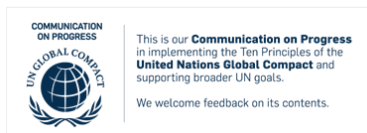


RESPONSABILIDAD SOCIAL
CORPORATIVA

ASTANDER

Estado de información no financiera del
informe de responsabilidad social 2019.



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Carta Administrador Único

ASTANDER

Astilleros de Santander, S.A.U.
 Fernández Hontoria, 24
 39610 El Astillero (Cantabria) - SPAIN
 T +34 942 20 91 00
 F +34 942 20 91 01
 E astander@astander.es
www.astander.es

En Astillero a 15 de Junio del 2020

Astilleros de Santander comienza a publicar, en 2020, el informe de responsabilidad social empresarial (estado de información no financiera) plasmando, de esta manera, la concreción del compromiso de la Compañía con objetivos que trascienden el mero ejercicio económico.

En este informe se señalan las acciones desarrolladas por Astander en el ejercicio de su actividad, que contribuyen al logro de los objetivos de desarrollo sostenible («ODS»), impulsados por la ONU.

En 2019, Astander firmó el contrato para la ampliación de la manga del Dique número 2, lo que permitirá ampliar nuestro mercado y que se terminará este año 2020.

Asimismo el consejo de administración aprobó la política de compliance y el régimen ético de la empresa para ir más allá de la incorporación de las exigencias de la legislación y diseñar un marco más exigente. Estas normas son de obligado cumplimiento para todas las personas que trabajan en Astander y definen los comportamientos éticos que deben presidir en su ámbito.

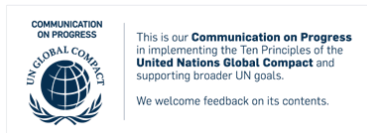
El consejo aprobó la política anticorrupción y de prevención de delitos, para impedir el surgimiento de cualquier práctica corrupta en el seno del Grupo, así como la regulación de los conflictos de interés.

El presente informe rinde cuentas también del grado de cumplimiento de los programas y compromisos voluntarios a los que Astander está adherido. En concreto, hemos iniciado nuestra colaboración con el programa Global Compact de la ONU, cuyo objetivo es conseguir el compromiso de las empresas en responsabilidad social.

Se ha reforzado el compromiso con la igualdad de oportunidades y la transparencia aprobando este ejercicio un Plan de Igualdad, constatándose un progresivo, aunque lento, aumento del porcentaje de mujeres en la plantilla. El análisis de la plantilla por edad y género nos muestra el crecimiento de la presencia femenina a medida que se va reduciendo la edad de los trabajadores.

Otro dato alentador es que la accidentabilidad entre el personal ha vuelto a ser inexistente por segundo año consecutivo, manteniéndose la global de nuestras instalaciones en niveles muy inferiores a la media industrial de nuestro país.





ASTANDER

Astilleros de Santander, S.A.U.
 Fernández Hanteria, 24
 39610 El Astillero (Cantabria) · SPAIN
 T +34 942 20 91 00
 F +34 942 20 91 01
 E astander@astander.es
www.astander.es

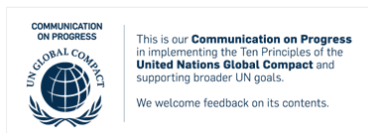
Durante 2019, los principales índices ambientales son satisfactorios, no existiendo emisiones directas de gases de efecto invernadero derivadas de nuestra actividad y manteniendo la certificación de nuestro sistema de gestión medioambiental.

En 2019 se intensificaron las colaboraciones con organizaciones locales próximas a nuestro centro de trabajo.

Estos han sido algunos de los principales hitos y reconocimientos alcanzados por ASTANDER respecto de la responsabilidad social a lo largo de 2019; unos hitos alcanzados gracias a la voluntad y dedicación de cada una de las personas que integran la empresa y que nos sitúan entre las empresas líderes de nuestro sector en esta materia.

Germán Carlos Suárez Calvo
 Administrador Único de Astilleros de Santander SAU





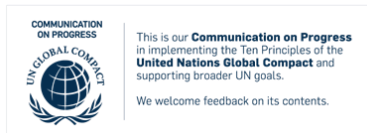
Informe RSC

ASTANDER siempre ha entendido la necesidad y el beneficio de un comportamiento social responsable y siente el compromiso de contribuir al desarrollo sostenible.

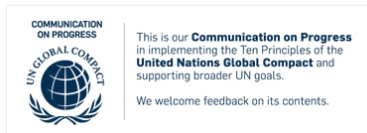
El objetivo del presente informe es dar a conocer aspectos de nuestro desempeño que, sin duda, mejorará la percepción que las partes interesadas (clientes, trabajadores, autoridades, entorno, etc.), tienen de nuestra actividad, nuestro compromiso y nuestra responsabilidad social.

En el documento que se acompaña se describen las acciones que desarrolla ASTANDER para contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estos objetivos consisten en alcanzar las 17 metas marcadas por la Agenda 2030 de las Naciones Unidas con objeto de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad de la ciudadanía. ASTANDER, como empresa adherida, por medio de este informe, viene a detallar el impacto de su actividad sobre los distintos objetivos.





Además de las materias de personal, medio ambientales, participación, diversidad e igualdad, desarrollo de la comunidad, etc., la Dirección de ASTANDER aprobó un código de conducta ética que se anexa al informe. Este



Código es de obligado cumplimiento para todas las personas que trabajan en nuestra empresa.

Asimismo, la Dirección de ASTANDER, aprobó la política anticorrupción y de prevención de delitos cuyo objetivo es la erradicación de cualquier práctica corrupta en el seno de la empresa.

En el presente informe se detallan las 7 Materias Fundamentales de Responsabilidad Social, siguiendo las orientaciones de la norma ISO 26000 y se identifican dentro de las mismas, las acciones que desarrolla ASTANDER durante su actividad para contribuir a los 17 objetivos de desarrollo sostenible Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

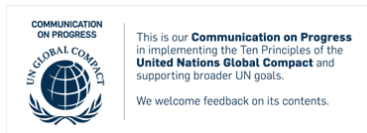
Siguiendo las recomendaciones de la norma la ISO 26000 pretendemos vincular nuestro esfuerzo diario, aunque modesto y limitado económica, geográfica y socialmente, a los grandes objetivos comunes de la humanidad.

Las 7 Materias Fundamentales de responsabilidad social son las que a continuación se indican:

- 1) La empresa y su gobernanza.
- 2) Derechos humanos.
- 3) Prácticas laborales.
- 4) Medio Ambiente.
- 5) Practicas justas de operación. Relaciones con clientes y proveedores.
- 6) Asuntos de consumidores – consumidores privados (no aplica)
- 7) Participación activa y desarrollo de la comunidad.

En el desarrollo de las materias descritas, se detallará respecto de cada una, cómo contribuye su desarrollo en el astillero a lograr alguno o varios de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Estos objetivos son las 17 metas incluidas en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, orientadas al reto mundial de erradicar la pobreza, proteger el planeta y mejorar (asegurar) el bienestar de la ciudadanía.



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son los siguientes:

1 y 2.- Fin de la pobreza y hambre cero.

En nuestra actividad, ASTANDER, trabaja y colabora con nuestros clientes y proveedores en la mejora de las actividades de transporte, pesca, comunicaciones, investigación, etc. que permiten proveer de bienes y mejorar la calidad de vida a ciudadanos de cualquier parte del mundo.

3.- Salud y bienestar.

ASTANDER colabora de forma activa y en colaboración con los armadores, en la instalación en los buques de elementos para mejorar del impacto de medioambiental tanto en emisiones a la atmosfera, contaminación marina o purificación de aguas.

Asimismo un apartado fundamental en la política de la empresa, es mantener la salud y bienestar de los trabajadores como elemento central de nuestra actividad.

4.- Educación de calidad

ASTANDER apuesta de forma inequívoca por la formación continua para su personal, al igual que potencia y colabora con los subcontratistas en la formación y certificación de sus trabajadores.

Así mismo colaboramos en el desarrollo formativo de los estudiantes ya sean universitarios o de formación profesional a través de becas presenciales o apoyando proyectos de investigación.

5.- Igualdad de género

Apostamos por la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres. En ASTANDER nunca existió discriminación salarial, las mujeres están presentes en los distintos ámbitos de responsabilidad y existen mecanismos de vigilancia ante cualquier situación de acoso o discriminación. Asimismo, existe un plan de igualdad vigente en la empresa.

6.- Agua limpia y saneamiento.

Dada nuestra actividad dentro del sector naval, estamos implicados junto a nuestros clientes en evitar la contaminación marítima a través de la instalación, puesta en servicio y verificación de equipos para la limpieza de aguas, ya sean las sépticas que se generan a bordo de los buques como el procesado de las aguas saladas de lastre evitando la contaminación de los océanos o traslado de especies invasoras de unos a otros.

A nivel interno mantenemos un control estricto tanto de las aguas sanitarias como las utilizadas en los procesos.

7.- Energía asequible y no contaminante.

No es necesario señalar que la mejora en la eficiencia energética en un objetivo básico, dada la necesidad de reducir la factura energética.

ASTANDER anualmente invierte en la mejora de las instalaciones donde uno de los objetivos es mejorar la eficiencia energética.

La instalación de placas solares para generar agua caliente sanitaria supuso un paso importante en el ahorro del consumo de gas natural.

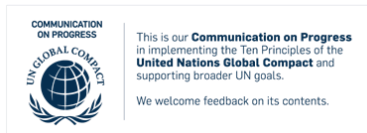
8.- Trabajo decente y crecimiento económico.

Otro apartado fundamental en la política de la empresa es el procurar un trabajo seguro y de calidad tanto a la plantilla propia como al personal subcontratado velando por el cumplimiento de los convenios en cuanto a salarios, jornada laboral y derechos laborables.

Es indudable el efecto de retorno de esta riqueza al entorno social, contribuyendo al crecimiento y al desarrollo del mismo.

9.- Industria, innovación e infraestructura.

Nuestro departamento de I+D+I participa en proyectos en los distintos ámbitos ya sean locales, regionales o europeos al fin de mantener la empresa en



constante desarrollo ya sea en la mejora de la elaboración de productos como de procesos.

Clave en este apartado es la participación tanto del personal propio como subcontratado en la sugerencia de ideas de progreso. Para ello se proponen objetivos anuales con premios y reconocimiento para las mejores ideas y proyectos presentados.

10.- Reducción de desigualdades.

Como se menciona en el apartado 5), no se tiene la precepción de que existan problemas de desigualdad internos, pero nuestro desempeño puede contribuir a que se reduzcan en otros ámbitos.

11.- Ciudades y comunidades sostenibles.

Minimizar el impacto ambiental es un objetivo central de nuestra actividad. Viene dado por los trabajos propios del sector naval, por la ejecución de tareas al aire libre y la proximidad de núcleos de población.

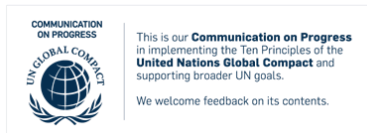
12.- Producción y consumo responsables.

Al igual que con la energía es objetivo prioritario de la empresa ser más eficiente en el consumo de materias primas, tanto materiales que se aportan en las obras (acero, tuberías, etc.), como de consumibles (electricidad, combustibles, gases, etc.) empleados para la ejecución de la mismas.

13 y 14.- Acción por el clima y vida submarina.

Nuestras instalaciones no generan apenas gases de efecto invernadero, más allá de los emitidos por carretillas y calderas de calefacción. Sí los emiten los buques que reparamos. Atenuar su impacto promoviendo mejoras técnicas e investigando es uno de nuestros principales objetivos.

Nuestra contribución en este objetivo se relaciona con la contaminación de los mares por nuestra propia localización costera y con los avances en los buques para evitar dicha contaminación.



15.- Vida de ecosistemas terrestres.

Como mencionamos anteriormente, nuestra actividad se desarrolla en la costa y rodeados por estuarios y marismas de gran interés ecológico.

Colaboramos en la protección de estos ecosistemas (flora y fauna) con organizaciones como Seo Birdlife, en programas de protección de aves o de extinción de especies exóticas invasoras (plumeros).

16.- Paz, justicia e instituciones sólidas.

ASTANDER cumple con el Código de Protección de Buques e Instalaciones Portuarias, contando con un oficial de protección.

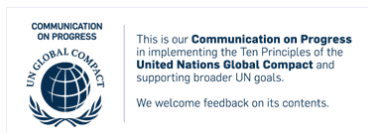
Asimismo, contamos con un puesto de control aduanero dentro de nuestras instalaciones.

17.- Alianzas para lograr objetivos.

ASTANDER trabaja y colabora con asociaciones, organizaciones empresariales, grupos de empresas vinculados a nuestra actividad (Cluster Marítimo), proveedores, colegios, universidad, etc. promoviendo que los ODS se extiendan al mayor número de personas y organizaciones fomentando entre nuestros clientes, proveedores y subcontratistas una actitud respecto a estos objetivos similar al nuestro.

El presente informe de responsabilidad social empresarial de Astander, S.A.U, que incluye información no financiera correspondiente al ejercicio 2019, ha sido aprobado por el Administrador Único de la Sociedad, en su sesión del 15 de junio del 2020.

El contenido del estado de información no financiera está de acuerdo con lo previsto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que modifica el Código de Comercio y la Ley Auditoria de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. El estado de información no financiera forma parte del informe de gestión consolidado y de la sociedad matriz si bien se presenta en un documento aparte por así permitirlo la normativa que lo regula.



Al inicio de cada capítulo de este informe se presentan los indicadores numéricos que cuantifican, cuando es posible, la información relevante recogida en el capítulo. También se incluye aquellos objetivos de desarrollo sostenible («ODS») cuyo cumplimiento se ve facilitado por las actuaciones relacionadas con el capítulo en cuestión.

El presente IRSE está disponible en la página web de la empresa (www.astander.es), y se publicará en la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dentro del apartado de memorias de responsabilidad social empresarial (<http://explotacion.mtin.gob.es/membrse>), de acuerdo con la Orden Ministerial ESS/1554/2016 sobre registro y publicación de las memorias de responsabilidad social y sostenibilidad.

1).- LA EMPRESA Y SU GOBERNANZA.

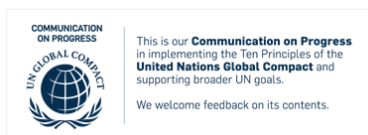
1.1. La sociedad.

Astilleros de Santander S.A.U. es un astillero con más de 100 años de historia localizado en el pueblo de El Astillero en el interior de la bahía de Santander.

Fundado en 1913 como “TALLERES DEL ASTILLERO”, en 1965 sus acciones fueron adquiridas por la Sociedad Española de Construcción Naval, convirtiéndose en empresa pública.

El objeto social de la Sociedad consiste en la reparación y transformación de buques, así como en la construcción de artefactos metálicos y actividades relacionadas con ello.

El año siguiente, 1966, se cambia la denominación a la actual “Astilleros de Santander” (ASTANDER), que es la vigente en la actualidad con la única



particularidad de la indicación, hoy en día, de su unipersonalidad y su carácter mercantil “S.A.U”.

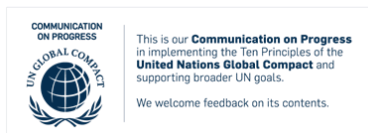
El astillero permaneció como filial de Astillero Españoles S.A. dentro de la división de construcción naval de INI, posteriormente SEPI hasta su privatización en 1999.

En este año la SEPI aprobó la venta de ASTANDER al grupo Italmar propietario del astillero canario ASTICAN, a día de hoy propietario de ASTANDER.

La Sociedad desarrolla su actividad en virtud de una concesión administrativa concedida por la Demarcación de Costas de Cantabria, que vencía en el ejercicio 2018. A este respecto, durante el ejercicio 2017 recibió la aprobación de la ampliación de la ampliación del periodo concesional por un periodo de 20 años prorrogable por otros 20 años adicionales desde la fecha de solicitud de dicha ampliación, por lo que el nuevo vencimiento de la misma se establece en 2056. A 31 de diciembre de 2019, el capital social de la empresa ascendía a 7.021.759 euros, representado por 4.082.018 acciones, de 1,72 euros de valor nominal cada una, todas ellas de la misma clase, totalmente suscritas y desembolsadas. Al cierre del ejercicio 2019 el 100% del capital social es propiedad de la sociedad Astilleros Canarios, S.A., (ASTICAN), estando inscrita la condición de unipersonalidad en el Registro Mercantil.

ASTICAN, a su vez, pertenece a Servicios e Inversiones del Sur, S.A (Grupo Lavinia Enterprise). Esta última sociedad formula estados financieros consolidados para las empresas del grupo domiciliadas en España y mencionadas anteriormente.

Las acciones de la sociedad no cotizan.

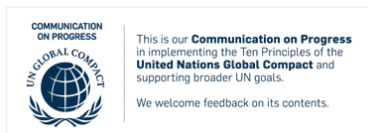


1.2. La empresa.

La empresa Astilleros de Santander, S.A.U., ASTANDER cuenta con más de un siglo de dedicación a la construcción de buques y ha pasado en los últimos tiempos por una serie de procesos de transformación empresarial, afectada también por las regulaciones emanadas de disposiciones de diverso tipo de la Unión Europea en una época muy dura de ajustes en este sector. Como resultado de dichas disposiciones, su actividad quedó limitada a la transformación y reparación de buques.

Astilleros de Santander, S.A.U. es una entidad privada posicionada en el mercado como un astillero de referencia internacionalmente reconocida en las actividades de reparación y grandes transformaciones de todo tipo de buques. La situación actual de mercado junto con la política financiera de la empresa hace que aunque podemos construir la estrategia se sitúa en la captación de reparaciones y transformaciones. Gracias a las actuaciones derivadas de la puesta en marcha de sus Planes de Actuación, ha logrado abrirse paso en un sector con gran competitividad a nivel internacional, ofreciendo un alto nivel de calidad compatible con un máximo control y respeto por los aspectos medioambientales.

La compañía está dimensionada de forma adecuada para afrontar con éxito la alternancia entre periodos de alta carga de trabajo y periodos de baja ocupación de los medios de varada. La moderación a la que se han sometido los costes fijos permite una mayor flexibilidad en la gestión de los recursos materiales y humanos. La importancia que tienen para la Compañía las transformaciones e incluso, en algún caso, las construcciones, ha motivado que se haya puesto el acento en los últimos ejercicios en mantener certificados de calidad, prevención, medio ambiente e I+D+i que garanticen nuestro buen hacer a este tipo de cliente, muy exigente en estos aspectos.



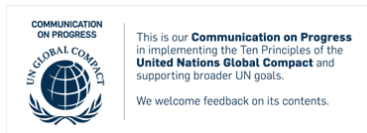
Astilleros de Santander, S.A.U. se posiciona en el mercado como un astillero polivalente, capaz de realizar grandes obras o pequeñas reparaciones, tratando de adecuarse a un mercado que cambia a una velocidad vertiginosa y que requiere una respuesta profesional y rápida a las diferentes demandas de los armadores.

El Astillero es conocedor de la globalización y gran competitividad existente en el sector, por lo que Astander pretende realizar un gran esfuerzo en materia de I+D+i, en la generación e implementación de nuevos procesos más eficaces y productivos, así como en la adaptación y modernización de las instalaciones existentes que permitan conseguir estos objetivos más ambiciosos. Con todo, se pretende incrementar la competitividad y hacer frente a las nuevas exigencias del mercado.

En cuanto a instalaciones, Astilleros de Santander, S.A.U. dispone de dos diques secos (160 x 23 metros con capacidad de buques de hasta 16.000 DWT y 230 x 32 metros y capacidad para buques de hasta 55.000 DWT), un carro varadero para buques con capacidad hasta 1500 DWT y 800 metros de muelles de reparación dotados de los más modernos servicios de grúas, aire, oxígeno, agua dulce y salada, etc., así como talleres de acero, tubería, ajuste y electricidad modernamente equipados con el objeto de cumplir con los requisitos contratados con sus clientes y de conseguir el mayor grado de satisfacción de éstos.

Así mismo, dispone dentro de la planta del astillero de una serie de talleres específicos:

- Taller de ajuste (2.000 m²).
- Taller de tubería (1.000 m²)
- Taller de acero (3.000 m²).
- Talleres especializados de reparación de hélices, fabricación de motores, turbocompresores, soldaduras especiales, aislamiento, electricidad,



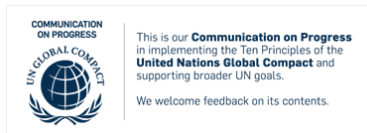
calibración y pruebas de equipos, refrigeración, hidráulica y neumática, y aparatos de navegación.

Para ser competitivos en un futuro próximo y poder mantener la carga de trabajo y ocupación de los últimos años, debemos hacer frente a las amenazas que representan la desaparición de la flota relacionada con el “offshore” y el que nuestros clientes estén optando por la adquisición de buques mayores los cuales no pueden ser varados en nuestras instalaciones. Por ello y atendiendo las necesidades hacia las que nos empuja el mercado, se hace necesario modernizar nuestras instalaciones para buscar nuevas oportunidades de negocio que nos permitan mantener la actividad. Así, el accionista ha reforzado no solo su capacidad productiva, sino su compromiso con la Industria Auxiliar más cercana, a través es la ampliación de nuestro dique nº2 hasta conseguir la manga de 34m que nos permita reparar buques tipo PANAMAX, lo que nos conferirá nuevas oportunidades de desarrollo.

ASTANDER, centra su actividad es la construcción, reparación y transformación de buques, teniendo una extraordinaria reputación internacional en estas dos últimas actividades.

Nuestro mercado principal es la exportación, dada la drástica disminución de los Armadores nacionales. Nuestros clientes más importantes provienen de la CE (Francia, Alemania, Holanda, etc.), aunque nuestro mercado potencial se extiende a todo el mundo, motivo por el que mantenemos agentes comerciales por prácticamente todo el globo, cubriendo las principales áreas de tráfico marítimo y Armadores de buques.

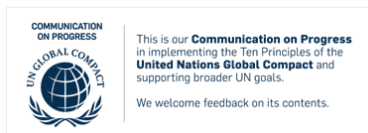
Dando continuidad al plan estratégico de internacionalización de futuro 2016 – 2020, continuamos en la senda de captación de clientes en el sector de las grandes transformaciones, lo cual conlleva una importante actividad de ingeniería y aprovisionamientos. Astander ha logrado abrirse paso en un sector de gran competitividad a nivel internacional, ofreciendo un alto nivel de calidad enlazado a un máximo control y respeto por los aspectos medioambientales.



Continuamos indagando en los buques Panamax pero más concretamente en los cruceros de esta tipología, estudiando las compañías Panamax en el mercado, delimitando las oportunidades reales de posibles clientes y ofreciendo a nuestra cartera de clientes habituales y a nuevas compañías servicios de reparación y transformación en su flota. Ponemos la vista en este tipo de buques ya que como es sabido, una de las escalas realizadas por varios buques de esta tipología es el puerto de Santander. Por otra parte cabe señalar la adaptación de los buques a las nuevas normativas medioambientales europeas para navegar en dichas aguas, para ello se han llevado a cabo la instalación de Scrubbers, incorporación de un método innovador de velas rígidas, adecuación de motores a la reducción de contaminación, todas ellas actuaciones basadas en nuevas técnicas de ejecución llevadas a cabo en Astander, y claramente seguimos con las transformaciones de pesqueros pero centrándonos en buques de pesca de altura, aumentando los medios tecnológicos apropiados para la realización de las transformaciones y/o modificaciones necesarias en este tipo de buques, pudiendo suministrar las soluciones técnicas más apropiadas para cada una de la demandas específicas de los armadores.

Uno de nuestros grandes hándicap es la geolocalización como hemos remarcado muchas veces, ya que aunque es una zona de paso de grandes buques para los principales puertos del norte europeo o grandes caladeros del norte de Europa, la desviación de estos hacia el norte de España se complica por la gran demanda de astilleros en la zona de recorrido de estos, es por lo que Astander siempre ha creído que una fuerte internacionalización de nuestro sector es imprescindible para poder continuar con la actividad naval así como una diferenciación a través de la innovación por lo que seguimos intentando abrirnos camino en América del Norte también con las grandes flotas pesqueras sobre todo en Canadá de grandes caladeros como Terranova como bien sabéis, así como ver la realidad de grandes cruceros de lujo tipo Panamax.

Nuestro mercado más importante es Europa donde Francia, Alemania y Holanda son los principales países, centrandos el 80% nuestra facturación principal en ellos, en donde la actividad de los barcos destaca según su tipo: Francia (barcos



de pasajeros/ro-ro), Holanda (barcos de carga general) y Alemania (barcos quimiqueros).

Pero todas estas pesquisas son solventadas y trabajadas bajo tres caracteres bien arraigados a la empresa que son: Misión, Visión y Valores de la empresa. Como *Misión* nuestro objetivo es proporcionar a los clientes productos y servicios útiles que respondan a los compromisos acordados, satisfaciendo los requisitos establecidos de calidad, medioambiente y de seguridad y salud en el trabajo. Como *Visión*: Ser un referente como astillero dedicado al diseño, reparación, transformación y construcción de buques, teniendo como objetivo aumentar la competitividad, la presencia en el mercado, el volumen de ventas, el beneficio y nuestro fin social como empresa y como Valores de empresa destacamos:

- Vocación de servicio y orientación al cliente.
- Conducta ética, integridad y profesionalidad.
- Apuesta por el empleo y la responsabilidad social.
- Liderazgo tecnológico.
- Compromiso con los resultados.
- Fidelidad con todas las partes interesadas

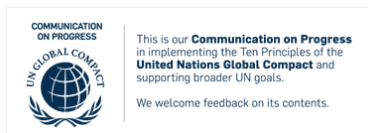
1.3. Modelo de negocio, reparaciones, conversiones, construcciones navales.

1.3.1. Reparaciones.

Es la actividad central de astillero y la que genera mayor ocupación de personal e instalaciones.

Se atiende a clientes de todo el mundo, facturando cifras históricas en los últimos años a pesar de ser un mercado tan complejo y competitivo. Nuestras instalaciones cubren las necesidades de la mayor parte de los clientes y su grado de satisfacción es alto como reflejan en los cuestionarios de Satisfacción que nos complimentan los mismos.

Con el objetivo de ampliar nuestra capacidad de negocio, tenemos aprobado un proyecto de inversión para la ampliación y mejora del dique nº 2, a fin de aumentar su capacidad (mayor tamaño de buques) y al mismo tiempo que se mejoran los



procesos de producción con objeto que la actividad sea más sostenible y se proporcione trabajo más seguro y de calidad a nuestro personal y a las empresas subcontratadas.

1.3.2. Transformaciones.

Es otra parte importante de nuestra actividad y la que mantiene la organización en permanente desarrollo y actualización de sus procesos dada la singularidad de los proyectos.

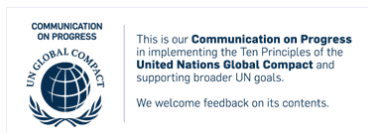
En cada momento el astillero debe permanecer atento a las necesidades de los Armadores derivadas de nuevas áreas de negocio o reglamentaciones internacionales que obligan a los mismos a transformar los buques y adaptarlos de acuerdo a las mismas.

Proyectos como transformación a buques sísmicos, buques para instalar tuberías submarinas, conversión de buques de apoyo a plataformas en grandes pesqueros frigoríficos de última generación fueron como consecuencia de oportunidades de negocio y otros proyectos recientes y en curso como instalación de sistemas de limpieza de los gases de escape “Scrubbers” o instalación de equipos de limpieza de aguas de lastre derivados de normativas internacionales.

Estos proyectos, exigen mantener la organización atenta a las necesidades de los clientes y en permanente formación y actualización de sus procesos.

1.3.3. Construcciones.

Astander ha culminado con éxito dos proyectos de finalización de construcciones procedentes de otros astilleros. El último, la construcción de la draga Vox Amalia en el año 2018.



1.4. Cuenta de pérdidas y ganancias

El gasto total por impuesto de sociedades reconocido en la cuenta de pérdidas y ganancias del ejercicio 2019 ascendió a 339.627 euros. Además, ASTANDER hizo frente a los siguientes tributos:

CANONES (Costas y dominio público radioeléctrico): 113.245 €

TASAS: 23.235 €

IBI: 40.196 €

IAE: 13.030 €

Matriculación: 158€

TOTAL: 529.491 €

1.5. Gobernanza de la Organización.

Los órganos de gobierno de la Sociedad son la Junta General de accionistas y el Consejo de administración. El Consejo de administración está compuesto por un administrador único.

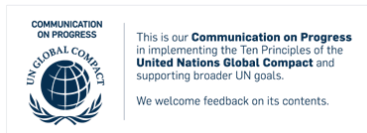
Los órganos de gestión operativa son la Alta Dirección y el Comité de Dirección.

Los órganos de gobierno y gestión del astillero establecen y supervisan la estrategia de la empresa, e identifican, miden, evalúan y controlan los riesgos, financieros o no, estos últimos derivados de las operaciones como son los cambios regulatorios, pérdida de competitividad, comercio mundial, reclamaciones, prevención o riesgo ambiental.

1.5.1. Principios de responsabilidad social de los órganos de gobierno.

Los órganos de gobierno de ASTANDER, mantienen el compromiso de una empresa socialmente responsable por lo que impulsan, velan y evalúan los principios de responsabilidad social que se detallan:

a).- Rendición de cuentas.



La empresa rinde cuentas por su impacto económico, social y medioambiental, cumpliendo con la Normativa vigente, haciéndose responsable de posibles errores y promoviendo las acciones preventivas para repetir los impactos negativos.

Nuestro sistema integrado de gestión de calidad, prevención de riesgos laborales y prevención se somete a la auditoría externa de la entidad de más prestigio en nuestro sector, el Lloyd,s Register. Sólo tras superar la misma, se aprueba la certificación de acuerdo a los estándares establecidos en las normas ISO 14001:2015/ ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018 ISO 166002:2014.

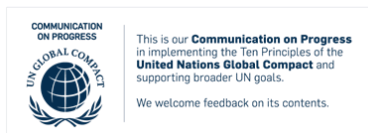


b).- Transparencia.

La empresa mantiene total transparencia respecto a los objetivos, naturaleza y localización de sus actividades e instalaciones.

Así mismo están claramente definidas las responsabilidades, roles y autoridades en las diferentes funciones y orígenes y aplicación de los recursos financieros.

La empresa mantiene igualmente total transparencia respecto a las partes interesadas, en cuanto a su selección, identificación e involucración con las mismas.



c).- Comportamiento ético.

Nuestro comportamiento ético se sustenta en los valores de honestidad, equidad e integridad respecto de las personas, medio ambiente y partes interesadas (En el apartado 2 de las Materias Fundamentales de responsabilidad social “Derechos Humanos”, nos extenderemos sobre el Código Ético e impacto del mismo):

d).- Respeto a los intereses de las partes interesadas.

Aparte de satisfacer los objetivos internos de la empresa respecto a los accionistas, clientes y propia organización, la empresa tiene identificadas las distintas partes interesadas y su grado de influencia en las actividades de la misma.

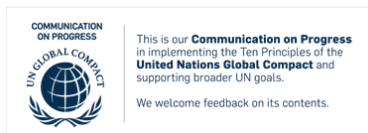
Anualmente el Comité de Dirección elaborará dentro del sistema de gestión un seguimiento y actualización de quienes son las partes interesadas que puedan afectar a ASTANDER y los requisitos de estas partes (demandas). Esto debe determinar:

- Principales asuntos sobre los que informar a las partes interesadas
- Métodos y canales de comunicación
- Momento de comunicación

Las partes interesadas que son cualquier organización, grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por las actividades de Astander, serán analizadas durante la revisión del SIG por la Dirección. Teniendo las partes interesadas identificadas en la tabla que a continuación se presenta y los principales asuntos

Sobre los que están tienen inquietud con Astander:

ASTANDER		CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN			CÓDIGO: GC-12/0...02
		PARTES INTERESADAS			Pág. N° 1/1
ASTANDER					ÚLTIMA REVISIÓN: 01-02-2017
Denominación del Grupo de interés	Demandas	Principales asuntos sobre los que informar	Métodos y Canales de comunicación Productos de comunicación	Momento de comunicación	
TRABAJADORES	CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR FORMACIÓN CONTINUA BUEN AMBIENTE DE TRABAJO ESTABILIDAD LABORAL RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LEGALES DE TRABAJADORES SEGURIDAD Y SALUD LABORAL COOPERACION - TRABAJO EN EQUIPO MODERNIZACIÓN DE LA IMAGEN DE LA EMPRESA RELEVO GENERACIONAL AUSENCIA DE ACCIDENTES	POLÍTICAS OBJETIVOS MEJORAS NUEVOS PROYECTOS ACCIDENTES OCURRIDOS RIESGOS EN EL PUESTO PLAN DE EMERGENCIA RESULTADOS RIESGOS INFECCION COVID-19	REUNIONES CON RESPONSABLES DE LAS ÁREAS CORREO ELECTRONICO TABLEROS ASTANDER TIMES	ANUAL SIEMPRE QUE HAYA ALGO QUE COMUNICAR	
ACCIONISTAS	RESPONSABILIDAD SOCIAL SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL RENTABILIDAD ECONOMICA PAZ LABORAL MANTENIMIENTO Y ADECUACION DE INSTALACIONES SATISFACCION DE CLIENTES CUMPLIMIENTO DE REGLAMENTACIÓN COMPLIANCE PENAL SEGURIDAD Y SALUD DE TRABAJADORES	RESULTADOS ECONOMICOS ACTIVIDADES COMERCIALES TEMAS PRL Y MA Y CALIDAD	REUNIONES CON LA ALTA DIRECCION	MENSUAL	
CLIENTES	MEJORAS CONTINUA DEL SERVICIO E INNOVACIÓN MANTENIMIENTO DE CERTIFICACIONES Y ACREDITACIONES BUENA RELACION CALIDAD/PRECIO PERSONAL CUALIFICADO CONTROL DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD CONTROL DE LA SEGURIDAD LABORAL Y AMBIENTAL CUMPLIMIENTO DE REQUERIMIENTOS CONTRACTUALES MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES PAZ LABORAL	CONDICIONES GENERALES Y DE TRABAJO POLÍTICA NUEVAS ACREDITACIONES, CERTIFICADOS TARIFAS NORMAS INTERNAS SEGURIDAD Y SALUD ESTADISTICAS ACCIDENTABILIDAD TEMAS PRL, M.A. Y CALIDAD RIESGO INFECCION COVID-19	REUNIONES TELEFONO CORREO ELECTRONICO CUESTIONARIOS FERIAS A TRAVES DE AGENTES	DE CONTINUO DUARANTE EL CONTRATO COMERCIAL AL INICIO DEL TRABAJO, DURANTE Y AL FINALIZAR	
PROVEEDORES	RESPETO ACUERDOS CONTRACTUALES CUMPLIMIENTO DE PLAZO DE PAGO REVISION DE CONTRATOS CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS ESPECIFICOS DE CALIDAD, MA Y SEGURIDAD SERVICIOS EN INSTALACIONES ADECUADAS CARGA DE TRABAJO CONTINUA	PROCEDIMIENTOS ASTANDER NORMAS INTERNAS DOCUMENTACION DE CAE TARIFAS TEMAS PRL, M.A. Y CALIDAD RIESGO INFECCION COVID-19	REUNIONES CORREOS TELEFONO FERIAS	EN EL MOMENTO DE CONTRATACION PERIODICAMENTE A LO LARGO DE LAS OBRAS	
UNIVERSIDADES Y CENTROS TECNOLÓGICOS	COOPERACIÓN PARA PROYECTOS CONJUNTOS, CONVENIOS DE COLABORACIÓN ACOGIDA DE ALUMNOS PARA FORMACIÓN PRÁCTICA	NECESIDADES DE DESARROLLOS TECNOLÓGICOS PROYECTOS EN DESARROLLO Y FUTUROS PROYECTOS NECESIDAD DE ALUMNO EN PRÁCTICAS	REUNIONES TELEFONO BOLETINES	CUANDO SEA NECESARIO	
ORGANISMOS PÚBLICOS	CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EMPLEO DE CALIDAD CREACIÓN DE VALOR PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS PÚBLICAS INFORMACIÓN FISCAL Y OBLIGACIONES TRIBUTARIAS CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA APLICABLE IMPULSO DE LAS EXPORTACIONES RESPONSABILIDAD SOCIAL	CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS INFORMACION FISCAL SOLICITUD DE AYUDAS Y SUBVENCIONES PARTICIPACION EN INICIATIVAS PUBLICAS	INTERNET FOMULARIOS REUNIONES ACTOS SOCIALES	SEGÚN CALENDARIO NORMATIVO CUANDO SEA NECESARIO	
COMUNIDAD LOCAL, SOCIEDAD EN GENERAL	CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EMPLEO DE CALIDAD CONTROL Y PREVENCIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL CREACIÓN DE VALOR CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA APLICABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL	PARTICIPACION EN INICIATIVAS PUBLICAS NUEVOS PROYECTOS O INICIATIVAS	REUNIONES PAGINA WEB TELEFONO PRENSA ACTOS SOCIALES	CUANDO SEA NECESARIO	
COMPETIDORES	PARTICIPACION EN ASOCIACIONES DEL SECTOR POLÍTICAS COMERCIALES LEALES ALIANZAS COMERCIALES PROMOVER ACCIONES CONJUNTAS DE LOBBY SECTORIAL	ACTIVIDAD DE NUESTRO PAIS PROBLEMÁTICA DURANTE EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES NUEVAS TECNOLOGIAS UTILIZADAS	REUNIONES SECTORIALES EN LAS DISTINTAS ASOCIACIONES	CUANDO SE CONVOQUE EN REUNIONES	



Dada la implicación que tienen las partes interesadas en la actividad de la empresa, Astander evalúa y tiene en cuenta la influencia de las mismas en la organización.

Especial impacto tienen en la organización la industria auxiliar, tenida en cuenta por ser el aporte principal de mano de obra, adaptándose a sus derechos legales y volcándose en que su trabajo sea seguro, de calidad y se asimile a los principios de desarrollo sostenible que promueve la empresa.

e).- Respeto al principio de legalidad.

Partiendo de la base que el principio de legalidad es obligatorio, Astander cumple con los requisitos legales de todas las jurisdicciones en las que operamos.

Dado que nuestra actividad tiene relación directa con normativas portuarias (control de puertos, autorizaciones, permisos, concesiones, etc.), así como las normativas relacionadas con la propia actividad (importaciones, exportaciones, prevención, medio ambiente, etc.), nos obligamos a estar atentos para recabar e informar de los cambios de dichas normativas.

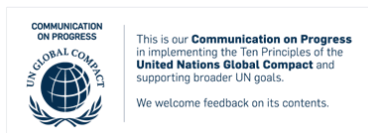
f).- Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

En principio, las normas y jurisprudencia aplicables en nuestra actividad son las del estado español.

Esto no es óbice y dado que más del 90% de nuestro mercado es internacional y sujeto a regulaciones marítimas internacionales, debemos adaptarnos a dichas exigencias.

g).- Respeto a los derechos humanos.

Aunque este principio se desarrolla extensamente en la siguiente Materia Fundamental, los órganos de gobierno de Astander respetan y promueven como no puede ser de otra manera los derechos establecidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos de la ONU, que, aunque inicialmente en su promulgación en 1948, España no pertenecía a la ONU, en la constitución de 1978 se incluyen los principios de la misma como parte de la misma. **Sensibilizando al personal e**



informando una vez al año sobre aspectos específicos relacionados con los derechos humanos.

2).- DERECHOS HUMANOS.

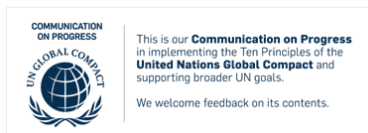
El crecimiento económico debe ir acompañado de la mejora del bienestar de las personas; por ello ASTANDER adopta como suyos aquellos códigos y normativas más exigentes, referentes al respeto por los derechos humanos.

Con este fin dispone de un código ético, de obligado cumplimiento para todos sus empleados, en el que se indican las normas de conducta ética que deben seguir en el desempeño de su trabajo.

Asimismo, la adhesión a acuerdos voluntarios externos es también un instrumento que permite al Grupo velar por el respeto por los derechos humanos en todos sus ámbitos de actuación.

Con este proceder, se contribuye al cumplimiento de los siguientes ODS:

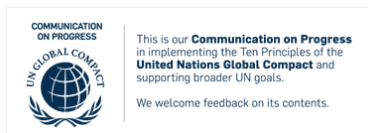
Indicadores principales 1, 3, 5, 8, 10, 12 y 16.



2.1. La política de RSE.

ASTANDER pone todos los medios a su alcance para que se respeten los derechos humanos en su seno y en su entorno, y para que los principios de responsabilidad social estén presentes en la gestión diaria y en las decisiones que adopta.

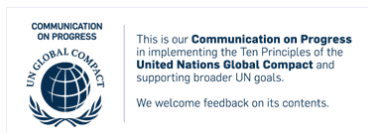
Estos principios están recogidos en la política de responsabilidad social empresarial («política de RSE») y se desarrollan en reglamentos, políticas, manuales, planes y procedimientos que concretan la actuación de La empresa en cada ámbito.



ASTANDER asume los principios de responsabilidad social y debida diligencia plasmados en la política de RSE, como parte de su sistema de valores.

Los principios básicos de actuación en materia de respeto de los derechos humanos recogidos en la política de RSE son:

- Cumplimiento de la legalidad, incluidas las normas y directrices internacionales, las recomendaciones para el buen gobierno corporativo, las normas internas de conducta y los acuerdos voluntarios a los que se adhiera la empresa, particularmente el Global Compact de la Organización de las Naciones Unidad («ONU»)
- Apoyo a los derechos humanos y las libertades públicas, en especial la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y la erradicación del trabajo infantil, y el trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Integración de la igualdad de oportunidades, rechazando cualquier tipo de discriminación, abuso o falta de respeto a las personas y promoviendo la conciliación de la vida laboral y personal.
- Protección de la salud y seguridad de las personas, de las instalaciones y preservar el entorno, minimizando riesgos y optimizando el uso consumo de materias primas y recursos naturales.
- Potenciar la participación y comunicación con las partes interesadas (clientes, proveedores, subcontratas, administración, autoridades...), facilitando información veraz de la empresa
- Aplicación de medidas para, en caso de vulneración de los derechos humanos, mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos.



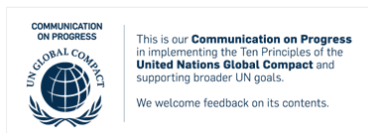
- Adopción de prácticas responsables en la cadena de suministro y la extensión del cumplimiento de principios y normas éticos a todos los partícipes de esta cadena, contratistas, suministradores, así como impregnar de ética la relación con nuestros clientes.
- Fomentar a través de la cooperación la confianza de la sociedad, manteniendo una actitud transparente respecto a la comunidad donde desarrollamos nuestra actividad

2.2. Situaciones de riesgo para los derechos humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos fue proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 como un ideal común para todos los pueblos y naciones.

A pesar de que, en una primera lectura pudiera entenderse que la Declaración sólo vincula a los gobiernos y naciones, el propio Preámbulo de la misma expresa que los derechos se proclaman “a fin de que *tanto los individuos como las instituciones*, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción”.

Por tanto, y sintiéndose ASTANDER vinculada por la declaración y como sociedad adherida al Pacto Mundial de la Agenda 2030, analiza posibles situaciones de riesgo sobre los 30 derechos humanos incluidos en la Declaración Universal. Para ello se clasifica el riesgo entre 0 (inexistente) y 2 (muy alto) y se asignan las medidas de corrección correspondientes, en su caso y **respecto a nuestra cadena de suministro Astander mediante la sensibilización y los diferentes canales de denuncia enunciados en el apartado 2.4 establecemos que estas empresas de suministro no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.**



- 1. *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.*

Situación de riesgo: 0

- 2. *Toda persona dispone de los derechos contemplados en el documento, sin distinción de edad, raza, color, sexo, idioma, religión o cualquier otro condicionante.*

Situación de riesgo: 1

Medidas: Plan de igualdad, Compliance Penal, Procedimientos internos.

- 3. *Todas las personas tienen **derecho a la vida, la libertad y la seguridad.***

Situación de riesgo: 1

Medidas: Sistema Integrado de Calidad, Prevención de riesgos laborales y Medio Ambiente.

- 4. *Prohibición de esclavitud y servidumbre en todas sus formas.*

Situación de riesgo: 1

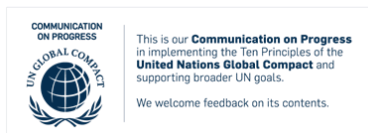
Medidas: Negociación Colectiva, Procedimientos internos, especialmente el de subcontratación.

- 5. *Prohibición de torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.*

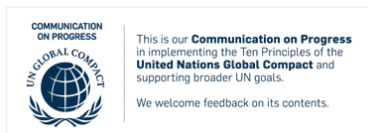
Situación de riesgo: 0

- 6. *Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.*

Situación de riesgo: 0



- 7. *Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley.*
Situación de riesgo: 0
- 8. *Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.*
Situación de riesgo: 0
- 9. *Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.*
Situación de riesgo: 0
- 10. *Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial.*
Situación de riesgo: 0
- 11. *Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.*
Situación de riesgo: 0
- 12. *Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.*
Situación de riesgo: 1
Medidas: Negociación Colectiva, Aplicación de la Ley de Protección de Datos.



- 13. *Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.*

Situación de riesgo: 0

- 14. *En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.*

Situación de riesgo: 0

- 15. *Toda persona tiene derecho a una nacionalidad. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.*

Situación de riesgo: 0

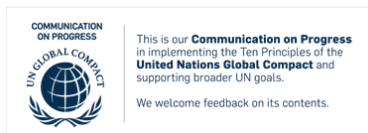
- 16. *Toda persona, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.*

Situación de riesgo: 0

- 17. *Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.*

Situación de riesgo: 0

- 18. *Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su*



creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Situación de riesgo: 0

- 19. *Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.*

Situación de riesgo: 1

Medidas: Negociación Colectiva, Compliance, Canales de comunicación y participación anónima.

- 20. *Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.*

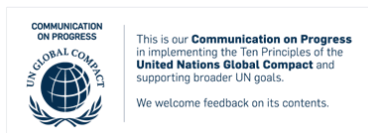
Situación de riesgo: 1

Medidas: Negociación Colectiva, Compliance.

- 21. *Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.*

Situación de riesgo: 0

- 22. *Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos,*



sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Situación de riesgo: 1

Medidas: Negociación colectiva, Sistema Integrado de Gestión, Compliance.

- *23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

Situación de riesgo: 1

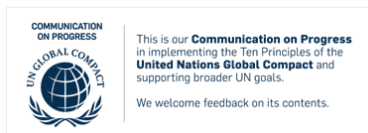
Medidas: Negociación colectiva, Sistema Integrado de Gestión, Compliance, Plan de Igualdad.

- *24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.*

Situación de riesgo: 1

Negociación colectiva, Sistema Integrado de Gestión, Compliance.

- *25. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. La maternidad y la infancia tienen*



derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Situación de riesgo: 1

Medidas: Negociación colectiva, Sistema Integrado de Gestión, Compliance, Plan de Igualdad.

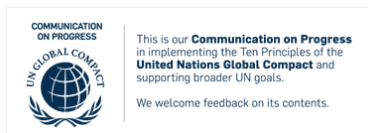
- 26. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Situación de riesgo: 0

- 27. *Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.*

Situación de riesgo: 1

Medidas: Sistema de I+D+i; protocolo de propiedad intelectual.



- 28. *Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.*

Situación de riesgo: 0

- 29. *Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará sólo sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.*

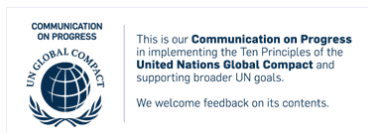
Situación de riesgo: 0

- 30. *Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.*

Situación de riesgo: 0

2.3. No complicidad.

El estricto respeto a los derechos humanos de forma directa no es suficiente. Astander es una empresa española y, como tal, el propio entorno cultural y el ordenamiento jurídico constituyen un clima apropiado para desarrollar la firme voluntad de la empresa de luchar por el respeto a los mismos, por lo que sería muy difícil que se pudieran dar situaciones de ataque a los derechos humano.



Pero el respeto no debe ser sólo directo, también debe evitarse obtener alguna ventaja, económica o de otro orden, derivada de la misma vulneración por otras personas o empresas.

También debe observarse un respeto tácito, es decir, denunciar y luchar contra las vulneraciones de derechos de las que personal de ASTANDER pueda tener noticia.

2.4. Resolución de Reclamaciones.

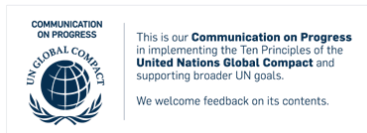
Astander dispone de diversos canales para asegurar que lleguen a conocimiento de la organización cualesquiera vulneraciones de derechos humanos así como que se les da el tratamiento adecuado.

Para ello cuenta con:

- Órgano de compliance penal.
- Canal de denuncias del sistema de compliance.
- Oficina de atención al ciudadano.
- Buzones de sugerencias.
- Comunicaciones y reuniones con la representación legal de los trabajadores.
- Auditorías realizadas a la cadena de suministro.
- Comunicaciones y reuniones semanales de coordinación con las Industrias Auxiliares.
- Reuniones con las diferentes administraciones públicas.

2.5. Discriminación y grupos vulnerables.

Astander ha comenzado este año 2019 la elaboración de su Plan de Igualdad, con mucha antelación respecto al plazo legal, debido a que los trabajos para su redacción se iniciaron antes de que se estableciera su obligatoriedad. En el citado Plan no sólo se contienen acciones para evitar la discriminación dentro de



la empresa, sino que se pretende contribuir en la medida de nuestras posibilidades, a fomentar la presencia femenina en un sector tradicionalmente masculino.

3).- CODIGO ÉTICO

Astander ha aprobado su Código Ético, que contiene los principios éticos de la sociedad y define las normas de conducta que deben regir la actuación de todas las personas que trabajan en la Compañía, siendo de obligado cumplimiento para todos los empleados de la misma y constituyendo una referencia para los aliados comerciales de la empresa.

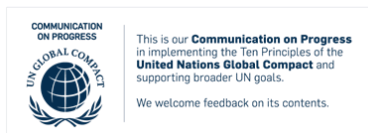
En el mismo se promueven los derechos laborales y la dignidad de las personas. Así mismo en el mismo se regulan las buenas prácticas en cuanto a:

- Cumplimiento de las normas legales y morales.
- Confidencialidad de información a clientes.
- Medidas disciplinarias.
- Aplicación de estas medidas por parte de las subcontratas.

4).- CANAL DE DENUNCIA Y ORGANO DE CUMPLIMIENTO

Ligado al código ético, existe el procedimiento del canal de denuncias, que establece el mecanismo por el cual se pueden presentar denuncias sobre presuntos incumplimientos de las normas contenidas en el código ético. En 2019, quedó redactado y aprobado este procedimiento.

El órgano de cumplimiento es el responsable de la gestión del canal de denuncias y el garante de asegurar la confidencialidad de los denunciantes, de los hechos denunciados y que no haya represalias sobre los primeros.

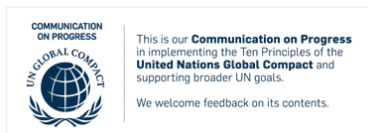


ASTANDER también dispone de una Oficina de Atención al Ciudadano (en su versión en idioma español de la Web), que regula la presentación de denuncias, quejas y sugerencias de mejora de las partes interesadas externas.

5).- PROGRAMAS Y ACUERDOS VOLUNTARIOS EXTERNOS

Además de la normativa legal que le es aplicable, ASTANDER asume compromisos voluntarios y suscribe programas y acuerdos con objetivos más ambiciosos que los recogidos en las diferentes legislaciones de los países en los que opera, tales como:

- El programa Global Compact: desde 2019, ASTANDER está adherido a este programa que está promovido por la ONU. El objetivo del Global Compact es conseguir un compromiso de las empresas en responsabilidad social por medio de la implantación de diez principios universales.
- El sistema de gestión de la sostenibilidad: ASTANDER aplica un sistema de gestión de la sostenibilidad acreditado por empresas independientes, según normas estándar de reconocimiento internacional que se verifican y renuevan anualmente. En concreto, en materia ambiental, aplica las normas ISO 14001; en materia de calidad, la norma ISO 9001:2015; y en materia de prevención y salud laboral, la norma ISO 45001. En I+D+i UNE 166006:2018.
- El Plan de Igualdad de Astander, que prohíbe toda discriminación por razón de género.
- El rating CSR de EcoVadis es el objetivo para 2020 en Astander. El objetivo de este rating es mejorar las prácticas ambientales y sociales de las empresas mediante el aprovechamiento de la influencia de las



cadena de suministro globales. Para ello comenzaremos internamente a ver la viabilidad de toda nuestra cadena de suministro y sus capacidades con los objetivos seleccionando entre más de 300 y favoreciendo incorporaciones en función del RSC.

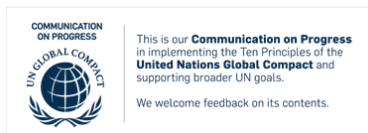
6).- LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y EL SOBORNO

ASTANDER tiene la firme voluntad de tratar de frenar todo tipo de corrupción, para ello fomenta una práctica empresarial ética, responsable y transparente. La empresa dispone de un sistema de control financiero, un código de conducta ética y un órgano de cumplimiento que velan para evitar cualquier riesgo vinculado a la corrupción y el soborno, así como por el correcto funcionamiento de todos los procedimientos, políticas y códigos vinculados con el desempeño ético, responsable y transparente de su actividad económica; así como el control y la prevención de los riesgos penales.

Contribución al cumplimiento de los siguientes ODS:

Indicadores principales 8, 9, 12, 16 y 17.





Anualmente, se revisará el Sistema de Compliance para valorar los indicadores allí reflejados.

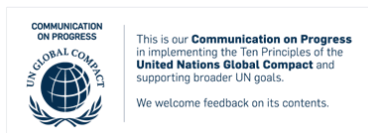
6.1. LA POLITICA DE R.S.E.

La política de responsabilidad social empresarial desarrolla, entre otros, los principios relacionados con la lucha contra la corrupción y el soborno que asume la Compañía. En concreto, destaca: (i) el cumplimiento de la legalidad vigente; (ii) la colaboración con la justicia; (iii) la implantación de mecanismos para la prevención y supervisión de riesgos financieros y no financieros; y (iv) la adopción de prácticas responsables en la cadena de suministro.

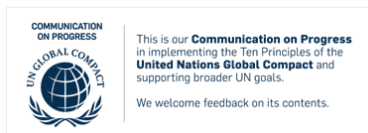
6.2. EL CODIGO ETICO.

El código ético de ASTANDER presta Especial atención al comportamiento que deben seguir los empleados en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno. Varias de las normas que contiene tratan sobre esta materia, tales como:

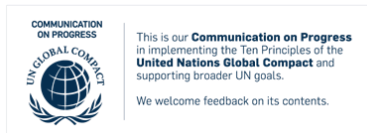
- El respeto de la ley con independencia del país en que se encuentren
- La cooperación con las autoridades responsables de la lucha contra el fraude o blanqueo de dinero.
- El control para que los registros y libros contables recojan, con total claridad y precisión, todas las transacciones realizadas por la empresa y para que la información económico-financiera refleje fielmente la realidad económica, financiera y patrimonial y se ajuste a los principios de contabilidad generalmente aceptados y a las normas internacionales de información financiera que sean aplicables.
- La prohibición del fraude, el blanqueo de capitales y las irregularidades en los pagos en el seno de la empresa y por parte de las empresas con las que se relaciona.



- La vigilancia de indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que realiza transacciones financieras y comerciales, con objeto de evitar el fraude o el blanqueo de capital proveniente de actividades ilícitas.
- La prohibición de cualquier conducta que pudiera constituir soborno, intento de soborno o ejercicio de influencias indebidas en relación con autoridades o funcionarios públicos y de organismos reguladores, ya sea directa o indirectamente a través de persona interpuesta.
- La prohibición de ofrecer, recibir, prometer o autorizar pagos en efectivo, en especie u otros beneficios a personas que estén al servicio de entidades públicas o privadas, de partidos políticos, asociaciones empresariales o sindicales, o sean candidatas a cargo público, con la intención de obtener de estas, o a través de estas, negocios u otras ventajas ilícitas para sí o la empresa.
- La obligación de velar para evitar la corrupción entre particulares, y de forma especial en la cadena de suministro de sus productos, desde los proveedores hasta los clientes finales.
- ASTANDER ha adoptado una política de tolerancia cero hacia actividades irregulares como el fraude y la corrupción, en cualquiera de sus modalidades, por lo que todos los empleados deben ejercer su actividad con objetividad y profesionalidad en cualquier posición y ámbito de responsabilidad, actuando siempre con integridad moral y buena fe hacia cualquier miembro de la empresa, o de un tercero.
- Los regalos y atenciones podrían constituirse en vehículos para llevar a cabo actividades irregulares por lo que se han establecido una serie de pautas que deben de seguir todos los empleados para la aceptación y otorgamiento de los mismos.
- En este sentido, los regalos y atenciones, dependiendo de su magnitud y oportunidad, pueden dar la impresión de haber sido otorgados o recibidos para persuadir o influir indebidamente en las decisiones del beneficiario; por lo cual, no deben aceptarse u otorgarse si pueden ser percibidos como comprometedores del juicio o integridad, o como una forma de influenciar inapropiadamente en una relación o decisión de negocios.



- Por ello, se fijan los siguientes principios generales que deben regir la aceptación y otorgamiento de regalos en ASTANDER:
- Los regalos y atenciones serán únicamente aceptados y otorgados cuando sean apropiados y consistentes con una práctica empresarial razonable y no sean percibidos como una influencia inapropiada por el receptor de los mismos.
- No está permitido el favorecimiento promovido por la recepción de regalos o atenciones, por lo que no se deben de dar ni aceptar regalos y atenciones que puedan ser percibidos como comprometedores para su juicio o integridad por terceros.
- Se deben basar todas las decisiones de compra y negociación de contratos únicamente en el logro de un beneficio para la organización. Los regalos y atenciones no deben impactar en las decisiones de negocio.
- Los empleados de ASTANDER deberán utilizar su buen criterio al aceptar y/u ofrecer regalos y atenciones; en caso de duda, deberán consultar a RRHH antes de la entrega o recepción de los mismos.
- En base a lo anterior, los empleados de ASTANDER no aceptarán regalos de proveedores, contratistas, personas, empresas o funcionarios públicos con la que exista o pueda existir relación profesional, que sobrepasen los usos y costumbres de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el ejercicio de sus funciones.
- A los efectos de clarificar lo que debe entenderse por usos y costumbres de cortesía, se fija un valor estimado del regalo de 100 euros, como regalo considerado de cortesía. Por encima de dicho importe será necesaria la autorización expresa de la Dirección de RRHH para la aceptación del mismo.
- De igual modo, ningún empleado puede ofrecer regalos o atenciones a un actual o posible proveedor, contratista, personas, empresas o funcionarios públicos que sobrepasen los usos y costumbres de cortesía, entendiéndose por tal los regalos o atenciones que sobrepasen el valor de 100 euros. Por encima de dicho importe será necesaria la autorización expresa de la Dirección de RRHH para la aceptación del mismo.



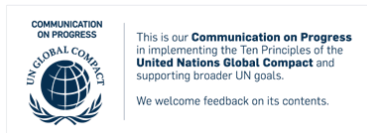
- Debe entenderse por valor económico del regalo su valor real de mercado.
- En todo caso, si existen dudas sobre la adecuación de los regalos recibidos con los principios establecidos en esta política, deberán comunicarlo al Órgano de Compliance, que asesorará sobre los criterios a seguir.

6.3. EL SISTEMA DE COMPLIANCE PENAL

a).- Astander ha desarrollado un Sistema de Gestión de Compliance Penal para la prevención de la comisión de delitos en el seno de la organización, y ha compilado los procedimientos y controles que existen actualmente para la prevención y mitigación de tales riesgos.

Para elaborar el mencionado sistema se realizó una profunda revisión del entorno de control existente en Astander, con las siguientes actuaciones:

- Localización de los riesgos penales en las distintas actividades de Astander, validándolos con los responsables de las distintas áreas.
- Revisión de entorno de control general de Astander.
- Designación por el Consejo de Administración del Órgano de Compliance, elemento clave en la supervisión y funcionamiento del sistema.
- Revisión de las políticas y procedimientos en el ámbito financiero, comprobándose la existencia de un sistema de gestión de los recursos financieros que permite controlar el gasto de Astander al objeto de evitar que el flujo circulante sea destinado a actividades ilícitas.
- Definición de un proceso de notificaciones y análisis de incumplimientos o vulneraciones de las conductas. Se ha denominado canal de denuncias que permite conocer y paliar posibles situaciones irregulares o ilícitas.
- Análisis del régimen disciplinario de la compañía establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio de la empresa, que resulta de aplicación en caso de incumplimiento de las obligaciones que integran el sistema.



b).- En el manual se desarrolla cómo se integra el mismo por parte de ASTANDER:

- Ámbito de aplicación, personas sujetas al mismo.
- Políticas, procedimientos y controles.
- Gestión de riesgos financieros.
- Órganos de control y seguimiento.

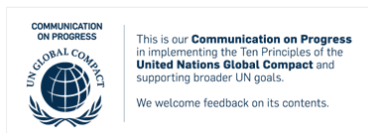
c).- Gestión del Compliance Penal (Órganos de Control y seguimiento del Sistema).

El ejercicio del control debido exigido por el Código Penal, requiere la designación de órganos con distintas funciones de control interno. Astander tiene definida una estructura de control constituida por los siguientes órganos:

- Consejo de Administración. Es el órgano de gobierno de la empresa como se describe en el apartado “1.3.- Gobernanza de la Organización” y responsable de la gestión, administración y representación de la organización. En el ejercicio de sus funciones, tiene la responsabilidad última sobre el Sistema de Gestión del Compliance Penal, proveyendo de los recursos suficientes a los órganos que participan en la gestión del sistema.

Actuaciones del Consejo de Administración respecto del Sistema de Gestión del Compliance Penal:

- Designación del “Órgano de Compliance”, como elemento clave en la vigilancia y el funcionamiento del Sistema.
- Aprobación y ejecución de la Política de Cumplimiento Penal.
- Mantenerse informado de las verificaciones y revisiones realizadas sobre el Sistema de Gestión de Compliance Penal, aprobando las modificaciones debido a incumplimientos o cambios organizativos en la estructura de control.
- Ser informado al menos anualmente del seguimiento y actividad desarrollada en relación al Sistema.
- Verificar, a la vista del informe anual que presenta el Órgano de Compliance, la efectividad del Sistema. Si se considera adecuado, el



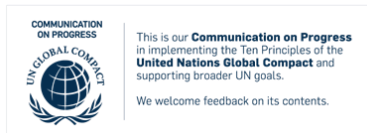
Consejo deberá ratificar el informe y aprobar en su caso las medidas correctoras necesarias, proporcionando los medios que ello requiera.

d).- Órgano de Compliance.

Designado por el Consejo de Administración, este órgano está estructurado con dos personas. Al Órgano de Compliance le corresponde la ejecución del Sistema de Gestión de Compliance Penal junto con las áreas o unidades que puedan colaborar en la ejecución de la política.

En relación con la prevención de delitos tiene las siguientes funciones:

- Vigilar el funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del Sistema de Gestión de Compliance Penal.
- Promover la cultura preventiva basada en el principio de “rechazo absoluto” hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones de fraude. Así mismo velara por la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable de todos los profesionales de Astander, con independencia del nivel jerárquico o del lugar donde trabajen.
- Garantizar la difusión de los valores del Código Ético, así como del Sistema de Gestión del Compliance Penal.
- Promocionar y supervisar las iniciativas destinadas a la difusión del conocimiento y la comprensión del sistema de control.
- Analizar las alertas, modificaciones legislativas y demás novedades que puedan afectar al Sistema de Gestión de Compliance Penal.
- Controlar que el sistema de valores del Código Ético este actualizado, proponiendo las actualizaciones que puedan ser necesarias.
- Mantener el registro de incidencias y emitir y presentar al Consejo de Administración, el informe anual con las medidas correctoras, si las hubiera, a fin de ser aprobado por el mismo y proporcionar los medios necesarios que se requieran.



e).- Otros controles internos.

- Auditorías internas

Astander dispone de un elaborado sistema de control interno, que garantiza la minimización del riesgo, que se instrumenta a través de los procedimientos e instrucciones de trabajo en cada área. De manera anual, el responsable del sistema de gestión de la calidad elabora un plan de auditorías internas donde se evalúa el grado de cumplimiento de los mismos, levantándose las correspondientes notas de desviación o no conformidades, las cuales son enviadas tanto al responsable del procedimiento como a la dirección.

- Controller.

Astander dispone de la figura del controller, que reporta resultados, no sólo a la dirección de Astander sino también directamente al accionista.

Astander consolida en grupo fiscal, por lo que se realizan cierres mensuales, con el objetivo no solo de reportar las partidas de balance y pérdidas y ganancias, sino también de velar por el cumplimiento de los parámetros fijados y aprobados en el presupuesto anual, que se presentan al accionista al inicio del ejercicio.

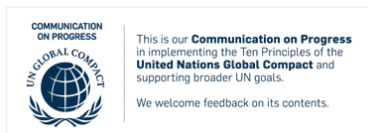
ASTANDER dispone de una serie de políticas, procesos, procedimientos y controles relativos a la información financiera y el gasto que dotan a su sistema de total transparencia. El Departamento Económico-Financiero es el principal encargado de gestionar tales recursos, pudiendo contar, incluso, con el soporte de otras áreas especializadas con el fin de revisar las contingencias detectadas en esta materia.

- Prohibición de pagos en efectivo.

Con carácter general, los pagos en efectivo a proveedores de obra y subcontratistas no están permitidos. Habitualmente, en las condiciones de pago se pactan medios de pago a través de entidades financieras.

- Autorización de pagos.

Todos los pagos tienen que ser autorizados por dos apoderados, y los pagos de más de 25.000 euros o que no vayan soportados por facturas u otra



documentación son aprobados directamente por la Dirección General de ASTICAN. Para la validación definitiva de la factura se exige también la aprobación de la DG de ASTICAN.

- Control mensual de desviaciones presupuestarias.

El departamento financiero de ASTANDER lleva un control mensual por centros de coste de desviaciones presupuestarias. Cualquier desviación superior al límite establecido por la Sociedad puede ser explicada a requerimiento de la Dirección General.

- Reembolso de gastos.

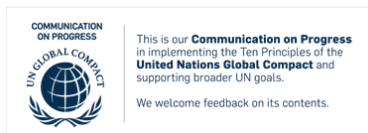
ASTANDER cuenta con un procedimiento de reembolso de gastos no formalizado que regula los principios a seguir por los trabajadores cuando se encuentren en un viaje de negocios. Los gastos asumidos por cada trabajador deben de ser justificados para su aprobación según el procedimiento y posterior reembolso, y son visados por la Dirección General de ASTICAN.

- Conciliaciones bancarias.

El departamento de administración realiza conciliaciones mensuales entre saldos contables y bancarios. Cualquier partida no usual es identificada y analizada en dichas conciliaciones. Las conciliaciones se realizan en una plantilla en Excel y posteriormente se suben en la base de datos de ASTANDER en formato *.pdf y son visadas y firmadas por la Controller.

- Control de tesorería.

Diariamente se realiza un estado de tesorería consultando todas las cuentas bancarias que tiene la empresa. Adicional a este procedimiento diario, semanalmente se hace una previsión de tesorería. Por otra parte, la empresa prepara un documento con los flujos de tesorería mensuales.



- Cierre contable.

ASTANDER realiza cierres contables a finales de cada mes y una vez al año se hace el cierre anual auditable. Los cierres se archivan de manera electrónica y los firma el Consejero Delegado.

Los referidos sistemas de control y gestión resultan asimismo de utilidad para asegurar una adecuada gestión de los recursos financieros en los términos exigidos por el Código penal. Todo ello, en la medida en que los mismos aseguran el mantenimiento de los libros, registros y cuentas de manera precisa, así como un sistema adecuado de contabilidad interna, y de control en el ámbito financiero.

- Auditorías externas: Lloyds, clientes, OCAS, Deloitte.

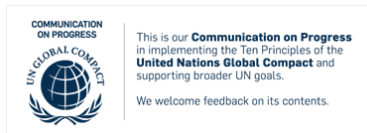
Se realizan tanto las auditorías que marca la ley y que condicionan el mantenimiento de los certificados, como aquellas que los responsables de departamento consideran oportunas para garantizar el funcionamiento óptimo de los recursos disponibles.

- Ayudas y subvenciones para el desarrollo de proyectos de I+D+i.

Mediante las Herramientas de I+D+i se detectan problemas y oportunidades que conducirán a la generación de ideas para nuevos proyectos de I+D+i o al hallazgo de soluciones innovadoras ante problemas. Dichas herramientas son:

a) Vigilancia Tecnológica: permite de una forma organizada, selectiva y permanente, captar información del exterior, estudiando y analizando regularmente el entorno sobre la tecnología y su contexto, analizarla, convertirla en conocimiento y difundirla en la Organización para su posterior explotación.

b) Previsión Tecnológica: de una forma sistemática y continua, explora el futuro, con el objetivo de identificar tecnologías emergentes y áreas de investigación estratégicas necesarias para su desarrollo, que proporcionen beneficios futuros a través de la I+D+i.



c) Creatividad: es el proceso mental que facilita y ayuda a la generación de ideas ante problemas específicos y, causado por la necesidad competitiva, genera un flujo continuo de proyectos de I+D+i. Esta habilidad debe ser fomentada en la Organización.

d) Análisis Interno y Externo. Para poder proporcionar elementos de guía estratégica a la Organización y aumentar la eficacia de los Procesos se establece un sistema para analizar la realidad interna (Fortalezas y Debilidades) y la situación externa (Oportunidades y Amenazas que aparecen en el entorno). Este DAFO se lleva a cabo periódicamente. Este Análisis se aplica en el ámbito del benchmarking de producto.

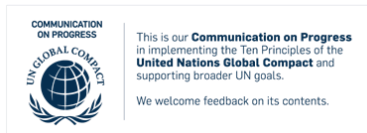
Estas herramientas de I+D+i facilitarán la generación de ideas y su registro.

Estas ideas generadas son sometidas a un primer filtro cualitativo y general. Las seleccionadas se desarrollan hasta alcanzar un grado suficiente para someterlas a un proceso de selección cuantitativo con la metodología para efectuar dicha selección, siendo uno de esos criterios el potencial de creación de valor para Astander.

Para que una idea supere la siguiente fase, debe pasar una Puerta de Control. Esto está supeditado al resultado de la evaluación de ASTANDER para cada Puerta de Control. En cada Puerta de Control y para cada idea, la UGI junto con el Representante de Dirección adoptará la siguiente opción, es decir abrirán o cerrarán las puertas:

- Continuar: se aprueba la idea y pasa a la fase siguiente. (Las ideas que superen la fase B se convierten en Proyectos).
- No continuar: no es aprobada la idea y se descarta continuar.

Las ideas son seleccionadas o descartadas o recuperadas en otro momento según los criterios definidos por la UGI, los cuales podrán ser:



- Criterios cualitativos: aquéllos por los que se realiza una inversión de retorno dudoso, bien para asegurar las ventajas competitivas del futuro de la Empresa, o bien para asegurar nuevos mercados emergentes o para potenciar competencias clave (de carácter tecnológico).
- Criterios cuantitativos: aquellos derivados de la estimación del retorno de la inversión con una mínima certeza (productivo, económico).
- Criterios mixtos (legales, sociales).

Para hacer el estudio de la idea se cumplimentará la tabla de decisión de la Ficha de la Idea en la cual se podrá valorar, según sea el caso:

- Descripción del producto, proceso o servicio (PPS) innovador.
- Definir los escenarios de evolución, Identificar las principales tareas
- Precisar los factores de riesgo; Determinar la probabilidad de éxito
- Identificar el impacto en términos de coste
- Detallar la contribución a los objetivos de I+D+i
- Nicho de mercado al que va dirigido el producto, proceso o servicio (PPS).
- Posición en el Mercado: Mercado potencial/mercado potencial alcanzable.
- Recursos necesarios (gastos,...).

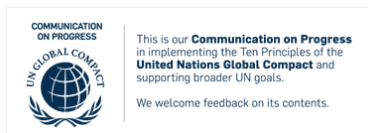
Una vez aplicado el flujo de decisión, gracias a la elaboración de la Tabla de Evaluación en la Ficha de la Idea se refleja el estado final, los motivos de su aceptación o rechazo y los criterios de filtro aplicados, según la puntuación:

Todos los criterios serán puntuados, y la valoración mínima para pasar será:

IDEA APROBADA ≥ 80 puntos

IDEA RECHAZADA < 80 puntos

Las ideas que superen la Puerta de Control de la FASE A pasan a la FASE B, donde la UGI y el representante de Dirección profundizan en su análisis, pudiéndose conocer la viabilidad de un posible proyecto. Las ideas que superen la Puerta B, se convertirán en proyectos.



La Dirección de ASTANDER anualmente estudia las necesidades y expectativas de los implicados en el proceso de I+D+i. Por ello, en la estrategia tecnológica y Política de I+D+i, se tiene en cuenta las aportaciones de: Demanda de suministradores y clientes; Motivación e implicación de los trabajadores; Intereses de los accionistas; Marco legal y reglamentario; Evolución y demandas tecnológicas del mercado. Todo esto, hace que el proceso de I+D+i busque la mayor satisfacción de clientes, proveedores, empleados y que todo esté bajo el paraguas de la estrategia empresarial de Astander.

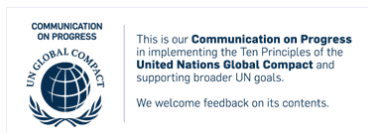
ASTANDER, puede obtener retornos de sus proyectos de I+D+i de manera económica o intangible.

Si es intangible:

- Astander valora el conocimiento aportado a la empresa y lo protege mediante el manual de instrumento de gestión de protección del conocimiento IGAPI. Herramienta que utiliza la empresa para tener controlado y protegido el conocimiento como valor económico intangible.

Si es económica:

- A través de las deducciones fiscales por actividades de I+D+i, en conformidad con artículo 35 de la Ley 4/2004. Para garantizar esta deducción, es necesario obtener el Informe Motivado del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, el cual es vinculante con Hacienda. Para solicitar dicho informe, el proyecto es previamente certificado por una entidad acreditada por ENAC, la cual certifica el contenido en I+D+i del proyecto. Una vez emitido el informe de la certificadora (no vinculante), la Empresa puede solicitar el informe motivado del Ministerio de Industria (vinculante).
- La Empresa puede realizar una certificación previa a la ejecución del proyecto (certificado de contenido ex ante). Se valorará el contenido tecnológico del proyecto (contenido en I+D+i) así como la coherencia del presupuesto previsto. Esta certificación permite conocer los retornos esperables, y deducción fiscal, que va a obtener. Resulta de utilidad para



valorar la viabilidad económica, especialmente cuando se trata de proyectos de alto riesgo y que exigen una elevada inversión. En la certificación de un proyecto, aparte de valorar el contenido tecnológico y la coherencia del presupuesto, la entidad certificadora comprobará la veracidad de los gastos incurridos en el ejercicio.

Las memorias de los proyectos se elaboran siguiendo el RD 1432/2003, de 21 de noviembre, por el que se regula la emisión por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo de informes motivados relativos al cumplimiento de requisitos científicos y tecnológicos, a efectos de la aplicación de deducciones fiscales por actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica.

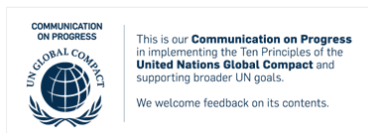
- ASTANDER puede acceder a recursos financieros externos para la ejecución de proyectos de I+D+i, a través de los distintos programas públicos de ayuda que ofrecen créditos y/o subvenciones a las empresas para la realización de actividades de I+D+i.

Para beneficiarse de ayudas públicas, la UGI tiene que estar al corriente de: la normativa para participar en dichos programas; condiciones de elegibilidad de las propuestas, pasos a seguir desde la aprobación del proyecto hasta la recepción de los fondos públicos, los procesos de solución de las potenciales diferencias con los organismos públicos que administran los programas, etc.

7).- CUESTIONES LABORALES.

El principal activo de ASTANDER son las personas que se implican personal y profesionalmente en el buen fin de la Compañía. Por ello, la empresa se implica, a su vez, con esas personas ofreciéndoles empleo de calidad y un desarrollo profesional a través de la formación continuada.

Asimismo, se pone el máximo empeño en proteger su seguridad y la salud y en propiciar el orgullo de pertenencia a ASTANDER.



Se trabaja para configurar una empresa en que la igualdad, la conciliación y la no discriminación sean valores asumidos por todos.

El tratamiento de las cuestiones laborales contribuye al cumplimiento de los siguientes ODS:

Indicadores principales 1, 4, 5, 8, 10 y 17.

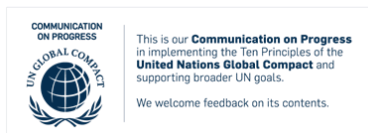


Durante el año 2019, los trabajadores contribuyeron al Estado con unas retenciones en concepto de IRPF de 1.215.831,15 € asimismo, aportaron cotizaciones a la Seguridad Social por importe de 221.573.01 € los trabajadores, y 1.402.371,86 € la empresa.

7.1. Principios

De acuerdo con el plan de RSE, el código ético y el convenio de la empresa, la gestión del equipo humano de ASTANDER se asienta sobre los siguientes principios:

- Lograr el compromiso de los empleados con los principios de responsabilidad social
- Promover su desarrollo personal y profesional.



- Adaptar su nivel de formación a las necesidades empresariales
- Facilitar un entorno de trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades donde no se admita la discriminación ni las coacciones, y
- Anteponer la seguridad en el trabajo, la prevención de riesgos laborales y la salud de las personas a cualquier decisión empresarial.

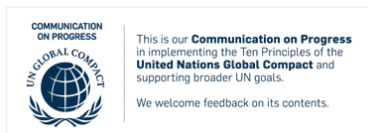
Entre los instrumentos utilizados para favorecer el cumplimiento de los principios citados, destacan el sistema de gestión de calidad, prevención y medio ambiente; la formación; el sistema de I+D+i, las comisiones paritarias entre la empresa y los trabajadores; el Plan de Igualdad, los canales de comunicación interna y el procedimiento del canal ético para presentar denuncias sobre incumplimientos del código ético.

7.2. Jornada.

En 2019 se ha presentado a la representación legal de los trabajadores una propuesta de regulación y registro de la jornada laboral cuyos fundamentos son los siguientes:

- El tiempo efectivo de trabajo es el pactado en el Convenio Colectivo.
- Dado que la mayoría de los trabajadores no viven cerca del astillero, se posibilita que los trabajadores puedan disfrutar en nuestras instalaciones de las siguientes opciones:
 - Utilización de un comedor de la empresa donde podrán disfrutar de un catering de calidad.
 - Posibilidad de recibir voluntariamente clases gratuitas de idiomas y de materias incluidas en convenios de colaboración con la Universidad y otras instituciones, en horario de trabajo.
 - Disfrute de zonas de descanso y desconexión.

El tiempo dedicado a estas tres actividades (comida, descansos y formación voluntaria) se estima, de acuerdo a un estudio preparado por nuestro servicio de prevención ajeno, GESCAN, en un máximo de 1 hora y 30 minutos diarios de



media que no son de trabajo efectivo, aunque se tendrán en cuenta en las retribuciones devengadas por horas.

Cualquier periodo de tiempo que exceda de lo expresado anteriormente deberá ser descansado obligatoriamente en los primeros seis meses del año siguiente.

7.3. Evolución de la plantilla. Calidad del empleo.

En 2019, la plantilla media a final de año en ASTANDER ascendió a 108 trabajadores, mientras que 2018 fueron 101.

El último expediente de regulación de empleo extintivo ya ha terminado, habiéndose jubilado la totalidad de sus integrantes.

Por tanto, el 2019 ha sido el primer año en el que no ha estado vigente ningún expediente de regulación de empleo de extinción en, al menos, los últimos 25 años.

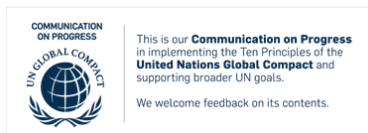
El porcentaje de mujeres en la plantilla durante el año 2019 ha sido del 8,4%, exactamente igual que en 2018. La distribución de la plantilla por nivel de clasificación profesional se mantiene estable:

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Dirección	-	-	4	3,74	4
2. Jefes de Sección	-	-	4	3,74	4
3. Técnicos	7	6,54	33	30,84	40
4. Mandos Intermedios	-	-	6	5,61	6
5. Operarios / Administrativos	2	1,87	51	47,66	53
TOTAL	9	8,41	98	91,59	107

Se aprecia que los niveles I y II siguen siendo monopolio masculino, aunque también puede apreciarse que los niveles IV y V también lo son.

De las 9 mujeres, el 77,78% están adscritas a los niveles I, II o III y el 22,22% restante a niveles inferiores.

De los hombres, el 41,84% están adscritos a los niveles I, II o III, el 58,16% restante a niveles inferiores.



La principal divisa de ASTANDER es el empleo de calidad. Por ello, en 2019, el 100% de la plantilla tenía carácter indefinido.

El 100% de los puestos de trabajo tienen descritas sus funciones y responsabilidades.

El 99% de la plantilla es originaria de España y toda la plantilla está cubierta por el convenio colectivo propio de la empresa aprobado 1 de enero 2019 hasta el 31 de diciembre 2023.

7.4. Derechos y relaciones sindicales.

El marco normativo por el que se rigen las relaciones laborales en el ASTANDER es el convenio de empresa y la legislación sobre la materia. El convenio actual está vigente durante el período 2019-2023. El 100% de los empleados de la empresa están amparados por dicho convenio.

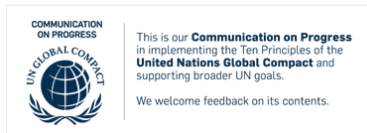
El 9 de enero de 2019 se celebraron elecciones sindicales, en las que CC.OO obtuvo 6 representantes sindicales y UGT, 3.

La Compañía dispone de varias comisiones compuestas de forma paritaria por representantes de la empresa y de los representantes sindicales, que tratan específicamente sobre prejubilaciones (disuelta este año); la igualdad; la formación; la seguridad, salud y medioambiente; el seguimiento del convenio colectivo, la flexibilidad horaria, vivienda, préstamos al personal, Plan de pensiones y de seguimiento del Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). También pueden crearse otras comisiones para tratar otros asuntos.

7.5. Seguridad y Salud en el trabajo

ASTANDER tiene certificado por Lloyd,s Register que su sistema integral de gestión de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales cumple con los estándares establecidos por las normas:

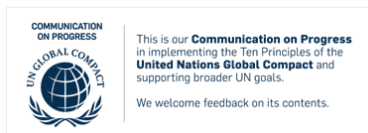
- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2005, e
- ISO 45001:12 de julio de 2019



La última norma mencionada, la ISO 45001 vino a sustituir este año a la antigua OHSAS 18001:2007 (Occupational Health and Safety Management Systems). La última certificación es de fecha 12 de julio de 2019 y no expirará hasta el 30 de julio de 2021. El alcance de la certificación se extiende a las actividades de reparación, transformación y construcción naval. Así mismo, Astander tiene certificado su sistema de I+D+i bajo la norma ISO 166002:2014.



Recientemente, Astander ha sido de los primeros Astilleros en España en obtener el certificado **MyCare Covid19**. En este sentido, la capacidad de recuperación de los negocios en la época de COVID-19 es un desafío sin precedentes. Esta capacidad para demostrar la prevención y mitigación del riesgo de infección de manera fiable es algo que Astander necesitaba para reforzar la confianza de sus clientes, empleados y otras partes interesadas.



7.5.1. Accidentabilidad

Ni en 2018 ni en 2019 causó baja por accidente de trabajo ningún trabajador de ASTANDER, así que todos los índices utilizados para medir los accidentes dan resultado 0. Además hemos mejorado considerablemente en los accidentes sin baja donde se ha disminuido un 71%.

Por tanto, debemos centrarnos en analizar los accidentes con baja sufridos por trabajadores de empresas colaboradoras o industria auxiliar. En 2019, el número de accidentes por cada 1.000.000 horas de trabajo fue de 21,16, un 45% mayor que en el año 2018 (14,54).

También aumentó a su vez el índice de frecuencia general («IFG») —que mide el número de accidentes, con y sin baja, del personal propio y externo— que pasó de 28,49 en 2018 a 30,46 en 2019, creciendo así un 6,9%.

Un dato valioso para conocer la importancia o no de los accidentes es el índice de duración media —la relación entre las jornadas perdidas y el número de accidentes— este índice pasó de 29,21 en 2018 a 16,36 en 2019, disminuyendo así un 43,9%.

En el pasado ejercicio, hubo 11 accidentes frente a los 14 accidentes habidos en 2018, todos de personal externo.

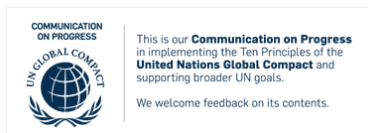
Ninguna mujer fue víctima de accidente de trabajo.

ASTANDER cuenta con un órgano multidisciplinar, denominado Comité de Expertos (CEXPE) en cuyo seno se tratan las principales cuestiones en materia preventiva, medioambiental o de calidad de forma multifocal, esto es, abordadas desde distintos puntos de vista. Durante el año 2019 hubo 5 reuniones, 1 menos que en 2018.

El Comité de Seguridad y Salud, paritario con la representación de los trabajadores se reunió, como todos los años, trimestralmente.

Este año se efectuaron 36 comunicaciones a los Delegados de Prevención, 1 más que en 2018 (35).

En 2019 ha habido 36 reuniones de coordinación de actividades empresariales con las empresas colaboradoras. En 2018 hubo 60.



ASTANDER tiene implantado un sistema sancionador a las empresas colaboradoras cuyo objetivo es minimizar los comportamientos de riesgo y fomentar los seguros. Durante 2019 se impusieron habido 17 sanciones, por 29 en 2018.

7.5.2. Absentismo

El absentismo por enfermedad común tuvo una evolución positiva entre 2018 y 2019, al pasar de 6,63 a 3,73.

El absentismo por accidente bajó de 0,40 a cero.

El absentismo total bajó del 7,03 al 3,73

En la actualidad, en ASTANDER no hay diagnosticada ninguna enfermedad profesional relacionada con la actividad que desempeña.

7.5.3. Campañas de prevención

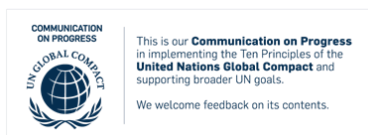
ASTANDER realiza actos y campañas para prevenir los accidentes, vigilar la salud, adoptar hábitos saludables y controlar los riesgos de exposición; e imparte cursos sobre estos temas dirigidos al personal que trabaja en sus instalaciones, sea de la plantilla propia o de la industria auxiliar. En 2019 la empresa realizó 5 acciones formativas sobre prevención (6 en 2018), a los que concurrieron 68 personas (44 en 2018), lo que se tradujeron en 660 horas de formación en esta materia, por las 638 del año anterior.

Cursos sobre prevención impartidos en 2019:

- Norma ISO 45001:2018
- Auditor interno según norma ISO 9001-2015, ISO 14001 2015 e ISO 45001 2018
- P.R.L. en Espacios Confinados
- Manejo de detectores multi-gas
- Operador de carretilla de uñas según norma UNE 58451:2016

En 2018 se impartieron los siguientes cursos:

- Master en P.R.L.
- Operador de carretilla de uñas según norma UNE 58451:2016



- Trabajos en altura
- Riesgos en máquinas de taller
- Formación en soporte vital básico y manejo del desfibrilador
- IPAF – Plataforma elevador 3a y 3b

7.5.4. Auditorías y simulacros

En ASTANDER se realizan de forma periódica auditorías de seguridad y simulacros de emergencia. En el caso de los simulacros, participan el personal propio y el de las empresas contratadas que se encuentren en las instalaciones así como —en ocasiones— el personal de otras organizaciones o empresas.

En 2019, se realizaron 2 simulacros oficiales los mismos simulacros en 2018. Durante el año 2019 recibimos una auditoria por parte de nuestro cliente LOUIS DREYFUS, en 2018 no recibimos ninguna. Anualmente recibimos la auditoria de la entidad LRQA

7.5.5. Demandas

Actualmente, no hay ninguna reclamación ni demanda relacionada con PRL.

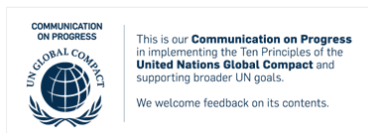
7.5.6. Inspecciones de Trabajo

En 2019 no recibimos ninguna visita de la inspección de trabajo, en 2018 recibimos 3 visitas de la inspección de trabajo.

7.5.7. Reconocimientos

El compromiso de ASTANDER en materia de seguridad y salud se ha visto reconocido a lo largo del año con el otorgamiento de los siguientes premios:

- Incentivo para empresas que han contribuido a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.
- Empresa de ejemplar de Cantabria 2019. Por la asociación de ingenieros industriales de Cantabria.



7.6. Formación

La competitividad del astillero depende en gran medida de la capacidad profesional de las personas que la integran, así como de su posibilidad de desarrollo y crecimiento laboral.

La formación se configura como un instrumento primordial en el modelo de gestión del equipo humano y responde al compromiso de compatibilizar las expectativas personales de sus integrantes con las necesidades y disponibilidades de la empresa.

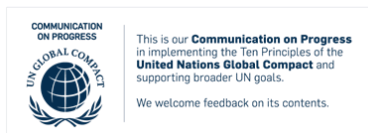
En 2019, se realizaron, de media, 114 horas de formación por trabajador, en la misma línea de 2018, cuando se realizaron 122 horas. Esto supone casi 1 mes de formación por trabajador al año.

A lo largo del ejercicio, se efectuaron 17 acciones formativas, que contaron con un total de 179 asistentes y supusieron 4.770 horas lectivas (en 2018, recibieron formación 177 personas en 18 acciones formativas, que supusieron 5.844 horas lectivas). De estas acciones, 7 recibieron una bonificación a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo («Fundae»), las cuales contaron con 59 asistentes con un total de 678 horas lectivas.

La inversión en formación ascendió a 109.416 €, incluyendo aquí el coste de las becas de prácticas de los alumnos de la UC.

ASTANDER también contribuye a la formación del personal de las empresas contratadas que operan en sus centros de trabajo, con un curso de seguridad en nuestras instalaciones. A lo largo del ejercicio, 187 trabajadores de estas empresas recibieron 95 horas de formación (458 horas en 2018).

Como se dijo, existe una comisión de formación, compuesta paritariamente por representantes de la dirección y de los sindicatos.



ASTANDER imparte formación a todas las personas que se incorporan a la plantilla y se les incluye en un Plan de Acogida. En 2019, se incorporaron 4 personas.

La empresa tiene suscritos dos convenios con centros docentes para la realización de prácticas laborales y becas en sus instalaciones. En 2019, 21 estudiantes de formación profesional, grado y postgrado se acogieron a esta posibilidad, por los 26 que colaboraron con Astander en 2018.

Debemos destacar algunos cursos de especialización que recibieron nuestros técnicos durante 2019, como por ejemplo:

- Cursos de aplicaciones CAD (Cadmatic), nuestros responsables de acero, tubería y oficina técnica.
- Cursos de negociación, comunicación y presentaciones, por parte de los técnicos del departamento comercial.
- Cursos de Inspector de Pintura Frosio, por parte de nuestro responsable de inspección y control de calidad.

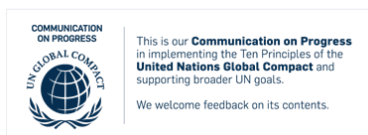
8).- DIVERSIDAD DE GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ASTANDER cree que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres contribuye a mejorar el bienestar de las sociedades y al desarrollo económico del planeta. Por ello aplica políticas para incrementar el número de mujeres en la plantilla y asegurar su acceso a cualquier puesto de trabajo.

Asimismo, el código ético recoge la obligación de los empleados de mantener un clima de trabajo libre de agresividad o intimidación, especialmente en lo referente al acoso sexual.

Contribución al cumplimiento de los siguientes ODS:

Indicadores principales 3, 5, 8 y 10



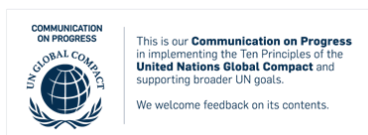
El número de mujeres en la plantilla respecto al año anterior, se ha mantenido estable:

Información de la plantilla	2018	2019
Mujeres	9	9
Mujeres directivas/cargos directivos	--	--
Consejeras/miembros Consejo	--	--
Técnicas/personal técnico	7	7
Administrativas/personal admto.	2	2
Operarias/personal Operario	--	--

8.1. Gestión de la igualdad de oportunidades

ASTANDER dispone, desde este año, de una comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación («comisión de igualdad»). Esta comisión, integrada por representantes de la dirección y de los agentes sociales, es el órgano responsable de promover la igualdad y la no discriminación en el seno del Grupo; aplicar y velar por el cumplimiento de la política de igualdad y del plan de igualdad; y facilitar información sobre la evolución del derecho de igualdad de oportunidades y no discriminación.

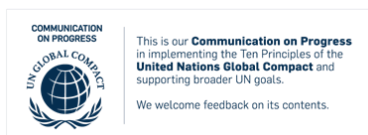
En 2019 la comisión se reunió para, entre otras cuestiones, realizar el diagnóstico de la situación de la empresa en relación con la igualdad de género y preparar el Plan de Igualdad.



Se realizó un análisis tanto desde el punto cualitativo como cuantitativo del estado de la igualdad de géneros con el objetivo de recabar información para definir e implantar acciones concretas que permitan avanzar en pro de la igualdad.

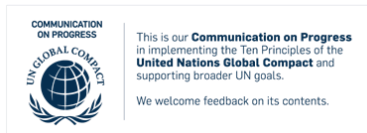
Las referencias de la empresa en materia de igualdad son la Ley de Igualdad; el principio 6º del programa Global Compact, el convenio colectivo y el Plan de Igualdad, todas ellas referencias para asegurar el cumplimiento de los objetivos de igualdad y no discriminación:

- La política de RSE, entre cuyos principios figura la obligación de asumir e integrar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la actuación empresarial y en las políticas de gestión interna; rechazar cualquier tipo de discriminación, abuso o intimidación respecto de una persona, especialmente las conductas de acoso sexual; y promover la conciliación de la vida personal y laboral.
- La política de igualdad y no discriminación, que promueve actuaciones que contribuyen a la igualdad efectiva; garantiza la no discriminación; y previene y sanciona las conductas de acoso sexual.
- La política de conciliación, que facilita la aplicación de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, y vela para que no se produzca ningún tipo de represalia o discriminación hacia la persona que se acoja a alguna de las medidas que contiene.
- El apartado 8.4 del código ético, que obliga al personal de la empresa a (i) a tratarse con respeto, favoreciendo el trabajo en equipo; (ii) a promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres, en especial en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo; (iii) a no llevar a cabo ninguna conducta que suponga algún tipo de discriminación, abuso u ofensa por razón de sexo u orientación sexual, favoreciendo un clima de trabajo libre de agresividad o intimidación, especialmente en lo concerniente al acoso sexual; (iv) y a asegurar que la selección, promoción y acceso a la formación de la



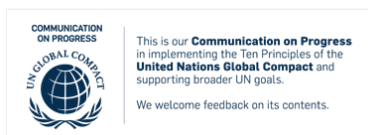
plantilla se fundamenta en las competencia y desempeño de sus funciones profesionales, y a su trayectoria profesional.

- Dentro del Plan de Igualdad desarrollado por Astander, dentro de los puntos 9, 13 y 14, así como el apartado de objetivos, garantizan el compromiso de la empresa con el fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla, y promueven nuevas medidas que la facilitan. Así mismo, el plan vela para que no se produzca ningún tipo de represalia o discriminación hacia las personas que hayan optado por acogerse a alguna medida de conciliación.
- El procedimiento del canal ético, que facilita la presentación de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo y, en general, por incumplimiento de las normas del código ético.
- El manual de buenas prácticas, que regula el proceso de selección de personal de puestos de base; homologa los criterios de selección y permite elegir al mejor candidato en función de las características del puesto vacante.
- El manual de prevención del acoso sexual y moral, que tiene por objeto garantizar un entorno laboral sano, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico o moral; orientar el buen hacer del personal del Grupo en estas materias; y dar pautas para que puedan identificar y prevenir las distintas formas en que puedan materializarse las conductas de acoso vinculadas con el sexo o la moralidad.
- El uso de lenguaje no sexista, que vela por la neutralidad en la imagen y el lenguaje escrito y verbal de la Compañía y orienta y da pautas al personal para que sea capaz de usar un lenguaje respetuoso con la diversidad humana, sin renunciar a la necesaria claridad y precisión, en Astander es a través de su plan de igualdad y protocolo de acoso donde recoge las acciones como concienciación sobre el uso del lenguaje haciendo seguimiento sobre los comunicados internos o externos de la empresa mediante el área comercial o que no existan comunicados machistas o bromas que puedan dañar el buen uso del lenguaje no sexista



mediante RRHH como ejemplos de actuación que se realizan en Astander.

- ***El Real Decreto-ley de igualdad de oportunidades*** *Concurren los requisitos constitucionales de extraordinaria y urgente necesidad:*
 - *Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.*
 - *Garantizar la efectividad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*
 - *Regular los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral, favoreciendo la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.*
- **Derechos de conciliación de vida personal.** Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones son en Astander razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa utilizando si se creyese conveniente no solo cambios horarios, sino trabajo a distancia o periodos de libre disposición o excedencias si llegase al caso por cuidados a menores, dependientes o mayores a cargo.
- **Procesos de selección e igualdad de género.** ASTANDER no realiza ninguna discriminación por razón de género en los procesos de selección del personal, en la política salarial ni en la política funcional. Aun con todo, la presencia de mujeres en la plantilla difiere de la deseada. *La definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tiene como objeto garantizar la ausencia de discriminación disponible y pactado con los representantes de los trabajadores bajo el amparo del convenio y el plan de igualdad.*

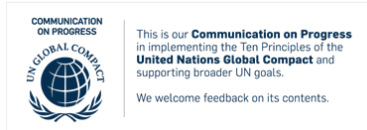


La Compañía es consciente de que el objetivo de paridad de género, dado su sector de producción y sus características principales, está aún lejos de alcanzarse en todas las categorías laborales, especialmente en la de la producción. Por ello, está preparando un plan de acciones para revertir esta situación.

Entre 2018 y 2019, el porcentaje de mujeres en la plantilla de la empresa ha pasado de un 8,4% a un 9,3%. Esta variación interanual, aunque modesta, apunta en la buena dirección.

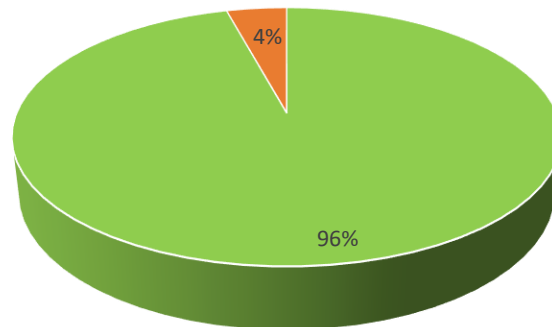
Por categorías laborales, únicamente existe equilibrio de géneros entre el personal administrativo, aunque cabe destacar el aumento de las mujeres entre el personal técnico, que en 2018 representaban el 14,63% y en 2019 han alcanzado el 17,50%. La asignatura pendiente sigue siendo la presencia de mujeres entre el colectivo de los operarios y subalterno.

La distribución de la plantilla por edad y género confirma que el relevo generacional de los empleados del astillero está comportando una mayor presencia de las mujeres. Como muestra el siguiente gráfico, conforme la plantilla es más joven mayor es la presencia de mujeres. Entre los mayores de 55 años, las mujeres representan el 4,22% de la plantilla; en la franja de edad de 41 a 55 años, representan el 14,29; y entre los 25 y 40 años, el 17,24%.



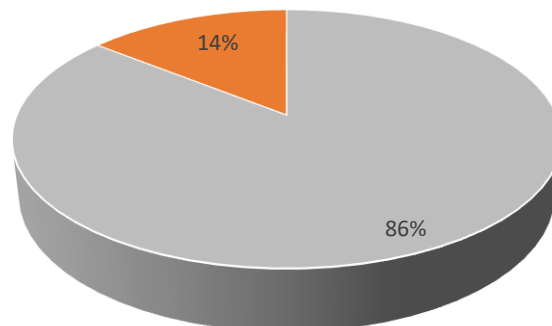
Mayores de 55 años

■ Hombre ■ Mujeres



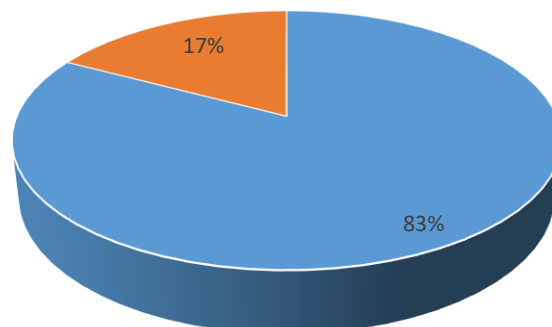
Entre 41 y 55 años

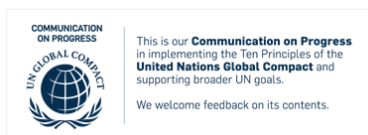
■ Hombre ■ Mujeres



Entre 25 y 40 años

■ Hombre ■ Mujeres





8.2. Remuneraciones

Como se ha explicado, en ASTANDER impera el principio de no discriminación entre sus empleados. Concretamente, el código ético trata, entre otras materias, de la obligación de promover la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y no llevar a cabo ninguna discriminación por razón de sexo.

En la Compañía no existe discriminación salarial por razón de sexo, entendiendo por discriminación - a efectos del presente informe y a falta de la existencia de un porcentaje establecido legalmente - que la brecha del salario medio entre géneros sea superior al 20%.

El salario de cada trabajador va en función de unos niveles de clasificación contemplados en convenio colectivo.

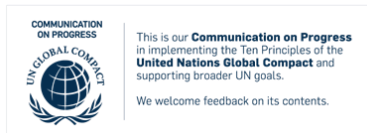
El análisis de la retribución salarial por edad concluye que el convenio colectivo firmado no permite esas desigualdades.

Respecto de los miembros del consejo de administración, la remuneración media por consejero en 2019 fue de 376.000 euros; 167.000 euros en 2018). Este importe incluye tanto la remuneración del consejero ejecutivo, por todos los conceptos retributivos (salario fijo, pagos en especie y prima de seguro de vida satisfecha por el Grupo a favor de este), que en 2018 ascendió a 546 miles de euros (514 miles de euros en 2017), así como la retribución media de los consejeros externos en concepto de retribución fija —estos consejeros no perciben ningún otro tipo de remuneración— que ascendió en 2018 a 43 miles de euros (40 miles de euros en 2017).

El importe percibido por los consejeros externos es igual para todos, con independencia de su labor en el consejo, su género o cualquier otro tipo de consideración.

8.3. Discapacidad.

ASTANDER cumple con el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las



personas con discapacidad y su inclusión social. Según dicha ley, las empresas con más de 50 empleados fijos están obligadas a emplear, al menos, un 2% de empleados con una discapacidad mayor o igual al 33%, salvo que se apliquen medidas alternativas.

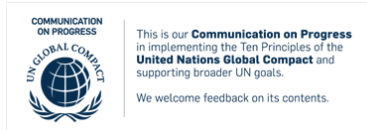
La empresa cumple con lo previsto en dicha ley. En 2019, había 4 personas en esta situación en la plantilla. Lo mismo que en 2018.

ASTANDER, debido al tipo de actividad productiva que realiza, no está 100% adaptada a personas con discapacidad. Además, la propia configuración del objeto sobre el que se actúa (buques) dificulta su incorporación. Las oficinas sí cuentan con un Plan de adaptación a personas con movilidad reducida.

8.4. Diversidad de género e igualdad de oportunidades.

Astander garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, no existiendo en la empresa discriminación por razón de sexo. En 2019, Astander ha comenzado a elaborar un Plan de Igualdad que tiene los siguientes objetivos:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.



- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Las siguientes tablas muestran la información sobre las mujeres dentro de la empresa. Aunque Astander se engloba dentro de un sector tradicionalmente masculino, la tendencia de los últimos años refleja la paulatina incorporación de mujeres a todos los departamentos de la empresa.

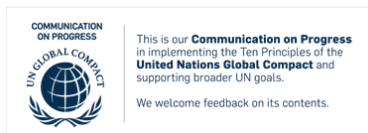


Porcentaje de mujeres sobre la plantilla media total:

Mujeres	%	Hombres	%	Total
9	8,41%	98	91,59%	107

Mujeres en plantilla por franja de edad:

	Mujeres
20 - 29 años	1
30 - 45 años	5
46 y más años	3
Total	9



9).- MEDIO AMBIENTE.

9.1. Materialidad del capítulo

El compromiso medioambiental está presente en todas las acciones y decisiones que lleva a cabo y toma ASTANDER; compromiso que se traduce, principalmente, en el uso sostenible de los recursos, la reducción del impacto en el entorno y la adaptación a las normativas ambientales.

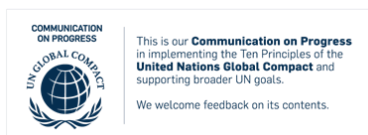
Astander reconoce la gravedad de la amenaza que supone el calentamiento global, a la que debe hacer frente de forma coordinada con gobiernos, organismos multilaterales, el sector privado y la sociedad. Así se compromete a asumir una posición de liderazgo en la lucha contra el cambio climático y asume como principios de actuación: i) prevenir la contaminación reduciendo la intensidad de emisiones, ii) fomentar la eficiencia y las redes inteligentes, iii) apoyar las negociaciones regionales, locales y la participación del sector privado naval en foros que promuevan el cambio climático, iv) abogar por una reparación y transformación naval ecosostenible en todo el ciclo de vida.

Astander se ha marcado como objetivo reducir su intensidad de emisiones de CO₂ respecto a 2019 un 50 % para el año 2030, y ser neutros en carbono en 2050.

Astander dispone de una *Política sostenibilidad*, en la que se compromete a apoyar los acuerdos necesarios, impulsar el desarrollo de tecnología, fomentar un uso eficiente de la energía y el consumo responsable donde las acciones se van informando a todas las partes interesadas mediante los canales de comunicación de la empresa.

Todo ello con el objetivo de satisfacer las necesidades presentes sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas.

Contribución al cumplimiento de los siguientes ODS: 6, 7, 11, 13, 14 y 15.

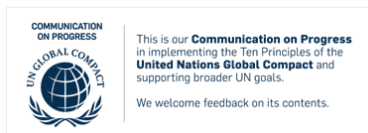


9.2. Gestión ambiental

La gestión ambiental está orientada a proteger el entorno y a prevenir los efectos de la actividad industrial en el ambiente. Ello se consigue con la aplicación del tratamiento de los residuos más adecuado; la implantación de las tecnologías más avanzadas y la incorporación de mejoras en los procesos productivos para reducir en origen emisiones a la atmósfera y al agua; el uso más racional de la energía y las materias primas; y el cumplimiento, siempre, de los requisitos legales y otros que son de aplicación.

En concreto, todo ello implica:

- Disminuir los residuos industriales generados, priorizando su reducción y reciclado, y asegurando que se les da el tratamiento más adecuado.
- Disminuir los vertidos al agua. ASTANDER no emite a la atmósfera gases de efecto invernadero.
- Hacer un uso sostenible de los recursos naturales y energéticos.
- Preservar la biodiversidad de las áreas protegidas que forman parte del entorno de las instalaciones industriales.



Las dos principales herramientas de que disponemos para alcanzar los objetivos ambientales son, por un lado, el sistema de gestión de la sostenibilidad, con la política de sostenibilidad y el manual que la desarrolla, así como los procedimientos y planes derivados de esta. Pero

9.3. Medidas para prevenir la contaminación

El Grupo dispone de sistemas para reducir todos los tipos de contaminación y minimizar su impacto en el entorno:

- Contaminación de las aguas

Anualmente, ASTANDER realiza análisis de vertidos de aguas residuales mediante la *toma de muestras y ensayos “in situ”*. Posteriormente dichas muestras se analizan y se realizan los cálculos y el informe de los resultados.

- Contaminación atmosférica

Anualmente, ASTANDER, realiza ensayos de control de la calidad del aire en nuestras instalaciones. Evaluando los parámetros de partículas sedimentables en el aire y emitiendo un informe con los resultados obtenidos **donde se analiza el también el CO2 emitidos por los focos de calderas de vestuarios.**

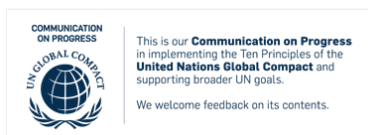
- Contaminación acústica y lumínica

Anualmente, ASTANDER, lleva a cabo ensayos acústicos, con el fin de comprobar si la instalación da cumplimiento a la normativa de aplicación. Los resultados son evaluados y se emite su informe correspondiente.

Dichos ensayos y análisis anteriormente mencionados son realizados por la entidad BUREAU VERITAS INSPECCIÓN Y TESTING, S.L, conocida comercialmente también como ECA.

- **Economía circular**

Dentro de la cadena de suministro valoramos la economía circular como el compartir instalaciones y equipos de trabajo reduciendo el gasto de materias primas, consumos energéticos y reciclando todo el material de residuo de trabajo de la cadena de suministro, además potenciando la información con el impulso de valor de Astander de la accesibilidad a talleres externos



conviviendo diariamente con nuestras instalaciones y almacenes “proyecto Naves”.

9.4. Certificaciones ambientales

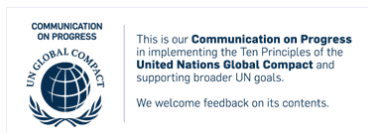
El Grupo aplica un sistema de gestión de la sostenibilidad, que certifica y verifica anualmente una empresa acreditada, basado en las siguientes normas de referencia específica en materia ambiental:

La norma UNE-EN ISO 14001:2015, que acredita la implantación de un sistema de gestión ambiental que promueve la protección del medioambiente y la prevención de la contaminación. Desde abril de 2009, todas las instalaciones industriales del Grupo están acreditadas de acuerdo con dicha norma.

9.5. Marco normativo interno

ASTANDER dispone de políticas, manuales, planes, procedimientos, etc. que conforman su normativa interna respecto de la protección ambiental. Entre estos destacan:

- El código ético, que se ha actualizado en 2018 y que expone las normas que debe acatar el personal en materia de protección del medioambiente, entre otras. Respecto de esta cuestión, se destaca la obligación de: (i) de identificar y comunicar cualquier situación real o potencial que pueda afectar al medioambiente; (ii) de considerar el riesgo de dañar el medioambiente antes de llevar a cabo cualquier operación; (iii) de fomentar la reducción de las emisiones, vertidos y residuos generados; (iv) de promover el uso racional de la energía y los recursos naturales; (v) y de disponer de todas las licencias y autorizaciones requeridas para llevar a cabo cualquier actividad.
- La política de sostenibilidad, que proporciona el marco de referencia que rige las actuaciones del Grupo en materia de sostenibilidad. Dicha política tiene por objeto la protección de las personas y del entorno ambiental, además de otros pilares fundamentales como son la



seguridad y salud laboral, la eficiencia energética, la tutela de producto y la satisfacción de las necesidades de los clientes.

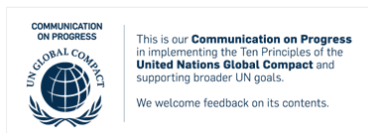
- El manual de sostenibilidad, que desarrolla la política de sostenibilidad, describe el sistema de gestión y fija sus directrices básicas, y del cual derivan los procedimientos generales corporativos, que constituyen el fundamento sobre el que se definen los documentos específicos de cada centro de trabajo.
- El plan de sostenibilidad, que establece los objetivos anuales sobre medioambiente, entre otros.
- La política energética, que exige la aplicación de criterios de sostenibilidad y responsabilidad social y considera la gestión energética como uno de los principios básicos de gestión.

Además, se dispone de procedimientos para regular la formación de las personas que trabajan en sus instalaciones; la comunicación interna; la sensibilización, consulta y participación del personal, y la presentación de denuncias respecto de la vulneración del código ético a través del canal ético, entre otros. En relación con las partes interesadas externas, se cuenta con una Oficina de Atención que regula la presentación de denuncias, quejas y sugerencia de mejora.

9.6. Adhesión a programas voluntarios

Los programas voluntarios a los que ASTANDER se encuentra adherido también contienen compromisos de protección del medioambiente, tales como:

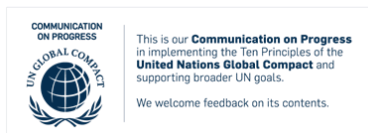
- SEO BIRDLIFE.- Donde trabajamos diferentes actuaciones una de ellas es la eliminación de plumeros representada en la siguiente fotografía.



- En el programa Global Compact: (i) según el principio 7º, «Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente»; (ii) según el principio 8º, «Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental»; y (iii) según el principio 9º, «Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente».

9.7. Inversiones, gastos y subvenciones ambientales

Recientemente, Astander ha adquirido una solución software para la Gestión de Residuos. Así mismo, ha instalado Barreras antipolución.



9.8. Entorno regulatorio

El astillero está sujeto a normativa ambiental, principalmente, en materia de emisiones difusas.

9.9. Accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas o se hayan producido vertidos al mar

Únicamente debemos mencionar el derrame de Gasoil Buque Connemara en noviembre de 2019.

9.10. Índices ambientales

(i) Sostenibilidad de los consumos

Aplicamos criterios de reducción, reutilización y reciclaje de las materias primas y colaboramos con los proveedores para mejorar las prestaciones sostenibles de los productos suministrados.

En materia de eficiencia energética, astilleros de Santander S.A.U. tiene un proyecto de mejora continua.

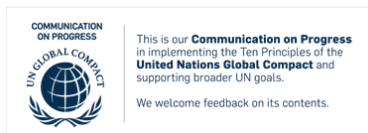
(ii) Uso sostenible de los recursos

El uso sostenible de los recursos es uno de los principales objetivos de la política ambiental, por ello el astillero: (i) disponen de un proyecto de renovación de la iluminación a tipo led como en la nave taller; (ii) optimizamos los procesos como por ejemplo tenemos un proyecto las calderas se enciendan y apaguen automáticamente; (iii) apostamos por la sustitución progresiva de equipos antiguos por otros de mayor eficiencia energética como por ejemplo la sustitución resistencias por arrancadores y variadores en las bombas de achique ; (iv) disponen de sistemas de para aprovechar al máximo los recursos como por ejemplo la máquina de corte de acero.

En 2019, la cantidad de residuos peligrosos se ha incrementado por la misma razón que los residuos totales.

A continuación en la tabla se observa los residuos por tipo y método de eliminación:

Descripción	CANTIDAD TOTAL 2014	CANTIDAD TOTAL 2015	CANTIDAD TOTAL 2016	CANTIDAD TOTAL 2017	CANTIDAD TOTAL 2018	CANTIDAD TOTAL 2019	OPERACIONES DE TRATAMIENTO Según tablas RD.952/97
Sentinas	1085 T	1254 T	943 T	1773 T	589 T	0	R13
Aguas con hidrocarburos	9.22 T	0	334.79 T	0	0	0	D9
Fuel Residual	337.740 T	0	58.24 T	457.18 T	0	0	R13
Restos de pintura líquida	4.852 T	11.3 T	24.331 T	18.212 T	32.464 T	38.808 T	R13
Envases vacíos de restos de pintura y disolvente	12.44 T	17.8 T	20.34 T	17.06 T	25.14 T	17.805 T	R13
Envases de plástico contaminado	0.792 T	0.24 T	7.68 T	6.272 T	3.212 T	9.541 T	R13
Trapos contaminados	8.48 T	2.44 T	7.421 T	12.898 T	16.379 T	21.842 T	D15
Mezcla de combustibles	0	0	0	0	372.7 T	1602.860 T	R13
Amianto	20 KG	0	0	0	0	0	D15
Tubos fluorescentes	0	0	0.16 T	0.193 T	0	0.157 T	R13
Virutas metálicas impregnadas en taladrinas	0	2.2 T	1.52 T	0	0	0	
Granalla de chorro	1024 T	1677 T	1497 T	2700 T	2472 T	1938.68 T	D5
Baterías de plomo	0.76 T	5.13 T	0	0	0	1.38 T	R13
Aparatos electrónicos obsoletos	1.16 T	1.898 T	1.939 T	5.450 T	3.064 T	4.529 T	R13
Aceite usado	1.88 T	0	0	0	0	0	R13
Productos químicos de laboratorio	0	0	0	0	0	2.011 T	D15
Aerosoles	0.098 T	0	0	0.175 T	0.424 T	0.298 T	R13



9.11. Litigios y sanciones

Estamos pendientes de la legalización de la planta de residuos para el almacenamiento temporal y envío a gestor final de los residuos producidos en el astillero.

9.12. Actuaciones ambientales

En 2019, el astillero llevó a cabo actuaciones significativas de carácter ambiental, entre las que cabe destacar:

Proyecto Hydrojetting; Donde Astander se propone reducir la contaminación del proceso de chorreo que induce a materiales contaminados como arenas o granallas, mediante la nueva técnica de hidrojetting donde el residuo es agua la cual mediante un proceso de limpieza se puede volver a utilizar.

9.12.1. Protección de la biodiversidad

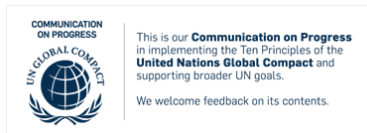
ASTANDER colabora en programas de protección de hábitats y biodiversidad de zonas colindantes a sus centros de producción o directamente ligados con su actividad industrial. En concreto:

- **SEO BIRDLIFE:** Organismo con el que se colabora activamente en mantener y conservar el entorno como las aves halcones o la flora autóctona fuera de plantas invasoras como el plumero de las instalaciones de Astander ya que estas están cerca de la marisma Blanca.

9.12.2. Divulgación técnica

La experiencia de ASTANDER en materia de protección del medioambiente le ha valido el reconocimiento de instituciones, asociaciones y otras empresas, por ello se ha requerido a lo largo de 2019 la participación de varios representantes de la empresa en diversos foros, tales como:

- Conferencias tecnológicas de respeto medioambiental atmosférico (Scrubbers).
- La participación en la mesa redonda organizada por el CEXPE.



- Participación activa por pertenecer al organismo europeo SeaEurope.
- Participantes en varios Cluster del sector y Presidencia del Cluster Marca.

10).- PRÁCTICAS JUSTAS DE OPERACIÓN. RELACIÓN CON CLIENTES Y PROVEEDORES

10.1. Materialidad del capítulo

Mediante la tutela de producto y servicio, ASTANDER asume la responsabilidad de velar por toda la cadena de suministro de sus productos y servicios hasta la entrega del producto o la prestación del servicio a sus clientes.

Contribución al cumplimiento de los siguientes ODS:

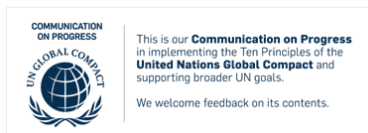
Indicadores principales: 9, 11 y 17



El código ético define las normas de conducta que deben observar los trabajadores en su relación con proveedores y clientes. Además de trabajar Índice de reclamaciones, Reuniones inter-empresas, indicadores, simulacros conjuntos, Encuestas de Satisfacción y Reuniones con proveedores

10.2. Proveedores

En los contratos con los proveedores de logística, bienes y servicios y materias primas, envases y embalajes, ASTANDER exige la inclusión de criterios de responsabilidad social, en línea con las normas incluidas en el código ético; establece las condiciones y requisitos de servicio; y promueve una distribución segura de los productos que minimice el impacto ambiental.



Astander dispone de normas que definen su actuación respecto de la cadena de suministro como el código ético y los procedimientos internos.

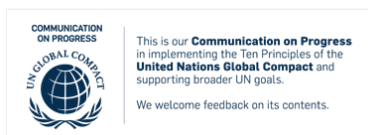
Las empresas suministradoras deben superar una homologación inicial y en sus contratos y/o pedidos se incluyen cláusulas de seguridad, protección ambiental y cumplimiento ético.

Cuando esporádicamente se contrata un nuevo almacén, el astillero realiza una auditoría previa para confirmar su idoneidad.

ASTANDER realiza evaluaciones anuales que verifican la capacidad de los proveedores para cumplir con los acuerdos de suministro y servicio contratados; chequean las certificaciones de que disponen los proveedores; valoran el grado de satisfacción del servicio que prestan; y relacionan las incidencias e incumplimientos con las condiciones pactadas durante el período evaluado. Estas evaluaciones son, asimismo, la base para una correcta gestión de los aprovisionamientos y para la definición de la estrategia de compras y de las acciones de mejora.

Durante 2019, se celebraron 35 reuniones (62 reuniones en 2018) con la industria auxiliar con finalidad de coordinación respecto de las actuaciones de prevención, accidentabilidad, procedimientos de gestión, planes de formación, etc.

Como apuesta al desarrollo del entorno que nos acompaña, Astander fomenta e impulsa la actividad de proveedores de ámbito local, regional y nacional. A continuación se detallan las compras diferenciadas por ámbito geográfico.



	Compras 2019 a subcontratas	
	Importe	Porcentaje
Local	2.864.901 €	15,02%
Autonómico	9.204.181 €	48,27%
Nacional	6.136.610 €	32,18%
Extranjero	863.539 €	4,53%
Total	19.069.231 €	100%

Los proveedores proporcionan las preceptivas fichas de datos de seguridad («FDS») de las materias primas que consume, en las que se especifican los usos a que se destinan dichas materias

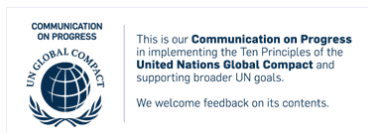
A través de asociaciones empresariales, participa en grupos de trabajo con asociaciones de proveedores y de empresas de servicios, con la finalidad de mantener un diálogo abierto para conseguir unas condiciones óptimas de seguridad, conservación y mejora del medioambiente, calidad del servicio al cliente y formación de los empleados externos.

10.2. Principales compras

ASTANDER aplica criterios de reducción, reutilización y reciclaje de las materias primas y en los envases que consume y colabora con sus proveedores para mejorar las prestaciones sostenibles de los productos suministrados.

La empresa tiene fuerte dependencia de algunas materias primas, cuyos precios están sometidos a variaciones cíclicas y, en ocasiones, pueden no estar disponibles en las cantidades requeridas o en el tiempo adecuado. ASTANDER trata de mitigar este efecto firmando contratos estables de las materias primas con mayor volatilidad; diversificando el número de proveedores de aprovisionamientos estratégicos; y gestionando eficientemente los *stocks*.

Las tres principales materias primas del Grupo son el acero, cobre y pinturas/disolventes.



La energía eléctrica es el principal suministro, que se compra a la comercializadora Viesgo, empresa asesora. Los contratos son anuales y se vienen renovando a su término.

10.4. Clientes

Dentro del sistema de gestión de la sostenibilidad que aplica el astillero, se incluye los compromisos que asume con sus clientes en materia de calidad, servicio, tutela de producto, etc.

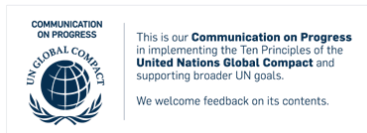
En la relación con sus clientes, el Grupo persigue:

- Satisfacer sus requisitos y necesidades mediante la entrega de productos y servicios conformes con las especificaciones, los plazos de entrega y las condiciones contractualmente acordadas, con el objetivo de que haya cero reclamaciones.
- Conseguir la máxima calidad en los procesos de producción, en el resultado final y en toda la cadena de gestión, desde las compras hasta la entrega al cliente.
- Cooperar con los clientes en las buenas prácticas de tutela de producto.
- Cumplir con los requisitos legales y acuerdos voluntarios suscritos.

10.5. Gestión de la calidad

Los requisitos de calidad aplicados en ASTANDER — establecidos en su sistema de gestión — se basan en la norma UNE: ISO 9001:2015.

La gestión de la calidad tiene como objetivo documentar la identificación, control y resolución de No conformidades y establecer la coordinación de actuaciones entre los diferentes organismos de la empresa que deben intervenir en el tratamiento de las No conformidades y las de éstos con los proveedores o clientes en los casos que proceda, para evitar que por inadvertencia se puedan utilizar o instalar productos No conformes.



Esta gestión se aplica a todos los productos, documentos o servicios realizados por Astander, contratados o adquiridos en el exterior, en los que se haya detectado No conformidades en algunas de las fases del proceso.

El centro detector de la No conformidad envía, de acuerdo con nuestro sistema de gestión, una notificación al centro de origen donde se ha realizado la no conformidad, así como una copia al CEXPE (comité de expertos dentro de la empresa).

Si el Departamento origen de la No conformidad acepta dicha no conformidad ésta se enviará al Coordinador del CEXPE, de acuerdo con el Procedimiento para tomar las “Acciones correctivas, acciones preventivas y acciones de mejora” pertinentes.

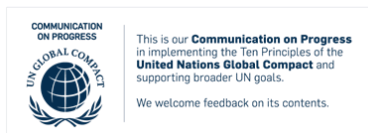
Una vez resuelta la No conformidad mediante la aplicación de la Acción Correctiva adoptada, el CEXPE inspeccionará el resultado de la misma.

Toda No conformidad, además de las gestiones para su resolución y de la documentación correspondiente mencionadas en este Procedimiento, origina la definición e implantación de alguna acción correctiva que procure evitar la repetición de la No conformidad.

Mención especial será el tratamiento que Astander da a las reclamaciones de nuestros clientes, debido a su gran importancia como parte interesada dentro del sistema.

El tratamiento que Astander da a las reclamaciones de los clientes, de manera que se trate de conseguir remediar los daños que podamos haber ocasionado, así como poner en marcha las acciones necesarias para que no se repitan, hace que el ámbito de aplicación del procedimiento sea para toda la organización de Astander para cualquier trabajo que se realice y en el cual se refleje algún tipo de reclamación por parte de nuestros clientes.

Todas las reclamaciones de Clientes recibidas en Astander por cualquier medio (escrito o verbal), se trasladarán al Departamento Comercial, quien comprobará



como medida previa si la citada reclamación constituye o no una No Conformidad de acuerdo con los compromisos contractuales.

En caso de que No se considere una No Conformidad, el Dpto. Comercial informará al cliente de tal motivo y de las circunstancias que lo avalan. Se cerrará dicha reclamación como “sin efecto” cumplimentando el registro aplicable a ello.

En caso de que Sí se considere una No Conformidad, el Dpto. Comercial cumplimenta el registro indicado para tal acción, determinando la acción propuesta para satisfacer al cliente. Además de esto, el Jefe del Dpto. Comercial enviará una copia de la reclamación a todos los miembros del Comité de Dirección, para que puedan tomar las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias para que en un futuro no se repita la reclamación y al Comité de Expertos (CEXPE) para su seguimiento y estudio de las acciones tomadas por los diferentes departamentos involucrados en la reclamación.

10.4.2. Atención al cliente

El astillero funciona bajo la premisa de atención constante y mejora continua de la relación con los clientes. Se rige por aquellos procedimientos generales que le afectan y por procedimientos propios específicos.

10.4.3. Satisfacción del cliente

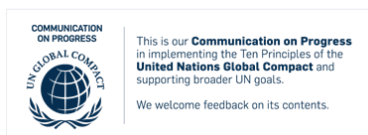
Para medir el grado de satisfacción de los clientes y mejorar el servicio que presta a los clientes, ASTANDER realiza encuestas y contabiliza las reclamaciones que recibe.

En 2019, se remitieron 32 encuestas a clientes con un ratio de respuesta del 75% y un grado de satisfacción del 78%. En 2018 se remitieron 34 encuestas, recibiendo una mayor respuesta: 85%. No obstante, los clientes se mostraron ligeramente menos satisfechos: 74,8%.

En 2019, las reclamaciones fueron 23, por las 32 recibidas en 2018.

10.4.4. Tutela y garantía del servicio

ASTANDER aporta a sus clientes sus conocimientos y medios para llevar a cabo una gestión responsable y ética durante todo el proceso de producción. Por ello,



se mantiene un estrecho contacto con los clientes y se les facilita asesoramiento e información sobre el servicio prestado.

10.4.5. Logros alcanzados

Pese a que los resultados hay que analizarlos considerando la carga de trabajo de cada año, en general se obtienen mejores resultados de satisfacción de los clientes. Las reclamaciones también han disminuido, aunque ese dato también hay que ponderarlo con las obras realizadas por año.

El principal logro no es tanto un resultado analítico, sino el mayor peso dado a la evaluación de los clientes y su efecto sobre los procesos productivos.

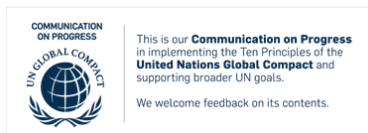
Se han añadido sugerencias de mejora y se plantean reuniones después de muchas obras, de forma que el astillero pueda, por una parte trabajar aquello que el cliente entiende mejorable y, por otra parte, implicar al propio cliente en los procesos del astillero y que perciba que su opinión es realmente tenida en cuenta.

11).- PARTICIPACION ACTIVA Y DESARROLLO DE LA COMUNIDAD.

Durante 2019, Astander ha colaborado con diferentes organizaciones:

- i) Club Deportivo Remo Astillero.
- ii) Obra Social San Juan de Dios.
- iii) Peña Bolística La Planchada.
- iv) I.E.S. Nuestra Señora de los Remedios.
- v) Club Deportivo de Voleibol de Astillero.
- vi) Club Deportivo de Balonmano de Astillero

El importe total de estas colaboraciones ascendió a 23.960€ durante 2019.



11.1. Materialidad del capítulo

ASTANDER desea que su progreso económico tenga un impacto social positivo en todos los ámbitos en los que está presente. Para ello promueve su participación en la realidad social, prestando especial atención al Pueblo donde se ubican sus instalaciones.

El patrocinio de entidades locales, la colaboración en campañas solidarias, la financiación de proyectos ambientales y su vinculación con asociaciones locales y sectoriales son solo alguno de los ejemplos de la implicación del Grupo con el territorio.

Contribución al cumplimiento de los siguientes ODS:

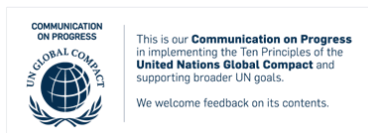
Indicadores principales 3, 8, 10, 11 y 16.



11.2. Partes interesadas

El concepto «partes interesadas» comprende a los colectivos afectados por la actuación del Grupo o que pueden influir en el mismo.

De acuerdo con el plan de responsabilidad social y ética, las partes interesadas relevantes para el Grupo son:



- Internas: el personal propio y de las empresas contratadas, y los accionistas.
- Externas: los clientes y proveedores; las administraciones públicas; las asociaciones u organizaciones de vecinos; las empresas vecinas; la comunidad educativa, y las organizaciones sociales y culturales.

Existe diseñado un mapa social en el que se sitúan las partes interesadas por tener su sede o desarrollar su actividad en la misma localidad, zona de influencia, sector, etc.

El mapa social contiene, además de la relación de las partes interesadas de cada centro, con sus coordenadas, y es un instrumento básico para gestionar la relación con estas. El mapa social es un elemento dinámico que se actualiza periódicamente en función de los cambios que se operan en sus integrantes.

11.3. Contribución socio-económica

Una de las principales aportaciones del astillero a la sociedad es el empleo que genera su actividad. ASTANDER está ubicada en una población que cuenta con 18.000 habitantes, por lo que la influencia sobre ella de la empresa es alta.

En 2019, se calcula que la actividad del astillero generó 2.252 empleos indirectos e inducidos, lo que representa una media del 12,44 % de la población activa del municipio en que se ubican las instalaciones.

Se mantienen acuerdos de colaboración con el instituto de secundaria de dicha población y con el centro de formación profesional.

11.4. Principales actuaciones

ASTANDER se compromete con el sector naval y la localidad en que está implantada y participa activamente en diversas asociaciones empresariales. También mantiene estrechos lazos de colaboración con la comunidad educativa, los centros de investigación y tecnología, etc.

Asimismo, se realizan campañas para favorecer la salud del personal y de voluntariado.

Finalmente, colabora con organizaciones ambientalistas, sociales, etc.

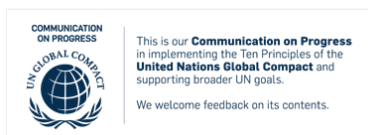
A continuación se reseñan las principales actuaciones con repercusión social llevadas a cabo en 2019:

11.4.1. En el ámbito social

- Las aportaciones al Comité de empresa, por un importe de 1.943,29€.
- Las compras realizadas a pequeños negocios locales por un valor de 32.973 €, a lo que hay que añadir que Astander también colabora con proveedores de mayor envergadura a nivel local.
- La celebración del centenario del astillero de Guarnizo. Con motivo de dicha celebración se produjo una Astander llevó a cabo una inversión 9.287€, y organizó una serie de festejos dedicados a los accionistas; a las instituciones y a los empleados y sus familiares.
- El patrocinio de entidades y asociaciones de ámbito local (siete en 2019), a las que aportó 23.960 miles de euros ese año.
- La participación del departamento de recursos humanos en charlas en centros educativos, concretamente con su participación en Programa Embajadores.
- La participación como socios en la red Española del Pacto Mundial donde no solo hemos dado el paso de asociarnos sino participar activamente en sus cursos de formación, en sus informaciones, comunicaciones, búsqueda de subcontratas que pertenezca a la red a través de Sodercan organismo público que también pertenece y tenga los mismos principios de sostenibilidad y aportación de valores. Y comenzando con el compromiso básico de elaborar el “informe de progreso” que nos ayude a trabajar e identificar las temáticas sostenibles de Astander.

11.4.2. En el ámbito de la formación

Durante 2019, 20 alumnos de la UC y 1 alumna de la Universidad Politécnica de Cartagena, han realizado tanto sus prácticas curriculares como extracurriculares para ampliar sus conocimientos, en nuestra empresa. Todas estas prácticas han



sido remuneradas por parte de la empresa, con su correspondiente cotización a la Seguridad Social.

En 2019, Astander ha colaborado en el **Programa Embajadores**, realizando visitas al IES Peñacastillo, IES Besaya, IES Sagrados Corazones, IES Nuestra Señora de Los Remedios, IES Miguel Herrero e IES Ricardo Bernardo para fomentar la inscripción de nuevos alumnos en ciclos formativos de grado medio y superior, así como fidelizar a los que ya están cursando el primer curso de alguno de ellos. Esta participación conjunta con otras empresas y responsables de la Unidad Técnica de Formación Profesional, tenía por objetivo acercar la empresa a los alumnos, haciéndoles ver la necesidad de profesionales cualificados en muchos de los sectores laborales.

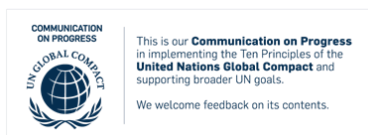
A partir de 2020, Astander tiene previsto ampliar su colaboración con el mundo académico, desarrollando planes de colaboración con centros de formación profesional, para que sus alumnos puedan realizar planes de FCT y Formación Dual en nuestras instalaciones.

Para la integración de una cultura empresarial en torno a la consecución de los ODS Astander mediante las reuniones de coordinación empresariales informa sobre los objetivos de desarrollo principales a la cadena de suministro y a los propios empleados en la formación anual.

11.4.3. En el ámbito de la protección ambiental

ASTANDER se compromete a participar en programas de educación y concienciación ambiental, a fin de resolver problemas ambientales de la comunidad.

Una práctica habitual en ASTANDER es la instalación de contenedores que contribuyen a evitar la dispersión de residuos o su asentamiento en lugares no destinados para tal fin y la correcta segregación de los residuos generados. Siendo necesaria la participación social donde lo principal es promover los buenos hábitos entre sus trabajadores.



Todas las empresas concurrentes en ASTANDER se comprometen a cumplir la normativa ambiental aplicable que pueda afectar asumiendo las responsabilidades y obligaciones que ello conlleve.

11.4.4. En el ámbito de la salud y la prevención

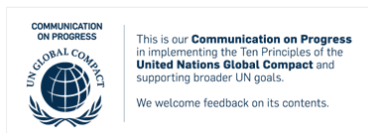
Durante los últimos años ASTANDER, ha realizado diversas mejoras en el ámbito de la seguridad que colaboran en mejorar la seguridad de la comunidad para evitar accidentes. En líneas generales son los siguientes:

- Control de los productos químicos que los buques transportan en sus tanques bodegas. ASTANDER realiza inspecciones de la limpieza/desgasificación de los mismos antes de la entrada a nuestras instalaciones.
- Control de los productos que acceden a las instalaciones; pinturas o combustibles para los buques.
Se han cambiado sistemas productivos en las tareas de tratamiento de pintado de barcos como por ejemplo el proceso de hidrojetting, con el fin de evitar la generación de polvo.
- Por otro lado mejoraremos las tareas para evitar ruidos en la comunidad con apantallamientos y horarios ecológicos.

11.4.5. En el ámbito de la investigación

Nuestra relación con el ámbito de la investigación no es solo regional sino nacional o incluso europea dependiendo del proyecto a investigar, a continuación enumeraremos un ejemplo de relaciones de Astander dentro de:

- Los acuerdos suscritos a diferentes departamentos técnicos de la Universidad de Cantabria, Alcalá de Henares o Ingenieros navales de Madrid materializados dentro del marco de proyectos tecnológicos como Safe, Espacios confinados, Palaemon o Smartdock para mejorar la prevención de las instalaciones.
- Acuerdos suscritos mediante proyectos con los centros tecnológicos en:



- Cantabria- Centro tecnológico de componentes y el Instituto de Hidráulica de Cantabria, proyectos como Skala, Geolocalización o Caronte. Donde el centro de la investigación gira entorno a los modelos digitales y sensórica para garantizar a los trabajadores el acceso y trabajo a los buques con garantías.
- Pais Vasco- Tecnalía, proyectos Kyklos o Hidrogeno donde el desarrollo de nuevos prototipos en base a la necesidades futuras de reparación de barcos.
- Madrid- Soermar o el Centro Nacional de Hidrogeno en proyectos draga Vox Amalia o Ekranoplano. Estudios de buques con particularidades.
- A nivel europeo- NTUA , Universidad de Starclay, Universidad de Julio Verne, Universidad de Lisboa en proyectos Shiplys, Moses o Palaemon donde la investigación girará junto a empresas europeas en aplicar las nuevas tecnologías 4.0 al sector.

11.4.6. En el ámbito del voluntariado social

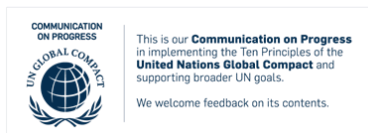
Anualmente, Astander entrega a sus trabajadores jubilados, las viudas de éstos en su caso, y descendientes de los mismos que se han quedado huérfanos, un paquete de navidad. Cada año, se entregan entre 400 – 500 paquetes a este grupo de personas.

Astander durante este periodo de pandemia COVID-19 a través de la Autoridad Portuaria de Santander participa en la iniciativa en el banco de alimentos de Cantabria consistente en entregar el personal de Astander alimentos.

Mediante la CEOE de Cantabria y el Gobierno de Cantabria Astander está involucrada en la fabricación de viseras mediante la impresión 3D principalmente para el Hospital de Valdecilla de Santander o Asilos de la región.

Astander colabora en el alumbrado festivo del entorno del pueblo de Astillero.

Protección y seguimiento del halcón de las marismas Blancas dentro del entorno industrial de Astander junto a Seobirdlife.



Protección del entorno de la Marisma Blanca y recuperación dentro del proyecto Stop plumeros del marco Interegsudoe.

11.4.7. Asociacionismo

Astilleros de Santander, S.A.U, mantienen una participación directa y activa en las siguientes organizaciones:

- Clúster Marítimo Español

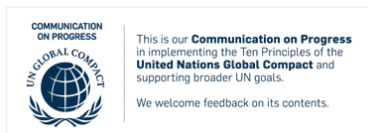
El Clúster Marítimo Español (CME) es la culminación de un viejo sueño de nuestro sector, consistente en agrupar en una única organización a todas las industrias, los servicios y las actividades económicas de nuestro país relacionadas con la mar.

Una institución que está sustentada en la colaboración y la cooperación entre todas aquellas actividades españolas ligadas con la mar.

Desde esta vocación integradora, tienen cabida en el CME actividades tales como el transporte marítimo; la construcción y reparación naval; la ingeniería e industria auxiliar marítima; la pesca extractiva y la acuicultura marina; la industria náutica de recreo, marinas y puertos deportivos; las energías de origen marino; la Armada; los puertos y servicios portuarios; los servicios marítimos, así como los clústeres regionales; la investigación marina; los agentes del sistema de I+D+i; los organismos de formación; los sindicatos y las asociaciones profesionales; la cultura, el patrimonio y el bienestar social.

- Clúster Marítimo de Cantabria (Clúster MARCA)

La promoción de este clúster parte de una iniciativa del propio GOBIERNO DE CANTABRIA, a través de SODERCAN, dicha promoción está enfocada a todo el sector marítimo y naval de la región, siendo la misión del CLÚSTER MARCA, el fomentar la cooperación y el desarrollo comercial y tecnológico de las industrias



y actividades marítimas de Cantabria creando oportunidades y sinergias que impulsen su competitividad en los mercados nacionales e internacionales generando alto valor y riqueza para la sociedad. A su vez la visión del clúster es el posicionar a la industria marítima de Cantabria en su máximo exponente de desarrollo con el objetivo de liderar áreas de especialización en esos mercados estratégicos nacionales e internacionales. Nuestro Director ejerce el cargo de Presidente.

- Clúster de energías Renovables de Cantabria

El Sea of Innovation Cantabria Cluster se crea con la finalidad de integrar a todos los actores que operan en el sector de las energías marinas en Cantabria, para así poder promover la región como centro de excelencia dentro del mercado nacional e internacional.

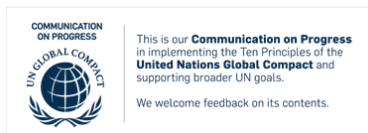
- Real Liga Naval Española

La Real Liga Naval Española es una institución centenaria de carácter privado, independiente y apolítica, sin ánimo de lucro, no adscrita a ningún organismo o institución, reconocida por el Estado como de «Utilidad Pública». La Liga aglutina las aspiraciones y anhelos de las cuatro marinas: Armada, Mercante, Pesca y Deportiva.

Los fines de la Real Liga Naval Española se encuadran en la promoción y defensa de los intereses marítimos de España en su concepción más amplia.

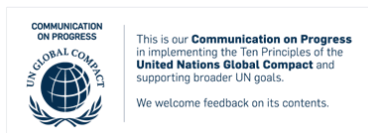
- Sea Europe

La misión de SEA Europe es proporcionar una amplia gama de servicios y actividades a nivel internacional y en Europa en beneficio de las industrias marítimas civiles y navales, incluidos los astilleros europeos y los fabricantes de equipos marítimos. Para lograr su visión y misión, SEA Europe definió la siguiente misión para guiar la dirección estratégica de la asociación: la promoción de los intereses mutuos de las asociaciones miembros y los intereses comunes



de las industrias marítimas que son miembros de estas asociaciones. Para lograr la visión, SEA Europe definió la siguiente misión para guiar la dirección estratégica de la asociación: Para lograr la visión, SEA Europe definió la siguiente misión para guiar la dirección estratégica de la asociación:

- Promover los intereses mutuos de las asociaciones miembro y los intereses comunes de las industrias marítimas que son miembros de estas asociaciones.
- Promover el diseño, construcción, reparación, mantenimiento y modernización de excelentes buques, estructuras marítimas, productos y servicios seguros y ecológicos mediante el uso de tecnologías de vanguardia, independientemente de su bandera o área de operación
- Seguir el trabajo de la Organización Marítima Internacional (OMI) y otros organismos reguladores.
- Promover el comercio justo y las condiciones competitivas normales en Europa y en todo el mundo.
- Representar los intereses del sector ante las instituciones / organizaciones europeas y mundiales y el público en general para mantener y mejorar su reconocimiento como industria estratégica.
- Informar a las instituciones y organizaciones europeas y mundiales sobre cuestiones técnicas, económicas y legislativas / administrativas relevantes.
- Promover la cooperación entre todas las empresas cubiertas por la membresía.
- Promover la cooperación entre las asociaciones miembro, facilitar los contactos y la creación de redes entre miembros y no miembros.
- Participar e informar a las asociaciones miembros sobre los desarrollos internacionales en la industria marítima y desarrollar acuerdos para el intercambio de información general sobre políticas y mercados.



- Promover y facilitar la investigación, el desarrollo y la innovación en el sector, incluida la promoción de proyectos relevantes y la difusión de resultados entre sus miembros.
- Apoyar y fortalecer el respeto y la protección de los derechos de propiedad intelectual.

Nuestro Director ostenta el cargo de Vicepresidente.

- SMRC

The SEA Europe Ship Maintenance, Repair & Conversion (SMRC) un grupo de trabajo donde nuestro director ostenta el cargo de Presidente.

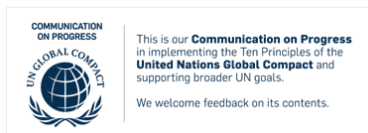
- PYMAR

PYMAR es una Sociedad Anónima constituida en 1985 por los pequeños y medianos astilleros privados españoles para defender los intereses de la construcción naval privada tanto en España como en el conjunto de Europa.

Para realizar su tarea trabaja en una estrecha colaboración con la Administración del Estado y con las Comunidades Autónomas. PYMAR agrupa a 19 astilleros que compiten entre ellos, pero que mantienen posiciones estratégicas comunes. Es un órgano de gestión del sector que coordina e impulsa las decisiones adoptadas de común acuerdo por sus socios en beneficio de una de las industrias de mayor recorrido histórico de España.

Con el fin de conseguir la mejora de la competitividad de sus astilleros cuenta con instrumentos clave y que resultan de extraordinaria importancia para el sector naval, entre los que destaca el Fondo de Garantías Navales, destinado a facilitar la materialización de proyectos de construcción de buques en España.

Entre otras actividades, PYMAR presta servicios de asesoramiento técnico, jurídico y financiero-fiscal que facilitan a los astilleros la materialización de sus proyectos constructivos.



- SOERMAR

Soermar colabora junto con los Astilleros en el desarrollo de proyectos de I+D+i que mejoran y amplían el catálogo de productos propios de cada uno de ellos, aplicando los avances tecnológicos que les permiten consolidarse y acceder, tanto a nuevos nichos de mercado como a nuevos sectores industriales como pueden ser el diseño y construcción de prototipos relacionados con las energías renovables marinas.

12).- DIALOGO Y TRANSPARENCIA.

12.1. Materialidad del capítulo

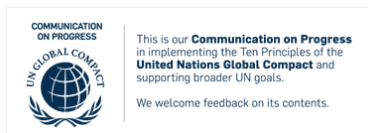
El diálogo, la escucha activa y la transparencia son pilares básicos que definen la actuación de Astander con sus partes interesadas. La empresa mantiene informados periódicamente de cualquier aspecto relacionado con su actividad a la administración pública, los empleados propios y de las empresas contratadas, los accionistas e inversores, los vecinos, los clientes y proveedores, y los medios de comunicación.

Asimismo, Astander se somete cada año a distintas auditorías que garantizan la transparencia y veracidad de la información ofrecida.

Contribución al cumplimiento de los siguientes ODS

Indicadores principales: 11, 16 y 17.





12.2. Rendición de cuentas

Con periodicidad anual, Astander elabora las cuentas anuales, las cuales son auditadas por la firma Deloitte que verifica la veracidad de las mismas. Adicionalmente la compañía reporta de manera mensual los resultados al accionista para elaborar el consolidado del Grupo.

La compañía presta especial atención a las novedades legislativas y a las recomendaciones de buen gobierno e incorpora las mejores prácticas; fomenta la transparencia y el buen funcionamiento y preserva los intereses de las partes interesadas en lo relativo a la confidencialidad de la información

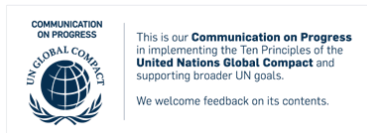
La compañía actualiza periódicamente su normativa interna, e implanta procedimientos para gestionar la comunicación con los empleados y otras partes interesadas. Recientemente ha sido aprobado el código ético, poniendo el acento en las obligaciones y prohibiciones que las personas sujetas deben asumir en relación con las principales partes interesadas: funcionarios públicos y organismos reguladores, particulares, proveedores, clientes, competidores y comunidad.

12.3. Principales actuaciones

A continuación se describen las actuaciones que Astander ha llevado a cabo en 2019 en el campo de la comunicación y la transparencia, que se presentan agrupadas según el público a quién dirige dichas actuaciones:

12.3.1. Con la sociedad en general

- La actualización y mejora de la página **web** corporativa. En 2019, se actualizó la página web para agilizar su navegabilidad y se incluyeron nuevos contenidos, destinados principalmente a nuestros clientes, pero también enfocados a la búsqueda talento y a las relaciones con nuestra comunidad (oficina de atención al ciudadano).
- Por otra parte, se creó un Portal de Clientes, con toda la información de los expedientes de las obras que se llevan a cabo en el Astillero. Así mismo, en este sitio web, también se publican las noticias más relevantes de nuestra empresa, que a través del portal, son de dominio público.

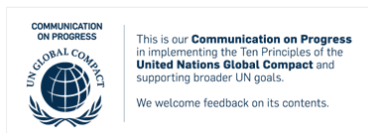


- Se han actualizado los perfiles de la empresa en RR.SS. como LinkedIn y Youtube.

-

12.3.2. Con las partes interesadas

- Astander participa en el Programa Embajadores, donde junto con otras empresas y miembros de la unidad técnica de Formación Profesional, presenta la empresa a los alumnos de 4º de la ESO de los institutos de la provincia, con el fin de fomentar los ciclos formativos entre los alumnos de la región.
- En los últimos meses, se han organizado visitas con alumnos de la Universidad de Cantabria, la Universidad Politécnica de Madrid, la Universidad Politécnica de Vigo y el IES Nuestra Señora de los remedios de Guarnizo. Estas visitas se repiten de manera periódica con estos y otros centros.
- En 2019, se celebró en Astander una jornada de puertas abiertas con motivo de la celebración del centenario del astillero de Guarnizo, que conllevaron una serie de festejos y actos dedicados a los accionistas; las instituciones, empleados y sus familiares y vecinos.
- Se invita a los medios de comunicación a los eventos que organiza la empresa, como por ejemplo: Programa de Embajadores, centenario del astillero de Guarnizo etc.
- Astander participa, con su stand propio, en varias de las ferias del sector naval más importantes a nivel europeo.
- Periódicamente se envían comunicaciones a los empleados de Astander, con los datos de facturación y los resultados operativos y contables provisionales de la empresa en el ejercicio.
- Astander dispone de tableros de anuncios en la Oficina Principal, Oficina Técnica y Entrada Principal, donde aparece toda la información que puede ser de actualidad para los empleados (calendario laboral, reconocimientos, recomendaciones de PRL etc.).
- Desde 2018, Astander ha puesto en marcha el programa participa, donde anualmente los trabajadores van aportando sus ideas para la mejora de



los procesos de la empresa. Las mejores ideas tienen su reconociendo por parte de la dirección de la empresa.

- Como novedad para este año, se ha comenzado con una iniciativa que hemos denominado “Thursdays High Performance Training”. Diversos profesionales comparten sus conocimientos sobre aspectos de actualidad entre los trabajadores de las empresas, como: primeros auxilios, nutrición, control de la ansiedad y el estrés etc. La primera sesión se celebró en febrero de 2020, y contó con la presencia de D. Javier Fernández Soberón, Ilmo. alcalde de El Astillero, quien hizo un repaso de la Historia y Actualidad de El Astillero.

12.4. Auditorías

Astander se somete a distintas auditorías sobre sus cuentas anuales y otros informes, sus procesos de producción y sus productos, sus certificaciones de calidad, etc. El auditor externo Deloitte realiza la auditoría preceptiva a las cuentas anuales de la Sociedad y del Grupo consolidado. Deloitte también revisa la información suministrada el informe de gestión desde, revisa que el Grupo presente el estado de información no financiera como parte del informe de gestión, en el contexto de la auditoría de las cuentas anuales del ejercicio.

Anualmente, Lloyds y Aenor audita el correcto cumplimiento del sistema de gestión de la sostenibilidad (ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001). Y OCAS como Bureau Veritas inspeccionan nuestras instalaciones principales.

A su vez, Astander realiza auditorías a sus proveedores y encuestas de satisfacción entre sus clientes. También lleva a cabo, periódicamente, controles internos para conocer el grado de cumplimiento de los sistemas de gestión y para conocer el grado de satisfacción de los clientes.