



Ership
Grupo

Estado de Información No Financiera (EINF)

Año 2022

GRUPO ALVARGONZÁLEZ



De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modificó 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 (en adelante, la Ley 11/2018), Alvargonzález, S.A. y Sociedades Dependientes, Grupo Alvargonzález o el GRUPO, presenta un Estado de Información No Financiera (EINF) que incluye información sobre diversas cuestiones que mencionamos a continuación: medioambientales, sociales y relativas al personal, corrupción, soborno y blanqueo de capitales, compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible y otras referidas a proveedores, clientes e información fiscal.

Por ello, mediante el EINF, se da anualmente respuesta a los diferentes ámbitos de reporte contemplados en la Ley 11/2018, describiendo en detalle aquellos considerados significativos para sus grupos de Interés. Su contenido recoge exclusivamente información correspondiente a las sociedades sobre las que el GRUPO mantiene control de acuerdo a lo establecido en el artículo 42 del Código de Comercio; es decir, queda fuera del EINF toda información relativa a las sociedades integradas en el consolidado usando el método de puesta en equivalencia o aquellas excluidas del perímetro de consolidación (ver apartado 1.a. “Estructura y organización”).

El presente Estado de Información incluye información comparativa entre los ejercicios 2022 y 2021 y está elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI (GRI Sustainability Reporting Standards), cuyo índice de indicadores reportados se acompaña como Anexo I.

El contenido del EINF ha sido elaborado conforme a los principios de participación de los grupos de Interés, teniendo en cuenta el principio de materialidad, transparencia e integridad. Adicionalmente, se ha buscado el equilibrio, precisión, puntualidad, comparabilidad, claridad y fiabilidad de los datos presentados.

Por último, cabe destacar que el presente informe ha sido sometido a un proceso de verificación externa e independiente de conformidad con los términos recogidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. La información reportada en el presente documento es la relativa al ejercicio 2022 y acompaña a las cuentas anuales consolidadas del citado ejercicio anual, que son auditadas por BDO Auditores, S.L.P.

El presente EINF tiene el objetivo de informar a los grupos de interés acerca de la manera en que se abordan las cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y cualquier otro aspecto relevante para dichos grupos de interés como consecuencia de las actividades desarrolladas por el GRUPO.

Se han identificado los siguientes grupos de interés:

GRUPOS DE INTERÉS	
Accionistas	Empresas competidoras
Trabajadores	Otras empresas del sector
Otros miembros del grupo empresarial	Administraciones públicas
Clientes	Sociedad civil
Proveedores y subcontratistas	Medios de comunicación
Empresas de asesoramiento	Líderes de opinión

1.	Información general sobre el GRUPO.....	4
	a) Estructura y organización	5
	b) Modelo de negocio	7
	c) Entorno de mercado	8
2.	Marco normativo	9
3.	Gestión de riesgos	14
4.	Cuestiones medioambientales	19
	a) Economía circular y uso sostenible de recursos	20
	b) Contaminación y cambio climático	24
	c) Protección de la biodiversidad	27
5.	Cuestiones sociales y relativas al personal	28
	a) Empleo	29
	b) Organización del trabajo	34
	c) Seguridad y salud	35
	d) Relaciones sociales	39
	e) Formación	39
	f) Derechos humanos, igualdad y diversidad	40
6.	Corrupción, soborno y blanqueo de capitales	43
7.	Compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible	45
8.	Otras cuestiones	51
	a) Subcontratación y proveedores	52
	b) Consumidores	52
	c) Información fiscal	53

ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE ACUERDO A LA LEY 11/2018 Y LOS ESTÁNDARES GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI).....	54
---	----

ANEXO II: INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE.....	57
--	----



INFORMACIÓN GENERAL
SOBRE EL GRUPO

1. Información general sobre el GRUPO

a) Estructura y organización

A efectos del presente EINF, Grupo Alvargonzález está compuesto por Alvargonzález, S.A., domiciliada en la calle Cabrales 20 de Gijón, como sociedad dominante, y las siguientes sociedades dependientes, sobre las que Alvargonzález, S.A. ejerce control de acuerdo a la definición del art. 42 del Código de Comercio:

Sociedad	Porcentaje de participación directa/indirecta	Domicilio social
Ership, S.A.U.	100,00%	Madrid (España)
Evaristo A. Casariego, S.A.	100,00%	Avilés (España)
Naviera Alvargonzález, S.A.	100,00%	Gijón (España)
Ership Cádiz, S.A.	51,00%	Cádiz (España)
Ership Internacional, S.A.	100,00%	Funchal – Madeira (Portugal)
Ership Portugal, S.A.	100,00%	Funchal – Madeira (Portugal)
Marship-Corretagem Marítima, S.A.	60,00%	Lisboa (Portugal)
Terminal Multiusos do Beato - Operações Portuárias, S.A.	100,00%	Lisboa (Portugal)
Manport – Gestão e Manutenção, Unipessoal, Lda.	100,00%	Lisboa (Portugal)
Portship, S.A.	100,00%	Lisboa (Portugal)

La marca comercial del GRUPO se corresponde con la denominación social de la sociedad con mayor volumen de activos y cifra de negocio, por lo que ERSHIP o GRUPO ERSHIP pueden ser utilizados para designar a Grupo Alvargonzález.

Adicionalmente se cuenta con participaciones en las siguientes sociedades sobre las que Alvargonzález, S.A. no ejerce control de acuerdo a la definición del art. 42 del Código de Comercio. Estas sociedades son consolidadas por puesta en equivalencia y el presente EINF no detalla información sobre las mismas:

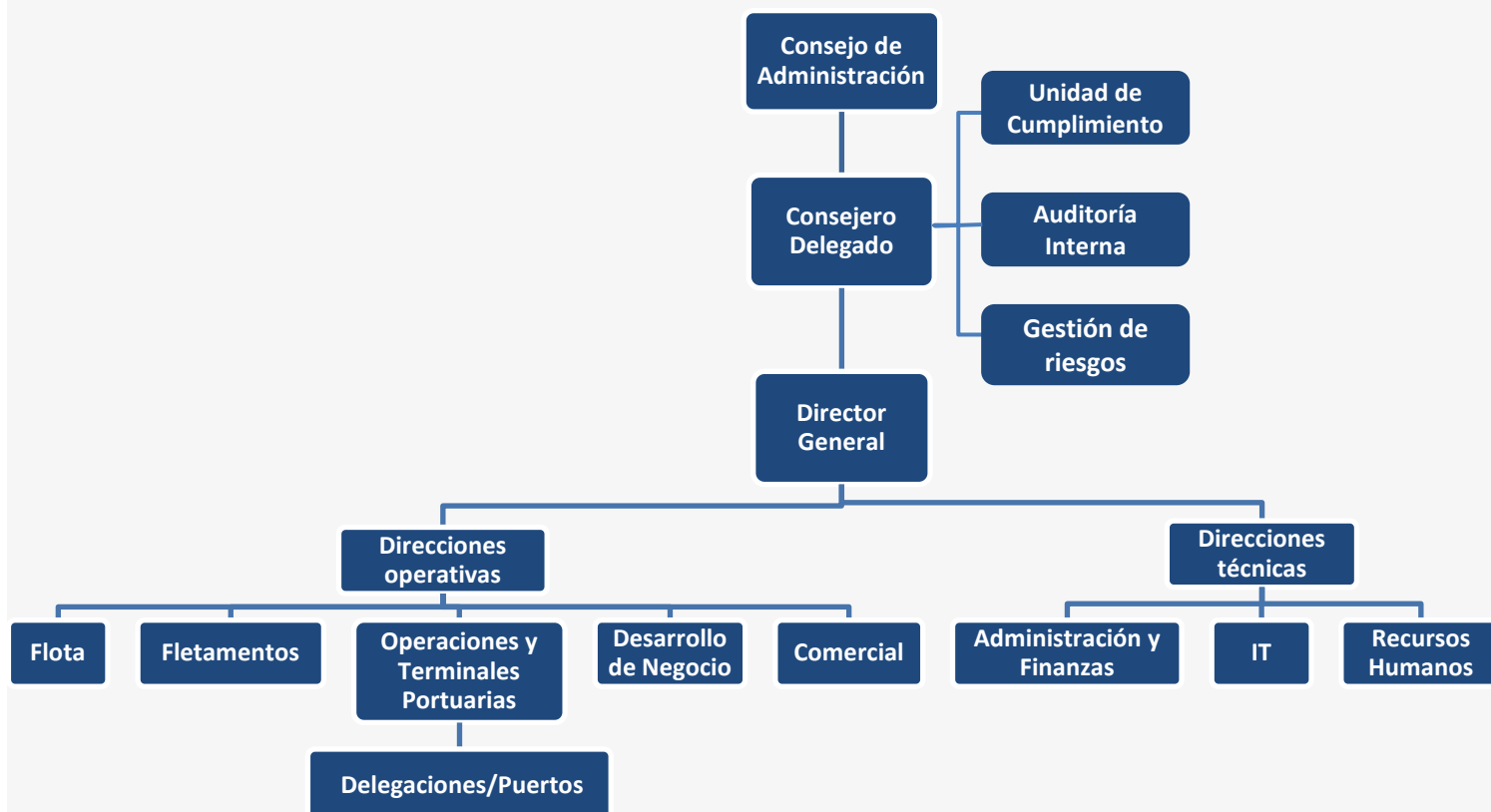
Sociedad	Porcentaje de participación directa/indirecta	Domicilio social
J. Ronco y Cía. S.L.	50,00%	Almería (España)
Pérez Torres Marítima, S.L.	50,00%	Marín – Pontevedra (España)
Southern Ports Holdings Corp.	26,90%	Panamá
Agencia Marítima Portillo Sevilla, S.L.	50,00%	Sevilla (España)
Almacenes y Depósitos Portuarios, S.L.	24,00%	Sevilla (España)
Agencia Marítima Portillo Cádiz, S.L.	49,00%	Cádiz (España)
Almacenes Marítimos del Sur Cádiz, S.L.	49,00%	Cádiz (España)
Estibadora Gaditana, A.I.E.	50,00%	Cádiz (España)
Cecilia Maritime, S.A.	50,00%	Gijón (España)
APM Terminales Gijón, S.L.	45,00%	Gijón (España)
Beship Brokers, S.L.	50,00%	Madrid (España)
Dunas Capital España, S.L.	37,96%	Madrid (España)

1. Información general sobre el GRUPO

Otras sociedades participadas, directa e indirectamente, que han sido excluidas del perímetro de consolidación, debido a su importancia poco significativa (en algunos casos sin actividad), se muestran en el cuadro siguiente:

Sociedad	Porcentaje de participación directa/indirecta	Domicilio social	Objeto social
3F Alpha Investment Partners Limited	30,00%	Dublín (Irlanda)	Tenencia de valores
Comship Brokers, S.A.S.	55,86%	Barranquilla (Colombia)	Transporte marítimo y fletes
Nova Ferring Maritime Limited	50,00%	Valetta (Malta)	Transporte marítimo
Terminal Marítima de Avilés, A.I.E.	50,00%	Avilés (España)	Operador Portuario
Consignaciones Asturianas, S.A.	12,25%	Gijón (España)	Consignación buques
Eneas Alternative Investments, S.L.	29,99%	Madrid (España)	Gestoría, asesoría inmobiliaria y urbanística
South Boston Corporate, S.L.	98,03%	Madrid (España)	Promoción inmobiliaria y servicios financieros
Hontanar Technology, S.L.	97,26%	Madrid (España)	Consultoría de gestión empresarial
South Carolina Empresarial, S.L.	97,80%	Madrid (España)	Tenencia de valores
North Kensington, S.L.	50,00%	Madrid (España)	Promoción inmobiliaria

La Dirección de Grupo Alvargonzález tiene la siguiente estructura jerárquica:



1. Información general sobre el GRUPO

b) Modelo de negocio

Desde su origen, el negocio principal ha estado vinculado a la mar a través de servicios navieros y portuarios. Las principales actividades desarrolladas son las siguientes (junto a las sociedades que las desarrollan):

Actividades	Sociedades
Armadores y navieros gestores	Ership Internacional; Ership
Brokers de fletamentos	Ership; Marship;
Consignatarios	Ership; Ership Cádiz; Alvargonzález
Operadores portuarios	Ership; Ership Cádiz; Alvargonzález
Agentes de aduana	Ership; Alvargonzález
Transitarios	Ership
Alquiler de maquinaria	Casariego

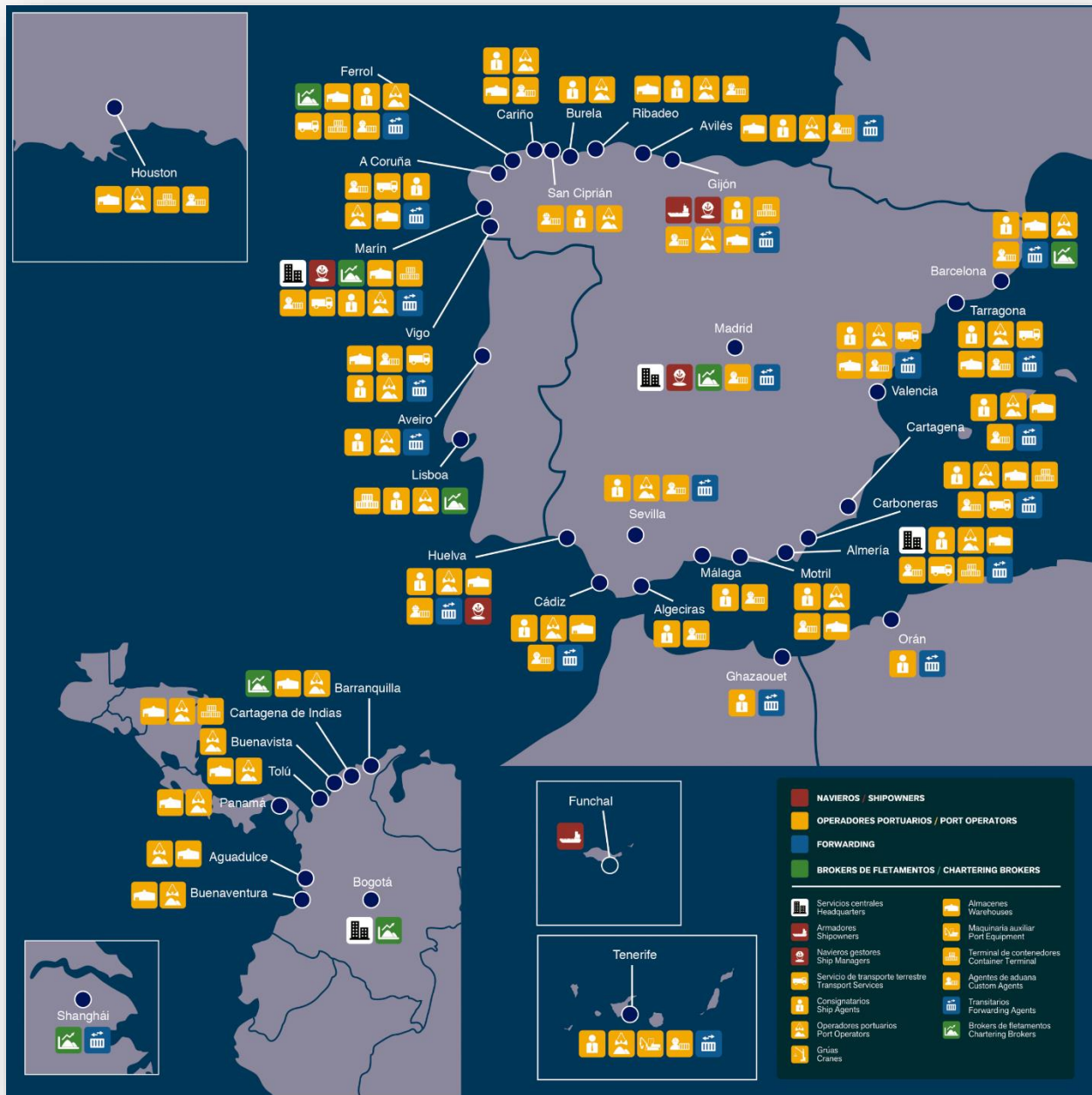
En lo que respecta al negocio naviero, el GRUPO cuenta con 4 bulkcarriers de entre 11.000 y 25.000 toneladas de peso muerto (Dominica, Souselas, Don Juan y Elena) y 2 buques químicos Narcea y Covadonga, de 5.000 y 7.000 TPM, respectivamente. Adicionalmente tiene el 50% de la propiedad del buque de carga general Sider Monica (8.000 TPM) y realiza la gestión técnica y de tripulaciones de dos buques cementeros propiedad de un tercero.

De la Dirección de Operaciones y Terminales Portuarias dependen directamente las siguientes Delegaciones vinculadas al negocio portuario: Huelva, Cádiz, Cartagena, Valencia, Tarragona, Barcelona, Gijón, Avilés, Lisboa (Portugal) y Tenerife

A través de la participación del GRUPO en Grupo Portillo, Grupo Ronco y Grupo Pérez Torres, también se tiene presencia en los puertos de Sevilla, Algeciras, Málaga, Motril, Almería, Carboneras, Burela, San Ciprián, Cariño, Ferrol, Coruña, Marín, Vigo y Aveiro (Portugal).

Para el desarrollo de su negocio portuario, se cuenta con más de 65 grúas y 700.000 metros cuadrados de almacenes en los puertos enumerados en los párrafos anteriores, así como los equipos y material auxiliar necesarios para la carga/descarga, almacenamiento y acarreo de cualquier tipo de mercancía.

1. Información general sobre el GRUPO



c) Entorno de mercado

Grupo Alvargonzález desarrolla su actividad en un mercado muy maduro y de competencia perfecta, los cambios de las distintas magnitudes macroeconómicas inciden en el corto/medio plazo a sus actividades en mayor o menor medida dependiendo de su exposición.

El mercado internacional y los países limítrofes también son claves a la hora de adaptarse a los distintos vaivenes de volúmenes y cambios de ruta de mercancías y comerciales.



MARCO NORMATIVO

2. Marco Normativo

Adicionalmente a la legislación local, nacional e internacional de aplicación, el GRUPO adopta voluntariamente estándares éticos y compromisos en materia de responsabilidad corporativa y buenas prácticas, que se recogen en las siguientes políticas, protocolos y demás normativa interna emitida a demanda del Consejo de Administración:

Documento	Fecha emisión / actualización	Ámbito Ley 11/2018	Finalidad
Código Ético	09/10/2019	POLÍTICAS DE GRUPO	Establece la Misión, Visión y Valores de la organización, así como los principios de ética empresarial y transparencia que sirven de guía para la actuación de nuestros profesionales y demás partes relacionadas con el Grupo
Código de Conducta	03/03/2022	POLÍTICAS DE GRUPO	Desarrolla los principios de ética corporativa decretados por el Código Ético
Modelo organizativo de cumplimiento	01/06/2023	POLÍTICAS DE GRUPO	Definición de la estructura, funciones y responsabilidades del Sistema de Cumplimiento Normativo del Grupo
Política de cumplimiento penal	01/06/2023	POLÍTICAS DE GRUPO	Promoción de una cultura de integridad y respeto hacia las normas de naturaleza penal, que tome en consideración tanto los intereses del Grupo como las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
Política de gestión de riesgos	11/11/2020	POLÍTICAS DE GRUPO / GESTIÓN DE RIESGOS	Establece el compromiso del Consejo de Administración con la identificación, vigilancia y minimización de los riesgos relacionados con las actividades realizadas por el Grupo
Manual de gestión de riesgos	26/10/2017	GESTIÓN DE RIESGOS	Desarrolla la política de gestión de riesgos en lo que se refiere a las cuestiones de calidad, seguridad alimentaria, medio ambiente y seguridad y salud laboral en el ámbito del negocio portuario
Plan de prevención de riesgos laborales	31/05/2021	GESTIÓN DE RIESGOS	Establece los recursos, funciones y responsabilidades existentes a nivel de prevención de riesgos laborales
Código ISM	01/03/2023	GESTIÓN DE RIESGOS	Documenta las políticas y procedimientos de la actividad naviera del Grupo para asegurar la seguridad en la navegación y prevenir daños a las personas, propiedades o el medio ambiente
Manual de gestión de seguridad alimentaria	05/09/2022	GESTIÓN DE RIESGOS / CONSUMIDORES	Establecimiento de sistemas eficaces de control de higiene de productos alimenticios de acuerdo con los principios en los que se basa el sistema APPCC (Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico)
Mapa de riesgos operativos	31/12/2022	GESTIÓN DE RIESGOS	Evaluación y seguimiento anual de los riesgos operativos de la organización

2. Marco Normativo

Documento	Fecha emisión / actualización	Ámbito Ley 11/2018	Finalidad
Reglamento del canal de denuncias	09/10/2019	POLÍTICAS DE GRUPO / CUESTIONES SOCIALES Y PERSONAL / DERECHOS HUMANOS	Regulación del procedimiento de comunicación de cualquier comportamiento potencialmente irregular, ilícito o delictivo producido en el seno de la organización
Protocolo de investigaciones internas	09/10/2019	POLÍTICAS DE GRUPO / CUESTIONES SOCIALES Y PERSONAL / DERECHOS HUMANOS	Establecimiento de un marco general para la investigación de cualquier denuncia y/o comportamiento potencialmente irregular, ilícito o delictivo, así como de la protección de los derechos y garantías de todos los intervinientes en el proceso de denuncia
Protocolo de lucha contra el fraude y la corrupción	09/10/2019	CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Establecimiento de conductas prohibidas y medidas para la prevención del riesgo de fraude y corrupción
Protocolo de prevención del blanqueo de capitales y tráfico de drogas	01/06/2023	CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Fija la política de admisión de clientes proporcionando pautas para el reconocimiento y control de riesgos potenciales y exigencias para la adecuada identificación, evaluación y seguimiento del origen efectivo de las solicitudes de servicio y los pagos recibidos
Proceso operativo de admisión de clientes	08/06/2020	CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Establece los criterios de evaluación, admisión y seguimiento de clientes de acuerdo a la normativa vigente y los compromisos éticos asumidos en nuestro Código Ético y Protocolos de desarrollo
Proceso operativo de homologación de suministradores	15/11/2019	CORRUPCIÓN Y SOBORNO / SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	Establece los criterios de evaluación, admisión y seguimiento de clientes con el doble objetivo de minimizar los riesgos derivados de la relación comercial/mercantil/profesional y satisfacer los compromisos de buenas prácticas y cumplimiento normativo adoptados por el Grupo
Protocolo de prevención de los delitos contra el medio ambiente	01/06/2023	MEDIO AMBIENTE	Política que establece el compromiso de la organización con la legislación medioambiental, la prevención de cualquier tipo de contaminación y el uso sostenible de recursos
Protocolo de política fiscal y buenas prácticas tributarias	09/10/2019	POLÍTICAS DE GRUPO / INFORMACIÓN FISCAL	Establece la obligación de estrategias y actuaciones fiscales que prevengan riesgos fiscales y reputacionales a través del estricto cumplimiento de la normativa de aplicación en los diferentes territorios donde el Grupo realiza sus actividades .

2. Marco Normativo

Documento	Fecha emisión / actualización	Ámbito Ley 11/2018	Finalidad
Protocolo de seguridad de la información	09/10/2019	GESTIÓN DE RIESGOS	Cumplimiento de la normativa aplicable, protección de la intimidad personal y de la seguridad de los datos propios y ajenos manejados por la organización
Manual de medidas y procedimientos para la protección de datos personales	26/04/2021	GESTIÓN DE RIESGOS / CUESTIONES SOCIALES Y PERSONAL	Catálogo de medidas y procedimientos establecidos para el cumplimiento de la legislación vigente al respecto de la protección de los datos de carácter personal de los trabajadores y demás partes relacionadas del Grupo
Estructura organizativa de recursos humanos	26/10/2017	CUESTIONES SOCIALES Y PERSONAL / DERECHOS HUMANOS	Definición de la estructura de recursos humanos, descripción de puestos de trabajo y asignación de responsabilidades
Proceso descriptivo de gestión de personas	26/10/2017	CUESTIONES SOCIALES Y PERSONAL / DERECHOS HUMANOS	Establece la sistemática para la selección y contratación de personal, así como los planes de desarrollo profesional y formación
Política de igualdad, diversidad e inclusión	04/04/2019	CUESTIONES SOCIALES Y PERSONAL / DERECHOS HUMANOS	Determina la igualdad de oportunidades mediante directrices para promover una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral
Plan de igualdad	04/04/2019	CUESTIONES SOCIALES Y PERSONAL / DERECHOS HUMANOS	Desarrolla un programa de actuación y seguimiento para asegurar la igualdad de trato, derechos y oportunidades entre mujeres y hombres
Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso laboral	09/04/2021	CUESTIONES SOCIALES Y PERSONAL / DERECHOS HUMANOS	De acuerdo a los principios de ética empresarial establecidos por el Código Ético, se definen los procedimientos de prevención, detección y actuación frente a cualquier tipo de acoso o discriminación que pueda producirse dentro de la organización

El órgano responsable del sistema de cumplimiento normativo es la Unidad de Cumplimiento, formada por el Consejero Delegado, el Director General, el responsable de auditoría interna y el oficial de cumplimiento (asesor externo).

El documento esencial de dicho sistema de cumplimiento normativo es el Código Ético, aprobado en Consejo de Administración de la sociedad dominante con fecha 15 de marzo de 2019, en el que se establece la Misión, Visión y Valores de la organización, así como los principios de ética empresarial y transparencia que sirven de guía para la actuación de todas las personas que se relacionan con el GRUPO. Todos los directivos y trabajadores asumen por escrito su compromiso con el cumplimiento de estos principios.

Este documento, así como el Código de Conducta que lo desarrolla, está accesible para cualquier interesado en la página web corporativa.

https://www.ership.com/es/entrada/codigo_etico/387

Cualquier inobservancia de los principios, compromisos y obligaciones instaurados por el sistema de cumplimiento puede ser denunciada a través del canal de denuncias disponible en la página web corporativa para trabajadores, terceros y demás partes relacionadas.

https://www.ership.com/es/entrada/reglamento_canal_de_denuncias/389

Este canal de denuncias está gestionado externamente por el oficial de cumplimiento, que reporta directamente a la Unidad de Cumplimiento en caso de recibir alguna denuncia. Durante los años 2021 y 2022 no se han recibido denuncias a través de este medio.



GESTIÓN DE RIESGOS

Basado en la experiencia obtenida a lo largo de más de 100 años de actividad naviera y portuaria, el Consejo de Administración del GRUPO ha establecido una Política de gestión de riesgos que establece los principios básicos y el marco general de control y gestión de los riesgos de negocio.

Esta política puede consultarse en:

https://www.ership.com/DATA/2020/11/4472_politica_gestion_riesgos_2020_grupo_ership.pdf

Para asegurar un adecuado seguimiento de todos los riesgos, las direcciones corporativas actualizan anualmente el mapa de riesgos categorizados en función de su probabilidad de ocurrencia e impacto, sobre el que se ha establecido un sistema de control interno con cuatro niveles de defensa (operativo, departamentos de control, auditoría interna y unidad de cumplimiento normativo) que, adicionalmente a los riesgos operativos, se encarga de la vigilancia de otros riesgos no relacionados directamente con nuestras actividades, como son:

- Riesgos estratégicos
- Riesgos reputacionales
- Riesgos derivados de cambios regulatorios
- Riesgos por retraso tecnológico y ciberseguridad
- Riesgos de control sobre la información financiera
- Riesgos de crédito, liquidez y mercado
- Riesgos fiscales

La gestión de riesgos operativos está dividida entre sus dos negocios principales:

Actividad portuaria

El GRUPO ha implantado un sistema integrado de gestión de riesgos (SIGER) orientado a su actividad portuaria, con la finalidad de aunar esfuerzos y sinergias en la organización, dirigidas, entre otros a:

- Conocer, controlar y reducir los riesgos relacionados con el negocio.
- Ofrecer un servicio de “cero fallos”, como resultado del estudio de necesidades y expectativas de los stakeholders.
- Aumentar la fidelización y satisfacción del cliente, aportando un valor diferenciador.
- Estar preparados ante los cambios del sector marítimo portuario.
- Generar y asegurar conocimiento.
- Mejorar la sostenibilidad.
- Conformar al GRUPO como una organización excelente, segura, eficiente y responsable.

El Área de gestión de riesgos (SIGER) cuenta con doce personas dedicadas a la gestión del sistema integrado de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo y seguridad alimentaria.



El GRUPO es consciente del compromiso que contrae con sus trabajadores, clientes, sociedad y otros grupos de interés y está comprometido en disponer y mantener un sistema integrado de gestión garante de calidad, seguridad-salud laboral, excelencia ambiental y seguridad alimentaria.

Fieles a lo anterior, este sistema de gestión se audita y certifica de forma satisfactoria y periódica siguiendo los estándares UNE EN ISO 9001, UNE EN ISO 14001 y UNE EN ISO 45001.

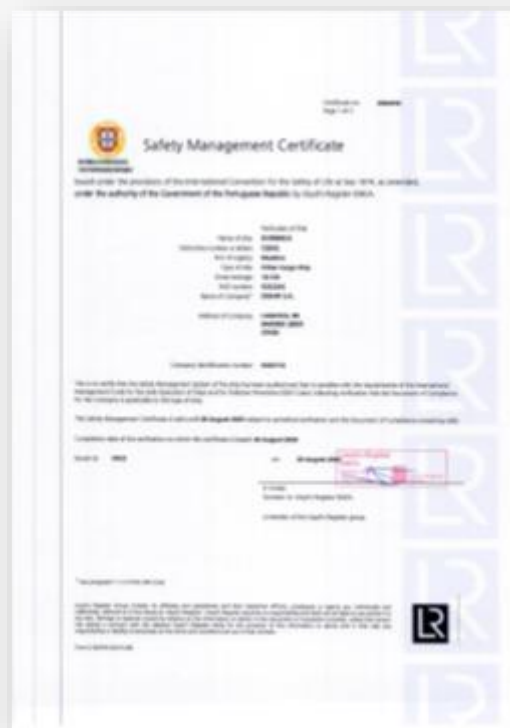


Actividad naviera

Debido a su especificidad, la gestión de los riesgos del transporte marítimo internacional se desarrolla desde la Dirección de Flota a través de Códigos y Convenciones internacionales:

- International Safety Management (Código ISM) para asegurar la seguridad en la navegación y prevenir daños a las personas, propiedades o el medioambiente.
- International Ship and Port Facilities Security (Código ISPS) para asegurar la seguridad de buques e instalaciones portuarias.
- Maritime Labour Convention (MLC) garantiza los derechos de los trabajadores embarcados
- International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW), asegura la formación mínima de los trabajadores embarcados
- International Convention for the Safety of Life at Sea (SOLAS), asegura unos estándares mínimos de construcción, operación y equipamiento de los buques
- Convenio Internacional para prevenir la contaminación por los buques (MARPOL)

Estos sistemas de gestión de riesgos son obligatorios para los buques que realizan navegación internacional y están sometidos a innumerables auditorías por parte de administraciones de bandera de los buques, autoridades portuarias, sociedades de clasificación, fletadores, ... llevando asociados diversos certificados para cada buque.





Adicionalmente, y con el fin de prevenir el uso de alcohol y drogas a bordo, y su influencia en la seguridad de las operaciones, se está registrado en un programa de control de alcohol y drogas a bordo, con pruebas sin previo aviso a todos los tripulantes.



Además, al ser operadores de buques tanque, estamos inscritos en el sistema de gestión “Tanker Management Self Assesment (TMSA)”, con autoevaluaciones periódicas, para asegurar la seguridad en la navegación, a las personas y prevenir la contaminación al medio ambiente.



CUESTIONES
MEDIOAMBIENTALES

4. Cuestiones medioambientales

Nuestro compromiso con el medio ambiente queda definido en las políticas ambientales de los distintos Sistemas de Gestión, en las cuales se recogen objetivos de desempeño, poniendo de manifiesto los siguientes compromisos:

- Compromiso con la protección del medio ambiente, la biodiversidad y los ecosistemas, así como el uso sostenible de recursos y la mitigación y adaptación al cambio climático
- Cumplimiento legal tanto de legislación nacional como internacional.

El GRUPO tiene muy presente los potenciales impactos ambientales que pueda tener su actividad, principalmente en lo que se refiere a consumos de energía y generación de residuos.

A este respecto, periódicamente se realizan auditorías energéticas para dar cumplimiento al Real Decreto 56/2016, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo de octubre de 2012.

Con relación al principio de precaución, la totalidad de la flota gestionada (donde existe más posibilidad de impacto ambiental) dispone de planes de actuación para la prevención de accidentes ambientales, mediante un "Plan de Contingencias por Derrame de Hidrocarburos (SOPEP)". Asimismo, los buques de navegación internacional y mayores de 500 GT también disponen de planes para la protección frente a actos ilícitos, como terrorismo, sabotajes, asaltos, polizones, entre otros, que podrían ser causas de contaminación.

a) Economía circular y uso sostenible de recursos

Actividad portuaria

El 100% de la energía eléctrica suministrada para la operativa portuaria del GRUPO procede de fuentes renovables, sin huella de carbono, con garantía de origen. A continuación se presentan los principales indicadores ambientales para 2022 y 2021:

INDICADORES AMBIENTALES 2022											
CONSUMO DE RECURSOS	UDS	MADRID	GIJÓN	AVILÉS	CARTAGENA	TARRAGONA	HUELVA	VALENCIA	BARCELONA	LISBOA	CÁDIZ
Consumo de agua	m ³	0	119	881	1.537	2.373	1.113	799	597	4.095	842
Consumo de energía eléctrica	kWh	150.950	13.178	68.001	394.819	2.300.034	138.960	390.882	38.758	201.776	94.284
Consumo de gasóleo. Grúas	litros	0	466.931	146.992	756.032	468.409	297.948	272.650	0	68.619	129.364
Consumo de gasóleo. Depósitos. Otros usos diferentes a Grúas	litros	0	0	752.254	18.598	139.895	59.712	174.908	0	38.905	241.601
Consumo de gas.	kWh	0	0	0	0	0	0	0	25.489	0	0
GENERACION DE RESIDUOS											
Cantidad de residuos PELIGROSOS	Kg	0	1.244	11.487	40.668	838	2.719	3.110	20	611	4.620
Cantidad de residuos NO PELIGROSOS	Kg	0	0	3.200	1.101.944	1.499.422	126.871	454.982	82.800	21.796	210.017
GENERACION DE EMISIONES											
Emisiones totales	T CO _{2eq}	0	1.264	2.445	2.094	1.643	966	1.209	5	290	1.002
MERCANCÍA MANIPULADA – PRODUCCIÓN											
Cantidad total de mercancía manipulada	Ton	0	7.840.299	1.293.751	6.228.352	3.912.310	1.697.758	1.536.322	0	559.919	2.844.426

INDICADORES AMBIENTALES 2021											
CONSUMO DE RECURSOS	UDS	GIJÓN	AVILÉS	CARTAGENA	TARRAGONA	HUELVA	VALENCIA	BARCELONA	LISBOA	CÁDIZ	
Consumo de agua	m ³	5.108	1.587	861	38.074	821	647	792	5.956	2.617	
Consumo de energía eléctrica	kWh	117.080	103.979	131.526	2.802.953	115.858	264.114	26.557	351.547	90.236	
Consumo de gasóleo. Grúas	litros	309.188	103.580	620.210	362.417	316.047	232.766	0	113.287	125.209	
Consumo de gasóleo. Depósitos. Otros usos diferentes a Grúas	litros	6.851	581.959	21.452	86.634	309.468	161.825	0	0	186.273	
Consumo de gas.	kWh	0	0	0	0	0	0	36.071	0	0	
GENERACION DE RESIDUOS											
Cantidad de residuos PELIGROSOS	Kg	2.916	8.674	7.687	4.084	5.824	4.590	77.150	133.528	10.597	
Cantidad de residuos NO PELIGROSOS	Kg	3.500	2.891	871.900	1.197.700	19.048	336.500	12	9.385.065	148.720	
GENERACION DE EMISIONES											
Emisiones totales	T CO _{2eq}	889	1.890	1.759	1.555	1.714	1.072	5	278	863	
MERCANCÍA MANIPULADA - PRODUCCIÓN											
Cantidad total de mercancía manipulada	Ton	2.838.990	1.863.395	5.389.658	3.574.153	1.593.867	1.424.516	0	3.885.563	2.022.566	

CONSUMO DE RECURSOS. VEHÍCULOS 2022				
Empresa	Diesel (litros)	Gasolina (litros)	Total general	T CO _{2eq}
ALVARGONZALEZ, S.A.	14.776	3.234	18.010	45
ERSHIP CADIZ, S.A.U.	6.876	3.370	10.246	25
ERSHIP, S.A.U.	95.831	40.076	135.907	332
EVARISTO A CASARIEGO, S.A	10.919	0	10.919	28
TOTAL	128.402	46.680	175.081	429

Los cálculos de la huella de carbono total generada por el GRUPO en su actividad portuaria han sido realizados mediante el uso de las herramientas desarrolladas por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/calculadoras.aspx

En la fase de diseño de la totalidad de nuevos almacenes a construir se ha incluido la incorporación de iluminación LED de bajo consumo. Asimismo el plan de sustitución paulatino de iluminación convencional a iluminación LED en las oficinas e instalaciones del GRUPO supone una menor contaminación, reduciendo el impacto por la generación de residuos peligrosos, así como una reducción del consumo eléctrico en más de un 40%.

La gestión de residuos peligrosos y no peligrosos es llevada a cabo por entidades autorizadas por las diferentes Comunidades Autónomas en las que se desarrolla nuestra actividad portuaria, priorizando las operaciones de tratamiento de valoración frente a la eliminación de residuos.

Actividad naviera

El Convenio Internacional para Prevenir la Contaminación de los buques, MARPOL 73/78 desarrollado por la Organización Marítima Internacional OMI tiene como objetivo principal el preservar el medio marino. Está compuesto de diversos anexos entre los que destacan el anexo I para prevenir la contaminación por hidrocarburos, el anexo V para prevenir la contaminación por basuras, y el anexo VI (en vigor desde 2005 y modificaciones posteriores) que establece medidas para prevenir la contaminación atmosférica ocasionada por los buques, lo que redundará en la mejora de la eficiencia energética.

Cada buque mide y registra el consumo de combustible para la correcta gestión de la operación de repostaje y prever el pedido de las cantidades correctas del combustible adecuado al menor coste. Esto también proporciona datos para la notificación total de CO₂ y las comparaciones del rendimiento energético del buque en distintas situaciones.

A continuación, se presentan los datos sobre el combustible consumido y las millas navegadas durante los años 2020, 2021 y 2022 por los buques que forman la flota.

BUQUE	Combustible consumido [tons] 2020	Combustible consumido [tons] 2021	Combustible consumido [tons] 2022
DOMINICA	3.505	3.214	3.304
ELENA	3.518	3.070	2.937
SOUSELAS	3.224	2.979	2.805
DON JUAN	3.024	3.531	2.802
COVADONGA	3.224	3.620	3.175
NARCEA	2.367	1.858	2.057
TOTAL	18.862	18.272	17.080

BUQUE	Distancia navegada [NM] - 2020	Distancia navegada [NM] - 2021	Distancia navegada [NM] - 2022
DOMINICA	49.077	45.720	49.385
ELENA	46.281	39.180	37.707
SOUSELAS	45.282	40.730	39.991
DON JUAN	40.194	47.867	38.527
COVADONGA	66.638	79.730	65.084
NARCEA	66.336	55.934	70.369
TOTAL	313.807	309.161	301.063

4. Cuestiones medioambientales

A bordo de los buques se dispone de un Plan de Seguridad Alimentaria que asegura el cumplimiento del Convenio de Trabajo Marítimo, conteniendo disposiciones relativas a la alimentación y restauración de los marinos trabajando a bordo. El Departamento de Flota está adecuadamente formado en seguridad alimentaria e higiene personal puesto que ellos son los responsables de asegurar los más altos estándares de higiene personal y limpieza en la cocina, pantry y salones de tripulantes, planificando una dieta equilibrada y minimizando el desperdicio de alimentos.

Referente a la gestión de residuos, todos los buques de nuestra flota disponen de un Plan de Gestión de Basuras, donde se contemplan las directrices a cumplir con respecto a los distintos residuos generados a bordo.

En todos los buques, cumpliendo con la legislación vigente, todos los residuos se gestionan adecuadamente con los distintos gestores autorizados designados por las Autoridades Portuarias de los diferentes países donde realizan escala. Tal y como establece la legislación, en todos los casos la entrega de residuos va acompañada del correspondiente Certificado MARPOL del residuo entregado.

Los residuos peligrosos derivados del combustible se entregan a gestores homologados para su valorización.

A continuación, se presentan los datos sobre los residuos generados, durante los años 2022 y 2021, por los buques que forman la flota.

m³ TOTALES ANUALES GENERADOS POR BUQUE

2022	Sludges	Oily bilge water	USED OILS	CONT. BUNKER	PLÁSTICO	COMIDA	BASURA DOMESTICA	ACEITE DE COCINA	CENIZAS	Baterías	Latas de pintura	Trapos oleosos	Lámparas fluorescentes	Pirotecnia	Residuos de Carga y aguas de lavado
COVADONGA	72	29	0	0	20,7	6,8	27,9	0,4	0,1	0,0	1,9	12,1	1,3	0,1	0,0
NARCEA	36	1	0	0	32,0	12,7	63,6	0,2	0,1	0,0	0,4	0,6	0,0	0,0	0,0
DOMINICA	85	21	0	0	50,6	6,1	51,5	0,2	0,0	0,2	3,1	17,0	0,3	0,1	0,0
SOUSELAS	56	66	0	0	28,4	2,3	46,4	0,2	0,1	0,3	1,3	1,6	1,0	0,0	0,0
DON JUAN	65	54	0	0	33,7	4,8	41,5	0,0	0,0	0,6	0,2	1,3	1,2	0,0	0,0
ELENA	134	29	0	0	45,1	8,3	50,3	0,1	0,0	0,2	7,0	11,4	0,2	0,0	0,0

2021	Sludges	Oily bilge water	USED OILS	CONT. BUNKER	PLÁSTICO	COMIDA	BASURA DOMESTICA	ACEITE DE COCINA	CENIZAS	Baterías	Latas de pintura	Trapos oleosos	Lámparas fluorescentes	Pirotecnia	Residuos de Carga y aguas de lavado
COVADONGA	63	41	0	0	26,4	5,6	37,8	0,1	0,1	0,1	1,4	13,1	0,8	0,0	0,0
NARCEA	31	2	3	0	31,0	10,7	55,8	1,1	0,0	0,1	0,5	3,1	1,0	0,0	0,0
DOMINICA	88	15	0	0	38,3	6,4	43,2	0,1	0,0	0,6	3,0	14,4	0,4	0,0	59,0
SOUSELAS	62	41	0	0	29,1	3,8	33,6	0,1	0,0	0,2	0,2	0,5	0,3	0,0	0,0
DON JUAN	80	69	0	0	20,1	4,1	28,5	0,1	0	0,0	0,0	0,6	0,4	0,0	0,0
ELENA	81	17	0	0	39,3	7,0	50,5	0,1	0,0	1,0	5,0	11,1	0,2	0,0	0,0

b) Contaminación y cambio climático

Actividad portuaria

Las operaciones de almacenamiento, manipulación, carga, descarga y transporte de mercancías se realizan de acuerdo a los requisitos establecidos en las diferentes autorizaciones y/o concesiones administrativas y siguiendo las buenas prácticas ambientales, en particular la “Guía de buenas prácticas en manipulación y almacenamiento de graneles sólidos en instalaciones portuarias” editada por el Ente Público Empresarial, Puertos del Estado.

Para asegurar el adecuado control y seguimiento de las emisiones atmosféricas generadas, se siguen aquellas acciones establecidas en las diferentes guías de buenas prácticas ambientales, entre las que cabe destacar:

- Limitación de la velocidad y distancia entre cuchara-buque, cuchara-tolva, cuchara-muelle, u otras, en las operaciones de carga y descarga.
- Utilización de vehículos entoldados.
- Limitación de la velocidad de vehículos.
- Práctica puerta cerrada: mantener debidamente cerradas las puertas de almacenes en los que no se están llevando a cabo actividades.
- Limitación de la velocidad y distancia entre palas y vehículos durante el proceso de carga.
- Limitación de la velocidad en procesos de apilamiento.
- Cuando es viable, uso de sistemas de riego en zonas de trasiego y apilamientos.
- Uso de sistemas de lava ruedas previo a la salida de vehículos de las instalaciones.
- Controles periódicos de partículas sólidas para garantizar el cumplimiento de parámetros legalmente establecidos. Dichos controles son realizados por entidades acreditadas u homologadas, en cada caso.
- Paralización de las operaciones según consideración de vientos existentes que puedan desplazar las partículas a zonas de afección
- Utilización de tolvas ecológicas o semi-ecológicas donde sea viable.

Entre las acciones seguidas para asegurar el adecuado control y seguimiento de **las emisiones acústicas** generadas, cabe destacar:

- Ejecutar debidamente el plan de mantenimiento preventivo, correctivo y predictivo, en su caso, de activos, incluidos en estos, maquinaria, equipos, vehículos, etc.
- Respetar los límites de velocidad de vehículos.
- En la medida de lo posible evitar el uso de claxon.
- Realizar las revisiones periódicas reglamentarias de equipos afectados, grúas, equipos a presión, vehículos u otros.
- Adecuada manipulación de mercancías evitando golpes e impactos bruscos de mercancías tales como chatarras u otras de esta tipología.

Las medidas establecidas para el control y seguimiento de **vertidos** son las siguientes:

- Prohibición de vertidos de sustancias peligrosas, u otras, que puedan contaminar el medio.
- Mantener el sistema de arquetas, rejillas y canalizaciones en adecuado estado y limpieza para evitar posible obstrucciones y deterioro.
- Realizar los controles analíticos periódicos que se considere oportuno, según requisitos legales o de otro tipo, para garantizar el cumplimiento de parámetros de vertido, tales como (Tª, pH, DBO, DQO, aceites y grasas, Sólidos en suspensión, u otros requeridos, según el caso). Estos controles serán realizados por laboratorios acreditados u homologados por las entidades correspondientes en cada caso.
- Retiradas periódicas de residuos procedentes de fosas sépticas, sistemas de decantación u otros sistemas de depuración.
- No se realizarán limpiezas de tolvas, palas, cucharas u otros utensilios en lugares que impliquen posibilidad de contaminación del suelo o mar, o que no sean debidamente destinados a tal fin.
- Se utilizarán sistemas para evitar los derrames de mercancía al mar (lonas protectoras colocadas entre el buque y el cantil del muelle) y otros sistemas anti caída como planchas.

Otras normas generales de obligado cumplimiento, para la correcta gestión de los **recursos naturales**, se presentan a continuación:

- Control periódico de indicadores de consumos.
- Consumo responsable de recursos, aplicando buenas prácticas en cada caso, tales como:
- Cumplimiento de límites de velocidad
- Adecuado mantenimiento de activos, maquinaria, vehículos equipos e instalaciones.
- Instalación de sistemas de reducción de consumos (perlizadores, baterías de condensadores, etc).
- Uso de grifos con sistemas de autocierre para evitar pérdidas incontroladas.
- Fomento de instalación y uso de energías renovables.

Actividad naviera

En el ámbito de la contaminación, el GRUPO dispone de procedimientos de trabajo que fomentan el mantenimiento preventivo, para de ese modo optimizar los buques de la flota, y consecuentemente el consumo de combustible y las emisiones asociadas.

En el Convenio MARPOL se establecen restricciones en lo que se refiere a emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono, óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX), compuestos orgánicos volátiles (COV) y a instalaciones de incineración a bordo.

4. Cuestiones medioambientales

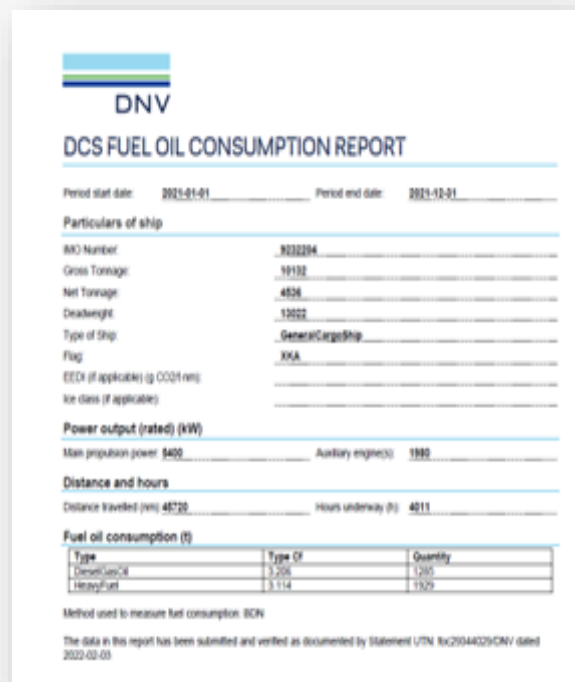
En base a esta normativa, hay que considerar el Ship Energy Efficiency Management Plan – SEEMP –, o plan de gestión de la eficiencia energética del buque, que es una medida operativa que establece mecanismos para mejorar la eficiencia energética de un buque de una manera rentable.

A su vez, dentro de los compromisos crecientes con la sostenibilidad y eficiencia energética la tendencia es a un creciente control de emisiones y ahorro.



Respecto a las emisiones de CO2 a bordo de nuestros buques, se realiza un seguimiento con el fin de cumplir con la normativa europea (Reglamento MRV - Reglamento europeo sobre seguimiento, notificación y verificación de las Emisiones de CO2 del transporte marítimo) y con las regulaciones OMI (IMO DSC – Data Collection System – Sistema de Recolección de Datos).

Adicionalmente, ya se están implantando medidas para cumplir con las nuevas regulaciones del Anexo VI de Marpol, en vigor desde 2023, relacionadas con el Índice de Eficiencia Energética de los buques (EEXI) y con el Índice de Intensidad de Carbono (CII).



DNV
DCS FUEL OIL CONSUMPTION REPORT

Period start date: 2021-01-01 Period end date: 2021-12-31

Particulars of ship

IMO Number: 9232294
Gross Tonnage: 19132
Net Tonnage: 4826
Deadweight: 13002
Type of Ship: GeneralCargoShip
Flag: XXX
EEDI (if applicable) (g CO2/t·nm):
for class (if applicable):

Power output (rated) (kW)

Main propulsion power: 8400 Auxiliary engine(s): 1992

Distance and hours

Distance travelled (nm): 48720 Hours underway (H): 4811

Fuel oil consumption (t)

Type	Type Of	Quantity
Thermooil	2,255	1265
HeavyFuel	3,114	1329

Method used to measure Net consumption: BDN

The data in this report has been submitted and verified as documented by Statement UTM: 8x20344020/DNV dated 2022-02-03

4. Cuestiones medioambientales

En la siguiente tabla, se muestran las emisiones de CO2 en 2021 y 2022 emitidas por los buques de la flota:

Buque	Emisiones de CO2 2021 (mt)	Emisiones de CO2 2022 (mt)
COVADONGA	11.116	9.789
DOMINICA	10.128	10.319
DON JUAN	11.319	8.889
ELENA	9.844	9.320
NARCEA	5.967	6.787
SOUSELAS	9.549	8.912

En lo referente a otros gases perjudiciales para el medio ambiente, como son los SOx, nuestra flota consume principalmente gasoil y VLSFO (fuel oil con bajo contenido en azufre) para cumplir con la regulación vigente.

Respecto a los NOx, los buques mayores de 400 GT's disponen del Certificado Internacional de Prevención de la Contaminación Atmosférica IAPP, emitidos y verificados por las distintas administraciones marítimas, donde se verifica periódicamente que los motores de nuestros buques cumplen con los exigentes requerimientos que respecto a estos gases tiene la Organización Marítima Internacional.

En términos de mejora de la eficiencia energética y reducción de la huella de carbono, y con el fin de reducir las emisiones de GEI del transporte marítimo internacional y avanzar hacia los niveles de ambición establecidos inicialmente por la OMI, se han adoptado varias enmiendas sobre medidas técnicas y operacionales para los buques, las cuales están en proceso de implantación en todos los buques de la flota. Durante el año 2022 se ha calculado el Índice de Eficiencia Energética EEXI de cada buque, implementado acciones correctivas cuando ha sido preciso, y se está haciendo seguimiento del Índice de Intensidad de Carbono CII, para operar los buques de la forma más eficiente energéticamente que es viable.

c) Protección de la biodiversidad

Actividad portuaria

En colaboración con las Autoridades Portuarias, puntualmente se realizan las actividades necesarias para preservar o restaurar la biodiversidad en las áreas protegidas donde el negocio portuario del GRUPO pueda influir.

Actividad naviera

El departamento de Flota, consciente de su responsabilidad ambiental, ha llevado a cabo las siguientes iniciativas:

- Todos los buques utilizan pinturas sin estaño para las zonas sumergidas con el objetivo de minimizar el impacto en las especies acuáticas, obteniéndose una certificación de ello. La pintura utilizada es antiincrustante y libre de tributilestaño, cumpliendo con los requerimientos de los sistemas antiincrustantes según el Convenio Internacional sobre el Control de Sistemas Antiincrustantes Perjudiciales en Buques (AFS/CONF/26).
- Todos los buques de más de 400 GT's disponen de un "Plan de Emergencias por Derrame de Hidrocarburos", disponiendo de "Kits antiderrame" para intervención.
- Además, todos los buques de más de 400 GT's que realizan viajes internacionales, donde existen zonas marinas de diversa vulnerabilidad, disponen de un "Plan de gestión del agua de lastre", para asegurar que no se realizan contaminación cruzadas accidentales, al transportar microorganismos de una zona a otra. Adicionalmente se está en proceso de instalar a bordo equipos de tratamiento de agua de lastre para cumplir con la regulación vigente.



CUESTIONES SOCIALES Y
RELATIVAS AL PERSONAL

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

a) Empleo

De acuerdo a lo establecido en la Ley 11/2018, a continuación se presentan los siguientes desgloses para los años 2022 y 2021:

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional:

AÑO 2022						
País	Contrato	Clasificación	Edad	Hombre	Mujer	Total general
España	Beca	Personal Administrativo y similar	Menos de 30 años		2	2
	Indefinido a jornada completa	Personal Directivo	Más de 65 años	1		1
			De 61 a 65 años	3		3
			De 51 a 60 años	6		6
			De 41 a 50 años	4	1	5
			De 31 a 40 años	2		2
		Personal Técnico	De 61 a 65 años	4	1	5
			De 51 a 60 años	24	2	26
			De 41 a 50 años	35	11	46
			De 31 a 40 años	14	3	17
			Menos de 30 años	2	1	3
		Personal Administrativo y similar	De 61 a 65 años	4	1	5
			De 51 a 60 años	9	12	21
			De 41 a 50 años	22	16	38
			De 31 a 40 años	29	16	45
			Menos de 30 años	11	12	23
		Personal Operativo y Mantenimiento	De 61 a 65 años	2		2
	De 51 a 60 años		24	1	25	
	De 41 a 50 años		70		70	
	De 31 a 40 años		53		53	
	Menos de 30 años		19		19	
	Indefinido a jornada parcial	Personal Técnico	De 41 a 50 años		1	1
		Personal Administrativo y similar	De 41 a 50 años		1	1
Indefinido fijo / discontinuo	Personal Operativo y Mantenimiento	De 51 a 60 años	1		1	
		De 41 a 50 años	4		4	
		De 31 a 40 años	10		10	
		Menos de 30 años	4		4	
Temporal a jornada completa	Personal Administrativo y similar	De 51 a 60 años		1	1	
		Menos de 30 años	1		1	
	Personal Operativo y Mantenimiento	Más de 65 años	1		1	
		De 51 a 60 años	2		2	
		De 41 a 50 años	6		6	
Temporal a jornada parcial	Personal Administrativo y similar	Menos de 30 años	1		1	
		De 61 a 65 años	1		1	
Total España				369	82	451
Portugal	Indefinido a jornada completa ²	Personal Técnico	De 51 a 60 años	1		1
			De 51 a 60 años	3	3	6
		Personal Administrativo y similar	De 41 a 50 años	4	1	5
			De 31 a 40 años	3	3	6
			Menos de 30 años	1		1
	Personal Operativo y Mantenimiento	De 51 a 60 años	3		3	
		De 41 a 50 años	7	1	8	
		De 31 a 40 años	3		3	
	Temporal a jornada completa ²	Personal Administrativo y similar	De 31 a 40 años		1	1
			Menos de 30 años	1	1	2
Personal Operativo y Mantenimiento		De 31 a 40 años	1		1	
		Menos de 30 años	2		2	
Total Portugal			29	10	39	
Total General			398	92	490	

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

AÑO 2021					
País	Clasificación	Edad	Hombre	Mujer	Total general
España	Personal Directivo	Más de 65 años	1	0	1
		De 61 a 65 años	2	0	2
		De 51 a 60 años	6	0	6
		De 41 a 50 años	5	1	6
		De 31 a 40 años	2	0	2
	Personal Técnico	Más de 65 años	1	0	1
		De 61 a 65 años	3	0	3
		De 51 a 60 años	24	2	26
		De 41 a 50 años	37	9	46
		De 31 a 40 años	14	4	18
		Menos de 30 años	3	0	3
	Personal Administrativo y similar	De 61 a 65 años	2	2	4
		De 51 a 60 años	10	7	17
		De 41 a 50 años	24	18	42
		De 31 a 40 años	20	11	31
		Menos de 30 años	8	11	19
	Personal Operativo y Mantenimiento	De 61 a 65 años	8	0	8
		De 51 a 60 años	19	1	20
		De 41 a 50 años	45	0	45
		De 31 a 40 años	46	1	47
		Menos de 30 años	14	0	14
	Personal Técnico	De 41 a 50 años	0	1	1
	Personal Administrativo y similar	De 31 a 40 años	2	0	2
		Menos de 30 años	1	0	1
	Personal Operativo y Mantenimiento	De 61 a 65 años	1	0	1
		De 51 a 60 años	3	0	3
De 41 a 50 años		4	0	4	
De 31 a 40 años		2	0	2	
Personal Administrativo y similar	De 61 a 65 años	3	2	5	
Total España			310	70	380
Portugal	Personal Administrativo y similar	De 51 a 60 años	2	0	2
		De 41 a 50 años	4	5	9
		De 31 a 40 años	3	2	5
		Menos de 30 años	1	1	2
	Personal Operativo y Mantenimiento	De 51 a 60 años	4	0	4
		De 41 a 50 años	9	0	9
		De 31 a 40 años	3	0	3
		Menos de 30 años	1	0	1
	Personal Administrativo y similar	Menos de 30 años	1	0	1
Personal Operativo y Mantenimiento	De 31 a 40 años	1	0	1	
	Menos de 30 años	1	0	1	
Total Portugal			30	8	38
Total general			340	78	418

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

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

AÑO 2022						
País	Contrato	Clasificación	Edad	Hombre	Mujer	Total general
España	Beca	Personal Administrativo y similar	Hasta 30 años		0,80	0,80
	Indefinido a jornada completa	Personal Directivo	Más de 65 años	1,00		1,00
			De 61 a 65 años	3,00		3,00
			De 51 a 60 años	6,00		6,00
			De 41 a 50 años	4,00	1,00	5,00
			De 31 a 40 años	2,00		2,00
		Personal Técnico	Más de 65 años	0,11		0,11
			De 61 a 65 años	4,00	1,00	5,00
			De 51 a 60 años	24,03	2,00	26,03
			De 41 a 50 años	35,13	11,08	46,21
			De 31 a 40 años	14,00	3,16	17,16
		Personal Administrativo y similar	Hasta 30 años	2,62	0,80	3,42
			De 61 a 65 años	4,00	1,30	5,30
			De 51 a 60 años	9,97	10,97	20,94
			De 41 a 50 años	22,00	15,12	37,12
			De 31 a 40 años	26,75	13,81	40,57
		Personal Operativo y Mantenimiento	Hasta 30 años	10,60	11,71	22,31
	De 61 a 65 años		3,40		3,40	
	De 51 a 60 años		23,22	1,00	24,22	
	De 41 a 50 años		63,17		63,17	
	De 31 a 40 años		44,47		44,47	
	Indefinido a jornada parcial	Personal Técnico	De 41 a 50 años		1,00	1,00
		Personal Administrativo y similar	De 41 a 50 años		0,55	0,55
	Indefinido fijo / discontinuo	Personal Operativo y Mantenimiento	De 51 a 60 años	0,50		0,50
			De 41 a 50 años	1,81		1,81
			De 31 a 40 años	4,50		4,50
			Hasta 30 años	2,02		2,02
	Temporal a jornada completa	Personal Administrativo y similar	De 51 a 60 años		0,23	0,23
			Hasta 30 años	1,00		1,00
		Personal Operativo y Mantenimiento	Más de 65 años	1,00		1,00
			De 51 a 60 años	2,40		2,40
			De 41 a 50 años	6,24		6,24
	Temporal a jornada parcial	Personal Administrativo y similar	De 31 a 40 años	0,80		0,80
Hasta 30 años			0,73		0,73	
Más de 65 años			0,99		0,99	
Total España				341,14	76,59	417,73
Portugal	Indefinido a jornada completa	Personal Técnico	De 51 a 60 años	1,00		1,00
			De 51 a 60 años	3,00	3,00	6,00
		Personal Administrativo y similar	De 41 a 50 años	4,00	1,00	5,00
			De 31 a 40 años	3,00	3,00	6,00
			Hasta 30 años	1,64		1,64
	Personal Operativo y Mantenimiento	De 51 a 60 años	3,00		3,00	
		De 41 a 50 años	7,67	1,00	8,67	
		De 31 a 40 años	3,24		3,24	
		Hasta 30 años	0,10		0,10	
	Temporal a jornada completa	Personal Administrativo y similar	De 31 a 40 años		0,16	0,16
Hasta 30 años			1,82	0,50	2,32	
Personal Operativo y Mantenimiento		De 31 a 40 años	0,86		0,86	
		Hasta 30 años	0,39		0,39	
Total Portugal				29,72	8,67	38,39
Total general				370,86	85,26	456,12

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

AÑO 2021						
País	Tipo de contrato	Clasificación	Edad	Hombre	Mujer	Total general
España	Indefinido a jornada completa	Personal Directivo	Más de 65 años	1	0	1
			De 61 a 65 años	3	0	3
			De 51 a 60 años	6	0	6
			De 41 a 50 años	5	1	6
			De 31 a 40 años	2	0	0
		Personal Técnico	Más de 65 años	1	0	1
			De 61 a 65 años	4	0	4
			De 51 a 60 años	24	2	26
			De 41 a 50 años	37	9	46
			De 31 a 40 años	15	5	20
			Hasta 30 años	2	0	2
		Personal Administrativo y similar	De 61 a 65 años	4	2	6
			De 51 a 60 años	12	7	19
			De 41 a 50 años	25	18	43
			De 31 a 40 años	24	13	37
			Hasta 30 años	9	10	18
	Personal Operativo y Mantenimiento	De 61 a 65 años	8	0	8	
		De 51 a 60 años	20	1	21	
		De 41 a 50 años	45	0	45	
		De 31 a 40 años	42	0	42	
		Hasta 30 años	13,	0	13	
	Indefinido a jornada parcial	Personal Técnico	De 41 a 50 años	0	1	1
	Temporal a jornada completa	Personal Administrativo y similar	De 41 a 50 años	0	0	0
			De 31 a 40 años	1	1	2
			Hasta 30 años	1	2	3
		Personal Operativo y Mantenimiento	De 61 a 65 años	1	0	1
De 51 a 60 años			5	0	5	
De 41 a 50 años			9	0	9	
De 31 a 40 años			5	0	5	
Hasta 30 años	0	0	0			
Temporal a jornada parcial	Personal Administrativo y similar	De 61 a 65 años	3	3	6	
Total España				325	75	400
Portugal	Contrato indefinido a jornada completa	Personal Administrativo y similar	De 51 a 60 años	2	0	2
			De 41 a 50 años	4	5	9
			De 31 a 40 años	3	2	5
			Hasta 30 años	1	1	2
		Personal Operativo y Mantenimiento	De 51 a 60 años	4	0	4
			De 41 a 50 años	9	0	9
			De 31 a 40 años	3	0	3
			Hasta 30 años	1	0	1
	Temporal a jornada completa	Personal Administrativo y similar	Hasta 30 años	1	0	1
		Personal Operativo y Mantenimiento	De 31 a 40 años	1	0	1
Hasta 30 años	1		0	1		
Total Portugal				30	8	38
Total general				355	83	438

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Clasificación	Edad	AÑO 2022			AÑO 2021		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Personal Técnico	De 51 a 60 años	1	0	1	0	0	0
	De 41 a 50 años	0	0	0	0	1	1
Personal Operativo y Mantenimiento	De 41 a 50 años	1	0	1	2	0	2
	De 31 a 40 años	1	0	1	2	0	2
	Hasta 30 años	0	0	0	1	0	1
Personal Administrativo y similar	De 51 a 60 años	1	0	1	1	0	1
	De 41 a 50 años	0	1	1	0	1	1
	Hasta 30 años	0	1	1	1	0	1
Total general		4	2	6	7	2	9

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional (en euros)

Clasificación	Edad	AÑO 2022			AÑO 2021		
		Mujer	Hombre	BRECHA	Mujer	Hombre	BRECHA
Personal Directivo	Más de 65 años						
	De 61 a 65 años						
	De 51 a 60 años						
	De 41 a 50 años						
	De 31 a 40 años						
Personal Técnico	Más de 65 años					141.240	N/A
	De 61 a 65 años		67.917	N/A		80.788	N/A
	De 51 a 60 años	48.644	64.701	24,82%		63.696	N/A
	De 41 a 50 años	48.171	54.854	12,18%	48.963	56.101	12,72%
	De 31 a 40 años	45.375	45.705	0,72%	36.430	42.814	14,91%
	Hasta 30 años	29.560	35.750	17,31%		36.350	N/A
Personal Administrativo y similar	De 61 a 65 años	41.362	44.647	7,36%		43.703	N/A
	De 51 a 60 años	38.485	42.579	9,62%	36.315	45.018	19,33%
	De 41 a 50 años	30.191	29.448	-2,52%	30.127	30.343	0,71%
	De 31 a 40 años	33.494	27.391	-22,28%	32.064	25.739	-24,57%
	Hasta 30 años	24.084	21.484	-12,10%	22.425	22.442	0,08%
Personal Operativo y Mantenimiento	De 61 a 65 años		47.808	N/A		34.908	N/A
	De 51 a 60 años		36.358	N/A	52.439	33.215	-57,88%
	De 41 a 50 años		30.125	N/A		26.824	N/A
	De 31 a 40 años		30.003	N/A		27.598	N/A
	Hasta 30 años		25.376	N/A		24.724	N/A

Para evitar la identificación del sueldo de ciertos trabajadores dentro de una determinada categoría, el único desglose posible para el personal directivo es el siguiente:

Clasificación	Edad	AÑO 2022	AÑO 2021
		Remuneración media (en euros)	
Personal Directivo	Más de 55 años	193.480	192.879
	Hasta 55 años	128.950	122.399

El Consejo de Administración de la sociedad matriz está compuesto por 11 consejeros (8 mujeres y 3 hombres). Los miembros del citado Consejo no perciben ninguna remuneración derivada de su pertenencia al mismo.

Análisis de la brecha salarial

Este análisis se realiza de manera anual para los salarios percibidos por puntos, grupo profesional y puesto de trabajo desde un punto de vista de género.

Realizando dicha comparativa observamos que aquellos puestos de trabajo que podrían resultar comparables (palista, gruista, carretillero,...) son ocupados únicamente por hombres. Aquellos puestos de trabajo en los que encontramos hombres y mujeres no son susceptibles de comparación objetiva, comprobándose en todos los casos que, independientemente del género, todos los trabajadores perciben una remuneración por encima de convenio colectivo, estando el salario base normalizado por encima del salario base por puntos.

Del mismo modo el salario base normalizado es siempre superior al establecido por el Estatuto de los Trabajadores, tanto por grupo profesional como por puesto de trabajo.

A la vista de los resultados, podemos concluir que no podemos obtener una brecha salarial debido a que dentro de una misma categoría no todos los trabajadores incluidos en ella tienen las mismas funciones y/o responsabilidades; de este modo hay diferencias en las remuneraciones medias no a causa del sexo sino de las propias características del puesto de trabajo no pudiendo concluir, por tanto, brecha salarial.

Implantación de políticas de desconexión laboral

Con el objetivo de favorecer la desconexión laboral, en el GRUPO no se desarrollan reuniones profesionales fuera del horario de trabajo y desde la Dirección se realizan un análisis y diagnóstico permanente para la implantación de nuevas políticas en este ámbito.

Número de empleados con discapacidad

A 31 de diciembre de 2022, el Grupo tiene dos personas empleadas con discapacidad mayor o igual al 33% (dos personas en el ejercicio anterior).

b) Organización del trabajo

Con respecto a la organización del tiempo de trabajo podemos determinar dos grupos diferenciados:

- 1) Personal excluido de convenio y fuera de convenio que realizan una jornada flexible/partida tanto en invierno como en verano.
- 2) Personal de convenio cuya jornada está regulada por el convenio colectivo sectorial aplicable.

El número de horas de absentismo y el motivo de las mismas, es el siguiente:

Motivo Absentismo	Horas	
	2022	2021
Incapacidad temporal	51.736	33.880
Maternidad	1.368	896
Paternidad	12.560	7.448
Paternidad Parcial	896	1.792
Total	66.560	44.016

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

Las medidas implantadas para la conciliación laboral, se detallan a continuación:

1. Jornada Flex: Horario de entrada y salida flexible
2. 'Flex Friday': Viernes flexibles, posibilidad de realización de jornada partida o intensiva.

Estas medidas de flexibilización se encuentran disponibles para los centros de trabajo de Madrid y Barcelona. En ambas medidas se prima la operatividad y el servicio al cliente, por lo que no en todas las circunstancias podrá ser de uso. Para el "Flex Friday" debe garantizarse en todo momento la disposición, como mínimo, de un empleado de manera presencial por cada área de trabajo.

El GRUPO mantiene su compromiso por el acceso y disfrute de la conciliación, así como la progresiva implantación de medidas destinadas a fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos por parte de ambos progenitores, atendiendo y respondiendo todas las consultas de los empleados y solicitudes internas en este ámbito.

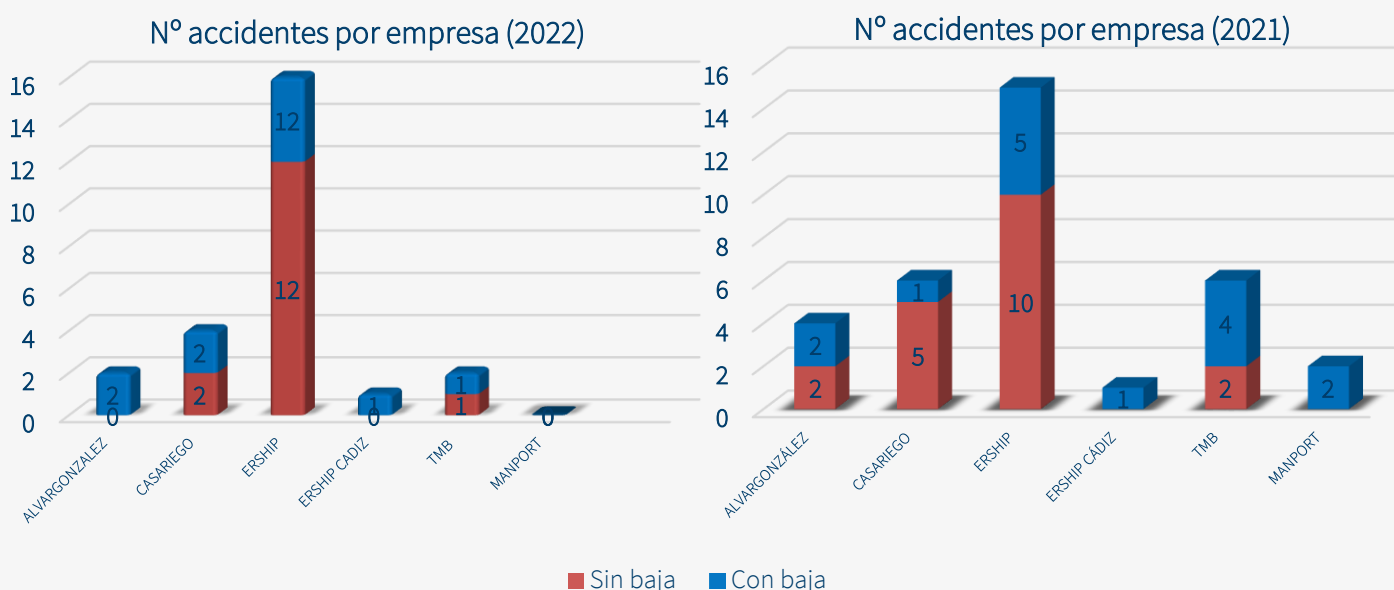
c) Seguridad y Salud

La gestión de la Seguridad y Salud en el GRUPO sigue los estándares más exigentes para la prevención de riesgos laborales hacia sus trabajadores, como campañas psicosociales, certificaciones como la ISO 45001, plataforma específica de formación sobre gestión de riesgos, consulta y participación de los trabajadores a través de comisiones técnicas etc., todo dentro del marco del Plan de Prevención de Riesgos Laborales aprobado por la Alta Dirección que proporciona condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionada con el trabajo.

No se han producido enfermedades profesionales durante los años 2022 y 2021.

A continuación se presentan los principales indicadores vinculados a seguridad y salud en el trabajo:

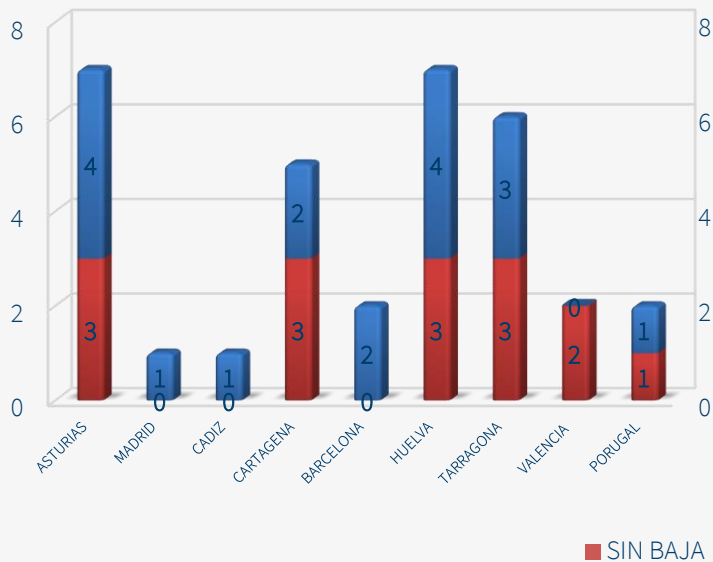
Siniestralidad por empresa



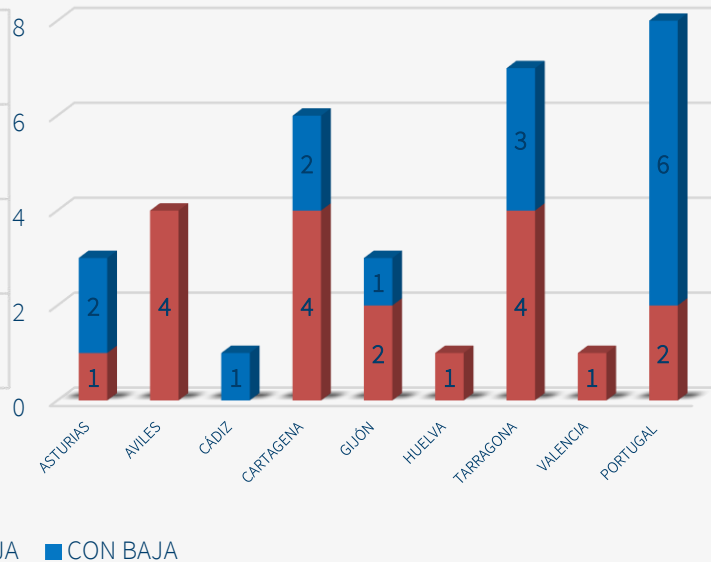
5. Cuestiones sociales y relativas al personal

Siniestralidad por centro de trabajo

Nº accidentes por centro (2022)

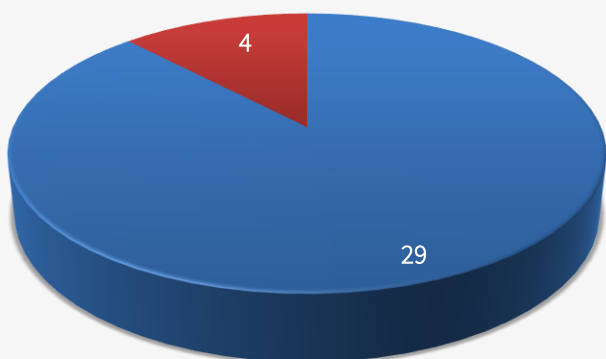


Nº accidentes por centro (2021)

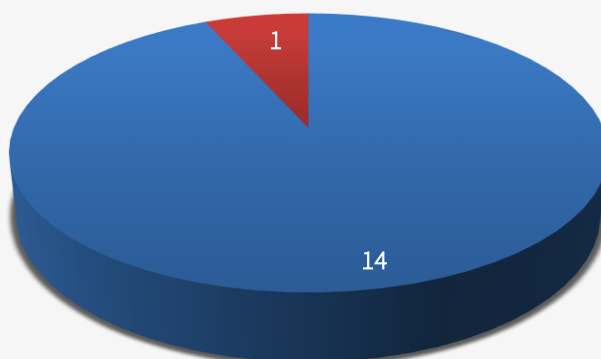


Siniestralidad por género

Accidentes por género (2022)



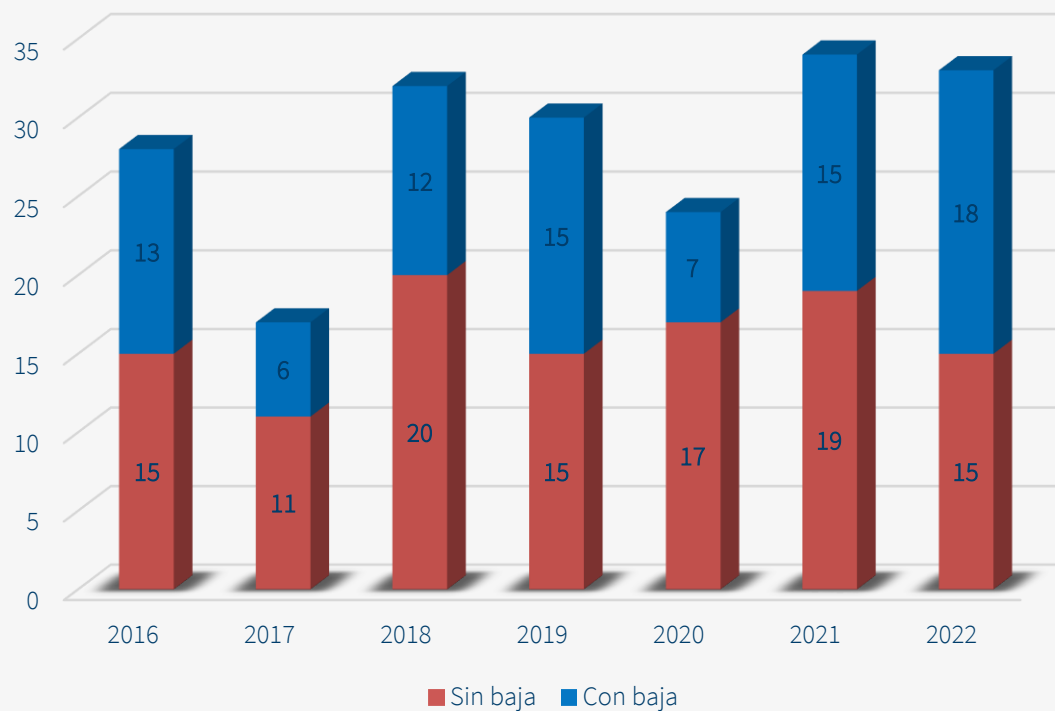
Accidentes por género (2021)



5. Cuestiones sociales y relativas al personal

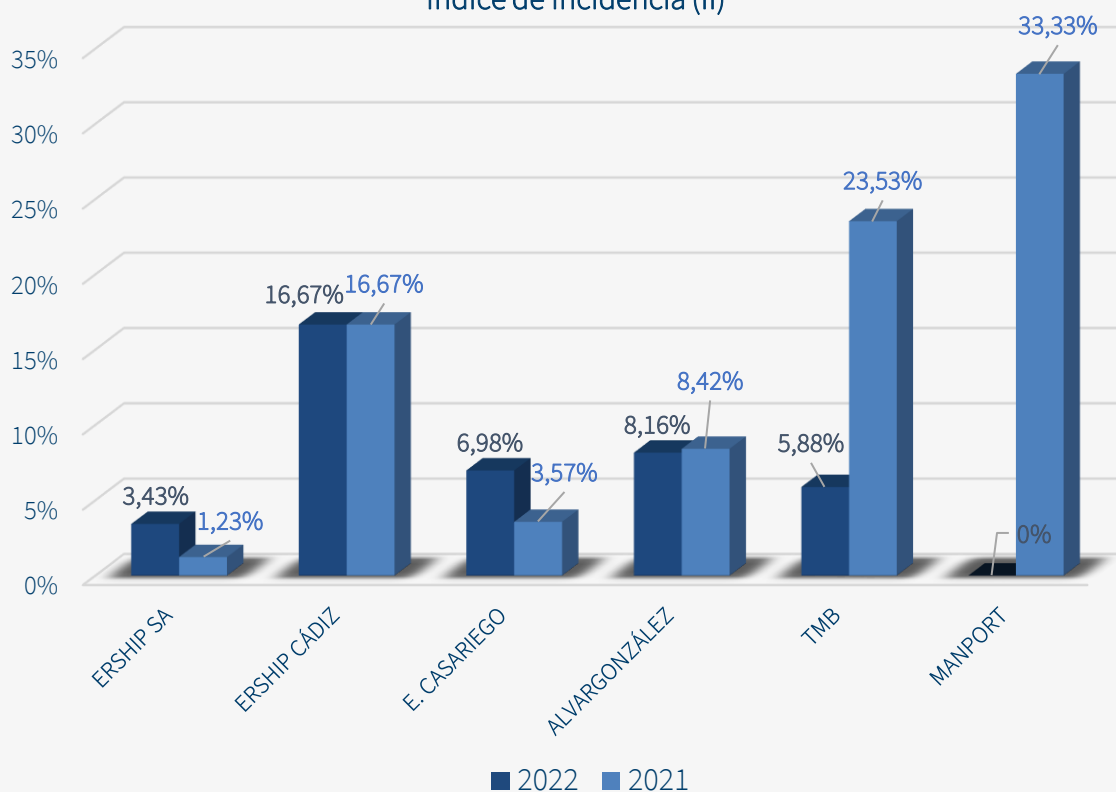
Evolución accidentes (2016-2022)

Evolución nº accidentes con y sin baja



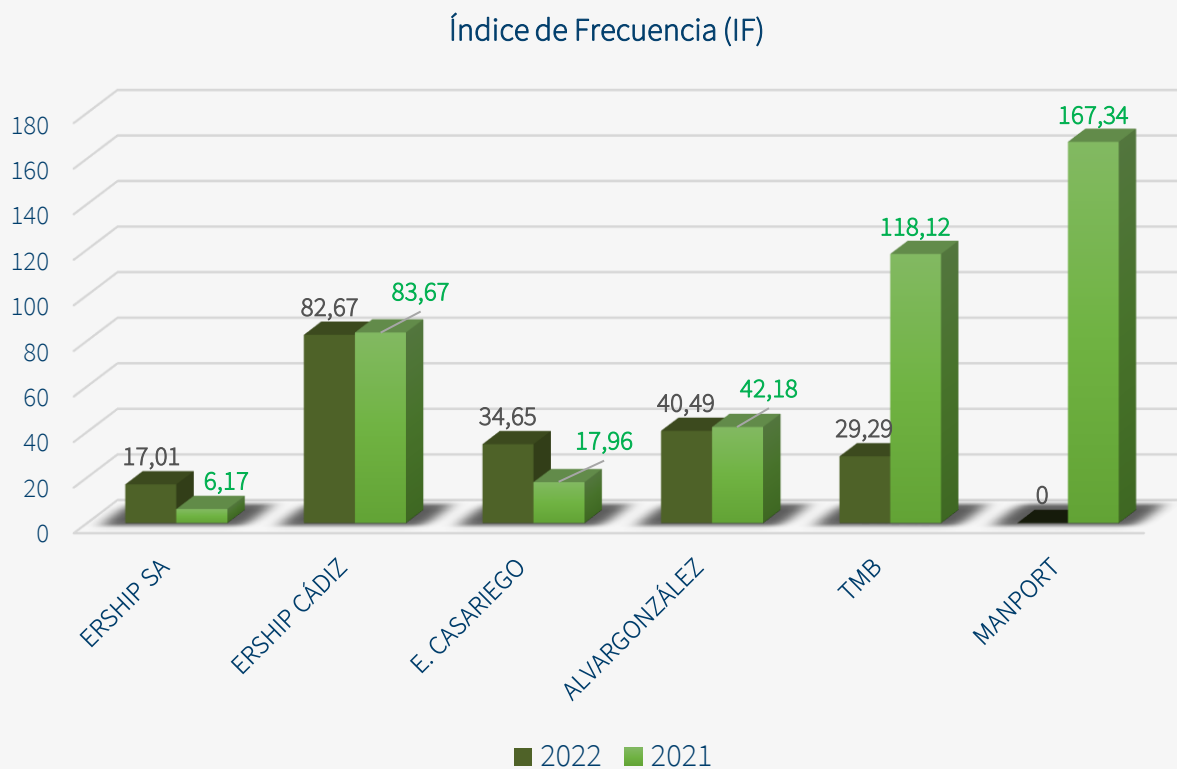
Índice de incidencia (2022 y 2021)

Índice de Incidencia (II)

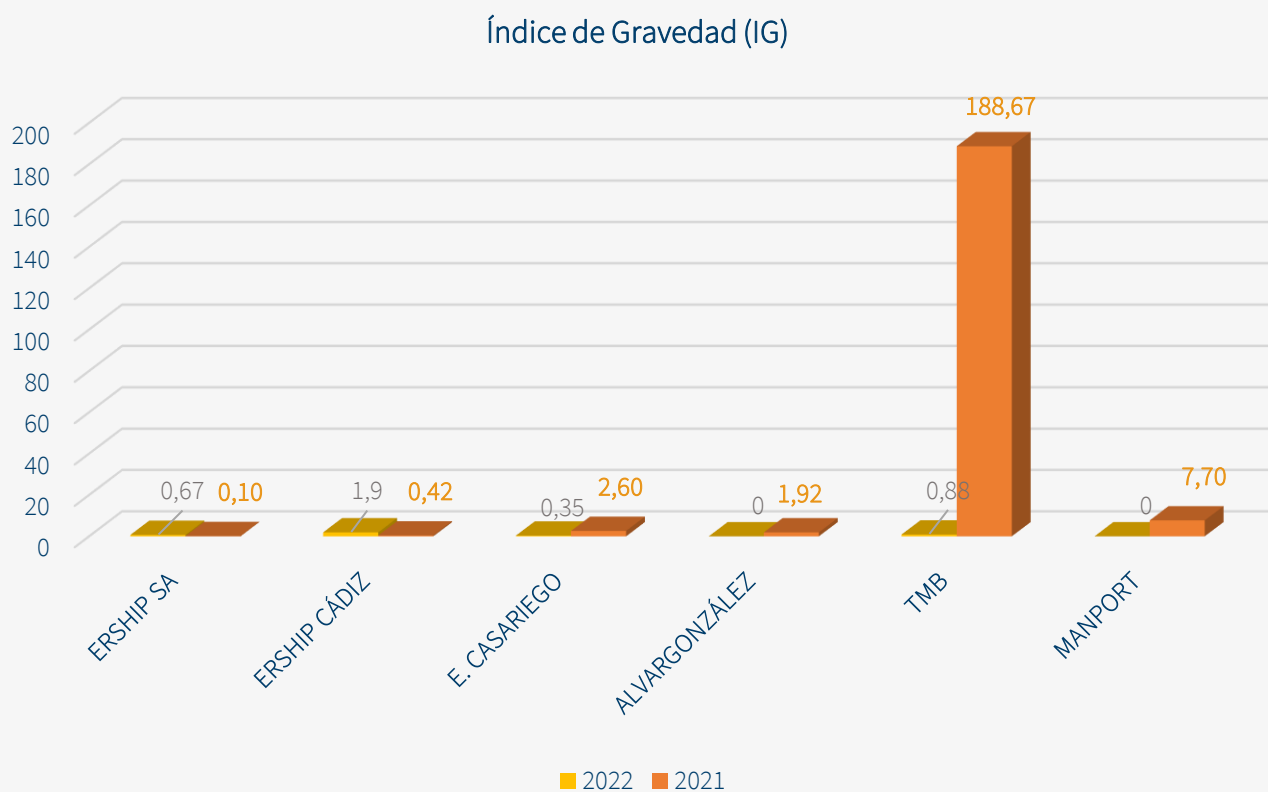


5. Cuestiones sociales y relativas al personal

Índice de frecuencia (2022 y 2021)



Índice de gravedad (2022 y 2021)



5. Cuestiones sociales y relativas al personal

d) Relaciones sociales

El porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo desglosado por países es el siguiente:

País	Clasificación	2022		2021	
		Número de empleados	Porcentaje sobre total	Número de empleados	Porcentaje sobre total
España	Convenio	72	16%	136	33%
	Excluido de convenio	125	28%	112	27%
	Fuera de Convenio	254	56%	132	32%
Total España		451	92%	380	91%
Portugal	Convenio	16	41%	16	4%
	Fuera de Convenio	23	59%	22	5%
Total Portugal		39	8%	38	9%
Total general		490	100%	418	100%

En cuanto a la organización del dialogo social, en el GRUPO no existe actualmente representación legal de los trabajadores.

Fieles al compromiso del GRUPO con la Seguridad y Salud de los trabajadores, se crea la comisión de Gestión de Riesgos que, de forma trimestral y con representación de todos los centros de trabajo, participa en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales en la empresa. A tal efecto, en su seno se debaten, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la Seguridad y Salud, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección-prevención-proyecto y organización de la formación en materia preventiva. También se promueven iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos laborales.

e) Formación

A continuación se presenta un detalle de horas de formación impartidas, clasificadas por categorías profesionales.

Clasificación	2022	2021
	Horas de formación	Horas de formación
Personal directivo	96	0
Personal Técnico	214	236
Personal Operativo y Mantenimiento	1.483	1.263
Personal Administrativo y similar	482	91
Total	2.282	1.590

Con el objetivo de fomentar una cultura empresarial basada en la ética profesional y el cumplimiento normativo se promueve formación interna en cuestiones relacionadas con nuestro sistema de cumplimiento y aquellos valores, principios y buenas prácticas que conforman los fundamentos corporativos de Ership, al efecto de ejercer un impacto positivo en la sociedad: integridad, justicia, transparencia, respeto y responsabilidad social.

Durante 2022, desde la Unidad de Cumplimiento se ha proporcionado formación interna sobre los siguientes temas:

- Normativa de protección de datos
- Seguridad de la información y confidencialidad
- Igualdad, diversidad y acoso

f) Derechos humanos, igualdad y diversidad

El Código Ético del GRUPO establece los siguientes compromisos al respecto del respeto a los Derechos Humanos, así como los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades:

“Artículo 6. Respeto a los derechos humanos y laborales

1. *El Grupo manifiesta su compromiso y vinculación con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basan el Pacto mundial de Naciones Unidas, las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos de Naciones Unidas, las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y la Política social de la Organización Internacional del Trabajo, así como los documentos o textos que puedan sustituir o complementar a los anteriormente referidos.*
2. *En particular, el Grupo manifiesta su total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio y a la esclavitud.*

Artículo 7. Principios de no discriminación

1. *El Grupo promueve la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre ellos.*
2. *En particular, el Grupo promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, así como al acceso a bienes y servicios y su suministro.*
3. *El Grupo rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales. Específicamente, el Grupo promoverá medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se consideren necesarias.*

Artículo 8. Igualdad de oportunidades

1. *Todos los empleados disfrutarán de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional con independencia de su edad, sexo, estado civil, raza, nacionalidad y creencias. Ership se compromete a establecer una política efectiva de igualdad de oportunidades para que sus empleados desarrollen su actividad profesional sobre la base del principio de mérito. Las decisiones de promoción estarán siempre basadas en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo.”*

El GRUPO no emplea trabajadores fuera de la Unión Europea. La legislación europea proporciona las suficientes garantías al respecto de la protección de los Derechos Humanos. Durante los ejercicios 2022 y 2021 no se han producido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Todos los trabajadores se encuentran comprometidos con nuestra política de igualdad, diversidad e inclusión que establece las directrices para promover una cultura de respeto a la diversidad, igualdad e inclusión laboral y no discriminación, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de crear y fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo, que contribuya a la consecución de nuestros objetivos corporativos y a un mejor desempeño empresarial.

Apostamos por la diversidad, estando nuestros equipos formados por personas de diferentes perfiles, culturas, orígenes y experiencias, y favorecemos la inclusión, creando un entorno laboral en el que cada persona pueda lograr sus objetivos y desarrollarse, manteniendo una política de tolerancia cero frente a todo tipo de discriminación.

Nuestros principios generales de actuación son:

- Garantizar el trato no discriminatorio de las personas que integran el GRUPO, sin perjuicios asociados a la raza, nacionalidad, origen étnico, edad, discapacidad, religión, género, orientación sexual, estado civil, o cualquier otra condición física o social.
- Fomentar la igualdad de oportunidades, estableciendo las medidas y acciones que sean necesarias para alcanzar la igualdad real de trato y de oportunidades entre todos los profesionales y evitar situaciones de discriminación, tanto directa como indirecta, en todos los niveles de la organización.
- Establecer planes de actuación que promuevan la igualdad efectiva, garantizando que los procesos de selección y el desarrollo profesional se realicen en igualdad de condiciones.
- Compromiso con la diversidad, tanto en las relaciones internas, como en las relaciones con clientes, proveedores y otros grupos de interés.
- Promover que en puestos directivos y de mandos intermedios, se favorezca la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.
- Garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación, acoso y otras formas de intolerancia y violencia.

Desde nuestro rechazo a cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad y violencia en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de los profesionales del GRUPO, se promueven medidas para prevenir cualquier tipo de acoso producido en el lugar de trabajo, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Nuestro protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral incluye un servicio de denuncia y alerta ante cualquier actuación que se produzca en este sentido. Este servicio está subcontratado a una empresa externa que dispone de un equipo de psicólogos y otros profesionales médicos, ofreciendo un primer apoyo a los profesionales que puedan sentirse objeto de algún tipo de maltrato. Cualquier denuncia recibida por esta vía es investigada con la adecuada protección del trabajador denunciante, que no podrá ver limitados sus derechos o ser objeto de represalia por el hecho de comunicar de buena fe conductas infractoras de las que hubiese tenido conocimiento.

Este protocolo establece una tolerancia cero con cualquier tipo de comportamiento que suponga discriminación, acoso, abuso de poder, intimidación o violencia en las relaciones laborales, basando su política preventiva en los siguientes principios:

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por esta el equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde al empresario.
2. Todo trabajador tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen.
3. No se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestaciones de intolerancia, abuso verbal, ni la utilización de amenazas u ofensas, intimidación o daño en el desempeño de cualquier cargo.
4. Queda prohibida cualquier conducta de acoso sexual o moral y cualquier tipo de comportamiento abusivo.
5. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos.
6. Existe un compromiso de desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso.
7. La empresa se compromete también a hacer suya esta declaración de principios y se comprometen a hacerla pública y dar traslado de la misma a sus trabajadores, colaboradores, empresas y sociedad en general.

11M

8

6

4

2

10M

8

6

4

CORRUPCIÓN, SOBORNO Y
BLANQUEO DE CAPITALES

Para la prevención de riesgos penales, el GRUPO dispone de un Manual de delitos que generan responsabilidad penal para la persona jurídica, que identifica los riesgos existentes, entre los que se encuentran:

- Estafas y fraudes.
- Alteración de precios en concursos o subastas públicas.
- Delitos de corrupción en los negocios.
- Delitos de cohecho.
- Tráfico de influencias.
- Organización criminal.
- Delitos de descubrimiento y revelación de secretos.
- Delitos de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Nuestra Política de cumplimiento penal tiene como objetivo “...tanto evitar la comisión de delitos dentro de la organización, como la promoción y el verdadero compromiso de sus empleados con la cultura ética de Ership.”

Adicionalmente establece que “Con base a criterios de proporcionalidad, la presente Política se hace extensiva a todas las Personas Asociadas, siempre que las concretas circunstancias existentes así lo permitan, para garantizar de ese modo el cumplimiento de la Ley y su actuar con la diligencia debida.”

En desarrollo de la misma, el GRUPO dispone de protocolos específicos para la “Lucha contra el fraude y la corrupción” y de “Prevención del blanqueo de capitales y tráfico de drogas”. Estos protocolos detallan las conductas prohibidas y definen las medidas establecidas para su elusión, detección y denuncia.

La Unidad de Cumplimiento normativo se encarga del seguimiento y actualización, cuando procede, de estos protocolos y de coordinar la formación necesaria para que todos los trabajadores conozcan y puedan cumplir con sus obligaciones éticas a nivel profesional.

Durante 2022 no se han conocido incumplimientos de los compromisos adquiridos al respecto de la lucha contra la corrupción y el soborno y la prevención del blanqueo de capitales y el tráfico de drogas.



COMPROMISOS CON LA
SOCIEDAD Y EL DESARROLLO
SOSTENIBLE

7. Compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible

El GRUPO trabaja como un agente de cambio para mejorar el entorno donde opera, tanto en el desarrollo de la población de las comunidades locales, como en la minimización del impacto ambiental y la contribución activa a la conservación y protección del medio ambiente en cada una de las delegaciones en las que se encuentra presente. Por ello, se esfuerza por cumplir los requisitos de calidad y buenas prácticas plasmados en su Código Ético y su Código de Conducta.

En ese sentido, trabajamos en desarrollar políticas que favorezcan el acceso de la comunidad a un empleo. De igual manera, realiza convenios de prácticas bajo demanda con distintas universidades, siendo su principal objetivo capacitar a los jóvenes para mejorar su incorporación al mundo laboral y, siempre que sea posible, darles la opción a optar por un puesto de trabajo. El alcance de este convenio es aplicable de acuerdo con los requerimientos de cada delegación.

Asimismo, el Grupo identifica y establece relaciones y comunicaciones con los diferentes grupos de interés en cada una de sus delegaciones; tomando en consideración sus opiniones como herramienta esencial para lograr la mejora continua en la prestación de cada uno de sus servicios.

Como parte de sus políticas de responsabilidad social corporativa, el GRUPO es consciente del papel que puede desarrollar dentro de la sociedad de la que forma parte, contribuyendo activa y voluntariamente mediante donativos y acciones de patrocinio de actividades culturales, deportivas, etc., así como con otros tipos de contribuciones filantrópicas que puedan ayudar al desarrollo de la Comunidad. Los importes destinados en 2022 y 2021 a este capítulo ascienden a 252 y 249 miles de euros, respectivamente.

Acciones de patrocinio por Delegaciones/ Áreas geográficas

MADRID

- **TEATRO REAL**

Donación anual para colaborar con las actividades y fines estatutarios de la Fundación del Teatro Real. Desde 2018, convenio con el Teatro Real.

- **FLAMENCO REAL**

Convenio de mecenazgo por temporada del Flamenco Real que tiene por objeto la colaboración empresarial y la participación en las actividades culturales del Teatro Real. Reproduciendo el logotipo en la cartelería, página web, pantallas, photocall y flyers. Previamente acuerdo con Solana (productora) desde 2015 hasta 2017.

- **INTERCEM**

Acuerdo de patrocinio platinum del Foro Marítimo INTERCEM, enfocado en la industria del cemento, donde se analiza la producción, el comercio y la logística de las operaciones. Patrocinio materializado mediante un logotipo en la página web, pantallas, folletos, etc. Último evento realizado en el mes de enero del 2022 en la ciudad de Madrid.

- **PATROCINIO BALONES RUGBY 'CLUB DEPORTIVO ARQUITECTURA'**

Acuerdo de patrocinio materializado en 105 balones de distintas tallas para el Club Deportivo Arquitectura, club deportivo sin ánimo de lucro en Madrid; que promueve la cultura del rugby tanto en el ámbito universitario como en el federado.

- **PATROCINIO PAOLA PIÑERA**

Acuerdo de patrocinio publicitario divulgando la marca, logotipo y demás signos que representen a la empresa en la equipación de la tenista asturiana.

7. Compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible

CARTAGENA

- PATROCINIO CARRERA SOLIDARIA

Patrocinio de la IV Carrera Puerto de Cartagena 10 k, organizada por la Autoridad Portuaria de Cartagena y el Club Deportivo Runtritón con la colaboración del Ayuntamiento de Cartagena a beneficio de la Asociación Pablo Ugarte que apoya la investigación del cáncer infantil.

- SEPOR COMMODITIES EXCHANGE

Patrocinio de la jornada IV SEPOR Commodities Exchange celebrada en Lorca, Murcia. Feria ganadera, industrial y agroalimentaria, organizada con la colaboración de destacadas empresas del sector; con el objetivo de debatir sobre los retos que enfrentan los profesionales en materia de sanidad animal, seguridad ambiental, entre otros.

- RUTA 2022 'AUTISMO SOMOS TODOS'

Donación a la Asociación 'Autismo Somos Todos', encargada de la atención a personas con Autismo y con Trastornos del Desarrollo de la Región de Murcia. La Ruta Autismo Somos Todos 2022 con el lema "Vuelve a caminar por ellos" es una marcha de 5km no competitiva.

- PATROCINIO WEB

Patrocinio al equipo de fútbol Cartagena F.C.

- OPEN DOMINO

Patrocinio de publicidad en el XVII OPEN DOMINO BALSAPINTADA, realizado por la Federación de Dominó de la Región de Murcia.

- LAS MINAS WORLD WIDE TOUR

Socio-patrocinador del Summer Flamenco Experience 2022, compuestos de 7 espectáculos de figuras referentes del flamenco para elevarlo a su máximo exponente.

GIJÓN

- PATROCINIO BALONMANO

Patrocinador del equipo de balonmano Gijón Jovellanos, patrocinio publicitario materializado con el logotipo de empresa en la indumentaria del equipo.

- ESPONSORIZACIÓN SKI CLUB

Esponsorización del equipamiento deportivo SKI CLUB CUITU NEGRU, club deportivo dedicado a la práctica y al fomento de deportes de invierno y montaña.

TARRAGONA

- PATROCINIO EQUIPO TRIATLON

Patrocinio publicitario del equipo Fasttriatlon cuyo objetivo es fomentar los valores de compañerismo, solidaridad y la pasión por el deporte. Patrocinio materializado con logotipo en página web, redes sociales e indumentaria del equipo.

- EVENTO LLOTJA CEREALS

Patrocinio de la edición XXIX Lonja de Cereales del Mediterráneo, feria enfocada en el sector agroalimentario que reúne a los principales operadores de servicios y a empresas comercializadoras de productos agrícolas. El patrocinio se materializa en logotipo en página web, etc.

7. Compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible

AVILÉS

- PATROCINIO 'AGRUPACIÓN DEPORTIVA BALONCESTO AVILÉS'

Patrocinio del equipo Junior Femenino de la Agrupación Deportiva Baloncesto Avilés materializado en el logo en la equipación de todas las jugadoras. Con esta agrupación compartimos valores como el trabajo en equipo, el esfuerzo y la capacidad de superación.

HUELVA

- PATROCINIO ENCUENTROS SER 40 AÑOS DE HISTORIA DE HUELVA

Patrocinio del 40 aniversario de Cadena Ser en Huelva para reflexionar sobre la evolución de la provincia en este tiempo de la mano de El Puerto de Huelva, la Universidad y la Federación de Empresarios Onubenses, siendo esto un foro de divulgación, reflexión, debate y conocimiento de asuntos de actualidad con destacadas personalidades.

7. Compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible

Aportaciones a fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro

- Fundación Alvargonzalez

El 29 de septiembre de 1992 se constituyó la FUNDACIÓN ALVARGONZÁLEZ, clasificada en el Ministerio de Cultura (nº 209) como entidad de carácter benéfico-cultural, particular y privada, independiente de toda afiliación política y profesional. Sus objetivos son:

- ✓ Fomentar y promover la cultura mediante ayuda financiera a particulares o personas jurídicas dedicadas a la investigación científica y técnica y a cualquier actividad cultural, con posibilidad de creación de becas, bolsas de estudio e institución de premios.
- ✓ Promover y fomentar las artes plásticas y la literatura, con la mayor amplitud de procedimientos y medios, incluso organización de concursos y exposiciones, creación de becas de estudio y realización de cualquier actividad encaminada al desarrollo artístico.
- ✓ Promover el estudio, investigación y desarrollo de temas relacionados con la Marina Española, tanto militar como mercante, con creación de becas y otras ayudas para la realización de estudios y trabajos.
- ✓ Promover actividades y trabajos de investigación de la Villa de Gijón y de su núcleo originario, así como de la región asturiana en sus aspectos histórico, económico o de cualquier otro tipo.

- Asociación The Legacy

Dedicada a destacar la trascendencia de la contribución histórica y cultural de España en los Estados Unidos de América, con el objetivo de fomentar y promover los lazos de unión entre ambos países.

- Asociación Española del Bioetanol

Es una asociación multisectorial cuyo objetivo es fomentar el biorefinado de cultivos y residuos, solución sostenible para la producción de combustibles y alimentos, beneficiosa para el país y para el desarrollo rural (Socio protector).

- Asociación Clúster Marítimo

Es una organización que agrupa a las industrias, los servicios y las actividades económicas de España relacionadas con la mar.

- Asociación Española de Consignatarios de Buques (ASECOB)

Es la entidad que reúne y representa al sector de la consignación y la agencia marítima en España. La finalidad de la asociación es la gestión, representación y defensa de los intereses y derechos de los consignatarios y agencias marítimas a nivel nacional.

- Asociación Estatal de Empresas Operadoras Portuarias (ASOPORT)

Patronal de estibadores para la defensa de los intereses de los operadores portuarios.

- Cámara de Comercio Americana en España (AmChamSpain)

Es una institución privada, apolítica y sin ánimo de lucro. Trabaja para mejorar la competitividad, la productividad y la internacionalización de la economía española, atraer y estimular la inversión y el comercio entre EE.UU. y España.

- Cámara de Comercio e Industria Hispano Portuguesa

Es una asociación sin ánimo de lucro cuyo objetivo es fomentar las relaciones económicas y comerciales, culturales y sociales entre España y Portugal, defender los intereses de las instituciones, empresas y particulares asociados, estimular los lazos de amistad culturales, turísticos y sociales y desarrollar los vínculos entre España, Portugal y terceros países.

7. Compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible

- Asociación Plataforma de Inversores en Puertos Españoles (PIPE)
Asociación con el objetivo de convertirse en una referencia de opinión dentro del sector portuario español, proponiendo cambios y mejoras para promover la competitividad, el desarrollo y la sostenibilidad de la economía española.
- The Baltic and International Maritime Council (BIMCO)
Asociación internacional de transporte marítimo que representa a los armadores. Promueve prácticas comerciales justas y facilita la armonización y estandarización de prácticas y contratos de envío comercial.
- Asociación de Navieros Españoles (ANAVE)
Organización empresarial de ámbito nacional, constituida para la coordinación, representación, gestión, fomento y defensa de los intereses de las empresas navieras españolas.
- Women´s International Shipping and Trading Association (WISTA)
Patrocinadores y miembros de WISTA SPAIN, asociación internacional cuya misión es atraer y apoyar a mujeres, a nivel gerencial, en los sectores marítimo, comercial y logístico. La empresa cuenta con 6 miembros en esta asociación. Se realizan eventos y reuniones anuales.
- Asociación Naviera Valenciana (ANV)
Entidad centenaria fundada en 1902 por empresas valencianas para defender y proyectar en el ámbito nacional e internacional en los puertos de Valencia, Sagunto y Gandía.
- Asociación de Empresas del Valle de Escombreras (AEVE)
Asociación centrada en mantener un nexo ágil entre las empresas que lo conforman y las Administraciones públicas locales y regionales.; velando por los intereses comunes de las empresas asociadas en materia de seguridad industrial, prevención de riesgos laborales y preservación del medio ambiente.



OTRAS CUESTIONES

a) Subcontratación y proveedores

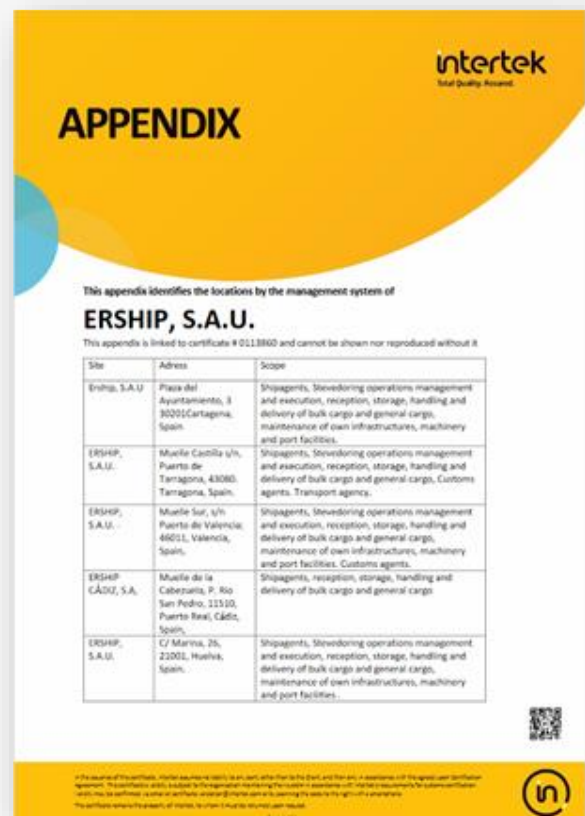
Para el cumplimiento de los principios éticos establecidos, el GRUPO cuenta con un sistema de selección, homologación y evaluación de colaboradores, que permite un adecuado conocimiento y seguimiento de los terceros con los que se relaciona. Los compromisos mínimos exigidos a aquellos terceros con los que se mantiene relaciones comerciales, mercantiles o profesionales son los siguientes:

- Compromisos en materia de derechos humanos fundamentales: empleo digno, igualdad de oportunidades y no discriminación, libertad de asociación, seguridad y salud laborales, etc.
- Compromisos en materia de ética profesional: rechazo de cualquier forma de corrupción y soborno, prevención de conflictos de intereses, cumplimiento de la normativa en relación a protección de datos y propiedad intelectual, respeto a la confidencialidad de la información obtenida del GRUPO, etc.
- Compromisos en materia medioambiental: uso eficiente de los recursos, adopción de medidas preventivas contra la contaminación, etc.

La valoración del desempeño de los colaboradores se realiza a través de un sistema de evaluación continua, por el que el receptor del bien o servicio documenta cualquier incidencia (No Conformidad) ocurrida en el suministro. Anualmente se realiza una revisión de No Conformidades y se llevan a cabo las actividades de supervisión que se consideren pertinentes para confirmar la adecuación de los suministradores a los estándares del GRUPO.

b) Consumidores

Para garantizar la inocuidad de las mercancías manipuladas, se ha implantado un sistema de gestión de seguridad alimentaria basado en los más altos estándares europeos e internacionales como las certificaciones GTP y GMP+.





Para Grupo Ership es indispensable conocer la opinión que tienen los grupos de interés acerca de los servicios ofertados. Por tal motivo, en el Departamento Comercial se garantiza el registro y la correcta gestión de cualquier incidencia, proporcionando un plazo de respuesta aproximado de 24 a 48 hrs a partir de la recepción de la misma.

La gestión de dichas incidencias permite recoger datos y proporciona indicadores precisos para la Dirección y para las diferentes Delegaciones con el objetivo de implementar medidas y acciones correctivas si es necesario. Periódicamente se llevan a cabo encuestas de satisfacción para comprender las necesidades de los clientes y detectar áreas de mejora para lograr un servicio de calidad.

c) Información fiscal

País	Beneficio obtenido por país		Impuestos s/beneficios pagados		Subvenciones públicas recibidas	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
España	12.062.597	9.649.595	2.174.092	2.508.936	0	0
Portugal	7.403.356	8.409.853	842.160	470.363	0	0
Total	19.465.953	18.059.448	2.176.114	2.979.299	0	0

CONTENIDOS LEY 11/2018		GRI asociado	Apartado EINF
INFORMACIÓN GENERAL			
Descripción del modelo de negocio	Organización y estructura.	GRI 102-1 al 102-7	1 a)
	Mercados en los que opera		1 b)
	Entorno empresarial.		1 c)
	Objetivos y estrategias.	GRI 102-15	1 b)
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.	GRI 102-10 y GRI 102-11	1 c)
POLÍTICAS DE GRUPO			
Descripción y resultados de las políticas	Ética empresarial, gobernanza y procedimientos de diligencia debida	GRI 103 Desempeño dimensión económica, ambiental y social	2
	Verificación y control	GRI 102-16 y GRI 102-29	2
GESTIÓN DE RIESGOS			
Principales riesgos vinculados a las actividades del GRUPO	Actividades del GRUPO	GRI 103 Enfoque de gestión de riesgos GRI 102-30	1 b)
	Gestión de riesgos		3
	Impactos	GRI 102-15	3
	Indicadores clave no financieros		3

CONTENIDOS LEY 11/2018		GRI asociado	Apartado EINF
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Enfoque de gestión	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente	GRI 103: Dimensión ambiental GRI 102-29 y GRI 307	4
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		4
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		4
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales		4
	Aplicación del principio de precaución		GRI 102-11
Economía circular y uso sostenible de recursos	Consumo de materias primas	GRI 301	4 a)
	Consumo de energía	GRI 103: Enfoque de gestión Energía GRI 302	4 a)
	Reducción del consumo energético		4 a)
	Eficiencia energética y renovables		4 a)
	Suministro y consumo de agua	GRI 303	4 a)
	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de residuos	GRI 103: Enfoque de gestión Residuos GRI 306-2	4 b)
Contaminación y cambio climático	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica.	GRI 103: Enfoque de gestión Emisiones	4 b)
	Emisiones de gases de efecto invernadero	GRI 305	4 b)
	Medidas de reducción de GEIs		4 b)
Protección de la biodiversidad	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304-2	4 c)
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 304-3	4 c)

CONTENIDOS LEY 11/2018		GRI asociado	Apartado EINF
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo	Nº total y distribución de empleados.	GRI 102-8 y GRI 405-1	5 a)
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 102-8	5 a)
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial.	GRI 102-8	5 a)
	Despidos: Nº y clasificación	GRI 401-1	5 a)
	Remuneraciones medias y evolución desagregada	GRI 405-2	5 a)
	Remuneración de puestos de trabajo iguales y brecha salarial	GRI 103: Enfoque de gestión Diversidad e igualdad GRI 405-2	5 a)
	Remuneración media de consejeros y directivos	GRI 102-35	5 a)
	Políticas de desconexión laboral.	GRI 103: Enfoque de gestión Empleo	5 a)
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 103: Enfoque de gestión Empleo	5 b)
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-1 y GRI 403-2	5 b)
	Medidas de conciliación	GRI 103: Enfoque de gestión Empleo	5 b)
Seguridad y salud	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103: Enfoque de gestión Seguridad y salud laboral GRI 403-1	5 c)
	Accidentes de trabajo	GRI 403-9 y GRI 403-10	5 c)
	Enfermedades profesionales		5 c)
Relaciones sociales	Organización del diálogo social.	GRI 103: Enfoque de gestión Empleo	5 d)
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo	GRI 102-41	5 d)
	Balance de los convenios colectivos en lo relativo a salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4	5 d)
Formación	Políticas de formación.	GRI 103: Enfoque de gestión Formación GRI 404-2	5 e)
	Horas de formación	GRI 404-1	5 e)

CONTENIDOS LEY 11/2018		GRI asociado	Apartado EINF
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Derechos humanos, igualdad y diversidad	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	GRI 103: Enfoque de gestión Derechos Humanos GRI 102-16, GRI 102-17 y GRI 412-2	5 f)
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades.	GRI 103: Enfoque de gestión Diversidad e igualdad de oportunidades GRI 405 y 406	5 f)
	Planes de igualdad.		5 f)
	Medidas adoptadas para promover el empleo.		5 f)
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		5 f)
	Empleados con discapacidad: integración y accesibilidad		5 f)
	Políticas contra la discriminación y gestión de la diversidad		5 f)
OTRAS CUESTIONES			
Corrupción, soborno y blanqueo de capitales	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103: Enfoque de gestión Anticorrupción GRI 102-16, GRI 102-17 y GRI 205	6
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		6
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 102-13	7
Compromisos con el desarrollo sostenible	Actores en el empleo y el desarrollo local	GRI 103: Enfoque de gestión Cumplimiento socioeconómico GRI 203-2, GRI 204, GRI 413 y GRI 419	7
	Impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio		7
	Relaciones mantenidas con las comunidades locales		7
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-12, GRI 102-13 y GRI 201-1	7
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 103: Enfoque de gestión Evaluación de proveedores GRI 102-9 y GRI 102-10	8 a)
	Consideración de la responsabilidad social y ambiental en las relaciones con proveedores y subcontratistas	GRI 308 y GRI 414	8 a)
	Sistemas de supervisión y auditorías	GRI 103-3	8 a)
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	GRI 103: Enfoque de gestión Salud y seguridad de los consumidores GRI 416	8 b)
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 103-3	8 b)
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	GRI 201-1 y GRI 207	8 c)
	Impuestos sobre beneficios pagados.		8 c)
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	8 c)



Tel: +34 514 364 190
Fax: +34 514 364 191/92
www.bdo.es

Rafael Calvo 18
28010 Madrid
España

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE ALVARGONZALEZ, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

A los Accionistas de Alvargonzález, S.A.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante el EINF Consolidado) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Alvargonzález, S.A. (la Sociedad Dominante) y Sociedades Dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF Consolidado, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Alvargonzález, S.A. El EINF Consolidado se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "ANEXO I: Índice de contenidos de acuerdo a la Ley 11/2018 y los estándares Global Reporting Initiative (GRI)" del EINF Consolidado.

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

Los Administradores del Grupo 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 Consolidado.

Nuestra independencia y gestión de la 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 sobre 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 y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.



2

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo 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 Consolidado del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizada por el Grupo, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF Consolidado del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF Consolidado del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF Consolidado del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.



3

- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Tal y como se muestra recogido en el apartado 5. “Cuestiones sociales y relativas al personal”, la información aportada relativa al “Personal Directivo” no se encuentra desagregada por sexo, ni informa de la brecha salarial, para evitar la identificación del sueldo de ciertos trabajadores. Esto supone la omisión de información exigida por la Ley 11/2018 respecto a “Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor” y “Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad”.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de las cuestiones descritas en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF Consolidado del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “ANEXO I: Índice de contenidos de acuerdo a la Ley 11/2018 y los estándares Global Reporting Initiative (GRI)” del citado EINF Consolidado.

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.

BDO Auditores, S.L.P.



Carlos Sotillos Brihuega
Socio

21 de julio de 2023



