONTENIDOS	Estándares GRI	DESCRIPCIÓN GRI	Página informe
	102-13	Afiliación a asociaciones	10.1
<b>SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES</b>			
	102-9	Cadena de suministro	10.2
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	103	Evaluación ambiental de proveedores + Evaluación social de proveedores+ Prácticas de adquisición	10.2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1	Evaluación ambiental de proveedores	10.2
	414-1	Evaluación social de proveedores	10.2
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	103	Enfoque de gestión de prácticas de adquisición	10.2
<b>CONSUMIDORES</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los clientes	103	Enfoque de gestión Consumidores	10.3
	103	Enfoque de gestión Consumidores	10.3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	10.3
<b>INFORMACIÓN FISCAL</b>			
Beneficios obtenidos país por país	103	Enfoque de gestión desempeño económico + datos cuantitativos de los impuestos y beneficios	No disponible
Impuestos sobre beneficios pagados	103	Enfoque de gestión desempeño económico + datos cuantitativos de los impuestos y beneficios	No disponible
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	10.4



## ALBACORA, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

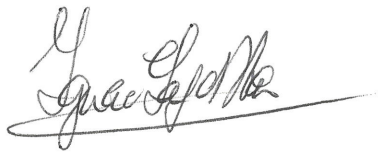
En cumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación vigente, el Consejo de Administración de la sociedad Albacora S.A., en fecha 31 de marzo de 2020, procede a formular el 'Estado de Información No Financiera', que forma parte del informe de gestión consolidado del ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019:



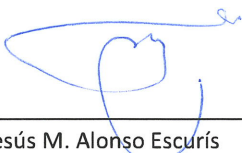
Ignacio Lachaga Bengoechea  
*Presidente*



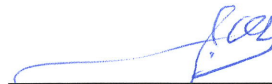
Alfonso Ignacio Beitia Lachaga  
*(en representación de AMUI Corporation V, S.L.)*  
*Consejero*



Ignacio Sáez de Ibarra Trueba  
*Consejero*



Jesús M. Alonso Ecuris  
*(en representación de Alonso Ecuris, S.L.)*  
*Consejero*



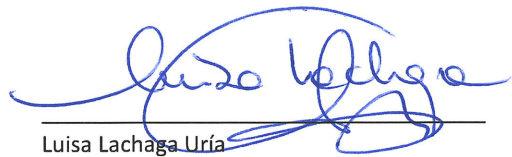
Jesús Alonso Fernández  
*Vicepresidente - Consejero*



Silverio Nieto Otero  
*Consejero*



Juan Ignacio Uría Echevarría  
*Consejero*



Luisa Lachaga Uría  
*Secretaria y Consejera*



## **Albacora, S.A. y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente  
Estado de Información No Financiera  
al 31 de diciembre de 2019

## Informe de verificación independiente

A los accionistas de Albacora, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante, "EINF"), correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Albacora, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante "Albacora" o "el Grupo") que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de Albacora.

### Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de Albacora, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida como "Anexo I: Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018" del citado EINF.

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

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

### Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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



### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

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

- Reuniones con el personal de Albacora para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por Albacora y descrito en el apartado "6. Materialidad y Grupos de Interés" del EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

### Fundamento de la conclusión con salvedades

En el Anexo adjunto a este informe, el cual forma parte integrante del mismo, se detallan aquellos apartados requeridos por la normativa mercantil aplicable para los que el EINF no proporciona la información al respecto, lo cual supone una omisión de la información no financiera del citado Estado.





### Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de las cuestiones descritas en el “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Albacora, S.A y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida como “Anexo I: Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018” del citado EINF.

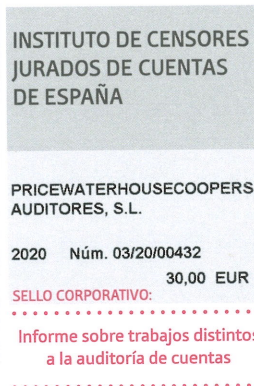
### Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Gabriel Torre Escudero

25 de junio de 2020



**Anexo al Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado 2019 de Albacora, S.A. y sociedades dependientes**

**DETALLE DEL FUNDAMENTO DE LA CONCLUSIÓN CON SALVEDADES**

A continuación se detallan aquellos apartados requeridos por la normativa mercantil aplicable para los que el EINF no proporciona la información al respecto.

Ámbito	Contenido de la Ley relacionado	Fundamento de la conclusión con salvedades
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	No se proporciona la información al respecto para el ejercicio 2019 ni para los datos comparativos del ejercicio anterior.
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	No se proporciona la información al respecto para el ejercicio 2019 ni para los datos comparativos del ejercicio anterior.
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	No se proporciona la información al respecto para el ejercicio 2019 ni para los datos comparativos del ejercicio anterior.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	No se proporciona la información al respecto para el ejercicio 2019 ni para los datos comparativos del ejercicio anterior.
<b>Sociedad</b>	Beneficios obtenidos país por país.	No se proporciona la información al respecto para el ejercicio 2019 ni para los datos comparativos del ejercicio anterior.
	Impuestos sobre beneficios pagados.	No se proporciona la información al respecto para el ejercicio 2019 ni para los datos comparativos del ejercicio anterior.