



# **GRUPO ALBACORA**

**Estado de Información No Financiera**

**Ejercicio 2020**

<b>Contenidos</b>	<b><u>Página</u></b>
1.- Carta del Presidente / Consejero Delegado	1
2.- Información acerca de este informe	2
3.- Modelo de negocio	3
4.- Políticas	6
5.- Riesgos a corto, medio y largo plazo	8
6.- Materialidad y Grupos de Interés	9
7.- Cuestiones medioambientales	11
7.1.- Enfoque de gestión	11
7.2.- Contaminación	12
7.3.- Economía circular y prevención de gestión de residuos	13
7.4.- Uso sostenible de los recursos	15
7.5.- Cambio climático	18
7.6.- Protección de la biodiversidad	19
8.- Cuestiones relacionadas con los Recursos Humanos	21
8.1.- Enfoque de gestión	21
8.2.- La plantilla	22
8.3.- Organización del trabajo y políticas de flexibilidad	26
8.4.- Seguridad y salud laboral	27
8.5.- Relaciones sociales	29
8.6.- Formación de los trabajadores	29
8.7.- Respeto a la diversidad e igualdad de condiciones	31
9.- Ética e integridad	33
9.1 Enfoque de gestión	33
9.2.- Derechos Humanos	34
9.3.- Corrupción y soborno	35
10.- Sociedad	37
10.1.- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	37
10.2.- Subcontratación y proveedores	38
10.3.- Consumidores	39
10.4.- Información fiscal	40
ANEXO 1 - Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018	41

## 1. CARTA DEL PRESIDENTE / CONSEJERO DELEGADO

Estimados amigos:

El año 2020 ha sido un año marcado por el impacto de la COVID-19 con graves consecuencias en la salud, la sociedad y la economía. Hemos respondido con prontitud y firmeza para proteger la salud de los trabajadores, en especial de los tripulantes que se encontraban lejos de sus hogares y en Países muy dispares. Preservar la salud y mantener las actividades esenciales han sido el compromiso asumido y cumplido, aun y con todas las dificultades. No hemos olvidado también mostrar nuestro apoyo a los sanitarios y a colectivos especialmente vulnerables. Y en economía, nos hemos mantenido en una posición de solvencia para garantizar la continuidad de los puestos de trabajo.

El año 2020 ha sido turbulento: el mundo se enfrenta en estos momentos a su peor recesión en generaciones y comienzan a aflorar los efectos económicos devastadores de la pandemia. Nuestra actividad se ha visto seriamente impactada, así las restricciones de movilidad, tan relevantes para nuestra compañía, supuso un esfuerzo personal extraordinario para los tripulantes y unas consecuencias económicas de duro impacto. La paralización del turismo y la hostelería incidieron en los resultados de la compañía, sin embargo, la recuperación gradual de la movilidad -cuando comience a normalizar la situación por al avance en la vacunación- supondrá una recuperación del comercio mundial frente al desplome vivido. Capeamos el temporal y se esperan vientos a favor.

Quiero resaltar en esta carta, dos mensajes: El primero es que cumplimos y avanzamos en la inversión en sostenibilidad presente en todas las decisiones que toma la compañía: mantenimiento de unos puestos de trabajo dignos que mejoran el modo de vida; alta calidad y seguridad alimentaria, incorporando información voluntaria en el etiquetado así como disponiendo para los consumidores la consulta on-line de la trazabilidad de nuestras marcas propias. En 2020 se ha consolidado el cálculo de la huella de carbono como un indicador sostenible de la empresa. La instalación placas fotovoltaica el pasado año ha evitado la emisión de 45 toneladas de CO<sub>2</sub> a la atmósfera. Seguimos participando en proyectos medioambientales y gestionando el uso racional de los recursos hídricos. Seguimos adelante con las certificaciones de pesca sostenible, formándonos y trabajando a diario en mejorar los objetivos.

Quiero también resaltar un mensaje colectivo y es que el objetivo de ser sostenible medioambiental y socialmente ha de ser global. No sólo pueden implicarse unos sectores o unos Países en concreto, se han de cumplir por sectores y todos sujetos a las mismas reglas de juego. Se trata de cumplir y hacer cumplir los mismos objetivos a todos y por todos en idénticas condiciones porque no hacerlo de ese modo es un fraude al planeta, a los consumidores y a las empresas cumplidoras. Cualquier excepción a un cumplimiento general supone restar competitividad a quienes lo cumplen, dándose la dramática paradoja que serán más eficientes y competitivos quienes no sean sostenibles. No se trata de controlar sólo a los que ya están controlados, sino que en el mundo global no haya causa para que algunos Países e individuos bloqueen una acción colectiva.

Por último, un agradecimiento a la contribución de todos los trabajadores especialmente en este año vivido con tanta incertidumbre y preocupación. Agradecimiento extensivo a las familias de los tripulantes que mostraron su confianza total en la gestión de la empresa para cuidar de la salud de los suyos.

## 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 2020.

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
	28 barcos distribuidos en tres océanos
	3115 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 23 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	7	1	1	2	2	1	-
Transformador / Comercializadora	4	3	1	-	-	-	-
Transporte marítimo y servicios portuarios	4	1	1	-	1	1	-
Otros	8	2	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 año 2020 rondan los 157 miles de toneladas, cuyas ventas se realizan principalmente en los siguientes países:
  - Ecuador (40%)
  - España (21%)
  - Seychelles/Mauricio/Madagascar (20%)
- ✓ **Transformador:** el Grupo cuenta con tres plantas procesadoras cuyas ventas se sitúan en torno a los 228 millones de euros y cuya comercialización se realiza principalmente en: España, Alemania, Italia, Ecuador, Chile, Argentina y Colombia suponiendo el 86% de las 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	198	70	1690
Productos Fabricados	Conservas	Congelados	Conservas y congelados
Facturación (millones de euros)	68,3	16,7	143,3
Principales mercados	España, Alemania e Italia	España, Italia	España, Países Bajos, Alemania, Argentina, Chile, Colombia, Ecuador

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, potenciando a su vez el desarrollo profesional y humano de sus empleados y, tratando de generar valor a lo largo de toda la cadena de suministro.

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.

Para las tres empresas transformadoras se han mantenido las estrategias ya definidas el año 2019, basadas en obtener una mayor presencia en el mercado retail ya que la fortaleza de dicho mercado se ha puesto nuevamente de manifiesto durante la pandemia por COVID-19.

#### 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, el indudable efecto de paréntesis que el impacto de la pandemia ha tenido en el normal desarrollo regulatorio que se esperaba para 2020 no ha sido óbice para que se produzcan novedades relevantes en esta materia, principalmente en el océano Atlántico como en el Índico. En estos ámbitos, tanto España como Panamá han desarrollado reglamentos específicos tendentes al reparto individual, por buque, de los límites de captura que tenían asignados como países miembro de las distintas OROPs. En cualquier caso, tal y como acertadamente intuíamos en el EINF precedente al que nos ocupa, el COVID19 tuvo un enorme efecto en los organismos reguladores y su capacidad de articular encuentros internacionales, vitales para la consolidación de los nuevos sistemas. Por ello, tanto 2020 (como nos tememos que ocurrirá con 2021) se vieron poblados de medidas continuistas, que buscaban principalmente que no se produjese un vacío regulatorio que pudiese perjudicar la preservación de las poblaciones de peces. Todo ello, a la espera de que se produzcan circunstancias más favorables para retomar la negociación de nuevas medidas.

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 ha iniciado el proceso de evaluación plena (*full assessment*) 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.

El impacto que la COVID-19 ha tenido sobre la gestión del grupo durante el año 2020, en especial en las áreas de gestión de los recursos humanos, donde ha sido necesario redoblar esfuerzos para mitigar sus efectos, será sin duda un factor cuya evolución debemos vigilar durante el año 2021.

A la fecha de formulación del EINF las campañas de vacunación ya iniciadas y con ellas la esperada reactivación de la economía invitan a pensar en un escenario más optimista para los próximos años, no obstante la incertidumbre continúa siendo lo suficientemente elevada como para aventurarse a realizar pronóstico alguno sobre su evolución y posible afectación a la actividad del Grupo.

#### 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 tónidos
- El precio variable del pescado
- Cambios legislativos tanto a nivel nacional, como de las Organizaciones Regionales de Ordenación Pesquera (ORPOs).
- 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 (OROPs, Gobiernos, ONGs, Fundaciones y diversos tipos de asociaciones).

En el concreto ámbito de las asignaciones de cuotas y derechos de captura, 2020 ha supuesto un nuevo paso en la dirección de la reasignación de posibilidades de pesca, principalmente en los océanos Atlántico e Índico. Más que por la vía de modificaciones a nivel de OROPs, el cambio se ha producido por la aprobación de reglamentos internos en países como España o, en menor medida, Panamá. En cualquier caso, una vez adoptadas por parte de la Compañía ciertas medidas de ajuste y redistribución interna, se entiende que su implantación no debería alterar 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 económicos y humanos para la protección del medioambiente:

- ✓ Recursos humanos destinados a la gestión medioambiental en la que la formación se considera un aspecto clave.
- ✓ Recursos económicos destinados a realizar una mejor gestión de los residuos y emisiones generadas como resultado de su actividad.

#### 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.

Sin embargo, durante el año 2020, debido a las implicaciones derivadas del impacto de la Covid-19 la ejecución del Plan de Formación se ha visto afectada y con ello también las formaciones previstas en relación al medioambiente. Las limitaciones en el nº de asistentes, las limitaciones de movilidad, y la necesidad de destinar mayores recursos a la formación para la protección de los trabajadores frente a la COVID-19 han reducido el nº de formaciones relativas al medioambiente.

Entre la formación realizada se pueden destacar las siguientes:

- ✓ Formación Continua para Responsables técnicos de empresas IPPC: principales obligaciones, gestión de modificaciones e inspecciones.
- ✓ Requisitos legales y consejos prácticos para la clasificación de residuos.

### 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; la iniciativa para el desarrollo de DCPs biodegradables liderada por la Comisión Interamericana del Atún Tropical (CIAT) en el océano Pacífico oriental; y la colaboración con el proyecto de AZTI – HELEA, por el que desarrollaron pruebas y protocolos de liberación de mantas y tiburones .

En este último proyecto, promovido por Esuko Jauraritzta – Gobierno Vasco, se participó poniendo a disposición de los investigadores a cargo del mismo barco que operan en los océanos Pacífico y Atlántico. El proyecto pretendía aportar soluciones a los problemas regularmente observados en las maniobras de liberación de tiburones y mantas durante el proceso del salabardeo en cubierta. Para ello se diseñaron diferentes herramientas de liberación: (1) salabardo de mano, (2) pértiga de tiburones, (3) velcro con eslingas, (4) parrilla selectiva y (5) rampa de liberación. De estos prototipos tanto la parrilla selectiva de mantas (Atlántico) como el tobogán de liberación (Pacífico) se experimentaron con éxito en nuestros barcos, mientras que los velcros de tiburones se han rediseñado para mejorar su durabilidad.

Durante el 2020, 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 el desglose de las emisiones generadas, así como la intensidad de las mismas.

	<b>Ton CO2eq 2020</b>
<b>Emisiones directas-Alcance 1*</b>	<b>260.151,01</b>
Extractivo	248.593,88
Transformador	11.557,13
<b>Emisiones indirectas-Alcance 2*</b>	<b>6642,64</b>
Extractivo	162,07
Transformador	6.480,56
<b>Emisiones Alcance 1 + Alcance 2</b>	<b>266.793,65</b>

\* Factores de emisión Alcance 1: World Resources Institute (2015). GHG Protocol Tool for stationay combustión. Version 4.1.

\* Fuente: CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia) <https://gdo.cnmec.es/CNE/resumenGdo.do?anio=2020>

\* Fuente: Factor de emisión de CO<sub>2</sub> del Sistema Nacional Interconectado de Ecuador. Informe 2019

	<b>Intensidad emisiones 2020</b>
Por pescado capturado (Ton)	1,59
Por pescado procesado (Ton)	0,26

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.
- ✓ Instalación de placas fotovoltaicas en empresas transformadoras y extractivas.

La instalación de placas fotovoltaicas llevada a cabo a finales del año 2019, ha generado 298.932 kwh durante el año 2020, evitando la emisión de 45 Toneladas de CO<sub>2</sub> a la atmósfera.

### **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 2020	% 2020
<b>Residuos destinados a eliminación</b>	<b>218,20</b>	<b>22,16</b>
Peligrosos	0,30	0,03
NO peligrosos	217,90	22,13
<b>Residuos NO destinados a eliminación</b>	<b>766,50</b>	<b>77,84</b>
Peligrosos	18,71	1,90
NO peligrosos	747,80	75,94
<b>Residuos generados</b>	<b>983,69</b>	<b>100,00</b>

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. En el año 2020, se han destinado un total de 16.582,72 toneladas a tal fin.
  - 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 2020 se han recogido 13,67 Toneladas.
- ✓ 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, bajo la certificación MSC (Marine Stewardship Council) o APR (Atún de Pesca Responsable).

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

El año 2018, se incorporó en el etiquetado de los productos en conserva información voluntaria relativa a la especie de atún empleada y su zona de captura. Continuando con el compromiso que el Grupo tiene con la transparencia, se ha dado un paso más y, desde enero de 2020, el consumidor puede consultar a través de la web: [www.salica.es](http://www.salica.es) toda la trazabilidad del pescado empleado en la fabricación de los productos de marca propia.

- ✓ 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.  
Por parte de la flota, continúa la vinculación con el proyecto SAREBIO junto con AZTI y la colaboración de Bermeo Tuna World Capital. Se está a la espera de que cristalice la creación en la comarca de Busturialdea de una empresa centrada en 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.

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, se detectan a lo largo del 2020 nuevas acciones de mejora que se suman a las detectadas con anterioridad y que por diferentes motivos, siendo probablemente la pandemia por COVID-19 el más limitante no ha sido posible abordar hasta el momento. Entre otras, se destacan 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 2020, actualizando los “Planes de Gestión de Basuras” de cada uno de los barcos en los que previamente se instalaron compactadoras de residuos que permitan 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 2020 los esfuerzos de la Compañía, aunque limitados por las dificultades planteadas por la pandemia, se han centrado en la participación, en conjunción con otros armadores en el proyecto de la Comisión Interamericana del Atún Tropical (CIAT) sobre FADs biodegradables.

#### **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*, las áreas en las que se ubican las plantas procesadoras del Grupo; Bizkaia y Galicia en España y Provincia de Guayas en Ecuador, presentan un estrés hídrico inferior al 40% considerándose zonas de medio y bajo estrés hídrico respectivamente.

Teniendo en cuenta que según el WRI la disponibilidad de agua empeorará en los próximos años, es necesario racionalizar y lograr una mayor eficiencia en su uso siendo este uno de los objetivos prioritarios del Grupo.

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

	<b>Extracción Agua (m<sup>3</sup>) 2020</b>
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	410.166
<b>Volumen total de agua extraída</b>	<b>410.166</b>

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 este 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 2020 un consumo de 7.324 m<sup>3</sup>; consumo que contrasta con el reportado para el año 2019 de 40.755 m<sup>3</sup>. Esta diferencia tan significativa se explica porque en 2019 se reportó la toma de agua salada realizada por la flota.

### 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 del consumo de materias primas de las industrias transformadoras:

	<b>Insumos (kg) 2020</b>
Materias Primas (PESCADO)	68.894.937,07
Aceites vegetales	6.270.534,45
Metal	3.969.401,58
Vidrio	502.437,09
Papel/Cartón	18.413.101,43
Plástico	184.584,61
<b>Total</b>	<b>98.234.996,21</b>

El 95% 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 96% 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 (%) 2020
Combustible	64
Sal	5
Lubricantes	4
Viveres	6

### 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.

2020: Un 14,67% 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 Bermeo como en la planta transformadora ubicada en el mismo municipio.
- **GLP:** se emplea en diferentes procesos y servicios auxiliares en una de las plantas transformadoras del Grupo.

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

	Energía Consumida (GJ) 2020
<b>1) Por consumo de Combustible</b>	<b>3.539.689,58</b>
Diesel	3.286.956,36
Gas Natural	17.733,00
Fuel/GLS Bunker	225.065,61
GLP	9.934,61
<b>2) Por consumo de Electricidad</b>	<b>67.905</b>
Renovable	9.934,61
No Renovable	57.940,69
<b>3) % de energía renovable</b>	<b>0,28</b>

	GJ/Ton 2020
Consumo de combustible por Ton capturada	21.48
Consumo de combustible por Ton procesada	2.49
Consumo de electricidad por Ton procesada	0.93

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. Como resultado de dicha instalación, en el año 2020 se han generado 298.932 kwh. que se traducen en la no emisión de 45 Ton CO<sub>2</sub> a la atmósfera.

### **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.

A lo largo de 2020 el Grupo se ha puesto en práctica la normativa de la Organización Marítima Internacional que conlleva la reducción del 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. Adapta 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 2020, siete 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, Indico 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.

Durante el año 2020, se han completado los proyectos de mejora de las pesquerías en las que participan los pesqueros del Grupo, pasando a solicitarse la certificación plena (FULL ASSESSMENT) de MSC, hito que espera coronarse con éxito a lo largo de 2021.

## **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

La confirmación de un caso de COVID-19 en una de las empresas transformadoras del grupo, el mismo día que se declara en España el primer Estado de alarma por la pandemia, junto al desconocimiento, en esos momentos, sobre sus efectos y medio de propagación, lleva a dicha compañía a paralizar su actividad industrial con el fin de proteger a sus trabajadores. Para ello se acoge a un ERE Temporal por causa mayor que afecta a 153 personas durante un periodo medio de 16 días.

Las personas afectadas por el ERTE se reincorporan gradualmente a sus puestos de trabajo conforme estos se adaptan para garantizar un entorno seguro frente a la COVID-19.

### 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	12	13	-	11	3	40
Mando Intermedio	7	57	6	2	18	2	92
Titulados/administrativos	33	93	44	43	92	26	331
Personal de Flota	98	388	180	-	-	1	667
Resto/Operarios	541	716	122	223	273	110	1.985
<b>Total empleados</b>	<b>680</b>	<b>1.266</b>	<b>365</b>	<b>268</b>	<b>394</b>	<b>142</b>	<b>3.115</b>
Total Sexo	2.311			804			3.115

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	6	8	-	2	2	19
Mando Intermedio	-	-	-	-	-	-	0
Titulados/administrativos	6	51	37	8	52	23	177
Personal de Flota	38	123	53	-	-	-	214
Resto/Operarios	4	75	38	1	41	65	224
<b>Total empleados</b>	<b>49</b>	<b>255</b>	<b>136</b>	<b>9</b>	<b>95</b>	<b>90</b>	<b>634</b>
Total Sexo	440			194			634

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	12	38	32	-	-	-	82
Resto/Operarios	-	-	-	-	-	-	0
<b>Total empleados</b>	<b>12</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>83</b>
<b>Total Sexo</b>	<b>82</b>			<b>1</b>			<b>83</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	21	41	20	-	-	-	82
Resto/Operarios	-	-	-	-	-	-	0
<b>Total empleados</b>	<b>22</b>	<b>41</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>85</b>
<b>Total Sexo</b>	<b>83</b>			<b>2</b>			<b>85</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	-	6	5	-	7	-	18
Mando Intermedio	7	57	6	2	18	2	92
Titulados/administrativos	26	42	7	35	40	3	153
Personal de Flota	11	102	42	-	-	-	155
Resto/Operarios	537	641	84	222	232	45	1.761
<b>Total empleados</b>	<b>581</b>	<b>848</b>	<b>144</b>	<b>259</b>	<b>297</b>	<b>50</b>	<b>2.179</b>
<b>Total Sexo</b>	<b>1.573</b>			<b>606</b>			<b>2.179</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	16	84	33	-	-	1	134
Resto/Operarios	-	-	-	-	-	-	0
<b>Total empleados</b>	<b>16</b>	<b>84</b>	<b>33</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>134</b>

Total Sexo			133			1	134
------------	--	--	-----	--	--	---	-----

El número de empleados con discapacidad que forma parte de la plantilla del Grupo a cierre del 2020 asciende a 90 personas (83 en el 2019).

#### 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 ejercicio:

	NUMERO EMPLEADOS 2020				Total
	HOMBRE		MUJER		
	Temporal	Permanente	Temporal	Permanente	
España	18	422	13	181	634
Curaçao	0	82	0	1	83
Panamá	0	83	0	2	85
Ecuador	1.416	157	603	3	2.179
Seychelles	2	131	0	1	134
<b>Total</b>	<b>1.436</b>	<b>875</b>	<b>616</b>	<b>188</b>	<b>3.115</b>

	NUMERO EMPLEADOS 2020				Total
	HOMBRE		MUJER		
	Jornada Parcial	J. Completa	Jornada Parcial	J. Completa	
España	3	437	40	154	634
Curaçao	0	82	0	1	83
Panamá	0	83	0	2	85
Ecuador	142	1.431	0	606	2.179
Seychelles	0	133	0	1	134
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>2.166</b>	<b>40</b>	<b>764</b>	<b>3.115</b>

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

El promedio anual de empleados indefinidos, temporales y a tiempo parcial, no difiere significativamente de los existentes a cierre del ejercicio. Los contratos anuales del grupo, en 2020, ascienden 5.184 desglosados de la siguiente manera:

	CONTRATOS ANUALES ACUMULADOS												
	HOMBRE						MUJER						
	< 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.	
Alta dirección	-	1	10	7	8	11	-	-	8	7	-	3	
Mando Intermedio	14	-	114	-	12	-	4	-	36	-	4	-	
Titulados/administrativos	53	7	84	50	14	39	73	5	83	51	7	23	
Personal de Flota	6	92	-	388	-	180	-	-	-	-	-	1	
Resto/Operarios	1.077	2	1.296	76	178	37	444	1	482	35	92	68	
<b>Total</b>	<b>1.150</b>	<b>102</b>	<b>1.504</b>	<b>521</b>	<b>212</b>	<b>267</b>	<b>521</b>	<b>6</b>	<b>609</b>	<b>93</b>	<b>103</b>	<b>95</b>	<b>5.184</b>

	CONTRATOS ANUALES ACUMULADOS												
	HOMBRE						MUJER						
	< 30 AÑOS		30-50 AÑOS		> 50 AÑOS		< 30 AÑOS		30-50 AÑOS		> 50 AÑOS		
	J. Parcial	J. Completa	J. Parcial	J. Completa	J. Parcial	J. Completa	J. Parcial	J. Completa	J. Parcial	J. Completa	J. Parcial	J. Completa	
Alta dirección	-	1	-	17	-	19	-	-	-	15	-	3	
Mando Intermedio	-	14	-	114	-	12	-	4	-	36	-	4	
Titulados/administrati	-	60	2	132	-	53	-	78	12	123	5	25	
Personal de Flota	-	98	-	388	-	180	-	-	-	-	-	1	
Resto/Operarios	88	991	158	1.215	40	175	-	445	7	510	15	145	
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>1.164</b>	<b>160</b>	<b>1.865</b>	<b>40</b>	<b>439</b>	<b>-</b>	<b>527</b>	<b>19</b>	<b>684</b>	<b>20</b>	<b>178</b>	<b>5.184</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 2020 por sexo, edad y clasificación profesional:

	NUMERO DE DESPIDOS						Total
	HOMBRE			MUJER			
	< 30 AÑO	30-50 AÑ	> 50 AÑO	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	> 50 AÑOS	
Alta dirección	0	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	0	0	0	0	0	0	0
Titulados/administrativos	0	0	0	0	1	1	2
Personal de Flota	1	11	4	0	0	0	16
Resto/Operarios	0	2	1	0	0	1	4
<b>Total despidos</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>22</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 internacionales 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. De esta forma 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 facilitarlo 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.

Durante los primeros meses tras la declaración del COVID como una pandemia por parte de la OMS, el 11 de marzo de 2020 y, en especial, tras la declaración del estado de alarma en los diferentes países en los que el Grupo desarrolla su actividad, es necesario llevar a cabo cambios en la organización del trabajo. Todos los cambios están destinados a evitar la propagación del virus en el entorno productivo y extractivo y, al mismo tiempo, a permitir una mejor conciliación familiar ante el cierre de colegios y guarderías.

Los principales cambios realizados con tal fin son los siguientes:

- ✓ Teletrabajo para puestos administrativos
- ✓ Establecimiento de nuevos turnos de trabajo que eviten aglomeraciones en el entorno productivo y en las entradas y salidas del personal.
- ✓ Creación de grupos burbuja en periodos de descanso para el uso de zonas comunes
- ✓ Sustitución de reuniones físicas por videoconferencias

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 2020, la actividad del equipo de seguridad y salud ha estado centrada en combatir el impacto de la COVID-19 tanto en los centros de trabajo de tierra como en los buques. Sus funciones principales fueron:

- Planes de actuación ante la COVID-19 para los centros de tierra;
- Planes de actuación ante la COVID-19 para las descargas y reparaciones de los buques;
- Planes de confinamiento para los relevos de tripulaciones y su seguimiento;
- Pedido y envío de EPIs COVID-19 (mascarillas FFP2, guantes, geles hidroalcohólicos, gafas cerradas, buzos desechables) y test rápidos (antígenos y anticuerpos) a los buques y centros de tierra;
- Organización de PCRs y test rápidos para los tripulantes
- Elaboración y envío de circulares de información sobre la COVID a los buques;
- Formación sobre la COVID-19 y la forma de protegerse tanto para el personal de los centros de tierra como los tripulantes de los buques;

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 RRHH para la mejora de los métodos de trabajo del departamento.

**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.

Por otro lado, ha sido necesario llevar a cabo acciones adicionales con el objetivo de proteger a los trabajadores frente a la COVID-19. Entre otras, se destacan las siguientes:

- Instalación de barreras físicas que permitan mantener la distancia de separación necesaria entre los diferentes puestos en las líneas de limpieza y raspado del pescado así como en los puestos que trabajan cara al público.
- Dotación de EPIs específicos para la prevención del contagio: mascarillas y guantes.
- Dotación de gel hidroalcohólico en zonas de acceso y estaciones de lavado de manos.
- Control de temperatura previo el ingreso a las instalaciones.
- Limitación y Control de acceso de subcontratas y proveedores, siendo sometidas asimismo a controles de temperatura y cuestionarios sobre su salud.
- Elaboración y publicación de Planes de Contingencia.
- Difusión de circulares y pósteres informativos acerca de las medidas de prevención implantadas
- Modificación en turnos de trabajo para evitar aglomeraciones
- Creación de burbujas para los periodos de descanso en zonas comunes

A continuación, se muestran los principales índices relacionados con la accidentabilidad del Grupo:

	Mujeres 2020	Hombres 2020
Nº horas absentismo	<b>218.885</b>	
Tasa de frecuencia de accidentes*	<b>18,77</b>	<b>24,54</b>
Gravedad accidentes *	<b>0,18</b>	<b>0,71</b>
Enfermedades profesionales	<b>3</b>	<b>0</b>

Accidentes	28	106
------------	----	-----

\*Cálculos realizados conforme a fórmulas establecidas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo  
No se incluyen accidentes In Itinere.

### 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.
- ✓ Tablones informativos en los que se informa sobre diferentes indicadores de desempeño de la compañía nivel social, ambiental y económico.
- ✓ Canal WhatsApp establecido para comunicar de manera rápida y directa a los empleados interesados cualquier cambio en la situación de emergencia originada al inicio de la pandemia. A fecha del presente informe sigue vigente.

#### 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:

- ✓ Todos los barcos atuneros congeladores cuentan con la certificación social de la norma UNE 195006 de AENOR. Atún de Pesca Responsable (APR). Dicho esquema de certificación, pionero en el mundo, garantiza entre otros elementos el cumplimiento de las condiciones laborales de las tripulaciones, según el Convenio 188 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### 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.

La formación prioritaria para el Grupo se clasifica según el objetivo que pretende. Así, podemos clasificarla en dos tipos:

- ✓ 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.

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 2020 se han impartido 21.492 horas de formación. Las limitaciones de desplazamientos, aforo y de reunión establecidas para evitar la propagación del coronavirus han imposibilitado el cumplimiento de los planes de formación, produciéndose un notable descenso en las horas de formación impartidas respecto a las reportadas en 2019 (32.209 horas),

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

<b>Media de horas de formación al año por empleado</b>	<b>2020</b>
Nº total de horas de formación	21.492
Nº total de empleados	3.115
<b>Media de horas de formación por empleado</b>	<b>7</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a empleadas sexo femenino	5.694
Nº total de empleadas sexo femenino	804
<b>Media de horas de formación mujeres</b>	<b>7</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a empleados sexo masculino	15.723
Nº total de empleadas sexo masculino	2.311
<b>Media de horas de formación hombres</b>	<b>7</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a directivos	654
Nº total de directivos	40
<b>Media de horas de formación por Alta Dirección/Gerencia</b>	<b>16</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a mandos intermedios	2.674
Nº total de mandos intermedios	92
<b>Media de horas de formación por Mando Intermedio</b>	<b>29</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a técnicos administrativos	3.975
Nº total de técnicos administrativos	331
<b>Media de horas de formación por Titulados/ Técnicos administrativos</b>	<b>12</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a personal de flota	12.860
Nº total de personal de flota	1.985
<b>Media de horas de formación por Personal de flota</b>	<b>6</b>
Nº total de horas de formación proporcionadas a operarios	1.255
Nº total de operarios	667
<b>Media de horas de formación Resto de personal asalariado</b>	<b>2</b>

### 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 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 pusieron en marcha en el 2019 varias iniciativas desde el ámbito de RRHH hacia los trabajadores del Mar, que a fecha de la elaboración del presente informe, continúan vigentes:

- ✓ 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. Entre todas las sociedades del Grupo únicamente se ha recibido una denuncia durante el ejercicio 2020 por casos relacionados con la vulneración de Derechos Humanos. Dicha denuncia, una vez investigada, ha sido tratada como un asunto estrictamente laboral, al no concurrir los elementos necesarios para vincularla con la vulneración de Derechos Humanos.

### 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 2020, 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**

Tal y como se menciona en el apartado de cuestiones medioambientales, 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 2020 el Grupo ha aportado a esta y otras fundaciones un total de 167 miles de euros.

## 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 2020. Entre otras, se destacan las siguientes:
  - Instalación de sistema móvil contra incendios y formación acerca de su uso en la unidad de policía comunitaria de Posorja (UPC)
  - Limpieza de playas con voluntarios del Grupo
  - Donación de EPIs, geles y alimentos para hacer frente a la pandemia.
- ✓ 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.

Entre otros, se citan, los siguientes patrocinios relacionados:

- Club de remo de Puebla del Caramiñal
- Club de remo de Bermeo
- 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, la Compañía será 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.

A lo largo del 2020 se han realizado un total de 6 auditorías, frente a las 14 realizadas en el año 2019. Este notable descenso en el nº de auditorías se debe a las restricciones para viajar derivadas de la pandemia COVID-19. No obstante, el descenso en el nº de auditorías se ha suplido con otras herramientas de control como los análisis de los productos suministrados y el seguimiento continuo de las no conformidades generadas por cada uno de los proveedores de manera que la calidad e inocuidad no se ha visto afectada. Asimismo, en el caso de los proveedores con un mayor impacto se ha verificado que los mismos dispongan de planes de contingencia frente a la COVID-19 que garanticen la continuidad y las garantías de calidad e inocuidad del suministro.

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 2020 se han aprobado 6 nuevos proveedores, que suponen un 3,6% del total de proveedores.

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. Ya desde enero 2018 se indicaba en el envase de nuestros productos la zona de captura del pescado empleado, así como el nombre científico de la especie de atún empleada, identificando unívocamente cada lote de producto. Durante el año 2020, se ha ampliado la información a disposición del consumidor, de manera que todos los datos del pescado empleado en nuestros productos está disponible para su consulta en la web: [www.salica.es](http://www.salica.es). Introduciendo el lote de cada producto en dicha web, el consumidor accede a la trazabilidad completa del pescado: especie, zona y fechas de captura y método de pesca.

Atendiendo igualmente a las necesidades e inquietudes de los consumidores, continua el lanzamiento de nuevas referencias con el sello "Atún de Pesca Responsable" ; mientras continúa creciendo 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-MS*C y/o participantes en algún proyecto de mejora de pesquerías (FIP) ; cuya cadena de custodia se puede mantener a través de 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 2020 se han recibido y atendido 460 reclamaciones. No se han detectado incumplimientos relacionados con la inocuidad de los productos ni con su publicidad que pudieran derivar de una mala praxis. Se contabilizan tanto las reclamaciones de consumidor final como de otros grupos de interés que forman parte de la cadena de suministro y la tipología de las reclamaciones es variada contemplándose no sólo aquellas relacionadas con la calidad y seguridad alimentaria del producto suministrado.

#### **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**

La cantidad de las subvenciones recibidas no es material para la organización

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

<b>Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018</b>			
<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Materialidad</b>	<b>Página del informe donde se da respuesta</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión GRI requerida, excepto si se indica lo contrario)</b>
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	3	GRI 102-1
Mercados en los que opera	Material	3, 4	GRI 102-2
Objetivos y estrategias de la organización	Material	4, 5	GRI 102-3
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	5	GRI 102-4
Marco de reporting utilizado	Material	2	GRI 102-6
Principio de materialidad	Material	2	GRI 102-7
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	6, 7	GRI 103-2
<b>Información general detallada</b>			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	8, 11, 12	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	12	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	12	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	Material	8, 11, 12	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	12	GRI 103

**Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018**

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión GRI requerida, excepto si se indica lo contrario)
<b>Contaminación</b>			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	12, 13	GRI 103-2
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	13 - 15	GRI 103-2 GRI 301-2 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	15	GRI 103-2
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	15, 16	GRI 303-1
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	16, 17	GRI 103-2 GRI 301-1 GRI 301-2
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	17, 18	GRI 103 GRI 301-2
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	17, 18	GRI 103-2
Uso de energías renovables	Material	17, 18	GRI 302-1
<b>Cambio climático</b>			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	18	GRI 103-2 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-4

**Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018**

<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Materialidad</b>	<b>Página del informe donde se da respuesta</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión GRI requerida, excepto si se indica lo contrario)</b>
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	18	GRI 103-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	18	GRI 103-2
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	18 - 21	103-2
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Material	18 - 21	GRI 304-2
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	23 - 30	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Empleo</b>			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	22 - 24	GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	22 - 25	GRI 102-8 (a, c)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	25	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	No se reporta	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	No se reporta	

**Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018**

<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Materialidad</b>	<b>Página del informe donde se da respuesta</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión GRI requerida, excepto si se indica lo contrario)</b>
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material	No se reporta	
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	26, 27	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	Material	23	GRI 405-1 (b)
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	Material	25, 26	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	Material	28	GRI 103-2 GRI 403-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	25, 26	GRI 103-2
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	26, 27	GRI 103-2 GRI 403-1 (2018) GRI 403-3 (2018) GRI 403-7 (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	28	GRI 403-9 (2018) en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 (2018) (a)
<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	28, 29	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	No se reporta	

**Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018**

<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Materialidad</b>	<b>Página del informe donde se da respuesta</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados</b> (Última versión GRI requerida, excepto si se indica lo contrario)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	26, 28	GRI 103-2
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	29, 30	GRI 103-2 GRI 404-2 (a)
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	30	GRI 404-1 por lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional
<b>Accesibilidad universal</b>			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	32	GRI 103-2
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	30, 31	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	30, 31	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	30, 31	GRI 103-2
<b>RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	35, 36	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>			

**Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018**

<b>Información solicitada por la Ley 11/2018</b>	<b>Materialidad</b>	<b>Página del informe donde se da respuesta</b>	<b>Criterio de reporting: GRI seleccionados</b> (Última versión GRI requerida, excepto si se indica lo contrario)
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	35, 36	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	36	GRI 103-2 GRI 406-1
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	35, 36	GRI 103-2 GRI 407-1 (b) GRI 408-1 (c) GRI 409-1 (b)
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	36, 37	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	36	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	36	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	36	GRI 102-13

**Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018**

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión GRI requerida, excepto si se indica lo contrario)
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	37	GRI 103-2
<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	Material	37	GRI 103-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	37	GRI 103-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	37	GRI 102-43
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	37, 38	GRI 103-2
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	38	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	38	GRI 102-9 GRI 103-2
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	38	GRI 102-9 GRI 308-1 GRI 414-1
<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	39	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	39, 40	GRI 103-2 GRI 416-2

**Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018**

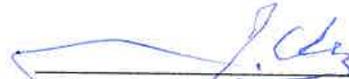
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Última versión GRI requerida, excepto si se indica lo contrario)
<b>Información fiscal</b>			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	No se reporta	
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	No se reporta	
Las subvenciones públicas recibidas	Material	40	GRI 103-2

## **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 30 de marzo de 2021, 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 2020:



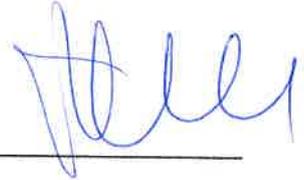
Ignacio Lachaga Bengoechea  
*Presidente*



Jesús Alonso Fernández  
*Vicepresidente - Consejero*



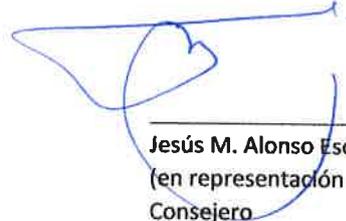
Alfonso Ignacio Beitia Lachaga  
*(en representación de AMUI Corporation V, S.L.)  
Consejero*



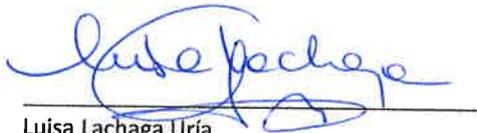
Silverio Nieto Otero  
*Consejero*



Juan Ignacio Uría Echevarría  
*Consejero*



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



Luisa Lachaga Uría  
*Secretaria y Consejera*



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

## **Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Albacora, S.A. y sociedades dependientes del ejercicio 2020**

A los Accionistas de Albacora, S.A.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Albacora, S.A. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2020 del Grupo.

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

### **Responsabilidad de los Administradores**

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

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

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

### **Nuestra independencia y control de calidad**

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



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

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento 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 y áreas responsables de la Sociedad dominante que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en el apartado "Materialidad y Grupos de Interés", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 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.

## **Fundamento de la conclusión con salvedades** \_\_\_\_\_

El EINF adjunto no desglosa la información relativa a los contenidos establecidos por la normativa mercantil vigente en relación con las remuneraciones medias y su evolución, la brecha salarial, la remuneración media de los consejeros y directivos, el porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país, los beneficios obtenidos país por país, así como los impuestos sobre beneficios pagados.

## **Conclusión con salvedades** \_\_\_\_\_

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por el efecto de la cuestión descrita en el párrafo “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 2020, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la “Tabla 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.

KPMG Asesores, S.L.



Patricia Reverter Guillot

20 de mayo de 2021